

главных направлений деятельности советского государства в послевоенные годы. Наряду с эффективными мероприятиями по укреплению материально-технической базы учебных заведений и обеспечению всеобщего обучения, приоритетным для властей оставалось идейно-политическое воспитание.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Законы и постановления Верховного Совета СССР. Первая сессия (12-19 марта 1946 г.).

М., 1946. 346 с.

2. Казаков А.Ю., Винокуров Г.Ф., Семенов В.Б. и др. Пензенский государственный педагогический университет им. В.Г. Белинского. Пенза, 1999. 228 с.
3. Народное образование, наука и культура в СССР. М., Педагогика, 1971. 559 с.
4. Правда. 1950. 15 января.
5. Сталинское знамя. 1949. 13 сентября.
6. Сталинское знамя. 1947. 1 июня.
7. Шестая сессия Верховного Совета РСФСР, 5-8 июня 1945 г. М., 1945. 468 с.

УДК 94(57).084.9

**Волосов Е.Н.**

*Восточно-Сибирская государственная академия образования  
(Усть-Илимское отделение)*

**К ВОПРОСУ О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ  
ХОЗЯЙСТВЕННЫХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ АНГАРО-ЕНИСЕЙСКОГО  
РЕГИОНА В СЕРЕДИНЕ 60-х – НАЧАЛЕ 90-х ГОДОВ XX ВЕКА**

**E. Volosov**

*Ust-Ilimsk Branch of East-Siberian State Academy of Education*

**ABOUT MATERIAL INCENTIVES OF BUSINESS LEADERS IN THE  
ANGARA-YENISEI REGION IN MID-1960-s - EARLY 1990-s**

*Аннотация.* В статье раскрывается механизм материального стимулирования технократической элиты Ангаро-Енисейского региона. Выявлены составляющие фонда оплаты труда руководителя, включавшие обязательную часть в виде должностного оклада, районного, северного коэффициентов и факультативную: персональные надбавки и премии. Показаны объективные условия и субъективные основания необязательных выплат. Определено место хозяйственных руководителей по уровню оплаты труда в сравнении с другими категориями населения. Дана классификация материальных поощрений. Выявлена их стимулирующая и организующая роль.

*Ключевые слова:* региональная технократическая элита, хозяйственные руководители, заработная плата, районный коэффициент, персональная надбавка, премия.

*Abstract.* The article describes the mechanism of material incentive of technocratic elite of the Angara-Yenisei region. The author identifies the components of the wage fund of a leader, which included a mandatory part in the form of a salary, district and northern rates as well as the optional factors: personal one-time and regular bonuses. The objective conditions and subjective reasons for unnecessary payments have been revealed. Business leaders have been categorized in terms of their wages compared to other categories of the population. The classification of material rewards has been presented with the focus on their stimulating and organizing functions.

*Key words:* regional technocratic elite, business leaders, salaries and wages, district rate, one-time bonus, personal regular bonus.

Современная российская историческая наука недостаточное внимание уделяет вопросам изучения той социальной группы, которая в советское время являлась частью правящего класса номенклатуры и принимала самое непосредственное участие в управлении народным хозяйством страны. В зарубежной и отечественной науке для обозначения этой группы утвердился термин «технократическая элита».

Целью данной статьи является актуализация и систематизация знаний об особенностях материального стимулирования хозяйственных руководителей Ангаро-Енисейского региона в середине 1960-х – начале 1990-х гг.

Главным элементом материального стимулирования региональной технократической элиты являлась заработная плата. В условиях советского квазирынка, наличия значительного сегмента преференций и реальных доходов, мало зависящих от размера заработной платы, она тем не менее играла весьма важную роль, – как фиксатор определенного социального положения, инструмент удовлетворения потребностей в дорогостоящих предметах обихода, бытовой технике, автомобилях и т. д.

Теоретически размер заработной платы зависел от квалификации работника, эффективности и качества его труда, а также создания условий со стороны работодателя для повышения квалификации, роста мастерства, результативности и качества работы. Заработная плата дополнялась также различными доплатами, стимулирующими надбавками и премиями. Вместе они составляли систему или фонд оплаты труда.

На деле система заработной платы в советском обществе была сильно деформирована и далеко не всегда являлась адекватной материальной оценкой труда конкретного работника. Доминирующей тенденцией в ее формировании являлась уравниловка. Попытки середины 1930-х гг. и второй половины 1960-х – 70-х гг. поставить величину заработной платы работников в зависимость от результатов их деятельности к успеху не привели. Во всех производящих секторах

экономики, в непроизводственной сфере, в системе государственного управления, везде заработная плата стремилась к положенному «среднему уровню».

Это не означало, впрочем, что заработная плата была везде и всюду одинакова. Дифференциация имела место как внутри профессиональных групп, так и между ними. В описываемое нами время существовало большое количество объективных факторов, от которых зависел размер фонда заработной платы и фонда оплаты труда: отраслевая принадлежность, профессиональная группа, трудовой стаж, нормативная квалификация, общий и профессиональный образовательный ценз, численность работающих на конкретном предприятии или в организации, поясной (районный) коэффициент, занимаемая должность. На размер заработной платы могли влиять субъективные факторы: инициативность, ответственность, дисциплинированность, общественная активность, толерантность либо высокий уровень конформизма (умение ладить с начальством и с коллективом).

Анализ ситуации с размерами заработной платы на промышленных предприятиях и в организациях региона показывает, что значительная дифференциация в размерах заработной платы имела место по вертикали или иерархии административно-управленческого аппарата и у инженерно-технических работников. Представители аналогичных профессий или управленцы, инженерно-технические работники, занимающие схожие должности на предприятиях и в учреждениях различных отраслей и ведомств, получали близкую по размерам базовую заработную плату. Сказанное не относится к фонду оплаты труда, который отличался весьма существенно из-за объема выплачиваемых премий и доплат за районные и поясные коэффициенты.

Жители Норильского промышленного района, например, получали за аналогичную работу на 40-50 процентов большую заработную плату, чем их коллеги из городов центрального и южного Красноярья. Примерно такая же ситуация складывалась с размера-

ми заработной платы у жителей севера и юга Иркутской области [1, 634].

Какое же место в системе зарплатных координат занимали представители технократической элиты Ангаро-Енисейского региона? За что им назначались высокие оклады, устанавливались надбавки, выплачивались премии?

Ангаро-Енисейский регион входил в зону, где существовало районное регулирование заработной платы. Оно носило дифференцированный характер. Добавка к заработной плате в виде районного коэффициента имела широкие рамки: от 20 % до 100 % и более. Однако верхние пределы районного коэффициента могли иметь свои ограничения. Например, оклад начальника комбината «Красноярскуголь» в 1970 г. составлял 450 рублей. Следует полагать, что размер положенного для этой должности районного коэффициента должен был составлять 90 рублей. Однако в штатном расписании администрации комбината стояла цифра – 60 рублей. Оклад главного инженера комбината составлял 400 рублей, но и у него сумма районного коэффициента составляла те же 60 рублей. А вот заместителю начальника по капитальному строительству при окладе в 270 рублей районный коэффициент начислялся в размере 54 рублей<sup>1</sup>. Мы видим, что районный коэффициент в размере 20% от должностного оклада фактически действовал только для окладов до 300 рублей, так как не мог превышать шестидесяти рублей. С повышением широтности увеличивался и районный (северный) коэффициент. В Братске в 1960-е гг. он составлял 40% от должностного оклада, в Усть-Илимске – 50%, в Норильске – до 80%<sup>2</sup>.

Необходимость районного коэффициента для северных и восточных территорий объяснялась не только потребностями в трудовых кадрах, но и климатическими условиями Сибири. В научной литературе отмечается, что суровые климатические условия Сибири

обуславливают дополнительную по сравнению с районами умеренного и теплого климата потребность в одежде и обуви, высококалорийных продуктах питания, затратах на отопление и т. д. Не случайно в 1960-70-е гг. рост заработной платы в Сибири шел опережающими темпами в сравнении с общесоюзными. В 1980 г. по уровню среднемесячной заработной платы Западная Сибирь занимала третье, а Восточная Сибирь – второе место среди экономических районов страны [3, 75-76].

Информация об уровне заработных плат, показывающая опережающий рост заработной платы административно-управленческого персонала, носила закрытый характер. Судя по всему, для того времени разница в уровне доходов выглядела слишком вызывающей. Но все было не так просто. Представителей региональной технократической элиты по величине заработной платы можно разделить на несколько групп.

1. Руководители территориальных организаций, объединяющих в своей структуре другие юридические лица (строительные главки, районные энергетические управления, управления железной дороги, объединения по добыче угля, нефтехимические и лесохимические комбинаты и др.).

2. Их первые заместители и главные инженеры.

3. Директора заводов, управляющие строительными и монтажными трестами, начальники отделений железной дороги, директора угольных разрезов, шахт.

4. Их первые заместители и главные инженеры.

Эти уровни не являлись аналогом петровской «Табели о рангах». К числу факторов, мешавших создать жесткую вертикальную, иерархическую зависимость, можно причислить районные и поясные коэффициенты, премии, персональные надбавки. Все эти денежные преференции серьезно искажали внешне стройную систему оплаты труда, но не ломали основные принципы ее расчета.

Нормативной основой для начисления заработной платы любому сотруднику пред-

<sup>1</sup> Государственный архив Красноярского края (ГАКК). Ф. Р-2303. Оп. 1. Д. 361. Л. 17.

<sup>2</sup> Братский городской архив (БГА). Ф. Р-137. Оп. 1. Д. 300. Л. 73; ГАКК. Ф. П-5117. Оп. 49. Д. 17. Л. 16.

приятия, учреждения, организации являлось штатное расписание. В нем прописывались базовые суммы того минимума, который получал работник. Не являлся исключением и руководитель. В штатных расписаниях 1960-80-х гг. обычно присутствовали четыре колонки: занимаемая должность, должностной оклад, персональная надбавка, районный коэффициент и итоговая сумма. Причем персональная надбавка вовсе не рассматривалась как обязательное приложение к основному окладу. Хозяйственный руководитель получал ее за особые заслуги, после значительного пребывания на своей должности либо вследствие важности порученного дела для решения стратегических задач.

В качестве примера приведем выписку из штатного расписания административно-управленческого персонала Главного управления по строительству в Красноярском экономическом районе – «Главкрасноярскстрой» за 1975 и 1980 гг. Пост начальника «Главкрасноярскстрой» с 1968 г. занимал В.П. Абовский, человек, причастный ко всему, что построено в Красноярском крае в 1950-80-е гг. прошлого века. Однако даже по прошествии семи лет на столь значимом посту и действительно большие заслуги перед строительным комплексом страны начальник «Главкрасноярскстрой» не получал персональной надбавки. Его зарплата складывалась из оклада в 450 рублей и районного коэффициента в размере 60 рублей<sup>1</sup>. Только в штатном расписании главка за 1980 г. мы видим, что В.П. Абовскому Министерство строительства предприятий тяжелой индустрии (Минтяжстрой СССР) установило персональную надбавку в размере 50 рублей<sup>2</sup>.

В специальном управлении строительства «Братскгэсстрой» персональная надбавка начальнику этой организации устанавливалась сразу после назначения решением Министерства энергетики и электрификации СССР. В 1978 г. на этот пост назначается Л.И. Яценко – руководитель управления строительства Усть-Илимской ГЭС. Помимо документа

о назначении на должность последовал приказ Минэнерго СССР № 260П от 21.03.1978 г. «Об установлении персонального оклада т. Яценко Л.И.». Из него следовало, что новому начальнику «Братскгэсстрой» устанавливался персональный оклад в размере 500 рублей при должностном окладе 480 рублей<sup>3</sup>. В 1985 году следующему руководителю Братскгэсстрой Ю.А.Ножикову при том же должностном окладе в 480 рублей персональный оклад решением Министерства был повышен до 550 рублей<sup>4</sup>.

Мы уже говорили о том, что помимо базовой заработной платы существовала еще одна важная составляющая фонда оплаты труда – премиальные выплаты. Они, собственно, и наращивали фонд до пределов, значительно выделявших технократическую элиту из ряда других получателей заработной платы. Выявление реальной заработной платы хозяйственных руководителей представляет немалую сложность. В архивных документах далеко не всегда можно встретить ведомости на выдачу заработной платы. Приказы на поощрение управленческого персонала, подписываемые руководителем, не содержат данных по размерам премии, назначаемой самому руководителю, поскольку приказ о его поощрении издавала вышестоящая организация: министерство или главк. Идеальным документом, позволяющим с точностью до копейки установить размер суммарной заработной платы, является партийный билет, куда заносилась данные об ежемесячных выплатах и соответствующих отчислениях в бюджет КПСС. Однако партийные билеты в архив не сдаются, а учетные карточки членов КПСС, хранящиеся в архивах (в них также заносились сведения о партийных взносах), исследователям не выдаются.

Поэтому узнать об истинных размерах денежных доходов можно в основном по косвенным признакам или «добровольных признаниях» респондентов.

Бывший генеральный директор Усть-Илимского лесопромышленного комплекса

<sup>1</sup> ГАКК. Р-2291. Оп. 1. Д. 847. Л. 20.

<sup>2</sup> ГАКК. Р-2291. Оп. 1. Д. 1337. Л. 13.

<sup>3</sup> БГА, Ф. Р-160. Оп. 3, Д. 19. Л. 61.

<sup>4</sup> БГА, Ф.Р-160. Оп. 3, Д. 12. Л. 16.

(1980 – 1984 гг.) А.М. Сенченко так отвечал на вопрос о размере заработной платы: «У меня сохранился партбилет, в который при уплате членских взносов вписывалась суммарная зарплата. Вот 1982 год и средняя зарплата 840 рублей, максимальная 1300. Денег хватало с избытком...»<sup>1</sup>. Для сравнения, заработная плата первого секретаря Иркутского обкома КПСС в этот период составляла 560 рублей, начальника Норильского горно-металлургического комбината – 1400 рублей, первого заместителя министра цветной металлургии – 600 рублей<sup>2</sup>.

Учитывая, что базовая заработная плата генерального директора Усть-Илимского ЛПК согласно штатному расписанию составляла около 700 рублей, все остальное являлось премиальными выплатами. Следовательно, ежемесячные премии колебались в пределах от 140 до 600 рублей.

О размерах премий и, соответственно, суммарной заработной плате руководящих работников можно судить и по далеко не редким решениям партийных органов в отношении отдельных представителей региональной технократической элиты. Например, в июне 1965 г. бюро Красноярского крайкома КПСС рассмотрело вопрос «О серьезных недостатках в премировании руководящих, инженерно-технических работников и служащих в СНХ и Красноярском алюминиевом заводе». В решении партийного органа была осуждена практика деления премии, рассчитанной на весь коллектив, практически между руководящими работниками: «В 1964 году за счет премиального фонда премировано 362 человека на общую сумму 18515 рублей. Из этих средств премировано 177 руководящих работников в сумме 15465 рублей или 83,5 процента от общей суммы премии. Как правило, заместители председателя СНХ Глушков, Зеликсон, Шмарев, Усенко систематически премируются в сумме от 400 до

<sup>1</sup> Воспоминания А.М. Сенченко // Личный архив автора.

<sup>2</sup> Российский государственный архив экономики (РГАЭ). Ф. 386, Оп. 1. Д. 896. Л. 4; Государственный архив новейшей истории Иркутской области (ГАНИИО). Ф. 127. Оп. 95, Д. 143. Л. 18.

450 рублей, начальники и главные инженеры управлений до 350 рублей»<sup>3</sup>. Если учесть, что уровень базовой заработной платы у данной категории высокопоставленных работников составлял 350-400 рублей, то благодаря премиям общий ежемесячный доход увеличился в два раза.

Уровень доходов хозяйственных руководителей Ангаро-Енисейского региона в 1960 – 1980-е гг. в два-четыре раза превосходил средний уровень доходов рабочих и служащих в промышленности страны [4, 93].

За какие заслуги, достижения поощрялись хозяйственные руководители?

Все премиальные выплаты региональной технократической элите можно ранжировать по нескольким блокам.

1. За высокие производственные показатели по основной деятельности:

- выполнение пятилетних, годовых, квартальных планов выпуска продукции, завершение строительно-монтажных работ, загрузки и вывозки древесины, достижение определенного числа тонно-километров и т. д.;

- ввод в действие промышленных объектов, производственных мощностей, объектов транспортной инфраструктуры и т. д.;

- выполнение социалистических обязательств, предусматривавших, как правило, досрочную реализацию государственных планов и приуроченных к важнейшим государственным праздникам (22 апреля – День рождения В.И. Ленина, 1 мая – День международной солидарности трудящихся, 7 ноября – День Великой Октябрьской Социалистической Революции, 5 декабря – День Конституции СССР, принятой в 1936 г.).

2. За умелую организацию деятельности, обеспечивающей выполнение основных производственных показателей:

- выполнение особо важных заданий;
- организация смотров научно-технического творчества, конкурсов профессионального мастерства, рационализаторской и изобретательской работы;
- экономия топлива, сырьевых ресурсов,

<sup>3</sup> ГАКК. Ф. П-26. Оп. 36. Д. 18. Л. 233.

электроэнергии, других видов материалов и комплектующих;

- выполнение особо важных поручений.

3. Связанные с получением государственных наград, юбилеями, окончанием трудовой деятельности на важном руководящем посту.

Если премии в рамках первого и третьего блоков носили достаточно объективный характер, то поощрения за показатели, указанные во втором блоке, давали много простора для изобретательности их получателей и последующего разбирательства проверяющими органами.

В документах партийных органов можно найти довольно любопытные комментарии к таким поощрениям. Например, Бюро Красноярского крайкома КПСС в своем решении от 25.06.1965 г. отмечает: «В Красноярском СНХ укоренилась негодная практика обязательного премирования заместителей председателя совнархоза по итогам смотра рационализации и изобретательства, их кандидатуры на смотровой комиссии не обсуждаются, премирование ведется без ведома крайсовпрофа, причем сумма премии выдается высокая, превышающая в 2-3 раза выданную премию заслуженным рационализаторам и изобретателям»<sup>1</sup>.

Иркутский обком КПСС, реагируя на постановление ЦК КПСС № 185 от 5.08.1975 «О серьезных недостатках в использовании фондов материального поощрения на предприятиях и в организациях», указал главного инженера «Иркутскэнерго» Б.Г. Рутенберга, среди многочисленных премий которого была сумма в 175 рублей, полученная за «проведение тренировочного сбора – соревнования электромонтеров»<sup>2</sup>.

Получение руководителями не всегда законных премий заставляло их подчиненных жаловаться в вышестоящие инстанции, из которых наиболее значимой являлся Комитет партийного контроля при ЦК КПСС. Письма, находившиеся на контроле у «блюстителей партийной нравственности», разби-

рались предельно внимательно и, если факты подтверждались, виновные несли достаточно суровые партийные наказания. Например, в мае 1976 г. в ходе проверки коллективного письма в КПК при ЦК КПСС работники комиссии партийного контроля при крайкоме КПСС установили, что в «период 1971 – 1974 года в управлении строительства «Красноярскгэсстрой» было необоснованно выплачено 13472 рубля авторских вознаграждений за рационализаторские предложения и 2165 рублей премий – руководящему составу за содействие внедрению рационализаторских предложений». Руководителям управления были объявлены выговоры с занесением в учетную карточку и предложено возратить излишне начисленные суммы премий в доход бюджета<sup>3</sup>.

В то же время считать все выплаты подобного характера неправомерными вряд ли справедливо. Значительная часть производств, размещенных в регионе, несла в себе разрушительный потенциал возможных техногенных катастроф. Поэтому совсем не случайно много внимания со стороны руководства уделялось мерам противопожарной безопасности, химической защиты и т. д. Вполне логичным выглядит решение руководства «Красноярскэнерго», датированное мартом 1989 г., о премировании за успехи в организации изобретательской и рационализаторской работы директора Саяно-Шушенской ГЭС В.И. Брызгалова и главного инженера станции В.А. Стафиевского в размере 120 рублей каждому<sup>4</sup>. Оба руководителя уникального предприятия действительно стали признанными специалистами, крупными учеными в области гидростроения, а Брызгалов по результатам своих научных изысканий и внедрения их результатов в практику защитил последовательно диссертации на соискание ученой степени кандидата и доктора технических наук.

Размеры премиальных выплат по любому из трех оснований трудно поддаются объяснению и классификации. Но определить ос-

<sup>1</sup> ГАКК. Ф. П-26. Оп. 36. Д. 18. Л. 234.

<sup>2</sup> ГАНИИО. Ф. 127. Оп. 100. Д. 174. Л. 18.

<sup>3</sup> ГАКК. Ф. П-26. Оп. 9, Д. 19. Л. 93.

<sup>4</sup> ГАКК. Ф. Р-1379. Оп. 1, Д. 725. Л. 87.

новые тенденции все же возможно. Премии максимального размера среди региональной технократической элиты получали руководители строительных организаций, причем, не просто за выполнение плана, а за ввод в действие крупного объекта. Например, в 1974 г. была запущена первая очередь Селенгинского целлюлозно-картонного комбината. По этому поводу начальник Главвостоксибстроя издал приказ о премировании работников Бурятского управления строительства, входящего в структуру главка. Данным документом начальник управления В.К. Восканянц и главный инженер управления Л.М. Людалун получили премию в размере трех окладов или 1050 рублей<sup>1</sup>. Другой приказ о более скромной выплате, но подтверждающей общие закономерности, относится к руководителям Иркутского домостроительного комбината: начальнику А.С. Шубникову и главному инженеру Б.М. Кузьмину, которым «за выполнение плана III квартала 1973 года *по вводу жилья* (Курсив мой – Е.В.)» полагалась премия в размере 350 рублей, то есть в размере оклада<sup>2</sup>.

Анализ текущего документооборота ведущих промышленных предприятий региона и строительных организаций в 1960–1980-е гг. показывает, что примерно четвертая часть приказов по основной деятельности касалась премирования руководителей центрального аппарата и структурных подразделений.

Самый необременительный и приятный блок премий – поощрения за многолетний добросовестный труд по случаю юбилея или денежное приложение к государственной награде. Например, за награждение Золотой звездой Героя Социалистического Труда полагалась ведомственная премия в размере 500 рублей [2, 205-206].

Стройная, более или менее понятная система нормирования заработной платы и других денежных преференций просуществовала

до конца 1980-х гг. и начала рассыпаться с переводом организаций на полный хозрасчет, самостоятельность, аренду.

Анализ исследованных документов и других источников позволяет сделать следующие выводы.

1. Оплата труда технократической элиты Ангаро-Енисейского региона формировалась за счет нормативных (обязательных) и дополнительных выплат, имевших жесткое правовое и содержательное обоснование.

2. К числу нормативных выплат относились оклад, районный и северный коэффициенты, к необязательным (факультативным) выплатам – персональные надбавки и различные виды материального поощрения, которые зачастую превышали основной оклад.

3. Технократическую элиту Ангаро-Енисейского региона можно уверенно отнести к числу наиболее высокооплачиваемых категорий населения страны, так как уровень ее доходов превышал аналогичный показатель в среднем по промышленности страны в два-четыре раза.

4. Любые инициативы, ставившие целью искусственно завysить фонд оплаты труда хозяйственных руководителей, подвергались жесткому преследованию со стороны партийных и государственных контрольных органов.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Комментарии к Трудовому Кодексу Российской Федерации. М.: Юридическая фирма «Контракт», «ИНФРА-М», 2002. 709 с.
2. Радченко Е.Д. Есть в Сибири город Ангарск. Иркутск: Оттиск, 2004. 228 с.
3. Сибирь в едином народнохозяйственном комплексе. Новосибирск: Наука, 1980. 336 с.
4. Социальное развитие СССР. Статистический сборник / Госкомстат СССР. М.: Финансы и статистика, 1980. 398 с.

<sup>1</sup> Государственный архив Иркутской области (ГАИО). Ф. Р-2958. Оп. 1. Д. 1095. Л. 54.

<sup>2</sup> ГАИО. Ф. Р-2958. Оп. 1. Д. 1095. Л. 256.