

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДСТВ ВНУТРИ НКО

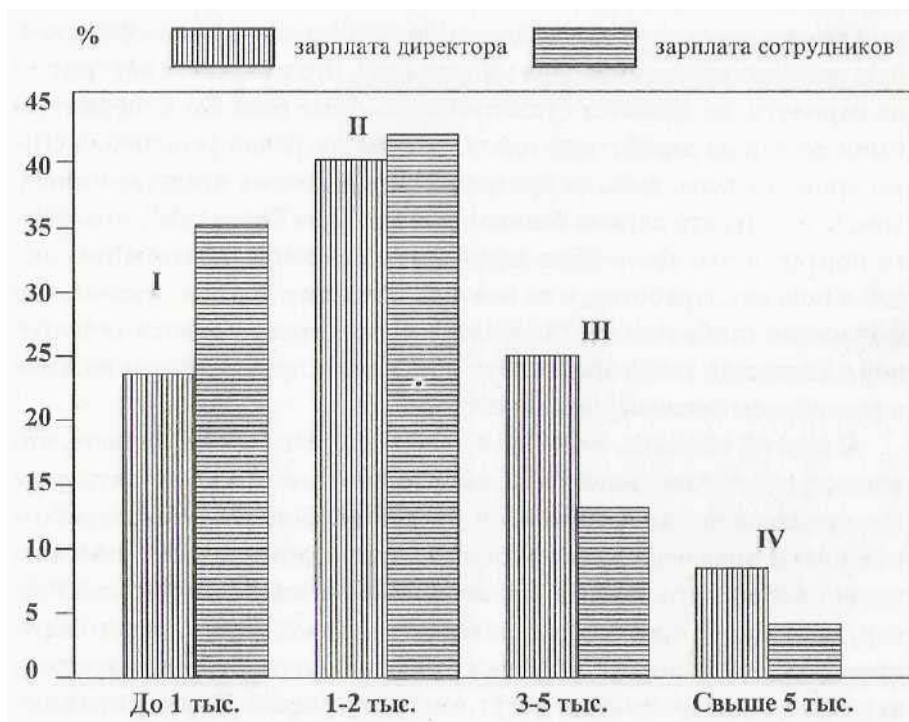
Определение "этичных" источников финансирования организации - это лишь одна сторона проблемы в области финансирования. Другая состоит в распределении и расходовании полученных средств внутри организации. Конечно, для благотворительных организаций основы их финансовой деятельности определяются федеральным законом "О благотворительной деятельности и благотворительных организациях", однако у организаций имеется определенная степень свободы.

Возникает вопрос о заработной плате. Безусловно, многие организации работают на добровольной основе и из-за небольшого размера бюджета зарплаты являются первым пунктом расходов, который вычеркивается, чтобы выделить больше средств на непосредственную реализацию проекта. Для многих факт, что в бюджете нет средств на зарплату, не является существенным. Даже если бы в бюджете и были деньги на заработную плату, они бы все равно установили себе мизерные оклады, дабы не противоречить вековому представлению о том, что "тот, кто служит бедным, должен быть беден сам", что деньги потратят, и что увеличение зарплаты привлечет в организацию людей в поисках заработка, а не помощи обществу. Бытует мнение, что финансово стабильная и "здоровая" организация является нездоровой с этической точки зрения. Эти и подобные представления нередки в российском некоммерческом секторе.

С другой стороны, некоторые представители НКО полагают, что ключом к будущему успеху некоммерческого сектора является подъем его профессионального уровня и предоставление разумной заработной платы привлечет в сектор больше профессионалов. Но здесь возникает вопрос, что считать приличной зарплатой в сегодняшней России, если оклад профессора университета равен 100\$, англоговорящие секретари в бизнесе получают \$ 1000, а юристы, бухгалтеры и компьютерные программисты могут иметь ежегодный доход, выражающийся шестизначными суммами в долларах США. И как определить этот средний уровень, если каждый имеет заработок на стороне, чтобы увеличить свой доход. В любом случае, определение средней зарплаты - нелегкая задача.

Но даже если НКО установила об уровень базовой зарплаты своих сотрудников, возникает проблема иерархии зарплат в зависимости от должностей, занимаемых в организации. Этично ли для директору организации зарабатывать в 2-3 раза больше сотрудников, даже если этот человек отвечает за принятие решений большинства вопросов и осуществляет руководство проектом? И должны ли сотрудники НКО иметь материальное стимулирование для более эффективной работы, когда успешность деятельности (например с детьми-инвалидами) неясная, а ее результаты станут заметны не скоро.

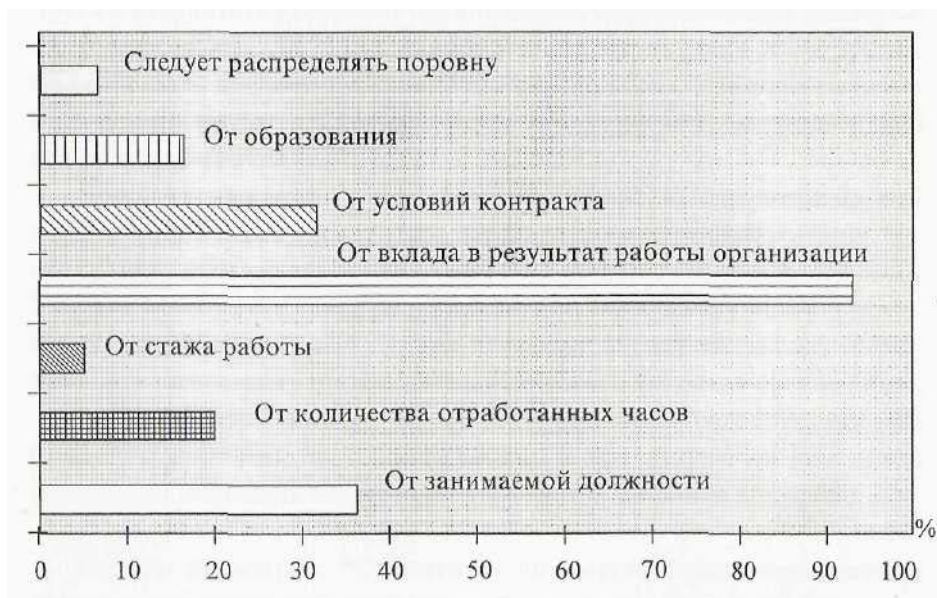
Ответы на следующий вопрос позволили **выяснить этически приемлемый размер заработной платы сотрудников и директора некоммерческой организации.**



В первую очередь стоит отметить, что большинство экспертов настаивают на зарплате любых работников НКО в пределах 5 тыс. рублей. В то же время, всего около трети экспертов считают приемлемой сравнительно небольшую зарплату до 1 тыс. рублей. Это свиде-

тельствует о том, что большинство экспертов считают, что работа в некоммерческом секторе должна достойно оплачиваться, но в то же время и не рассчитывают на большие доходы. Такой здравый подход не может не радовать. Интересно также, что эксперты в некоторой степени признают, что директор должен получать больше рядовых сотрудников, хотя разница в зарплате между этими позициями и не слишком велика.

Мнение о более высоком уровне оплаты труда руководителя частично подтверждается ответами на следующий вопрос: **"От чего должна зависеть зарплата сотрудников некоммерческой организации?"**



Основной фактор, от которого, по мнению экспертов, должна зависеть зарплата-вклад в результаты работы организации. Все остальные варианты ответов не набрали и половины голосов.

Москвичи и петербуржцы придают меньшее значение должностям, а жители Самары и нижегородцы, напротив, считают это важным.

Рядовые сотрудники выбрали фактор занимаемой должности всего в нескольких случаях, вклад в результат работы организации для них менее важен, чем среднее значение по выборке.

Для организаций со штатом численностью 11-20 человек относи-

тельно большое значение имеют сразу несколько факторов. Видимо, эти НКО достигли достаточно высокого уровня организационного развития и действительно учитывают несколько факторов при назначении заработной платы.

В целом анализ ответов на вопросы этого раздела дает повод для оптимизма. Отсутствие предрассудков в связи с размером заработной платы, а также почти единодушное согласие экспертов с тем, что размер зарплаты должен зависеть от вклада в результат работы свидетельствуют о реализме в отношении оплаты труда.