

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2408-9303-2021-8-3-17-30

УДК 657.1(045)

JEL J31, J33

К вопросу совершенствования оплаты труда в бюджетных организациях Республики Казахстан

С.К. Байдыбекова

Жетысуский университет имени Ильяс Жансугурова, Талдыкорган, Республика Казахстан
<https://orcid.org/0000-0002-7974-1236>

АННОТАЦИЯ

Бюджетные организации создаются органами государственной власти и относятся к некоммерческим, деятельность которых связана с оказанием различных видов услуг за счет средств государственного бюджета на основе планов финансирования вышестоящими организациями. Основной задачей бюджетных организаций является реализация имеющих некоммерческий характер социально-культурных, управленческих, научно-технических проектов, которые финансируются государственным бюджетом. В статье отражены особенности ведения бухгалтерского учета в бюджетных организациях и проведен анализ исполнения индивидуального плана финансирования, вертикальный анализ заработной платы основных сотрудников предприятия, анализ качественного и количественного состава работников, а также движения работников на примере бюджетной организации. Основной целью исследования явилось выявление особенностей учета и анализа заработной платы в бюджетных организациях. Для поставленной достижения цели были поставлены задачи: определить степень обеспеченности бюджетной организации высококвалифицированными специалистами; рациональность и эффективность использования кадрового потенциала организации; выявить актуальные проблемы в области учета труда и анализа заработной платы; определить основные пути совершенствования учетных процессов и повышения эффективности использования трудовых ресурсов в бюджетных организациях. При проведении исследования использованы различные методы анализа: сравнительный и статистический; метод структурного анализа. В условиях глобализации экономики эффективное и рациональное использование кадров оказывает непосредственное влияние на благосостояние народа, производительность труда работников предприятий всех форм собственности, в том числе и в бюджетных организациях. В статье предложена методика определения оценки эффективности деятельности трудовых ресурсов в рамках каждого структурного подразделения, а также по каждому сотруднику персонально путем применения таких методов как анкетирование, тестирование, оценочное интервью и др. Проблемы учета и анализа на предприятиях в условиях международных стандартов финансовой отчетности в настоящее время являются актуальными, в связи с чем необходимо проводить дальнейшую работу по совершенствованию организации учета и анализа заработной платы в бюджетных организациях.

Ключевые слова: заработная плата; финансирование; производительность труда; подпрограмма; спецификация; экономическая эффективность; трудовые ресурсы; бюджетный учет

Для цитирования: Байдыбекова С.К. К вопросу совершенствования оплаты труда в бюджетных организациях Республики Казахстан. *Учет. Анализ. Аудит = Accounting. Analysis. Auditing*. 2021;8(3):17-30. DOI: 10.26794/2408-9303-2021-8-3-17-30

ORIGINAL PAPER

On the Issue of Improving Remuneration System in Budget Organizations of the Republic of Kazakhstan

S.K. Baidybekova

Zhetysu University named after I. Zhansugurov, Talldykorgan, Republic of Kazakhstan
<https://orcid.org/0000-0002-7974-1236>

ABSTRACT

Budget organizations are created by public authorities, they are non-profit organizations whose activities are related to the provision of various types of services. They are financed by the state budget on the basis of financing plans of higher-level organizations. The main goal of budget organizations is the implementation of socio-cultural, managerial,

© Байдыбекова С.К., 2021

scientific and technical projects, non-commercial in nature, which and funded by the state budget. The article describes the peculiarities of accounting in budget organizations and analyzes the implementation of an individual financing plan, provides a vertical analysis of the remuneration of key staff of an enterprise, along with the analysis of the number and quality of the staff and its movement in a budget organization. The purpose of the research is to determine the features of accounting and analysis of wages and salaries in budget organizations. To achieve this goal, the tasks were set to determine, on the basis of the analysis, the degree of supply of high-qualified specialists in budget organization; if an organization's human resources are used effectively and efficiently; to identify the urgent problems in labor accounting and analysis of wages; to develop the main ways to improve accounting processes and increase the efficiency of the use of labor resources in budget organizations. Various research methods were used such as comparative, statistical methods and a structural analysis. In the context of globalization of the economy, the effective and rational use of personnel has a direct impact on the well-being of the people, labor productivity of employees of enterprises of all forms of ownership, including budget organizations. The article proposes the methodology to assess the effectiveness of labor resources within each structural unit, as well as for each employee personally by applying such methods as questioning, testing, appraisal interviews and others. The problems of accounting and analysis at enterprises in the context of international financial reporting standards are currently relevant, consequently it is necessary to work further to improve the organization of accounting and analysis of staff remuneration in budget organizations.

Keywords: salary; financing; labor productivity; subprogram; specification; economic efficiency; labor resources; budget accounting

For citation: Baidybekova S.K. On the issue of improving remuneration system in budget organizations of the Republic of Kazakhstan. *Uchet. Analiz. Audit = Accounting. Analysis. Auditing*. 2021;8(3):17-30. (In Russ.). DOI: 10.26794/2408-9303-2021-8-3-17-30

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы учета и анализа заработной платы всегда были и будут актуальны для самых различных организаций. Проблемы бухгалтерского учета в бюджетных организациях, а также основные пути совершенствования бюджетного учета и отчетности рассмотрены в работах ведущих ученых-экономистов: Т.В. Антиповой, В.В. Бурцева, Е.И. Александровой, Л.П. Воробьевой, Т.Б. Жарылгасовой, В.Н. Скрипка и др., однако на сегодняшний день эти существующие проблемы в бюджетных организациях пока так и не нашли окончательного решения.

Деятельность бюджетных организаций имеет специфическое отражение при ведении бухгалтерского учета и составлении финансовой отчетности, причем особенность проявляется в том, что ее финансирование осуществляется республиканскими, областными и районными бюджетами. Основной функцией управления бюджетом является качественное и эффективное планирование бюджета на уровне государства в целом, а также на уровне областей, районов, регионов и предприятий. Для эффективной деятельности бюджетной организации необходимо четко налаженное правильное планирование поступления и расходов бюджета [1].

При рациональном и эффективном ведении учета и отчетности немаловажную роль играет потенциал предприятия, в состав которой входят основные средства, нематериальные активы, трудовые ресурсы.

Одним из основных составляющих потенциала предприятия являются работники — трудовые ресурсы, преимущественно единственным заработком которых служит государственная оплата труда. По мере того, насколько она будет гарантирована и дифференцирована, зависит производительность труда и работоспособность кадровых ресурсов, а значит, и качество конечных результатов бюджетных программ. В связи с этим при составлении бюджетных программ неотъемлемым пунктом является расчет оплаты труда как одной из основных и важнейших статей затрат [2].

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ФОРМИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье проведен анализ исполнения расходов по заработной плате на примере предприятия — Департамента.

Основным экономическим показателем, характеризующим финансовое состояние предприятия, является экономическая эффективность деятельности бюджетной организации. В силу особенностей ее деятельности для определения эффективности работы организации необходимо проведение анализа освоения и использования бюджетных средств, выделяемых бюджетом, включающего такие мероприятия, как:

- установление роли и удельного веса оплаты труда в структуре общих и расходов по содержанию Департамента;

- изучение использования фонда оплаты труда;
- определение основных факторов, влияющих на формирование фонда оплаты труда;
- определение размеров и динамики заработной платы работников, в том числе средней, в контексте бюджетного процесса.

Заработная плата является одним из основных обязательств организации перед сотрудниками за выполненный объем работы, оказанные услуги и занимает значительный удельный вес в структуре расходов Департамента, в связи с чем одна из задач анализа состоит в определении доли заработной платы в общей структуре затрат организации [3].

Как известно, при составлении бюджетов с целью обеспечения сопоставимости показателей всех уровней бюджетной системы используется бюджетная классификация. В Республике Казахстан принята Единая бюджетная классификация, включающая в себя¹:

- классификацию поступлений бюджета;
- функциональную классификацию расходов бюджета;
- экономическую классификацию расходов бюджета.

Все расходы бюджетной организации распределяются согласно бюджетной классификации. Суммы и размеры заработной платы сотрудников закладываются в годовой бюджет организации, и она выплачивается сотрудникам в пределах тех сумм, которые были утверждены индивидуальными планами финансирования на текущий финансовый год.

В индивидуальных планах финансирования (ИПФ) анализируемого Департамента содержатся сведения об его обязательствах и платежах по программам согласно Правилам исполнения бюджета и его кассового обслуживания, которые основаны на спецификациях, аккумулирующих денежные средства. Реализация функций и задач Департамента осуществляется в рамках четырех программ:

- услуги по реализации государственной политики на местном уровне — 001;
- разработка комплексных схем градостроительного развития и генеральных планов населенных пунктов — 002;
- создание информационных систем — 003;
- капитальные расходы государственного органа — 004.

Для проведения анализа за основу взяты следующие данные: сумма расходов на текущий год составляет 1 470 312 тыс. тенге; при этом, наибольший удельный вес их, равный 66%, приходится на программу 002 по реализации основной деятельности; расходы по программе 002, в рамках которой отражены специфики расходов на содержание Департамента, составляют 31%.

Индивидуальный план финансирования по платежам основной программы 001 представляет собой две подпрограммы — 011 и 015.

Подпрограмма 011 включает расходы учреждения за счет средств республиканского бюджета, а подпрограмма 135 — за счет средств местного бюджета.

В индивидуальном плане финансирования по платежам в программах выделяются следующие статьи:

- 131 — оплата труда технического персонала;
- 135 — взносы работодателей на оплату труда технического персонала;
- 111 — оплата труда;
- 113 — компенсационные выплаты;
- 121 — социальный налог;
- 122 — социальные отчисления;
- 124 — перечисления в фонд обязательного медицинского страхования (ОСМС);
- 149 — приобретение прочих запасов;
- 151 — оплата коммунальных услуг;
- 152 — оплата услуг и работ и другие [4].

Расходы по оплате труда включаются в состав программы 001 в пределах сумм, утвержденных индивидуальным планом финансирования по платежам на 2019 г., их структура отображена в *табл. 1*.

В индивидуальном плане финансирования бюджетной организации отражаются программы, подпрограммы, а также специфика (т.е. статьи) расходов. По данным *табл. 1* видно, что расходы по заработной плате по статьям 111 и 131 в структуре программы по реализации государственной политики на местном уровне занимают значительный удельный вес.

Если посмотреть данные расходов конкретно по отдельным статьям, можно сделать вывод, что по статье 111 согласно индивидуальному финансовому плану расходы на заработную плату основных штатных сотрудников в 2019 г. из республиканского бюджета составили 528,0 тыс. тенге, а из местного бюджета — 22 107,0 тыс. тенге.

По статье 135 отражаются расходы организации по заработной плате, начисленной техническому

¹ Жуклинец И. И. Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях. Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт; 2019. 504 с.

Таблица 1 / Table 1

**Индивидуальный план финансирования по платежам программы 001 на 2019 г. (за I квартал) /
An individual plan to finance payments of the 001 program for 2019 (for the first quarter)**

№ п/п	Про- грамма / Program	Подпрог- рамма / Subprogram	Статья / Item	Наименование статьи расходов / Expense item	Финансо- вый план на год, тыс. тенге / Financial plan for the year, thousand tenge	План по месяцам, тыс. тенге / Monthly plan, thousand tenge		
						Январь / January	Фев- раль / February	Март / March
1				Расходы Департамента / Department expenses	1 470 312,0	2599,0	3716,0	54 975,0
2	001			Услуги по реализации государственной политики на местном уровне / Public policy implementation services at the local level	46 435,0	2599,0	3716,0	4574,0
3		011		За счет средств республиканского бюджета (РБ) / At the expense of the republican budget (RB)	528,0	44,0	50,0	67,0
4			131	Оплата труда технического персонала / Remuneration of technical personnel	480,0	40,0	45,0	60,0
5			135	Взносы работодателей на оплату труда технического персонала / Employers' contributions to the remuneration of technical personnel	48,0	4,0	5,0	7,0
6		015		За счет средств местного бюджета / At the expense of the local budget	45 907,0	2555,0	3666,0	4507,0
7			111	Оплата труда / Remuneration of labor	22 107,0	1800,0	1800,0	1800,0
8			113	Компенсационные выплаты / Compensation payments	3685,0		290,0	
9			121	Социальный налог / Social tax	1194,0	100,0	100,0	100,0
10			122	Социальные отчисления / Social contributions	696,0	58,0	58,0	58,0
11			124	Перечисления в фонд обязательного медицинского страхования (ОСМС) / Transfers to the Mandatory Medical Insurance Fund (MHI)	332,0	28,0	28,0	28,0
12			131	Оплата труда технического персонала / Remuneration of technical personnel	1424,0	118,0	125,0	122,0
13			135	Взносы работодателей на оплату труда технического персонала / Employers' contributions to remunerate technical personnel	143,0	12,0	13,0	13,0
14			149	Приобретение прочих запасов / Acquisition of other inventory	3780,0		305,0	800,0
15			151	Оплата коммунальных услуг / Utilities Payment	3767,0	151,0	439,0	386,0
16			152	Оплата услуг связи / Communication expenses	1730,0	100,0	120,0	250,0
17			159	Оплата прочих услуг и работ / Payment for other services and work	2987,0	38,0	88,0	500,0
18			161	Командировки и служебные разъезды внутри страны / Business and official trips within the country	4062,0	150,0	300,0	450

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

Таблица 2 / Table 2

**Вертикальный анализ программы 001 Департамента на 2019 г. /
Vertical analysis of the Department's 001 program for 2019**

№ п/п	Подпрограмма / Subprogram	Статья / Item	Наименование расходов / Wxpende items	Финансовый план на год / Financial plan for the year	
				тыс. тенге / thousand tenge	%
	001		Услуги по реализации государственной политики на местном уровне / Public policy implementation services at the local level	46 435,0	100
1	011		За счет средств республиканского бюджета (РБ) / At the expense of the republican budget (RB)	528,0	1
2		131	Оплата труда технического персонала / Remuneration of technical personnel	480,0	1
3		135	Взносы работодателей на оплату труда технического персонала / Employers' contributions to remunerate technical personnel	48,0	0
4	015		За счет средств местного бюджета / At the expense of the local budget	45 907,0	99
5		111	Оплата труда / Labor expenses	22 107,0	48
6		113	Компенсационные выплаты / Compensation payments	3 685,0	8
7		121	Социальный налог / Social tax	1194,0	3
8		122	Социальные отчисления / Social contributions	696,0	1
9		124	Обязательное социальное медицинское страхование (ОСМС) / Mandatory social health insurance (MHI)	332,0	1
10		131	Оплата труда технического персонала / Remuneration of technical personnel	1424,0	3
11		135	Взносы работодателей на оплату труда технического персонала / Employer contributions to remunerate technical personnel	143,0	0
12		149	Приобретение прочих запасов / Acquisition of other inventory	3780,0	8
13		151	Оплата коммунальных услуг / Utilities expenses	3767,0	8
14		152	Оплата услуг связи / Communication expenses	1730,0	4
15		159	Оплата прочих услуг и работ / Payment for other services and work	2987,0	6
16		161	Командировки и служебные разъезды внутри страны / Business and official trips within the country	4062,0	9

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

персоналу: по финансовому плану расходы на 2019 г. составили 480,0 тыс. тенге, из местного бюджета — 1424,0 тыс. тенге.

В бюджетных организациях расходы на приобретение прочих запасов, компенсационных выплат, оплата коммунальных услуг и услуг связи, командировочные расходы и прочие расходы включаются в расходы местного бюджета. Заметим, что размер компенсационных выплат на 2019 г. из местного бюджета равен 3 685,0 тыс. тенге.

В табл. 2 приведены результаты вертикального анализа структуры по каждой статье Департамента на 2019 г.: услуги по реализации государственной политики на местном уровне составили 46 435,0 тыс. тенге; расходы по оплате труда сотрудников за счет местного бюджета — 22 107,0 тыс. тенге.

В табл. 3 представлен вертикальный анализ по статьям программ Департамента на I квартал 2019 г. с разбивкой по месяцам.

Таблица 3 / Table 3

**Вертикальный анализ специфик программы 001 Департамента, I квартал 2019 г. /
Vertical analysis of the special features of the Department's 001 program, first quarter of 2019**

Специфика / Specificity	Наименование расходов / Name of expenses	План на I квартал, тыс. тенге / удельный вес / Plan for the first quarter, thousand tenge / specific weight					
		Январь / January		Февраль / February		Март / March	
		Абсолютные / Absolute	%	Абсолютные / Absolute	%	Абсолютные / Absolute	%
011	За счет средств республиканского бюджета (РБ) / At the expense of the republican budget (RB)	44,0	8	50,0	9	67,0	13
131	Оплата труда технического персонала / Remuneration of technical personnel	40,0	8	45,0	9	60,0	13
135	Взносы работодателей на оплату труда технического персонала / Employers' contributions to remunerate technical personnel	4,0	8	5,0	10	7,0	15
015	За счет средств местного бюджета (МБ) / At the expense of the local budget (LB)	2555,0	6	3666,0	8	4507,0	10
111	Оплата труда / Remuneration of labor	1800,0	8	1800,0	8	1800,0	8
113	Компенсационные выплаты / Compensation payments	—	—	290,0	8	—	—
121	Социальный налог / Social tax	100,0	8	100,0	8	100,0	8
122	Социальные отчисления / Social contributions	58,0	8	58,0	8	58,0	8
124	Обязательное социальное медицинское страхование (ОСМС) / Mandatory social health insurance (MHI)	28,0	8	28,0	8	28,0	8
131	Оплата труда технического персонала / Remuneration of technical personnel	118,0	8	125,0	9	122,0	9
135	Взносы работодателей на оплату труда технического персонала / Employer contributions to remunerate technical personnel	12,0	8	13,0	9	13,0	9
149	Приобретение прочих запасов / Acquisition of other inventory	—	—	305,0	8	800,0	21
151	Оплата коммунальных услуг / Utilities expenses	151,0	4	439,0	12	386,0	10
152	Оплата услуг связи / Communication expenses	100,0	6	120,0	7	250,0	14
159	Оплата прочих услуг и работ / Payment for other services and work	38,0	1	88,0	3	500,0	17
161	Командировки и служебные разъезды внутри страны / Business and official trips within the country	150,0	4	300,0	7	450,0	11

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

Таблица 4 / Table 4

**Вертикальный анализ заработной платы основных сотрудников Департамента за март 2019 г. /
Vertical analysis of the salary of the key staff of the Department in March 2019**

№ п/п	Должность / Position	Оклад, тенге / Salary, tenge	%
1	Руководитель / Head	224 044	12
2	Заместитель руководителя / Deputy Head	210 771	12
Административно-правовой отдел / Administrative and Legal Department			
3	Руководитель отдела — главный бухгалтер / Head of the Department — Chief Accountant	146 531	8
4	Главный специалист — юрист / Chief Specialist — Lawyer	95 741	5
5	Главный специалист / Chief Specialist	104 943	6
Отдел генеральных планов и застройки территорий / Department of General Plans and Development of Territories			
6	Руководитель отдела / Head of the Department	223 347	12
7	Главный специалист / Chief Specialist	99 998	5
8	Ведущий специалист / Leading Specialist	79 106	4
Отдел мониторинга и информационного обеспечения градостроительной деятельности / Department of Monitoring and Information Support of Urban Development Activities			
9	Руководитель отдела / Head of the Department	141 576	8
10	Главный специалист / Chief Specialist	91 670	5
11	Ведущий специалист / Leading Specialist	86 538	5
Отдел архитектурно-планировочного задания, согласования и экспертизы проектов / Department of architectural and planning tasks, coordination and expertise of projects			
12	Руководитель отдела / Head of the Department	126 534	7
13	Главный специалист / Chief Specialist	95 741	5
14	Главный специалист — главный художник / Chief Specialist — Chief Artist	99 998	5
Итого / Total		1 826 518	100

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

По данным табл. 2 и 3 можно сделать вывод, что расходы заработной платы по таким статьям, как 111 и 131 (республиканский бюджет и местный бюджет), составляют значительный удельный вес — 52%, т.е. в услугах по реализации государственной политики на республиканском и местном уровне преобладают именно расходы по оплате труда. Фонд оплаты труда Департамента на текущий финансовый год по спецификам с 111 по 135, включая 135, составил 34 717 тыс. тенге.

Данные проведенного анализа позволяют сделать вывод, что в фонде оплаты труда Департамента наибольшую долю имеет специфика (статья)

с шифром 111 — оплата труда, складывающаяся из сумм ежемесячного оклада всех сотрудников согласно штатному расписанию, причем за март текущего года было освоено 8% фонда оплаты труда по заработной плате штатных сотрудников, что в абсолютных данных составило 1 826 518 тенге. Данные о заработной плате каждого сотрудника Департамента за март представлены в табл. 4.

Из табл. 4 видно, что средняя заработная плата сотрудника Департамента равняется 124 865 тенге, или 7% от фонда заработной платы сотрудников; размер заработной платы по различным должностям колеблется в пределах от 4 до 12%.

Одной из особенностей заработной платы сотрудников бюджетной организации является то, что она строго фиксирована и регламентирована. Вместе с тем в бюджетных организациях применяют различные виды надбавок и доплат, в том числе за выслугу лет на государственной службе, сверхурочную работу, работу в праздничные и выходные дни, переработку и др. [5]. Как видно, за последние три года в Департаменте увеличилась средняя заработная плата каждого сотрудника, включающая как основной оклад, так и надбавки за стаж.

По результатам проведенного анализа на примере Департамента можно сделать следующие выводы:

- в структуре расходов Департамента заработная плата занимает существенный удельный вес;
- заработная плата сотрудников является фиксированной в соответствии с основными принципами и системами оплаты труда;
- за последние три года наблюдается тенденция к повышению уровня заработной платы;
- при учете и начислении заработной платы особо учитывается срок работы сотрудника на государственной службе;
- заработная плата является основным источником дохода сотрудников, влияющим на их материальное благосостояние [6].

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Производственный потенциал любого предприятия состоит из основных средств, материальных запасов и трудовых ресурсов, причем именно последние оказывают огромное влияние на финансовый результат деятельности предприятия. Эффективное и рациональное использование трудовых ресурсов выступает одним из главных показателей, стоящих перед организациями при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности [7].

В анализируемом бюджетном предприятии трудовые ресурсы занимают важное место среди всех запасов ее стратегического потенциала, так как они обладают наибольшей ценностью с позиций рациональной организации и координации всего процесса.

Для определения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях Республики систематически осуществляется анализ их использования, проводимый по нескольким направлениям:

- динамика трудовых ресурсов;

- изменение количественного и качественного состава сотрудников;
- изменение уровня производительности труда.

Проведение анализа по данным направлениям позволяет углубленно изучить характер использования трудовых ресурсов с разных позиций, в том числе выявить основные проблемы и пути их решения с целью повышения эффективности их использования [8].

Одним из основных показателей эффективности трудовых ресурсов является показатель трудовой ресурсообеспеченности, определяемый на основе сопоставления количественного и качественного состава сотрудников, включая распределение их по категориям и должностям.

В *табл. 5* приведены результаты анализа количественного и качественного состава работников на примере условного предприятия — Департамента.

Анализ *табл. 5* позволяет сделать вывод, что руководители и сотрудники, занимающие определенные должности, соответствуют им по таким критериям, как образование, стаж работы, категория, соответствие квалификационным требованиям, и это явно отражается на уровне их заработной платы.

В течение определенного периода времени численность сотрудников любого учреждения может постоянно изменяться за счет приема на работу новых, а также увольнения по разным причинам. Результаты анализа движения рабочей силы обследованной бюджетной организации представлены в *табл. 6*.

Из данных *табл. 6* видно, что в Департаменте за I квартал 2019 г. кадровый состав обновлен на 6,3%, т.е. принят 1 сотрудник; один сотрудник уволился по собственному желанию — в связи с этим текучесть кадров составила 6,3%. Таким образом, можно утверждать, что для коллектива характерна низкая текучесть кадров и предположить о наличии здорового психологического климата².

Другим важнейшим показателем экономической эффективности использования трудовых ресурсов является уровень производительности труда на предприятиях, осуществляющих промышленное производство продукции, которая определяется путем деления объема произведенной продукции на единицу рабочего времени. В связи с тем, что

² Алексеева Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда. 2-е изд. Учебное пособие для вузов. М.: Юрайт; 2021. 214 с.

Таблица 5 / Table 5

**Анализ количественного и качественного состава работников /
Analysis of the number and quality of the staff**

Индикатор / Indicator	Образование / Education	Стаж работы, лет / Work experience, years	Категория / Category	Соответствие квалификационным требованиям, % / Compliance with the qualification requirements, %
Руководитель управления / Head of the Department	Высшее / Higher	7	D-O-1	100,0
Заместитель руководителя управления / Deputy Head of the Department	Высшее / Higher	13	D-O-2	100,0
Административно-правовой отдел / Administrative and Legal Department				
Руководитель отдела / Head of the Department	Высшее / Higher	17	D-O-3	100,0
Главный специалист – юрист / Chief Specialist – Lawyer	Высшее / Higher	3	D-O-4	100,0
Главный специалист / Chief Specialist	Высшее / Higher	10	D-O-4	100,0
Отдел генеральных планов и застройки территории / Department of General Plans and Territory Development				
Руководитель отдела / Head of the Department	Высшее / Higher	14	D-O-3	100,0
Главный специалист / Chief Specialist-Lawyer	Среднетехническое / Secondary technical education	6	D-O-4	94,0
Ведущий специалист / Leading Specialist	Высшее / Higher	1	D-O-5	100,0
Отдел мониторинга и информационного обеспечения градостроительной деятельности / Department of Monitoring and Information Support of Urban Development Activities				
Руководитель отдела / Head of the Department	Высшее / Higher	11	D-O-3	100,0
Главный специалист / Chief Specialist-Lawyer	Высшее / Higher	2	D-O-4	100,0
Ведущий специалист / Leading Specialist	Высшее / Higher	3	D-O-5	100,0
Отдел архитектурно-планировочного задания, согласования и экспертизы проектов / Department of architectural and planning tasks, coordination and expertise of projects				
Руководитель отдела / Head of the Department	Высшее / Higher	4	D-O-3	100,0
Главный специалист / Chief Specialist-Lawyer	Высшее / Higher	4	D-O-4	100,0
Главный специалист – главный художник / Chief Specialist – Chief Artist	Высшее / Higher	5	D-O-4	100,0

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

Таблица 6 / Table 6

**Анализ движения рабочей силы (I квартал 2019 г.) /
Analysis of staff movement (the first quarter of 2019)**

№ п/п	Наименование коэффициента / Ratio	Формула / Formula	Расчет / Calculation	Значение, % / Value, %
1	Оборот по приему / Reception turnover	Число принятых за период / Среднесписочная численность за период × 100% / Number of the hired for the period / Average number of employees for the period × 100%	$1 / 16 \times 100\%$	6,3
2	Оборот по выбытию / Disposal turnover	Число уволенных за период / Среднесписочная численность за период × 100% / Number of dismissed employees for the period / Average number of employees for the period × 100%	$0 / 16 \times 100\%$	0
3	Текущая кадров / Staff turnover	Число уволившихся по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины / Среднесписочная численность за период × 100% / The number of voluntary redundancies and dismissal for breach of labour contracts / Average number of employees for the period × 100%	$1 / 16 \times 100\%$	6,3
4	Постоянство персонала / Staff consistency	Число работников, проработавших весь год / Среднесписочная численность за период × 100% / Number of employees who worked for the entire year / Average number of employees for the period × 100%	$16 / 16 \times 100\%$	100

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

анализируемое учреждение является бюджетным и оно не производит промышленную продукцию, основным показателем производительности труда является объем выполненной работы или оказанных работ на единицу рабочего времени.

Как известно, повышение уровня производительности труда влияет на уровень заработной платы сотрудников, а сам уровень производительности труда работников на предприятии зависит от различных факторов, например совершенствование технологии и организации производства, улучшение технического оснащения и др.

В качестве показателей при анализе производительности труда и использования кадрового потенциала бюджетной организации в Республике Казахстан обычно используются обзорные данные (среднегодовая, среднемесячная, среднедневная выработка услуг и работ одним работником) и индивидуальные (затраченное время), но наиболее генерирующим показателем является среднегодовая выработка государственных услуг (заданий) [9]. Значения исходных данных и рассчитанных индексов по Департаменту представлены в табл. 7.

Как следует из табл. 7, практически по всем показателям произошли изменения: объем оказанных государственных услуг на местном уровне в 2019 г. составил 46 435,0 тыс. тенге, тогда как в предыдущем — 41 747,0 тыс. тенге.

Изменение объема оказываемых государственных услуг с положительным отклонением в 4961,0 тыс. тенге означает увеличение темпа роста на 10,7%. Общий количественный состав сотрудников не изменился. Замечен рост производительности труда в связи с увеличением оказываемых услуг с темпом роста в 9,5% у основных сотрудников и 10,7% у внештатных сотрудников. Кроме того, увеличился фонд заработной платы основных работников на 2,4%, в результате которого увеличилась и среднегодовая заработная плата основных работников — с 115715 до 124865 тенге на 9,1 тыс. тенге, что составляет 7,3% от суммы предыдущего года; вместе с тем размер платы труда внештатных работников не изменился [10].

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Специфика деятельности бюджетной организации как государственного учреждения заключа-

Таблица 7 / Table 7

**Анализ производительности труда и использования трудовых ресурсов /
Analysis of labor productivity and labor resource use**

Показатель / Indicator	Единица измерения / Ed.ed.	Год / Year		Отклонение / Deviation	Темп роста, % / Growth rate, %
		2018	2019		
Объем оказанных государственных услуг на местном уровне / Volume of public services provided at the local level	тыс. тенге / thousand tenge	41 747,0	46 435,0	+ 4961,0	10,7
Штатная численность основных работников / Full-time number of main employees	чел. / person	15	14	-1	7,1
Внештатные работники / Freelance workers	чел. / person	1	2	+1	100,0
Общая численность персонала / Total number of employees	чел. / person	16	16	—	—
Фонд заработной платы основных работников / Basic Employee Salary Fund	тыс. тенге / thousand tenge	21 757,0	22 107,0	+ 350	2,4
Фонд заработной платы внештатных работников / Payroll Fund for freelance workers	тыс. тенге / thousand tenge	1424,0	1424,0	—	—
Производительность труда одного работающего основного сотрудника / Productivity of one working main employee	тыс. тенге / thousand tenge	1,9	2,1	+0,2	9,5
Производительность труда одного внештатного сотрудника / Productivity of one freelance employee	тыс. тенге / thousand tenge	29,1	32,6	+ 3,5	10,7
Среднегодовая заработная плата основного персонала / Average annual salary of the main sta	тыс. тенге / thousand tenge	115,7	124,9	+ 9,1	7,3
Среднегодовая заработная плата внештатного персонала / Average annual salary of freelance staff	тыс. тенге / thousand tenge	66,9	66,9	—	—

Источник / Source: разработано автором / developed by the author.

ется в том, что оказание ею услуг ресурсно ограничивается финансовым планом, составляемым ежегодно с разбивкой по кварталам, утвержденным и спускаемым вышестоящей организацией. В силу этого и для оценки деятельности каждого сотрудника и дифференциации показателей в Департаменте разработана единая система оценки эффективности выполнения ими должностных обязанностей [11].

Разработанная специалистами организации Методика оценки применяется как в рамках различных структурных подразделений, так и применительно к конкретному работнику. При этом используются такие методы, как анкетирование, тестирование, оценочное интервью.

Оценочным интервью проверяется степень компетенции сотрудников по различным позициям, а также уровень их знаний по основным вопросам профессиональной деятельности [12].

Проведенный анализ деятельности организации позволяет утверждать, что в отчетном периоде по всем показателям наблюдается их рост — по объему оказываемых государственных услуг, численности, фонду заработной платы, производительности труда.

В бюджетной организации соблюдаются правила ведения бухгалтерского учета и составления отчетности по труду и заработной плате, большое внимание уделяется анализу состава и эффективности использования трудовых ресурсов; финансовые ресурсы, выделяемые Департаменту, осваиваются согласно утвержденному графику и смете расходов по всем статьям (спецификациям) расходов. Организация рационально осваивает выделяемые вышестоящей организацией суммы финансирования и в отношении кадрового учета [13].

ВЫВОДЫ

Учитывая, что неотъемлемой составной частью материального благосостояния всех работников и сотрудников бюджетных организаций является заработная плата, в его основу должны быть положены принципы справедливости и дифференциации [14].

В последние годы правительством Республики Казахстан целенаправленно ведется работа по регулированию и повышению уровня заработной платы в бюджетных организациях, переводу на новую систему оплаты труда. Необходимость такого перевода возникла в связи с тем, что действующая до этого времени система оплаты имела ряд следующих серьезных недостатков:

- разбалансированность тарификации по должностям отдельных категорий работников и низкая межразрядная дифференциация, приводящая к уравниванию размеров тарифных ставок, что негативно влияет на производительность труда работников и снижает их заинтересованность в повышении квалификации;

- применение многих видов стимулирующих и компенсирующих выплат и надбавок, также приводящих к уравниванию уровня заработной платы;

- установление размера заработной платы в жесткой зависимости от указаний вышестоящей организации и отсутствие полномочий руководства Департамента для самостоятельного определения размера оплаты, доплат и надбавок [15].

В связи с этим нами предлагаются следующие меры, направленные на дальнейшее совершенствование системы оплаты труда в бюджетной сфере:

- сократить имеющуюся существенную дифференциацию между руководителями и работниками учреждений по уровню заработной платы;

- осуществлять применение стимулирующих выплат лишь в тех случаях, когда в результате финансово-хозяйственной деятельности достигается повышение эффективности работы учреждений и работников;

- сократить разрыв между средним уровнем заработной платы работников бюджетных учреждений и средней заработной платы по республике, региону;

- применять более совершенствованные критерии и показатели оценки эффективности деятельности учреждений и работников.

Вопросы регулирования уровня заработной платы были и остаются первостепенной задачей всех предприятий и организаций, так как они оказывают влияние на благосостояние населения в целом, а также каждого работника. Регулирование должно проводиться комплексно при поддержке государства путем применения различных механизмов стимулирования работников за достигаемые результаты труда [16].

Результаты исследования могут быть использованы органами государственной власти и научно-исследовательскими учреждениями при разработке программ и стратегий социально-экономического развития страны на макро- и мезоуровнях, а также доктрины социальной безопасности.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Омаров Т.И. Особенности бухгалтерского учета в бюджетных организациях. *Статистика, учет и аудит*. 2016;60(1):36–38.
2. Савина Т.Н. Влияние оплаты труда на динамику доходов населения. *Экономический анализ: теория и практика*. 2016;453(6):86–99.
3. Воробьева О.В. Особенности проведения анализа расчетов с персоналом по оплате труда в бюджетном учреждении. *Вопросы экономики и управления*. 2019;17(1):19–28.
4. Климова Н.В. Анализ эффективности расходов на оплату труда. *Экономический анализ: теория и практика*. 2015;134(5):864–882.
5. Панзабекова А.Ж., Турабаев Г.К. Стимулирование труда в реальном секторе экономики: принципы и подходы. *Доклады Национальной академии наук Республики Казахстан*. 2016;309(5):324–331.
6. Искаков У.М. Человеческий капитал — важнейший фактор экономической и духовной модернизации общества. *Статистика, учет и аудит*. 2018;69(2):197–198.
7. Mah G., Oladele M. F., Mongale I. P. The role of government spending on economic growth in a developing country. *Risk Governance and Control: Financial Markets & Institutions*. 2017;7(2):140–146. DOI: 10.22495/rgcv7i2c1p2
8. Dudzevičiūtė G., Šimelytė A., Liučvaitienė A. Government expenditure and economic growth in the European Union countries. *International Journal of Social Economics*. 2018;45(2):372–386. DOI: 10.1108/IJSE-12-2016-0365
9. Панзабекова А.Ж., Нурлихина Г.Б. Факторы повышения производительности труда в национальной экономике. *Статистика, учет и аудит*. 2016;67(4):121–122.
10. Тодосийчук А. Оплата труда персонала в бюджетных научных организациях. *Экономика образования*. 2016;(4):130–136.
11. Майдыров С.Г. Информация и знания — основные экономические ресурсы и их особенности в постиндустриальном обществе. *Статистика, учет и аудит*. 2015;56(1):131–132.
12. Панзабекова А.Ж., Турарбаев Г.К., Жунисбекова Т.А. Влияние заработной платы на производительность труда в Республике Казахстан. *Доклады Национальной академии наук Республики Казахстан*. 2017;312(2):185–186.
13. Бижигитова Л.Т. Развитие методов оценки труда в современных условиях. *Статистика, учет и аудит*. 2017;64(1):154–155.
14. Sharma A. Public expenditure and economic growth in India. *Parichay: Maharaja Surajmal Institute Journal of Applied Research*. 2019;2(1):9–11.
15. Lupu D., Petrisor M. B., Bercu A., Tofan M. The impact of public expenditures on economic growth: A case study of Central and Eastern European countries. *Emerging Markets Finance and Trade*. 2018;54(3):552–570. DOI: 10.1080/1540496X.2017.1419127
16. Mustafin A. N., Ignateva O. A. Formation of the human capital assessment quality model at the present stage of development of innovative economy. *Academy of Strategic Management Journal*. 2016;15(1):27–37.

REFERENCES

1. Omarov T. I. Features of accounting in budget organizations. *Statistika, uchet i audit = Statistics, Accounting and Audit*. 2016;60(1):36–38. (In Russ.).
2. Savina T. N. Influence of labor remuneration on the dynamics of income of the population. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*. 2016;453(6):86–99. (In Russ.).
3. Vorobyova O. V. Features of the analysis of remuneration of personnel in a budget institution. *Voprosy ekonomiki i upravleniya = Economic and Management Issues*. 2019;17(1):19–28. (In Russ.).
4. Klimova N. V. Analysis of the efficiency of labor costs. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*. 2015;134(5):864–882. (In Russ.).
5. Panzabekova A. Zh., Turabaev G. K. Stimulating labor in the real sector of the economy: Principles and approaches. *Doklady Natsional'noi akademii nauk Respubliki Kazakhstan = Reports of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan*. 2016;309(5):324–331. (In Russ.).

6. Iskakov U. M. Human capital — the most important factor of economic and spiritual modernization of society. *Statistika, uchet i audit = Statistics, Accounting and Auditing*. 2018;69(2):197–198. (In Russ.).
7. Mah G., Oladele M. F., Mongale I. P. The role of government spending on economic growth in a developing country. *Risk Governance and Control: Financial Markets & Institutions*. 2017;7(2):140–146. DOI: 10.22495/rgcv7i2c1p2
8. Dudzevičiūtė G., Šimelytė A., Liučvaitienė A. Government expenditure and economic growth in the European Union countries. *International Journal of Social Economics*. 2018;45(2):372–386. DOI: 10.1108/IJSE-12-2016-0365
9. Panzabekova A. Zh., Nurlikhina G. B. Factors of labor productivity increase in the national economy. *Statistika, uchet i audit = Statistics, Accounting and Auditing*. 2016;67(4):121–122. (In Russ.).
10. Todosiichuk A. Remuneration of personnel in budgetary scientific organizations. *Ekonomika obrazovaniya = Economics of Education*. 2016;(4):130–136. (In Russ.).
11. Maidyrov S. G. Information and knowledge — the main economic resources and their features in post-industrial society. *Statistika, uchet i audit = Statistics, Accounting and Auditing*. 2015;56(1):131–132. (In Russ.).
12. Panzabekova A. Zh., Turabaev G. K., Zhunisbekova T. A. Influence of wages on labor productivity in the Republic of Kazakhstan. *Doklady Natsional'noi akademii nauk Respubliki Kazakhstan = Reports of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan*. 2017;312(2):185–186. (In Russ.).
13. Bizhigitova L. T. Development of methods of labor assessment in modern conditions. *Statistika, uchet i audit = Statistics, Accounting and Auditing*. 2017;64(1):154–155. (In Russ.).
14. Sharma A. Public expenditure and economic growth in India. *Parichay: Maharaja Surajmal Institute Journal of Applied Research*. 2019;2(1):9–11.
15. Lupu D., Petrisor M. B., Bercu A., Tofan M. The impact of public expenditures on economic growth: A case study of Central and Eastern European countries. *Emerging Markets Finance and Trade*. 2018;54(3):552–570. DOI: 10.1080/1540496X.2017.1419127
16. Mustafin A. N., Ignateva O. A. Formation of the human capital assessment quality model at the present stage of development of innovative economy. *Academy of Strategic Management Journal*. 2016;15(1):27–37.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Салтанат Кенжебаевна Байдыбекова — кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой учета и финансов, Жетысуский университет имени Ильяс Жансугурова, Талдыкорган, Республика Казахстан
b-saltanat@mail.ru

ABOUT THE AUTHOR

Saltanat K. Baidybekova — Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of the Department of Accounting and Finance, Zhetysu University named after I. Zhansugurova, Taldykorgan, Republic of Kazakhstan
b-saltanat@mail.ru

Статья поступила в редакцию 26.11.2020; после рецензирования 05.03.2021; принята к публикации 11.05.2021.
Автор прочитала и одобрила окончательный вариант рукописи.
The article was submitted on 26.11.2020; revised on 05.03.2021 and accepted for publication on 11.05.2021.
The author read and approved the final version of the manuscript.