

6. О кибербезопасности [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 14 фев. 2023 г. № 40 // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. – 15.02.2023. – 1/20733.

7. Роль бухгалтера в обеспечении кибербезопасности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.rup.ee/bukhgalterskie-novosti/anonsy/rol-bukhgaltera-v-obespechenii-kiberbezopasnosti>. – Дата доступа: 03.12.2023.

8. Юркова, А. Ю. Кибербезопасность и защита бухгалтерских данных в условиях применения современных информационных технологий / А. Ю. Юркова, Н. И. Белодед // Импортзамещение, научно-техническая и экономическая безопасность : сб. ст. V Междунар. научн.-технич. конф. «Минские научные чтения-2022», в 3 т., Минск, 7–9 дек. 2022 г.; Т. 2. – Минск : БГТУ, 2022. – С. 399–403.

УДК 338

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ МИНИСТЕРСТВА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ПРОДОВОЛЬСТВИЯ

Казимирская А. Н.

Лебедева С. О., к. э. н., доцент

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы системы оплаты труда в бюджетных организациях, на примере ветеринарной лаборатории. Особое внимание уделяется структуре заработной платы, а именно, окладу, компенсирующим и стимулирующим выплатам, совершенствованию оплаты труда при помощи модернизированной тарифной сетки в бюджетных организациях.

Ключевые слова: бюджетная организация, заработная плата, оклад, тарифная сетка, базовая ставка.

IMPROVING THE REMUNERATION SYSTEM IN ORGANIZATIONS OF THE MINISTRY OF AGRICULTURE AND FOOD

Kazimirskaya A. N.

Lebedeva S. O., PhD, Associate Professor

Belarusian State University of Economics, Minsk, Republic of Belarus

Annotation. The article discusses the problems of the wage system in budgetary organizations, using the example of a veterinary laboratory. Special attention is paid to the structure of wages, namely salaries, compensatory and incentive payments, and the improvement of wages, with the help of a modernized tariff grid in budget organizations.

Keywords: budget organization, salary, salary, tariff schedule, base rate.

Бюджетные организации по сравнению с организациями реального и финансового сектора экономики функционируют с учетом большого количества особенностей, а именно, осуществляют свою финансово-хозяйственную деятельность в полном соответствии с утвержденными бюджетными сметами и сметами доходов и расходов внебюджетных средств; для большинства организаций функционирование осуществляется преимущественно за счет бюджетных ассигнований; ведут бухгалтерский учет в соответствии с планом счетов для бюджетных организаций; имеют существенные отличия в порядке формирования фонда оплаты труда.

Бюджетные организации выполняют различные функции и подчиняются различным министерствам, поэтому при планировании, анализе и контроле различных аспектов их деятельности необходимо учитывать особенности каждого вида производственной сферы.

Исходя из этого, финансирование по кодам экономической классификации расходов будет специфично для каждой отдельной организации, но при этом сохраняются и общие статьи расходов.

Каждое бюджетное учреждение получает ассигнование на выплату заработной платы по коду расходов 1 10 01 00 «Заработная плата рабочих и служащих» [1].

Заработная плата – вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время [2].

Оплата труда работников бюджетных организаций производится на основе тарифной системы, включающей в себя базовую ставку и 18-разрядную тарифную сетку [3].

Заработная плата в свою очередь состоит из оклада, стимулирующих выплат и компенсирующих выплат. Оклад в свою очередь формируется путем умножения тарифного коэффициента на базовую ставку.

В заработной плате основной частью является оклад, а компенсирующие и стимулирующие выплаты, как правило, зависят от суммы оклада.

Стимулирующие выплаты включают в себя: выплаты за стаж работы в бюджетных организациях, за специфику работы в отрасли (в частности, в ветеринарной деятельности), за сложность и напряженность, премии и т. д.

Компенсирующие выплаты: доплаты за вредные и опасные условия труда, стаж в отрасли, компенсация за неиспользованный отпуск, за работу в сверхурочное время, за совмещение профессий, за работу в ночное время и др.

Анализ эффективности труда и заработной платы – актуальная тема для научных исследований любой отрасли бюджетных учреждений. К сожалению, большинство их них производится на примере министерств здравоохранения и образования.

Исследований деятельности организаций Министерства сельского хозяйства и продовольствия, а именно, сортоиспытательных станций, инспекций по семеноводству, карантину и защите растений, ветеринарных центров и т. д., недостаточно, поэтому данное исследование будет посвящено организациям, подчиненным Министерству сельского хозяйства и продовольствия, а именно, ветеринарной лаборатории.

Значение анализа труда и заработной платы обуславливается необходимостью постоянного определения резервов улучшения качества работы учреждений, чья деятельность связана с сельским хозяйством и продовольствием, повышения эффективности использования рабочей силы и эффективности расходования бюджетных средств, выделяемых на оплату труда работников системы организаций сферы сельского хозяйства [4].

В исследуемой ветеринарной лаборатории источником финансирования является областной бюджет.

Согласно анализу отчета об исполнении бюджетной сметы, установлено, что на статью «Заработная плата рабочих и служащих» приходится 54,54 % расходов организации, что составляет более половины выделенного вышестоящим органом финансирования.

При всех прочих условиях средняя заработная плата в организации составляет примерно 980 руб., что включает в себя заработную плату всех категорий персонала, при этом заработная плата работников, занятых основной деятельностью организации, а именно, проведением лабораторно-исследовательских работ, определением качества продуктов животного происхождения и т. д., невысока – в среднем, 760 руб.

В заработной плате основной частью является оклад, а компенсирующие и стимулирующие выплаты зависят от суммы оклада. Анализ заработной платы исследуемой организации показал, что оклад занимает 44,4 % от общей суммы заработной платы, соответственно, остальные 55,6 % занимают компенсирующие и стимулирующие выплаты. В связи с этим было бы целесообразно увеличить долю оклада в структуре заработной платы.

Для решения данной проблемы необходимо модернизировать тарифную сетку, используемую бюджетными организациями в настоящий момент как основу расчета оклада.

А именно: стоит найти минимальный тарифный коэффициент, который приведет при умножении на базовую ставку к увеличению заработной платы. В настоящее время минимальная заработная плата законодательно установлена в размере 554 руб., а базовая ставка составляет 235 руб. Исходя из этого можно сделать вывод, что минимальный тарифный коэффициент должен составлять 2,36. В настоящий момент он составляет 1 (единицу). Соответственно, последующие коэффициенты стоит увеличить пропорционально тарифной сетке, утвержденной постановлением Совета Министров от 28.02.2019 № 138 «Об оплате труда работников бюджетных организаций» [5].

При использовании модернизированной тарифной сетки заработная плата в бюджетных организациях увеличится, что предполагает рост заинтересованности и повышение престижности работы в бюджетных учреждениях.

Список использованных источников

1. О бюджетной классификации Республики Беларусь [Электронный ресурс] : постановление Мин-ва финансов Респ. Беларусь, 31 дек. 2008 г., № 208 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 08 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Об оплате труда работников бюджетных организаций [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 18 янв. 2019 г., № 27 : в ред. Указ Президента Респ. Беларусь от 23.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Панков, Д. А. Анализ хозяйственной деятельности бюджетных организаций: учеб. пособие / Д. А. Панков [и др.]; под общ. ред. Д. А. Панкова, Е. А. Головковой. – М. : Новое звание, 2002. – 409с.

5. Об оплате труда работников бюджетных организаций [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 фев. 2019 г., № 138 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 336.221

ПРОБЛЕМЫ ПРОДТВЕРЖДЕНИЯ НУЛЕВОЙ СТАВКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Козулина С. Н.

Конопляник Т. М., д. э. н., профессор

Санкт-Петербургский государственный экономический университет, г. Санкт-Петербург, Россия

Аннотация. Внешнеэкономическая деятельность благоприятно влияет на экономическое развитие страны, поэтому государство для поддержания организации ввело нулевую ставку на налог на добавленную стоимость при экспортных операциях. Развитие цифровизации в налоговом администрировании является одной из главных задач Федеральной налоговой службы Российской Федерации. В статье рассматриваются проблемы, которые могут возникнуть при подтверждении права на применение НДС 0 % и недостатки автоматизированных систем для подачи электронных деклараций налогоплательщиков.

Ключевые слова: цифровизация, налогообложение, налоговое администрирование, налог на добавленную стоимость, налоговая автоматизированная система, декларация.