

---

## О «ЗОЛОТЫХ ПАРАШЮТАХ» И СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ

**Гетьман В. Г.**

д. э. н., профессор, заслуженный работник высшей школы  
Российской Федерации, заведующий кафедрой «Бухгалтерский учет  
в коммерческих организациях»

Финансового университета при Правительстве РФ.

*E-mail: buhuchet@fa.ru*

*В статье критически оценивается ряд положений, содержащихся в проекте Федерального закона № 378667-6, посвященного нормативному регулированию «золотых парашютов», и вносятся предложения по его совершенствованию.*

**Ключевые слова:** «золотые парашюты», социальная справедливость, заработная плата, компенсационные выплаты, налог на доходы физических лиц.

*The article critically evaluates a number of provisions contained in the draft of the Federal law 378667-6, devoted to the regulation of “golden parachutes”. There are some proposals for improving the law.*

**Keywords:** “golden parachutes”, social justice, wages, compensation, income tax.

Проводимые в стране экономические преобразования вызывают у большинства населения России довольно противоречивые чувства, но в основном негативного характера. И это неслучайно, поскольку общественность практически отстранена от контроля за данными процессами. А властные структуры, как правило, не несут какой-либо, не говоря уже о должной, ответственности за негативные последствия от реализации многих принятых ими не до конца просчитанных решений. Так, в течение последних двух десятков лет власть упорно навязывала обществу мысль о неэффективности государственной формы управления собственностью и преимуществах перед ней частного предпринимательства. В результате под этим предлогом и «под шумок» других подобного рода лозунгов либерального толка в стране была проведена беспрецедентная в мировой практике и по существу преступная перед ее трудовым народом приватизация государственной собственности, нанеся колоссальный вред стране. Об этом свидетельствуют многочисленные факты и явления. Приведем лишь отдельные из них. Возьмем, к примеру, сельское хозяйство, которое так называемые либералы обозвали «черной дырой». До начала аграрной реформы (в 1990 г.) в России было 25 тысяч колхозов и совхозов, а сейчас из них более или менее работающих осталось лишь около 10 % [Арцибашев, Оберенко 2013: 14]. Остальные, по сути дела, прекратили свое существование. Надежды на фермерство не оправдались. В Рос-

сии имеется 220 млн га сельхозземель, половина из них пустует, зарастает бурьяном [Арцибашев, Оберенко 2013: 14]. Развал сельхозпредприятий привел к тому, что многие десятки тысяч деревень из-за потери рабочих мест обезлюдели и оказались заброшенными. А в оставшихся нередко из-за отсутствия работы продолжается отток населения, прежде всего трудоспособного, его деградация (рост алкоголизма, наркомании, преступности и т. п.). Такая недалёковидная, а по существу – преступная политика в отношении сельского хозяйства поставила под угрозу самую безопасность нашей страны. Россия вынуждена завозить свыше 60 % продовольствия. Напомним, что в 1990 г. доля его импорта составляла 15 % [Ждановская 2013: 17]. И эта негативная тенденция нарастает из года в год. Причем сейчас наша страна завозит не только большие объемы продукции животноводства (мяса, молока, масла), но и целый ряд продукции растениеводства, в том числе овощи, фрукты и даже картофель. Заметим, что последний начал впервые активно культивировать в России царь Петр I, который в принудительном порядке заставлял крестьян целого ряда губерний его выращивать. И это, кстати сказать, было мудрым решением, в чем россияне впоследствии убеждались не раз, поскольку картофель неоднократно спасал их от голода, став «вторым хлебом» в рационе питания. И. В. Сталин в свое время сформулировал 10 факторов победы над Германией, среди которых на пятом месте стояла картошка [Арцибашев, Оберенко 2013: 14]. А сейчас ежегодно страна вынуждена закупать за границей 3–4 млн тонн, поскольку площади, занятые под посадки картофеля в России, по сравнению с 1990 г. сократились в 10 раз (с 2 млн га до 0,2 млн га) [Ждановская 2013: 17].

Нетрудно предположить, в какой ситуации может оказаться Россия, если вдруг по каким-либо причинам зарубежные партнеры перестанут поставлять нам продовольствие. Суверенитет страны по данной причине уже находится в довольно уязвимом положении, и было бы верхом безответственности усугублять и далее ситуацию с обеспечением России собственным продовольствием. Причем здесь полумерами (а именно такой характер носят многие принимаемые Правительством РФ решения в данной сфере) обойтись уже нельзя. Стране нужна комплексная научно обоснованная программа развития сельского хозяйства. Своего рода, образно выражаясь, «Программа поднятия целины». А именно такую «целину» в действительности и представляет нынешнее состояние сельского хозяйства.

Необходимо не только возродить 110 млн га заброшенных сельскохозяйственных угодий, воссоздать порушенные в годы перестройки системы орошения земель, восстановить поголовье животных (крупного рогатого скота, свиней, овец), повысить техническую оснащенность сельского хозяйства, поднять, причем весьма существенно, материальную заинтересованность работников села и решить множество других задач, стоящих перед данной отраслью. Чтобы их успешно реализовать, необходимо обеспечить Программу финансовыми ресурсами в размерах (по сделанным нами укрупненным расчетам) в 4–5 раз больше, чем выделяется на отрасль сейчас.

Заметим, что не все, но все же многие из проблем, которые необходимо решать в сельском хозяйстве, появились в последние два десятилетия.

Весьма плачевными оказались последствия и от проводимых экономических реформ в промышленности. Россия, за бесценок передав в частные руки государственную собственность, потеряла значительную часть своего производственного

потенциала. Около 70 тыс. предприятий прекратили свое существование, оказавшись разграбленными их новыми собственниками [Гетьман 2013]. Целые отрасли пришли в упадок. Прежде всего это касается станкостроения, гражданского авиастроения, сельскохозяйственного машиностроения, судостроения и т. д.

Производственный потенциал действующих предприятий весьма слаб. Но не только он. Такая же участь постигла и многие объекты социально-бытовой сферы. Прежде всего – жилищный фонд, на содержание которого в последние два десятилетия выделялось явно недостаточно средств. В результате значительная часть населения проживает в ветхих и аварийных домах. Так, к примеру, в Подмосковье это около 100 тыс. человек. Не менее неприглядная картина сложилась и во многих других субъектах Российской Федерации.

В процессе проводимых так называемых экономических реформ значительная часть населения оказалась за чертой бедности или у нее. В то же время в нашей стране имеется небольшая группа олигархов (200 человек), совокупное богатство которых составляет 446,3 млрд долларов США [Полтев 2012: 24]. Такого немислимого экономического расслоения общества нет ни в одной цивилизованной стране мира. Данная ситуация создает почву для социального взрыва. Власть не может этого не замечать и в последнее время начинает кое-что предпринимать в рассматриваемой области. Справедливости ради заметим, что ее действия носят весьма ограниченный, то есть точечный, характер, а нужны широкомасштабные действия, чтобы если не полностью, то хотя бы заметно выправить сложившуюся ситуацию. Одним из таких коротких «шажков» в нужном направлении является внесение Правительством РФ в Государственную Думу проекта Федерального закона № 378667-6 «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части введения ограничений размеров компенсаций, выходных пособий в связи с прекращением трудового договора для отдельных категорий работников государственных корпораций, государственных компаний, государственных унитарных предприятий, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном (складочном) капитале которых находится в государственной собственности».

Появление нормативного акта в данной области давно назрело, поскольку выплачиваемые «золотые парашюты» при увольнении лиц, занимающих руководящие должности в компаниях, на практике достигают нередко астрономических размеров (сотни миллионов рублей), непонятных гражданскому обществу и прежде всего трудовому народу, живущему на заработную плату. Тем более что заслуги данных лиц зачастую бывают более чем сомнительными.

Отдавая должное рассматриваемому проекту Федерального закона, нельзя не заметить, что он имеет множество изъянов и резервов для его улучшения. Прежде всего это касается сферы его применения. В частности, почему действие последнего предполагается распространить только на хозяйствующие субъекты, у которых «более 50 % акций (долей) в уставном (складочном) капитале» находится в государственной собственности? А если меньше 50 %, то государству в проекте ФЗ отводится роль стороннего наблюдателя за творимым беспределом в данной сфере, с чем, естественно, далее мириться нельзя. Было бы целесообразно понизить этот порог с 50 % хотя бы до размеров блокирующего пакета акций (долей), находящихся в государственной собственности. В обоснование этого предложения можно привести множество аргументов. Однако ограничимся лишь двумя,

но основными: повышение уровня социальной справедливости в обществе и усиление контроля со стороны государства за сохранностью и эффективным использованием принадлежащих ему долей ресурсов в рассматриваемых хозяйствующих субъектах.

В интересах дела следовало бы нормы, содержащиеся в проекте ФЗ, а также предлагаемые нами в качестве дополнений к последнему, распространить и на частные компании, в уставном капитале которых отсутствуют средства государства. Прежде всего это касается компаний, которые были созданы на базе приватизированных предприятий. В данном случае государство имеет, помимо всего прочего, полное моральное право так поступать, если вспомнить, что эти компании получили от него имущество за бесценок, практически почти даром. И пока власть, в отличие от более чем 90 % населения России (судя по различным социологическим опросам), не собирается пересматривать итоги приватизации и вводить, как это принято в Великобритании и ряде других западных стран, налога на так называемые «доходы, принесенные ветром» (то есть на суммы разницы между реальной стоимостью и уплаченной частниками в процессе приватизации государственного имущества), предлагаемая нами мера более чем уместна. Она в определенной мере будет способствовать сокращению используемых сейчас каналов для разграбления страны. Вместе с тем в анализируемом проекте ФЗ было бы не лишним предусмотреть и норму, в соответствии с которой компания, входящая в одну из ранее рассмотренных групп и превысившая суммы «золотых парашютов» сверх установленных предельных норм, должна, во-первых, взыскивать подоходный налог с этих физических лиц с суммы превышения не 13 %, а в значительных размерах (по ставке не менее 70 %). А во-вторых, платить в бюджет и штраф за такие деяния, источником которого прежде всего обязана быть прибыль, оставшаяся в распоряжении компании. Минимальная величина штрафа при этом не должна быть меньше, чем сумма превышения «золотого парашюта» за минусом величины подоходного налога, взысканного с нее у физического лица.

А как быть с остальными частными компаниями (то есть созданными не на базе приватизированных предприятий, в уставном капитале которых нет акций, принадлежащих государству)? Они в принципе и далее должны иметь право выдавать «золотые парашюты» в любых размерах (то есть без ограничений) отдельным категориям своих работников в связи с прекращением трудового договора. Но в то же время и здесь должны присутствовать, так сказать, «здравый смысл» и забота не только об указанных лицах, но и об общественных интересах, а именно: целесообразно, на наш взгляд, было бы установить прогрессивную шкалу налога с сумм, превышающих установленные предельные нормы «золотых парашютов». Ставки такого налога, по нашему мнению, должны составлять 50–70 % в зависимости от начисляемых сверхнормативных сумм рассматриваемых выплат. Во многих западных странах, заметим, в этих пределах установлен налог на бонусы. Указанные выплаты – это своего рода такие же бонусы. В нашей стране, к сожалению, власть, мягко выражаясь, явно «запаздывает» с принятием аналогичного нормативного акта применительно к бонусам. Выплаты руководителям компаний, в том числе и государственных, составляют фантастические суммы. Так, например, главе «Газпрома» А. Миллеру выплачивают в год 25 млн долларов [Деягин 2013: 5] (это зарплата, бонусы, премии и т. п.). И он не оди-

нок в ряду топ-менеджеров, столь щедро оплачивающих свой труд за счет средств руководимых ими госкомпаний. По данным журнала «Форбс», у 12 руководителей госкомпаний в России в среднем эти выплаты составляли 17,2 млн долларов ежегодно [Десягин 2013: 5]. И это в то время, когда в России, по данным Росстата, каждый девятый, а по мнению специалистов Института социологии РАН, каждый третий россиянин относится к бедным слоям населения?

В 2013 г. у каждого пятого работника в России заработная плата составляла до 7000 рублей в месяц [Костиков 2014: 6]. Такие запредельные различия в оплате труда отдельных групп работников лишь разжигают социальную рознь в обществе и могут сыграть роль детонатора социального взрыва. Сейчас даже «закоренелые» либералы, в частности В. Костиков, считают, что стране нужна другая концепция развития; необходимо «избавляться и от мусора, который скопился в стране за два десятилетия нашего уродливого капитализма» [Там же]. Необходимо, как он полагает, сделать «инвентаризацию беды», постигшей Россию. Сейчас настало время, когда власть должна приступить «к решительному исправлению допущенных ошибок» [Там же].

И одной из первых работ в данной области должна быть замена действующей 13%-ной «плоской» шкалы налога на доходы физических лиц на прогрессивную. С этим предложением, заметим, мы выступали не раз с самого момента появления «плоской» шкалы. Хотелось бы надеяться, что в ближайшее время оно будет наконец-то реализовано.

Но сделать нужно не только это. В рассматриваемом проекте ФЗ критической оценки заслуживает перечень руководящих должностей, на которые будут распространяться компенсационные выплаты в предельно установленных размерах. В нем указаны следующие должности: руководители компании/организации, их заместители, главные бухгалтеры и члены их коллегиального исполнительного органа. Данное положение вызывает ряд вопросов, в частности: почему в этом перечне нет таких должностей, как финансовый директор, председатель ревизионной комиссии, главные специалисты? Трудно объяснить также, почему заместители руководителя компании входят в данный перечень должностей, а заместители главного бухгалтера – нет. В результате складывается довольно странная ситуация: если должности указанных лиц не попали в перечень, содержащийся в проекте рассматриваемого ФЗ, то им можно будет выплачивать «золотые парашюты» в других размерах. Это скрытая лазейка для злоупотреблений и махинаций. Чтобы исключить данную потенциальную возможность, следует не только пополнить проект ФЗ перечисленными выше должностями, но и дополнить его словами «и других руководящих работников». Последнее объясняется тем, что в штатных расписаниях различных компаний, организаций в целом ряде случаев могут, так сказать, «присутствовать» и «другие руководящие работники».

Более чем спорным в рассматриваемом проекте ФЗ выглядит и предельная величина «золотого парашюта», которая равна шестикратному размеру среднемесячного заработка соответствующего лица (без учета компенсаций за неиспользованный отпуск). Во-первых, почему шестимесячному заработку, а не трехмесячному? В Трудовом Кодексе РФ для других работников (то есть рабочих и обычных служащих) в соответствии со статьей 178 предусмотрено, что «при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации...

либо сокращением численности или штата работников организации <...> увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен». Таким образом, для «обычных смертных» рассматриваемая предельная величина равна 3 месяцам, и то лишь в исключительных случаях. Исходя из принципов социальной справедливости, вполне целесообразно было бы упростить его также для руководящего и другого перечисленного ранее управленческого персонала компании. Сейчас, кстати сказать, в Трудовом Кодексе РФ имеется статья 181, содержащая следующую норму: «...в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника».

Исходя из ранее изложенного, в эту статью следует внести изменения. В частности, вместо слов «не ниже» указать «не выше» трех средних месячных заработков работника, а также расширить перечень должностей, которых коснется эта норма, с учетом высказанных нами выше предложений.

Во-вторых, в проекте рассматриваемого ФЗ, к сожалению, не установлены предельные нормы величин среднемесячных зарплат лиц, занимающих руководящие должности в компаниях, при расчете компенсационных выплат при их увольнении. А это фактически обесценивает сам проект рассматриваемого ФЗ. В качестве доказательства приведем пример расчета компенсационных выплат по упоминавшимся выше 12 руководителям госкомпаний. В среднем каждый из них, напомним, получил в год 17,2 млн долларов, а в расчете на месяц соответственно 1,43 млн долларов (что по нынешнему курсу примерно 49 млн рублей в месяц). Следовательно, компенсационные выплаты указанному руководителю составляют 294 млн рублей (в случае, если в ФЗ будет оставлен 6-месячный размер выплат) либо 147 млн рублей (при 3-месячном их размере). В первом и даже во втором случае это запредельные суммы. Поэтому пока в стране не налажен должный порядок в оплате труда в компаниях с госучастием, крайне необходимо установить предельные нормы величин среднемесячных зарплат лиц, занимающих руководящие должности, при расчете рассматриваемых им компенсационных выплат. На наш взгляд, чтобы эти лица должным образом заботились не только, так сказать, «о себе любимых», но и об остальных работников, необходимо увязать эти выплаты со среднемесячной зарплатой не только их, но и рабочих компаний. По нашему мнению, в основу данного расчета должна быть положена модель: среднемесячная заработная плата рабочего основной(ых) профессии(ий) компании, умноженная на нормативный коэффициент. Для руководителя компании его следует установить на уровне 5. В результате суммы рассматриваемых компенсаций руководителю компании (С) предлагается определять по формуле:

$$C = Z_p \leq (Z_o \times M \times K),$$

где  $Z_p$  – среднемесячный заработок руководителя компании;

$M$  – количество месяцев, равное 3;

$Z_o$  – среднемесячная заработная плата рабочего основной(ых) профессии(ий) в компании;

$K$  – коэффициент, указанный выше, который равен 5.

Таким образом, сумма компенсационных выплат руководителю компании будет равна трехкратному размеру его среднемесячного заработка, но не более пятнадцатикратного ( $3 \cdot 5$ ) среднемесячного заработка рабочего основной профессии в компании. Рекомендуемый порядок созвучен с принципами социальной справедливости и в значительной мере устранит тот беспредел, что довольно часто наблюдается сейчас на практике в рассматриваемой области.

У отдельных оппонентов может возникнуть вопрос: а почему в данном расчете взят коэффициент 5, а не какая-либо другая его величина, и на чем он основан? Конечно, вопрос вполне правомерный, и мы отдаем себе отчет в том, что в процессе дискуссий он может быть подвергнут корректировке. Величина коэффициента взята из практики регулирования в отдельных отраслях бюджетной сферы соотношений в уровне заработной платы руководителей организаций/учреждений и их рядовых работников.

Заметим, что коэффициент 5 в данных расчетах установлен для руководителя компании, а для остальных лиц управленческого персонала его следует дифференцировать в пределах от 2 до 4, в зависимости от занимаемой ими руководящей должности. А саму сумму компенсационных выплат следует определять по предложенной нами выше формуле, заменив в ней показатель « $Z_p$ » на среднемесячный показатель заработка соответствующего должностного лица и величину коэффициента « $K$ » на установленную для него.

На наш взгляд, рассматриваемые компенсационные выплаты следовало бы увязать также с фактическим сроком службы лица на руководящей должности. Предельные их суммы, исчисленные в указанном выше порядке, должны, по нашему мнению, получать лишь лица, проработавшие в компании не менее 3 лет, а в остальных случаях размеры последних следует уменьшать не менее чем на треть.

Такой порядок необходимо соблюдать в компаниях с госучастием. Что же касается частных компаний, то размеры «золотых парашютов» они и далее, вполне естественно, будут устанавливать самостоятельно. Но всякие «излишества» сверх предложенных нами предельных норм должны облагаться по повышенным ставкам налога на доходы физических лиц.

В проекте ФЗ следовало бы также довольно четко и однозначно прописать норму: после вступления в силу этого ФЗ ранее заключенные трудовые договора с рассматриваемыми лицами теряют свою силу. Справедливости ради заметим, что в нынешней его редакции имеется норма, согласно которой руководство компании в течение трех месяцев после вступления в силу данного ФЗ должно будет привести в соответствии с ним ранее заключенные трудовые договора с лицами, занимающими руководящие должности. Однако нет полной уверенности в том, что это требование будет всегда исполняться. Уже хотя бы по той причине, что в Трудовом Кодексе РФ имеется статья 9, в соответствии с которой, если условия ухудшают уровень гарантий работников по сравнению с предусмотренными в их трудовом договоре, то они не подлежат применению. Поэтому в данном проекте ФЗ необходимо не только прописать предлагаемую нами выше норму, но параллельно внести коррективы в содержание статьи 9 Трудового Кодекса РФ.

На наш взгляд, нуждаются в уточнении и содержащиеся в проекте ФЗ положения, касающиеся ситуаций, когда компенсационные выплаты при увольнении лиц, занимающих руководящие должности в компаниях, осуществляться не будут. Сейчас в нем указано, что подобным образом будут действовать при расторжении трудовых договоров по соглашению сторон. Следовало бы добавить, а также «по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных в Трудовом Кодексе РФ в его статье 81 (п. 3; 5; 6; 7; 13)», то есть когда работник совершил действия, давшие основания для утраты доверия, либо аморальный поступок по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей и т. п.

Реализация вносимых нами предположений существенно улучшит рассматриваемый проект ФЗ, и он займет важное место в системе мер, направленных на повышение уровня социальной справедливости в нашем обществе.

### *Литература*

Арцибашев А., Оберенко В. Без картошки не победим // Аргументы и факты. 2013. № 50. (Artsibashev A., Oberenko V. We will not win without potato // Argumenty i fakty. 2013. No. 50).

Гетьман В. Г. Назревшие вопросы совершенствования учета основных средств // Международный бухгалтерский учет. 2013. № 14. (Getman V. G. Urgent questions of improvement of fixed assets accounting // International Accounting. 2013. No. 14).

Делягин М. Премия за грабеж // Аргументы и факты. 2013. № 48. (Delyagin M. Prize for robbery // Argumenty i fakty. 2013. No. 48).

Донских Е., Коробицына О. За 2013 год – опять плюс 30 %! (Цена народной корзины стала на треть «тяжелее») // Аргументы и факты. 2014. № 1–2. (Donskikh E., Korobitsyna O. For 2013 – again plus 30%! (The cost of the food basket became ‘heavier’ by one third) // Argumenty i fakty. 2014. No. 1-2).

Ждановская А. Что будет, если поставщики импорта объявят нам бойкот // Аргументы и факты. 2013. № 46. (Zhdanovskaya A. What will be if suppliers of import declare a boycott to us // Argumenty i fakty. 2013. No. 46).

Костиков В. Русь новая и уходящая // Аргументы и факты. 2014. № 4. (Kostikov V. Russia – the new one and the leaving // Argumenty i fakty. 2014. No. 4).

Полтев Г. К. Национальное состояние // Итоги. 2012. № 48(859). (Poltev G. K. National state // Results. 2012. No. 48(859)).

Проект Федерального закона № 378667-6 «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части введения ограничений размеров компенсаций, выходных пособий в связи с прекращением трудового договора для отдельных категорий работников государственных корпораций, государственных компаний, государственных унитарных предприятий, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном (складочном) капитале которых находится в государственной собственности» [Электронный ресурс]. URL: [www.audar-info.ru/bnews/detal.php?10-946129](http://www.audar-info.ru/bnews/detal.php?10-946129). (A draft of Federal Law No. 378667-6 ‘On amendments in the Labour Code of the Russian Federation concerning restrictions of the amount of compensations, severance pays due to the expiry of the labour contract for separate categories of employees of state corporations, state companies, state unitary enterprises, economic societies, more than fifty percent of shares in the authorized (share) capital of whom belong to the state ownership’ [Electronic resource]).