

О СИСТЕМЕ СПРАВЕДЛИВОЙ ОЦЕНКИ ТРУДА

В.И. ДОПИРА, Л.М. КОЗЛОВ

***НОУ ВПО «Высшая школа бизнеса, безопасности и управления»
(институт),
г. Тула.***

Одной из центральных проблем становления капитализма в современной России является несправедливость в оценке труда. Именно она способствует росту социальной напряжённости, невероятному расслоению в обществе, утечке мозгов, коррупции и множеству других проблем.

Справедливость, как социальная, экономическая и правовая категория есть, прежде всего, система нравственных отношений власти, бизнеса, общества и личности, предполагающая эквивалентный обмен результатами взаимодействия внутри этой системы. Справедливость подразумевает не только честное распределение доходов, но и разумное самоограничение.

Провозглашая высшую справедливость, классики марксизма в своё время обосновывали главный принцип социализма: «от каждого – по способности, каждому – по труду», как осознанную реализацию способностей человека и соответственно справедливое вознаграждение за свой труд. К сожалению, при социализме в России этот принцип не был реализован в полной мере. Распределение социальных благ через общественные фонды создавало некоторую видимость справедливости, но действующая экономическая система не стимулировала полного раскрытия способностей человека.

Сегодня перед *властью, бизнесом и обществом* стоит сверхактуальная задача – найти методы справедливой оценки труда всех категорий граждан: хозяев и наёмных работников; руководителей органов власти всех уровней и рядовых чиновников; работников бюджетной сферы и людей, нуждающихся в социальной защите.

В обществе уже созрело понимание, что в основе большинства социальных и экономических проблем лежит именно несправедливость в оценке труда. На благосостоянии трудящегося человека паразитируют все,

кому не лень: банки, корпорации, чиновники, звёзды всех достоинств, попса и т.п. Эти перекосы, так называемой спекулятивной рыночной оценки труда, очевидно, должно отрегулировать государство. При этом совсем не обязательно административными методами, необходимо искать экономические решения проблемы.

В своём Послании к Федеральному собранию в декабре 2012 года Президент В.В. Путин обратил серьёзное внимание на несправедливость в оплате труда руководителей по отношению к своим подчинённым.

Очевидно, будет справедливо, если оплата труда, первых лиц власти, корпораций, госучреждений, ОАО и ООО станет оптимально соизмеримой с развитием экономики в стране, регионе, хозяйствующем субъекте и руководители будут объективно заинтересованы регулярно стимулировать повышение этой зарплаты. Для этого необходимо создать систему справедливой оценки труда (ССОТ).

Под ССОТ следует понимать установление расчётным или экспертным путём оптимального соотношения в оплате труда, отвечающего эквивалентным затратам физического или умственного труда, между различными категориями и группами работающих субъектов.

В связи с этим в системе должны быть установлены единые правила, определяющие это соотношение и, прежде всего, единая единица отсчёта. В своих выступлениях Президент РФ и некоторые эксперты предлагают принять за точку отсчёта среднюю заработную плату по экономике в регионе или, можно уточнить, – в сфере материального производства как основы экономики.

Следующим шагом по разработке ССОТ будет установление категории и группы субъектов, на которые распространяется действие системы, таких как:

- бюджетная сфера (государственная и муниципальная служба, культура, образование, здравоохранение, безопасность и т.д.);
- государственные корпорации и предприятия с государственным участием;
- частный бизнес и др.

В соответствии с установленными категориями и предлагаемой методикой необходимо ввести коэффициент соотношения (K_c) уровня оплаты труда по должностям (рангам). В советские времена такое соотношение равнялось, примерно, трём. При средней зарплате по экономике 120-160 руб. оклад директора НИИ и предприятия составлял 450-500 руб. министра и первого секретаря обкома КПСС – 500 руб.

В нынешней ситуации необходимо разработать методику расчёта коэффициента K_c . Но можно пойти и другим путём – взять практически существующее соотношение в оплате труда в ведущих капиталистических странах Евросоюза или США и принять её за основу в РФ. А дальше по известным правилам составляется табель о рангах и сетка должностных окладов для всего остального менеджмента.

Таким образом, должностной оклад первого руководителя бюджетной организации или предприятия с государственным участием будет определяться средней величиной оплаты труда в экономике умноженной на коэффициент соотношения K_c , а оклады остальных сотрудников устанавливаться согласно сетке должностных окладов, учитывающих эффективность развития экономики.

В условиях премиальной системы необходимо установить конкретные показатели экономической эффективности от результатов деятельности, уйдя от близких показателей «за сложность», «секретность» и т.п.

Для чиновников всех уровней единственным источником выплаты премий может быть только бюджет, поэтому показателями для вознаграждения должен быть рост наполнения бюджета и его экономия при оптимальном исполнении.

Согласно этому положению основными мотивами деятельности чиновников будет стимулирование:

- роста количества предприятий и в первую очередь малых инновационных;
- роста объёмов производства и, прежде всего, продукции внутреннего спроса;
- снижения издержек производства и увеличения прибыли предприятий;

- разработки инновационных стратеги и технологий;
- применения эффективных методов исполнения и экономии бюджета.

Естественно, что это потребует существенного уточнения функций аппарата и корректировки организационных структур управления.

Учитывая изложенное выше, уровень оплаты труда для первых лиц государственных и муниципальных органов власти может быть рассчитан по следующей формуле:

$$\text{Зпд} = \text{Срз} * \text{Кс} + \text{Кн} * \text{Куд} * (\text{Рб} + \text{Эб}),$$

где:

- Зпд – заработная плата по определённой должности (например, губернатора региона);
- Срз – средняя зарплата по экономике в регионе;
- Кс – коэффициент соотношения уровня оплаты труда для данной должности. Определяется в соответствии с законодательно утверждённой «Таблицей оптимального соотношения уровня оплаты труда», рассчитанной на основе международной практики. Например, в США такой коэффициент по должности губернатора штата составляет 2 -2.5;
- Кн – нормативный коэффициент отчисления из бюджета на вознаграждение. Величина коэффициента утверждается решением законодательного органа;
- Куд – коэффициент, отражающий степень участия данной должности в росте и экономии бюджета. Определяется в соответствии с таблицей влияния должностных функций на показатели эффективности;
- Рб – величина превышения (снижения) роста бюджета по сравнению с запланированным за календарный период;
- Эб – величина экономии бюджета за календарный период при полном его исполнении по мероприятиям.

Значения величин Рб и Сб могут быть как положительными, так и отрицательными, а коэффициенты Куд и Кн - менее 1.

Подобные формулы расчёта заработной платы могут быть разработаны и по другим категориям работников с учётом их специфики.

*Статья опубликована в журнале
«Вестник развития науки и образования»
за 2013 год.*