ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ: ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОДДЕРЖКА

Митрохина Л.В., Чижевская Е.Л.

Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, e-mail: lidia-mitrokhina@mail.ru

Число предприятий малого и среднего бизнеса является одной из наиболее важных характеристик прогрессивности экономики страны. В развитых странах малый и средний бизнес способствует развитию конкурентной среды, что является необходимым условием для улучшения качества товаров и услуг. Они более гибко реагируют на изменчивую внешнюю среду, быстрее могут подстроиться под динамику внешней конъюнктуры. Также такие предприятия способствуют созданию дополнительных рабочих мест, что очень важно при высокой безработице, повышают экспортный потенциал страны. Малый и средний бизнес является основным «рычагом» рыночной экономики, и главное – является инкубатором предпринимательства.

Государственная поддержка предприятий малого и среднего бизнеса в России является очень важным направлением. Малые фирмы сильно зависят от ситуации, которая складывается на рынке, и почти не могут изменить эту ситуацию, даже если она неблагоприятна для них. Так, Президент РФ Владимир Путин 4 декабря 2014 года выступил с ежегодным посланием Федеральному Собранию. Большое внимание в обращении было уделено развитию малого и среднего предпринимательства в экономике страны. Президент отметил, что необходимо реализовывать уже принятые решения по облегчению налогового бремени и предоставлять налоговые каникулы для вновь создаваемых предприятий.

Тюменская область находится в числе регионов-лидеров по развитию и поддержке предпринимательства. Тюменская область – регион с большим количеством субъектов малого и среднего предпринимательства и высоким оборотом в данной отрасли экономики. Именно такие критерии использованы Министерством экономического развития России при определении приоритетов в предоставлении и распределении субсидий из федерального бюджета по государственной поддержке малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства.

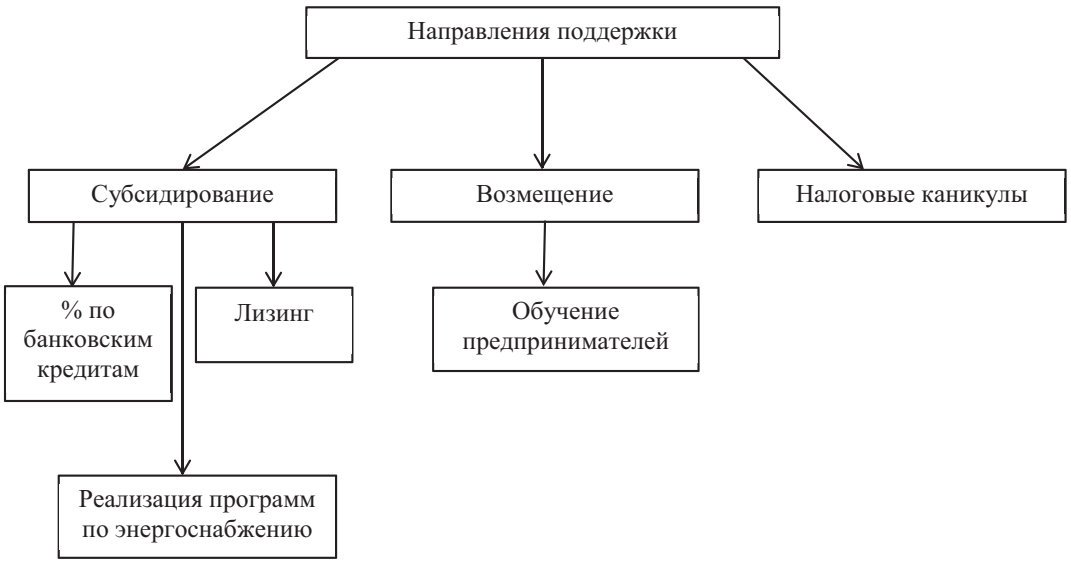
Основные направления государственной поддержки малого и среднего бизнеса можно представить на рисунке.

Возмещение части затрат на оплату процентов по договорам кредита осуществляется в размере, не превышающем 2/3 ставки рефинансирования Банка России, действовавшей на дату заключения кредитного договора, но не более 2/3 затрат по уплате процентов. Этот вид поддержки осуществляется лишь в том случае, если кредит был взят для одной из целей, указанных в Постановлении Правительства Тюменской области от 25 марта 2013 г. № 93-п «О порядке отбора субъектов малого и среднего предпринимательства для предоставления государственной поддержки в виде субсидии»

Субсидирование субъектов предпринимательства на развитие лизинга оборудования предоставляется в виде возмещения части затрат, связанных с уплатой субъектом предпринимательства лизинговых платежей и возмещения затрат по уплате первого взноса в размере до 3 млн. рублей.

Предоставление субсидий по затратам, связанным с реализацией программ по энергосбережению, осуществляется в отношении определенного перечня затрат. Субсидирование части затрат на оплату образовательных услуг осуществляется в отношении затрат, связанных с подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации руководителей по вопросам предпринимательской грамотности. Для получения такого вида поддержки необходимо предоставить в уполномоченный орган дополнительный пакет документов, наряду с основным.

В Государственную Думу РФ внесен для рассмотрения проект закона об установлении двухлетних налоговых каникул для ИП и субъектов малого бизнеса, которые регистрируются впервые. Для этих лиц документ предусматривает нулевую ставку для налога в течение двух лет с момента регистрации, если они используют упрощенную систему налогообложения.



Существующие и перспективные направления государственной поддержки малого и среднего бизнеса

В 2014 году на поддержку региональных предприятий было выделено около 478 миллионов рублей. Из них – 181 миллион был выделен из областного бюджета и почти 297 миллионов – из федерального. Наибольшая доля этих средств (87%) пришлась на субсидирование части затрат по лизинговым платежам. За последние три с половиной года правительство Тюменской области просубсидировало несколько тысяч позиций оборудования, приобретенных тюменскими предпринимателями. Это помогло увеличить собственные инвестиционные возможности и создать 5000 новых рабочих мест, что является очень хорошим показателем в сложной экономической ситуации в стране. Инвестиционное агентство Тюменской области оказало поддержку субъектам малого и среднего бизнеса в виде инвестиционных займов до 50 миллионов рублей под 7% годовых. Кроме того, в 2015 году предполагается сохранить ставку налога на уровне 5% для плательщиков, выбравших объектом налогообложения «доходы» – «расходы».

С учетом вышеизложенного можно заключить, что реализация важнейшего направления модернизации российской экономики – поддержка развития малого и среднего бизнеса в Тюменской области осуществляется достаточно широко. Эффективность этого процесса определяется не только большими инвестиционными возможностями региона, но и хорошо отработанными механизмами отбора и финансирования деятельности хозяйствующих субъектов. Реализация обозначенных мер оказывает благоприятное влияние на инвестиционный климат и рост благосостояния населения.

Список литературы

1. Постановление Правительства Тюменской области от 25 марта 2013 г. № 93-п «О порядке отбора субъектов малого и среднего предпринимательства для предоставления государственной поддержки в виде субсидии».

2. Российский налоговый портал (электронный ресурс). – Режим доступа: http://taxpravo.ru/

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ

Нургатина А.А.

Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, e-mail: emochkina_nimf@mail.ru

В современных условиях эволюции российского общества и перехода к рыночным отношениям обеспечение эффективной системы оплаты труда работников всех сфер деятельности является одной из наиболее актуальных задач, требующей системного решения и постоянного поиска путей совершенствования. При этом, обусловленный современной парадигмой развития управленческой науки, перенос корпоративных стандартов управления в систему менеджмента бюджетной сферой требует особого переосмысления принципов и подходов формирования заработной платы работников бюджетных организаций. В тот момент, когда в настоящее время эти стандарты широко применяются в области стратегического развития бюджетных организаций, управления проектами, финансовыми потоками, в области управления персоналом и системой оплаты труда методы долгое время так и остаются неизменными и не учитывают современных тенденций и запросов.

Одной из основных проблем в механизме заработной платы работников бюджетной сферы является то, что заработок формируется только с учетом определенной должности, не обращая внимания на количество затраченного труда. Работники, относящиеся к одной и той же категории, могут выполнять разные обязанности и иметь разную степень нагрузки и ответственности. В итоге возникает ситуация экономической несправедливости. Подобная система оплаты труда не только не поощряет работников за выполненный труд, но и, зачастую, заставляет отказаться от работы в бюджетной организации в пользу тех фирм, где качество их работы будет оценено по достоинству.

Как следствие, остается не налаженной система мотивации работников. Установление совершенно определенной заработной платы не дает причин для совершенствования работником выполняемого им труда. Отсутствие мотивационной базы способствует неэффективному рабочему процессу.

Учитывая важность и масштабы задач, решаемых работниками бюджетной сферы в рамках своих должностных обязанностей, результативность их труда должна быть жестко увязана с эффективным материальном стимулировании их деятельности, в основу которого должен быть положен принцип правовой и социальной защищенности работников и соответствия размера их вознаграждения за результаты труда сложившимся рыночным показателям.

Для этого необходимо выявить основные проблемы формирования заработной платы в современных условиях с упором на систему оплаты труда в организациях бюджетной сферы как требующую более глубокого пересмотра существующих принципов и подходов, а также предложить возможные механизмы решения этих проблем. Для выявления проблем системы оплаты труда в бюджетной сфере необходимо проанализировать уже существующие системы и оценить нынешнее состояние дел в указанной сфере.

Предпосылкой перехода к новым системам оплаты труда в бюджетной сфере было введение в 1992 г. Единой тарифной сетки (далее также ЕТС). Данное решение было объективно необходимым и соответствовало справедливости в экономических условиях дореформенного периода. Механизм ЕТС давал возможность государству в условиях начального периода реформирования экономики с переходом на рыночные основы в течение ряда лет поддерживать уровень заработной платы с учетом инфляционных процессов. Введение этой системы в определенной мере упорядочило оплату труда работников социально-культурной сферы, где отмечался разнобой. Система работала по принципу равной оплаты за равный труд.

Для планомерного повышения уровня заработной платы Правительству РФ было необходимо увеличение тарифных ставок. При чем изменения как правило касались низших тарифных ставок, что со временем приводило уменьшению различий ставок крайних порядков, т. е. сокращение диапазона сетки. К примеру, по данным Минобразования России, доля учителей (включая руководителей и их заместителей) дневных общеобразовательных учреждений на 1 октября 1995 г., имеющих 12–14-й разряды ЕТС, составляла 48,4%, в 2002 г. – уже 75,8%. Между тем сложившаяся ситуация сдерживала возможности выделения по уровню основной (тарифной) оплаты руководителей структурных подразделений учреждений здравоохранения, социального обеспечения, образования, культуры и искусства, а также руководителей учреждений в целом, в пределах «оставшихся» 15–18-го разрядов ЕТС.

Таким образом, проявилась явная неэффективность ЕТС, и необходимость перехода к новым системам оплаты труда. Сдвиги в этом вопросе пришлись на 2006-2007 г.

Первой предпосылкой реформирования системы оплаты в бюджетной сфере явилось постановление Правительства РФ от 22.09.07 № 605 «О введении но-