

Окончание таблицы 1

1	2	3	4	5	6
оплата услуг связи	1,5	2	3,56	237,33	178,00
оплата коммунальных услуг	18,45	19,08	19,48	105,58	102,10
прочие расходы	87,3	58,94	50,74	58,12	86,09
Капитальные расходы	22,7	27,65	59	259,91	213,38
Итого	338,2	271,969	263,036	77,78	96,72

Данные таблицы 4 показывают, что суммы превышения доходов над расходами по внебюджетной деятельности преимущественно используются на текущие расходы, незначительная часть идет на капитальные расходы. При этом основные статьи расходов – это заработная плата рабочих и служащих, а также приобретение предметов снабжения и расходных материалов, что объясняется характером оказываемых услуг.

Таким образом, исследование показало, что УО «Гомельский государственный медицинский университет» проводит активную внебюджетную деятельность, что обусловлено спецификой отрасли. Это позволяет ему получать дополнительные финансовые ресурсы.

Литература

1 Бюджетный кодекс Республики Беларусь : 16 июля 2008 г., № 412-З : принят Палатой представителей 17 июня 2008 г. : одобрен Советом Респ. 28 июня 2008 г. // КонсультантПлюс. Беларусь : справ. правовая система (дата обращения: 20.04.2025).

УДК 65.012.1:331.5.024.5

А. Д. Марченко

НАЛОГОВАЯ ПОЛИТИКА И ТРУДОУСТРОЙСТВО ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Статья посвящена анализу взаимосвязи между уровнем налоговой нагрузки и трудоустройством инвалидов I и II групп в организациях Республики Беларусь. Представлены особенности трудоустройства инвалидов с учетом сокращённой рабочей недели и система налоговых льгот, предусмотренных трудовым и налоговым законодательством. Построена функциональная модель, отражающая налоговую нагрузку предприятия после внедрения мероприятия, связанного с заменой его работников без инвалидности работниками-инвалидами. Модель протестирована на примере данных предприятия строительной отрасли ОАО «Гомельский ДСК».

В Республике Беларусь проживает значительное число людей с инвалидностью – около 6 % населения. Государство исторически поддерживает их трудовую и социальную интеграцию, создавая специальные условия для трудоустройства. Сегодня уровень занятости инвалидов, способных работать, достиг около 60 % среди тех, кому медико-реабилитационной экспертной комиссией даны рекомендации к труду. Этот показатель значительно выше среднего мирового уровня (~30 %) [1].

Законодательство Республики Беларусь гарантирует инвалидам равные условия труда и возможности выбора профессии в соответствии с их способностями [2]. Это означает, что нормативы производительности труда формально устанавливаются одинаково для всех работников, хотя на практике могут учитываться индивидуальные возможности. Опыт

специализированных предприятий показывает, что при адаптированных условиях люди с инвалидностью успешно справляются с производственными заданиями, производя широкий спектр товаров (электротехническая продукция, швейные изделия, сувениры и др.) и услуг.

В то же время, в соответствии с частью четвертой статьи 287 Трудового Кодекса Республики Беларусь [3], для инвалидов I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как оплата труда работников соответствующих должностей служащих (профессий рабочих) при полной норме продолжительности рабочего времени. Таким образом, реальная производительность труда инвалида составляет 87,5 % $(35/40) \cdot 100$ от производительности труда работника без инвалидности.

Для работодателей, нанимающих сотрудников с инвалидностью, в Беларуси предусмотрены существенные налоговые льготы и послабления. В первую очередь, это касается отчислений на социальные нужды: страховые взносы в Фонд социальной защиты населения (ФСЗН) за работников I и II группы инвалидности значительно снижены. Вместо стандартных 34 % от фонда зарплаты (28 % – пенсионное страхование + 6 % – социальное страхование) для таких работников совокупный тариф взносов составляет лишь 6 % от заработка (отчисления на социальное страхование). 1 % в ФСЗН уплачивает сам работник из своей заработной платы, независимо от того является он инвалидом или нет [4]. По сути, организация освобождается от уплаты основной части пенсионных взносов за сотрудника-инвалида, что ощутимо уменьшает нагрузку на фонд оплаты труда.

В данной работе строится функциональная модель, отражающая налоговую нагрузку предприятия после внедрения мероприятия, связанного с заменой k его работников инвалидами. При этом налоговая нагрузка трактуется как отношение суммарных налоговых платежей к выручке предприятия. Предположим, что на предприятии работает K работников, годовая выручка предприятия составляет B , суммарная величина налогов – H , а фонд заработной платы – $ЗП$. Тогда налоговая нагрузка до мероприятия определяется по формуле (1):

$$V_{\text{до}} = \frac{H}{B} \quad (1)$$

После мероприятия налоговая нагрузка может быть вычислена по формуле (2):

$$V_{\text{после}} = \frac{H - \frac{ЗП}{K} \cdot 0,28 \cdot k}{B - \frac{B}{K} \cdot 0,125 \cdot k} = \frac{H - \frac{ЗП}{K} \cdot 0,28 \cdot k}{B \cdot \left(1 - \frac{1}{K} \cdot 0,125 \cdot k\right)}. \quad (2)$$

Преобразовав формулу (2) к виду формулы (3), мы можем оценивать результат изменения налоговой нагрузки.

$$\begin{aligned} V_{\text{до}} - V_{\text{после}} &= \frac{H}{B} - \frac{H - \frac{ЗП}{K} \cdot 0,28 \cdot k}{B \cdot \left(1 - \frac{1}{K} \cdot 0,125 \cdot k\right)} = \frac{H \cdot (K - 0,125 \cdot k) - H \cdot K + ЗП \cdot 0,28 \cdot k}{B \cdot (K - 0,125 \cdot k)} = \\ &= \frac{ЗП \cdot 0,28 \cdot k - H \cdot 0,125 \cdot k}{B \cdot (K - 0,125 \cdot k)} = \frac{(ЗП \cdot 0,28 - H \cdot 0,125) \cdot k}{B \cdot (K - 0,125 \cdot k)}, \end{aligned} \quad (3)$$

Из последних равенств следует, что зависимость $V_{\text{до}} - V_{\text{после}}$ от количества работников-инвалидов является гиперболической.

Отметим, что для конкретного предприятия значения параметров представленных моделей легко устанавливаются из его отчетности.

Протестируем модель, используя данные ОАО «Гомельский ДСК» за 2023 год. ОАО «Гомельский ДСК» является строительной организацией. Основными видами продукции ОАО «Гомельский ДСК» являются индустриальные быстровозводимые жилые дома различной этажности вплоть до 24 этажей. На основании отчетности предприятия имеем:

$$B = 215\,457\,000 \text{ руб.};$$

$$3П = 57\,969\,000 \text{ руб.};$$

$$H = 19\,270\,120 \text{ руб.};$$

$$K = 2\,391 \text{ чел.}$$

$$V_{до} = \frac{19\,270\,120}{215\,457\,000} = 8,94 \%$$

$$V_{после} = \frac{19\,270\,120 - \frac{57\,969\,000}{2\,391} \cdot 0,28 \cdot 5}{215\,457\,000 \cdot \left(1 - \frac{1}{2\,391} \cdot 0,125 \cdot 5\right)} = 8,93 \%$$

$$V_{до} - V_{после} = \frac{(57\,969\,000 \cdot 0,28 - 19\,270\,120 \cdot 0,125) \cdot 5}{215\,457\,000 \cdot (2\,391 - 0,125 \cdot 5)} = 0,01 \text{ п.п.}$$

В 2024 году в ОАО «Гомельский ДСК» работает 5 человек (инвалиды I и II группы), по профессиям сторож, слесарь. Таким образом, организация уже обеспечила снижение налоговой нагрузки в связи с трудоустройством 5 работников с инвалидностью.

Предположим, что предприятие нанимает 10 инвалидов, заменяя ими 10 работников без инвалидности ($k = 10$), тогда:

$$V_{до} - V_{после} = \frac{(57\,969\,000 \cdot 0,28 - 19\,270\,120 \cdot 0,125) \cdot 10}{215\,457\,000 \cdot (2\,391 - 0,125 \cdot 10)} = 0,03 \text{ п.п.}$$

Таким образом, после внедрения мероприятия налоговая нагрузка с базой по выручке уменьшается, однако незначительно при трудоустройстве относительно небольшого количества работников-инвалидов (5–10 чел.) на фоне общей численности персонала (2391 чел.) и большого размера выручки предприятия.

Лучшего экономического эффекта от мероприятий по увеличению численности инвалидов в данном случае можно добиться при достижении большей численности работников-инвалидов, например ($k = 100$):

$$V_{до} - V_{после} = \frac{(57\,969\,000 \cdot 0,28 - 19\,270\,120 \cdot 0,125) \cdot 100}{215\,457\,000 \cdot (2\,391 - 0,125 \cdot 100)} = 0,27 \text{ п.п.}$$

Таким образом, при трудоустройстве 100 работников-инвалидов налоговая нагрузка снизится примерно на 0,27 п.п., что является ощутимым эффектом и обеспечивает существенные экономические и социальные преимущества для организации.

Данные рекомендации могут быть полезны предприятиям, рассматривающим возможности расширения программ трудоустройства инвалидов с целью оптимизации налоговой нагрузки.

Литература

1 Портал для экономистов и инженеров по труду. Квотирование рабочих мест для инвалидов : [сайт]. – Минск, 2025. – URL: <https://www.nitt.by/novosti/vsya-lenta/kvotirovanie-rabocix-mest-dlya-invalidov> (дата обращения: 21.04.2025).

2 О правах инвалидов и их социальной интеграции: Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12200183> (дата обращения: 21.04.2025).

3 Трудового Кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З : в ред. от 08 июля 2024 г. № 25-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296> (дата обращения: 21.04.2025).

4 О взносах в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июля 2021 г. № 118-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12100118> (дата обращения: 21.04.2025).

УДК 331.08

А. Д. Маслюкова

ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОАО «8 МАРТА»

В статье рассматривается влияние внедрения платформы Workable на процесс управление персоналом в ОАО «8 Марта» и его эффективность. В настоящее время необходимым шагом для устойчивого роста организации в условиях изменяющегося рынка труда является внедрение ИИ-технологий, которые способствует оптимизации HR-процессов, повышению эффективности работы организации и созданию более мотивирующей среды для сотрудников.

Сегодня, в эпоху цифровой экономики, многие организации трансформируются, растут, выходят на новые рынки. Для того, чтобы темпы развития организации оставались на высоком уровне, необходим гибкий и современный подход к управлению персоналом. Следовательно, внедрение новых технологий в управление организацией в целом приобретает свою актуальность [1, с. 10]. Использование искусственного интеллекта (далее – ИИ) в процессе управления персоналом помогает организациям повысить эффективность, улучшить принятие решений и создать более благоприятную среду для сотрудников. ИИ может выполнять широкий спектр задач, однако программное обеспечение с искусственным интеллектом является достаточно сложным в разработке, такая разработка достаточно длительная, а поэтому – дорогая. В среднем около половины организаций тратят 51 тыс. долл. США в год на внедрение технологий искусственного интеллекта, еще 13 % расходуют на это от 251 до 500 тыс. долл. США [2, с. 37].

Процесс управления персоналом в организациях легкой промышленности Республики Беларусь имеет ряд узких мест. К ним относятся: отсутствие четких принципов при приеме на работу, неудовлетворенность работников стилем, методами работы, отношением руководства к нуждам коллектива, а также условиями труда, отсутствие мотивации к высокопроизводительному труду, низкий уровень оплаты труда, недостаточно эффективная программа адаптации и многое другое.