

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**Калужский филиал**

Специальность 38.05.02 Таможенное дело

Направленность (профиль) Таможенный менеджмент

Кафедра Таможенного дела и правовых дисциплин

**КУРСОВОЙ ПРОЕКТ**

**по дисциплине:** «Экономика таможенного дела»

**на тему:** «Оплата труда и социальное обеспечение сотрудников таможенных органов РФ»

**Автор проекта:**

студент 3 курса

очной формы обучения

Хемей Екатерина Андреевна

подпись \_\_\_\_\_

**Руководитель проекта:**

Должность, звание \_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г

Дата поступления  
проекта \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись специалиста кафедры)

Допуск к защите:  
\_\_\_\_\_  
(подпись преподавателя)

Дата \_\_\_\_\_

Защита проекта:  
Оценка \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(подпись преподавателя)

Калуга 2020 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Теоретические основы оплаты труда в таможенных органах Российской Федерации.....	5
1.1 Понятие, форма и основные функции заработной платы.....	5
1.2 Характеристика кадров таможенных органов Российской Федерации.....	9
1.3 Нормативное регулирование оплаты труда сотрудников таможенных органов.....	18
2. Оплата труда и социальное обеспечение работников таможенных органов Российской Федерации.....	21
2.1 Оплата труда работников таможенных органов Российской Федерации.....	21
2.2 Социальное обеспечение работников таможенных органов Российской Федерации.....	29
2.3. Основные направления совершенствования системы методов мотивации и стимулирования сотрудников таможенных органов РФ.....	36
Заключение.....	42
Библиографический список.....	44

## ВВЕДЕНИЕ

Таможенная служба представляется одной из самых эффективно развивающихся системой в органах государственного управления ВЭД. Благодаря результативной службе таможенных органов, государство может решать внушительный перечень проблем: пополнять общегосударственный бюджет, оказывать помощь товарам российских производителей, создавать хорошие условия, для того чтобы экспортировалась российская продукция.

Основной целью системы управления таможенных органов является совместная работа всех таможенных служащих. Для того чтобы эта система выполняла свои задачи и работала в одном направлении.

Эффективная работа таможенной службы во многом зависит от:

- текучести кадров (часто обусловленная социально-психологическими условиями труда в таможенных органах);
- дисциплинированности;
- ответственности работников;
- слаженности работы;
- психологического климата в коллективе и т. д.

Актуальность данной курсовой работы заключается в том, что сотрудники таможенных органов являются немаловажной частью кадрового потенциала федеральной таможенной службы и поэтому забота об оплате их труда в решающей степени определяют эффективность функционирования таможенной системы в целом и каждого звена в отдельности.

Целью курсовой работы является на основе анализа разработать рекомендации по совершенствованию оплаты труда и социального обеспечения сотрудников таможенных органов РФ.

Задачи курсовой работы:

1. Изучить теоретические основы оплаты труда в таможенных органах Российской Федерации;

2. Рассмотреть вопросы социального обеспечения и системы оплаты труда сотрудников таможенных органов Российской Федерации;

3. Сделать анализ основных направлений совершенствования системы мотивации и стимулирования сотрудников таможенных органов Российской Федерации.

Предметом курсовой работы является оплата труда работников таможенных органов Российской Федерации.

Объект - таможенные органы Российской Федерации.

Курсовая работа состоит из двух глав, введения, заключения и источников использованной литературы.

# **1. Теоретические основы оплаты труда в таможенных органах Российской Федерации.**

## **1.1 Понятие, форма и основные функции заработной платы.**

Одним из наиболее важных элементов социальной организации труда и предметом социально-трудовых отношений является оплата труда работников, которая осуществляется в форме заработной платы. Заработная плата служит главным источником дохода для работающих людей, а также занимает доминирующее положение в их структуре.

Заработная плата является преобразованной формой стоимости труда, цена которой ориентируема на стоимость жизненных благ, которые обеспечивают воспроизводство рабочей силы, соотношением спроса и предложения на рынке труда.

Заработная плата на разных этапах общественного воспроизводства выполняет определённые функции, так как является многофункциональной категорией. Заработная плата выполняет множество функций, более значимые из которых в рыночной экономике являются:<sup>1</sup>

1) Распределительная функция, либо производственно-долевая. Данная функция характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены созданного продукта, долю труда в совокупных издержках производства.

2) Воспроизводственная функция. Данная функция состоит в обеспечении воспроизводства рабочей силы на определённом уровне потребления, возможность поддерживать и делать лучше жизнь работников и членов их семей.

---

<sup>1</sup> Экономика труда : учебник для среднего профессионального образования / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020.

3) Стимулирующая функция. Данная функция заключается в стимулировании работников на эффективную работу и повышение качества и количества своей трудовой деятельности.

4) Статусная функция. Данная функция состоит в обеспечении социального статуса работника, престижа профессии и статуса компании на рынке труда.

5) Регулирующая или ресурсо-распределительная функция. Данная функция заработной платы дает возможность эффективно размещать и эффективно использовать трудовые ресурсы за счет их трудовой мобильности и трудовых перемещений.

6) Функция формирования работающих по найму. Данная функция является формой потребления потребностей работника, обеспеченных денежными средствами. Она дает возможность устанавливать рациональные пропорции между товарным спросом и предложением.

7) Обеспечение социальных накоплений. Данная функция заключается в том, что размер заработной платы определяет величину отчислений в страховые фонды.

Для того чтобы полно и эффективно осуществлять функции заработной платы нужна особая система, которая называется организация оплаты труда. В учебной и научной литературе понятие организация оплаты труда часто заменяется термином «организация заработной платы». Их необходимо рассматривать как синонимы, несмотря на это правильнее говорить «организация оплаты труда».<sup>2</sup>

Различие этих терминов состоит в том, что оплата труда - это система отношений, которая связана с осуществлением работодателем денежных выплат сотрудникам в соответствии с законодательством,

---

<sup>2</sup> Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с.

контрактами, коллективными договорами и другими правовыми актами. В то время как заработная плата - это и есть денежные выплаты сотрудникам за проделанный труд. Это система взаимоотношений, которая включает в себя оценку работы и ее конечных результатов, определение размера и порядка выплаты вознаграждения.

Организация оплаты труда (ООТ) - это все методы, стандарты и правила, которые применяются в обществе и в отдельной организации. Методы, стандарты и правила созданы для того, чтобы выполнять функции заработной платы. Они устанавливают соотношение между выполненной работой и размером ее оплаты.

Существует большое количество моделей, с помощью которых организовывается оплата труда, но чаще всего используются только две, которые больше всего распространены.

Традиционная модель (тарифная модель). В её основе используется тарифная система, т.е. совокупность ставок заработной платы и условия их применения для оплаты труда сотрудников.

Бестарифная модель. Это когда заработок работника напрямую зависит от конечных результатов деятельности всего коллектива.

Ключевыми элементами тарифной модели: тарифное регулирование заработной платы, нормирование труда, формы и системы оплаты труда (рис. 1).

Тарифное регулирование заработной платы направлено на установление абсолютных величин и соотношений в уровнях оплаты труда с учетом различий в ее качестве.

Нормирование труда — это механизм, который отвечает за правильное установление уравновешенных соотношений между степенью труда и размером его оплаты. Этот механизм позволяет установить меру труда, сравнение которой позволяет учитывать объем работы, индивидуальный вклад каждого сотрудника в общие результаты.

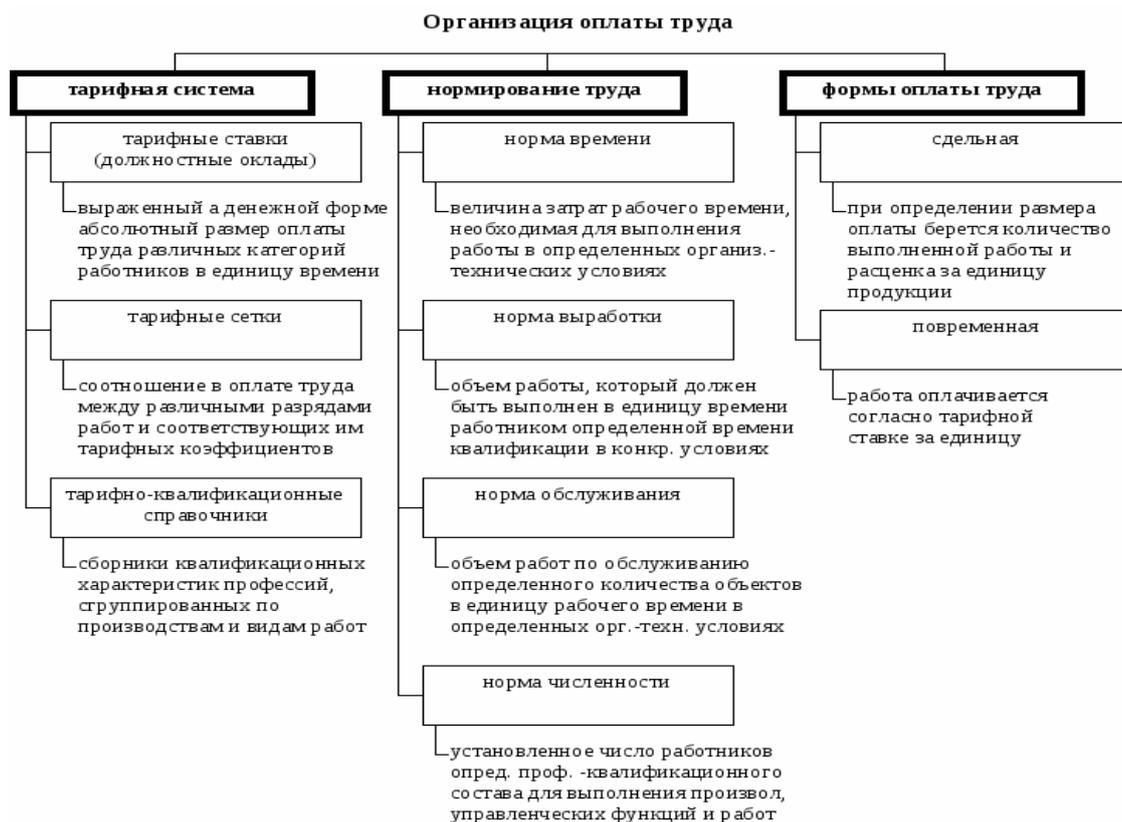


Рисунок 1. Внутрифирменная организация оплаты труда.

Формы и системы оплаты труда – определение размера заработной платы в зависимости от количества и качества работы сотрудника.

Принципы ООТ. Данные принципы нацелены на реализацию функций заработной платы. Для того чтобы правильно организовать оплату труда нужно соблюдать такие принципы как:

- 1) Оплата труда в зависимости от количества, качества и результата;
- 2) Оплата труда равна объёму проделанной работы;
- 3) Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности организации;
- 4) Устойчивый рост номинальной и реальной заработной платы;
- 5) Обеспечение опережающего темпа роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы;
- 6) Сочетание широкой самостоятельности предприятий в области оплаты труда с государственным регулированием заработной платы.

## **1.2. Характеристика кадров таможенных органов Российской Федерации.**

Основным элементом в системе управления персоналом таможенного органа является его кадровая служба. Основная деятельность кадровой службы определяется Федеральным законом «О службе в таможенных органах Российской Федерации» и «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Направления деятельности кадровой службы:

- реализация кадровой политики в таможенных органах;
- подбор и размещение таможенного персонала;
- заполнение трудовых книжек и личных дел сотрудников таможенных органов;
- оформление служебных удостоверений;
- создание комиссии по разрешению конфликтов и др.<sup>3</sup>

Приказ ФТС России от 26 сентября 2012 г. № 1926 «Об утверждении перечня типовых структурных подразделений таможенных органов Российской Федерации» устанавливает, что к кадровой службе Регионального таможенного управления относятся:

- подразделение государственной службы и кадров;
- подразделение инспектирования и профилактики правонарушений;
- подразделение подготовки кадров;
- организационно-штатное подразделение, которое может быть создано по решению начальника таможенного органа с учетом особенностей деятельности таможенного органа.

В кадровый состав таможенных органов входят:

- подразделение государственной службы и кадров;

---

<sup>3</sup> Староверова, К. О. Управление персоналом в таможенных органах : учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 240 с.

— подразделение инспектирования и профилактики правонарушений;

— подразделение подготовки кадров.

По решению руководителя таможенного органа на таможенных постах, которые имеют статус юридического лица, может быть создано штатное подразделение.<sup>4</sup>

Приказом Федеральной таможенной службой России от 8 апреля 2011 г. № 758 были утверждены типовые положения о подразделениях кадровой службы регионального таможенного управления и кадровых подразделений таможни.

Качество работы сотрудников таможенных органов является главным звеном в кадровой службе, да и вообще во всей системе управления персоналом.

Качественный и численный состав сотрудников является важным составляющим в кадровой службе и во всей системе управления персоналом таможенных органов.

От того какими профессионалами в своей профессии являются специалисты кадровых служб зависит уровень работы персонала в организации.<sup>5</sup>

Приказом Федеральной таможенной службы России от 18 октября 2005 г. № 970 «Об утверждении Положения об организационно - штатной работе в таможенных органах Российской Федерации и в учреждениях, находящихся в ведении ФТС России» установлены нормативы штатной численности подразделений кадровой службы таможенных органов (рис.2).

---

<sup>4</sup> Приказ ФТС России от 26 сентября 2012 г. № 1926 «Об утверждении перечня типовых структурных подразделений таможенных органов Российской Федерации»

<sup>5</sup> Приказ ФТС РФ от 08.04.2011 N 758 "Об утверждении типовых положений о подразделениях кадровой службы регионального таможенного управления и кадровых подразделениях таможни"

Штатным расписанием конкретного таможенного органа определяются количественный состав и структура кадровых подразделений.

Когда нужно рассчитать, какое количество штатных сотрудников понадобится, то учитываются такие критерии как:

- общее количество сотрудников организации;
- специфические условия и особенности его работы;
- кадровая структура;
- сложность и комплексность задач управления персоналом;
- техническое сопровождение управленческой работы.



## Рисунок 2. Нормативы штатной численности подразделений кадровой службы таможенных органов.<sup>6</sup>

Под структурой таможенного персонала понимается совокупность отдельных групп должностных лиц, которые объединены по каким-либо свойствам.

Статистическая и аналитическая структура персонала.

Статистическая структура отражает распределение персонала и его перемещение в контексте занятости по видам деятельности, а также по категориям и должностям.

Виды деятельности таможенной службы:

- 1) Персонал, который выполняет контрольную, фискальную, правоохранительную и другие основные функции таможенных органов;
- 2) Персонал, который выполняет неосновной вид деятельности (занимается ремонтом зданий, ЖКХ и т.п.);

В статистической структуре таможенных органов существует три категории персонала. Их деятельность регулируется правовыми актами.

— федеральные государственные гражданские служащие таможенных органов;

—таможенные служащие, проходящие службу в соответствии с Федеральным законом "О службе в таможенных органах Российской Федерации";

—работники бюджетной сферы, осуществляющие деятельность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Служащие – это основная часть руководящего состава и работников правоохранительной сферы, а так же сотрудники бюджетной

---

<sup>6</sup>Приказ Федеральной таможенной службы России от 18 октября 2005 г. № 970 «Об утверждении Положения об организационно - штатной работе в таможенных органах Российской Федерации и в учреждениях, находящихся в ведении ФТС России»

сферы, работающие на обеспечивающих должностях (водители, кладовщики).<sup>7</sup>

Категории должностей гражданской службы:

1) категория руководителей — должности руководителей и заместителей руководителей государственных и территориальных органов исполнительной власти и их структурных подразделений, должности руководителей и заместителей руководителей представительств государственных органов и их структурных подразделений, замещаемые на определенный срок полномочий или без ограничения срока полномочий;

2) категория помощники (советники) — должности, учреждаемые для содействия лицам, замещающим государственные должности, руководителям государственных органов различных уровней в реализации их полномочий и замещаемые на определенный срок, ограниченный сроком полномочий указанных лиц или руководителей. Должности первых двух категорий подразделяются на высшую, главную и ведущую группы должностей гражданской службы;

3) категория специалисты — должности, учреждаемые для профессионального обеспечения выполнения государственными органами установленных задач и функций и замещаемые без ограничения срока полномочий. Подразделяются на высшую, главную, ведущую и старшую группы должностей гражданской службы;

4) категория обеспечивающие специалисты — должности, учреждаемые для организационного, информационного, документационного, финансово - экономического, хозяйственного и иного обеспечения деятельности государственных органов и замещаемые без ограничения срока полномочий. Должности обеспечивающих

---

<sup>7</sup> Староверова, К. О. Управление персоналом в таможенных органах : учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 240 с.

специалистов подразделяются на главную, ведущую, старшую и младшую группы.

В соответствии с занимаемой должностью в пределах группы должностей гражданским служащим таможенных органов присваиваются классные чины.

Существует пять групп должностей, которые занимает гражданские служащие (рис.3)<sup>8</sup>



Рисунок 3. Группы должностей таможенных органов.

Должностные лица таможенных органов, которые занимают должность на определённый срок, кроме должностей, которые определены законом в ряде более высоких групп и категорий, назначаются только на основании квалификационного экзамена.

Должностным лицам таможенных органов присваиваются специальные звания (рис.4)

<sup>8</sup> Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 16.12.2019) "О государственной гражданской службе Российской Федерации"

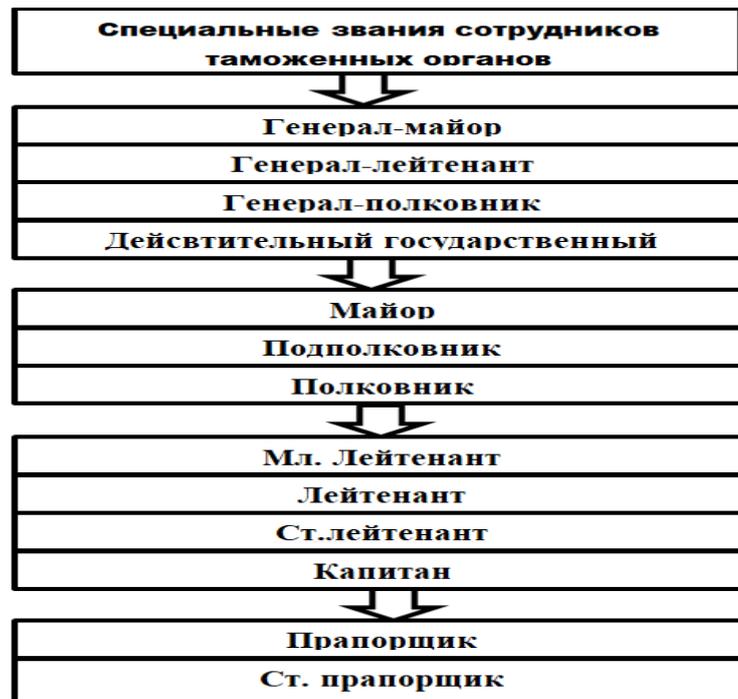


Рисунок 4. Специальные звания должностных лиц таможенных органов.<sup>9</sup>

Аналитическая структура кадрового персонала подразделяется на общую и частную. В общей рассмотрении сотрудников таможенных органов происходит по таким признакам, как стаж работы, уровень образования, возраст, пол, а в частной по отдельным категориям занятых.

Профессиональная структура персонала организации — это соотношение групп представителей разных профессий или специальностей.

Квалификационная структура персонала - это соотношение работников разной степени профессиональной подготовки. В Российской Федерации уровень квалификации сотрудников характеризуется разрядом или классом.

В зависимости от стажа, опыта работы, уровня физической подготовки, показателей служебной деятельности и профессионализма,

<sup>9</sup> Федеральный закон от 21 июля 1997 года N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации"

сотрудникам таможенных органов присваивается квалификационное звание специалиста и высшее квалификационное звание.

Сотрудникам присваиваются следующие квалификационные звания:

1) "специалист третьего класса" - сотрудникам, имеющим стаж службы в таможенных органах не менее двух лет или стаж (опыт) работы по специальности не менее трех лет, замещающим должность в таможенных органах Российской Федерации не менее одного года и успешно прошедшим испытания по всем видам профессиональной подготовки;

2) "специалист второго класса" - сотрудникам по истечении двух лет с момента присвоения квалификационного звания "специалист третьего класса", успешно прошедшим испытания по всем видам профессиональной подготовки;

3) "специалист первого класса" - сотрудникам по истечении двух лет с момента присвоения квалификационного звания "специалист второго класса", успешно прошедшим испытания по всем видам профессиональной подготовки;

4) "мастер (высшее квалификационное звание)" - сотрудникам по истечении двух лет с момента присвоения квалификационного звания "специалист первого класса", успешно прошедшим испытания по всем видам профессиональной подготовки.

Половозрастная структура персонала — это соотношение групп сотрудников по половой принадлежности возрасту.<sup>10</sup> В таможенных органах принято делить персонал на следующие возрастные группы:

1 группа - до 30 лет;

---

<sup>10</sup> Андрейчук Е.Л., Дианова В.Ю., Смирнов В.П. «Экономика таможенного дела», Учебное пособие. 20016 г. – 304 с

- 2 группа – от 30—39 лет;
- 3 группа – от 40—49 лет;
- 4 группа – от 50—59 лет;
- 5 группа – от 60 лет и старше.

Для женщин, чей возраст находится в промежутке от 50 до 59 лет, делится на две группы: от 50 до 54 и от 55 до 59 лет.

По опыту работы структуры таможенного персонала можно рассматривать по разным критериям:

- по общему опыту работы;
- опыт работы в государственных органах;
- опыт работы в таможенных органах;
- опыт работы в конкретном таможенном органе.

Опыт работы в конкретно таможенном органе характеризует стабильность или наоборот текучесть кадрового состава таможенного органа. Статистикой выделяется такие временные периоды стажи работы: до 1 года, от 1 года до 4 лет, от 5 до 9 лет, от 10 до 14лет, от 15 до 19лет, от 20 до 24лет, от 25 лет и более.

Для анализа структуры персонала определяется удельный вес каждой категории работников в общей численности персонала.

Анализ структуры персонала может быть сделан как для каждого подразделения таможенного органа, так и таможенного органа в целом.

Критерий оптимальной кадровой структуры – это, когда есть соответствие количества сотрудников различных рабочих групп объему работы, который требуется для каждой рабочей группы, выраженному в единицах затраченного времени.<sup>11</sup>

Раньше кадровая структура таможенных органов считалась чисто административной деятельностью, когда решались только текущие

---

<sup>11</sup> Блинов Н. М., Кухаренко В. Б., Пашинский А. Г. Проектирование таможенной политики. М.: Книга и бизнес. 2016. - 502 с

потребности таможенных органов. В настоящее время кадровая работа представляет собой сложнейшую деятельность, связанную с планированием, прогнозированием, аффективным управлением и ротацией кадрового и научно-образовательного потенциала таможенных органов, кадрового резерва на основе активного использования инновационных технологий кадровой работы.

### **1.3. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда сотрудников таможенных органов.**

Основными нормативными документами государственного регулирования оплаты труда в таможенных органах являются:

1. Конституция Российской Федерации. Государство способствует материальному благополучию человека, дает возможность защищать его жизненные интересы и не создает препятствий для осуществления трудовой деятельности, гарантирует право на оплату труда не ниже установленного минимума.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации - основной законодательный документ об организации и оплате труда. Соблюдение правил, изложенных в его статьях, является обязательным для всех руководителей и работников в России, независимо от формы собственности и вида деятельности. Нарушение любой статьи Трудового кодекса Российской Федерации является серьезным противоправным деянием, наказуемое административным или уголовным преследованием.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации регулирует часть общественных отношений. Гражданское право определяет правовой статус участников гражданского оборота, основания возникновения и порядок осуществления права собственности и других вещных прав, регулирует договорные и иные обязательства.

4. Налоговый кодекс Российской Федерации регулирует расчет и уплату налогов.

5. Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации».

6. Федеральный закон от 30.06.2002 № 78-ФЗ «О денежном довольствии сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, других выплатах этим сотрудникам и условиях перевода отдельных категорий сотрудников федеральных органов налоговой полиции и таможенных органов Российской Федерации на иные условия службы (работы)».

7. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

8. Приказ ФТС РФ от 24.11.2008 N 1465 "Об упорядочении нормативной правовой базы по вопросам оплаты труда работников таможенных органов Российской Федерации"

9. Приказ ФТС России от 16.12.2011 N 2529 (ред. от 06.11.2013) "О системе оплаты труда работников таможенных органов Российской Федерации и учреждений, находящихся в ведении ФТС России, установленной в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583" (вместе с "Порядком организации системы оплаты труда работников таможенных органов Российской Федерации и учреждений, находящихся в ведении ФТС России") (с изменениями на 6 ноября 2013 года)

Особенности предоставления денежного довольствия и содержания отдельных категорий государственных служащих определяются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Согласно Конституции Российской Федерации каждый человек имеет право на вознаграждение без дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

## **2. Оплата труда и социальное обеспечение работников таможенных органов Российской Федерации**

### **2.1. Система оплаты труда работников таможенных органов Российской Федерации.**

Заработная плата неоднородна по структуре, разные ее части выполняют разные функции. Основная часть заработной платы является относительно постоянной во времени и учитывает уровень квалификации работников, сложность и степень ответственности за их работу, условия и интенсивность работы. Таможенный кодекс Евразийского экономического союза определяет оклад как фиксированную сумму вознаграждения работникам за выполнение служебных функций определенной сложности в течение календарного месяца без учета компенсации и льгот.

Заработная плата сотрудников таможенных органов состоит из окладов, ежемесячных и иных надбавок, а также дополнительных денежных выплат (Рис.5). Оклад за занимаемую должность и оклад за специальное звание составляют оклад месячного денежного содержания.

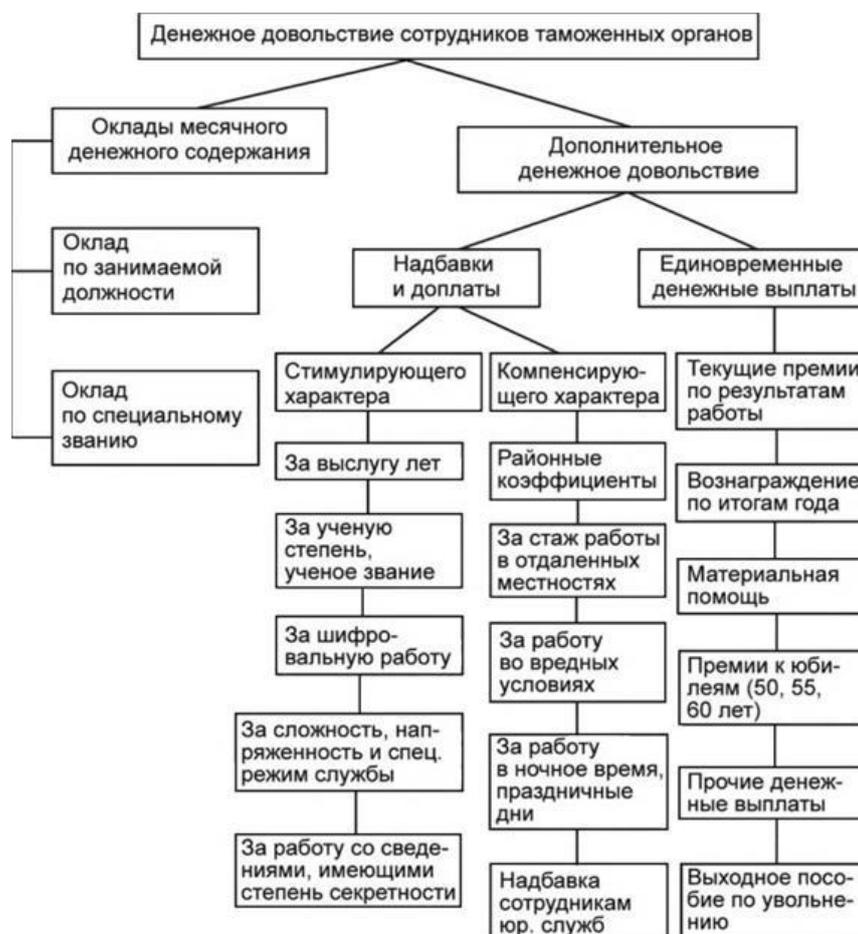


Рисунок 5. Денежное довольствие сотрудников таможенных органов.<sup>12</sup>

Размеры окладов по типовым штатным должностям, окладов по специальным званиям сотрудников и дополнительных выплат определяются Правительством Российской Федерации.

Установленные оклады старших руководителей различаются для региональных таможенных управлений и таможен (постов) в зависимости от сферы их деятельности и количеству персонала. По приказу Федеральной таможенной службы России для сотрудников, выполняющих свои обязанности непосредственно на судах и самолетах, должностные оклады устанавливаются отдельно. Для сотрудников таможенных органов, являющихся должностными лицами командного состава, оклады за занимаемую должность определяются в виде

<sup>12</sup> Приказ Федеральной таможенной службы (ФТС России) от 7 апреля 2014 г. N 649 г. Москва "Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников таможенных органов Российской Федерации"

интервала от минимального до максимального размера по приказу Федеральной таможенной службы России.

Размер оклада сотрудников таможенных органов растет, начиная с 01.01.2007 в 1,1 раза, 01.12.2007 - 1,15, 01.02.2008 - 1,09, 01.10.2008 - 1,09, 01.10.2012 - 1,06, 01.10.2013 - 1,055, 01.01.2018 - 1,04, 01.10.2019 - 1,043.

Конкретная заработная плата работника, назначенного на определенную должность, определяется руководителем таможенного органа. Как правило, это средняя величина интервала, но минимальная или максимальная заработная плата может быть определена на основе деловых качеств работника, его опыта работы по специальности.

За непрерывную службу в отдаленных районах, в том числе районах Крайнего Севера, также за работу в пустынных, безводных, высокогорных местностях сотрудникам таможенных органов должны выплачиваться повышенные должностные оклады. Размер и порядок выплаты повышенных должностных окладов или окружных коэффициентов устанавливаются законодательством Российской Федерации и отдельными приказами Федеральной таможенной службы России.

Сотрудники, которые относятся к разряду младшего состава, получают заработную плату в соответствии с тарифной классификацией. В Москве, Санкт-Петербурге и в Ленинградской областях сотрудникам таможенных органов младшего звена выплачивается более высокая заработная плата по сравнению с таможенными органами, которые расположены в других областях.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup>Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 163 с.

Сотрудники таможенных органов получают ежемесячную надбавку за сложность, напряженность и специальный режим службы в размере до 120 % от оклада по занимаемой штатной должности.

Сотрудникам, которые имеют ученое звание кандидат наук, получают 10 % надбавки к должностному окладу, за ученую степень доктора наук 25%, ученое звание доцента 10%, ученое звание профессора 25% к должностному окладу.

Так же действуют надбавки к должностным окладам сотрудникам структурных подразделений таможенных органов, которые имеют отношение к защите государственной тайны, в зависимости от стажа работы в указанных подразделениях, надбавки могут быть до 50 %, но не менее 20 % должностного оклада.

Надбавка до 20% от должностного оклада, может быть назначена сотрудникам таможенных органов, которые имеют знания в области иностранных языков и применяют их на практике.<sup>14</sup>

Сотрудникам таможенных органов ежемесячно выплачивается надбавка за выслугу лет в процентах к окладу денежного содержания (табл. 1).<sup>15</sup>

Таблица 1. Выплата надбавки за выслугу лет сотрудникам таможенных органов.

<u>Выслуга лет</u>	<u>Ежемесячная надбавка к окладу месячного денежного содержания, %</u>
От 2 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15

<sup>14</sup> Приказ Федеральной таможенной службы (ФТС России) от 7 апреля 2014 г. N 649 г. Москва "Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников таможенных органов Российской Федерации"

<sup>15</sup> Постановление Правительства РФ от 2 февраля 1998 г. N 103 "О порядке исчисления выслуги лет для назначения и выплаты пенсий и пособий лицам, проходившим службу (работавшим) в таможенных органах Российской Федерации, и их семьям"

От 10 до 15 лет	20
От 15 до 20 лет	25
От 20 до 25 лет	30
От 25 лет и более	40

В зависимости от степени секретности информации, содержащей государственную тайну, сотрудникам таможенных органов, которые документально допущены к ней, выплачивается надбавка до 75% от должностного оклада.

Когда определяется размер надбавки к должностному окладу для сотрудников, допущенных к государственной тайне, то учитываются такие критерии, как объем информации, к которой они имеют доступ, а также продолжительность периода, в течение которого данная информация остаётся актуальной.

Должностным лицам и работникам (руководителю Федеральной таможенной службы России и его заместителям, руководителям таможенных органов и их заместителям в правоохранительных органах и т. д.), которые владеют большим количеством информации, которая составляет государственную тайну, надбавка устанавливается в размере:

- 1) за работу со сведениями, которые имеют степень секретности особой важности, надбавка устанавливается в размере 75%
- 2) за работу со сведениями, имеющими степень секретности совершенно секретно, надбавка устанавливается в размере 50 %;
- 3) за работу со сведениями, имеющими степень секретности секретно при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, надбавка устанавливается в размере 15 %;
- 4) за работу со сведениями, имеющими степень секретности секретно при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий, надбавка устанавливается в размере 10 %.

Подразделения по охране государственной тайны:

- шифровальные;
- мобилизационные;
- режимно-секретные;
- подразделения по противодействию внешней технической разведке и технической защите информации;
- межведомственная комиссия по защите государственной тайны;
- иные подразделения или отдельные должности, назначенные для охраны государственной тайны по приказу таможенного органа.

Помимо надбавки за прохождение службы в структурных подразделениях по защите государственной тайны, сотрудникам таможенных органов устанавливается процентная надбавка за стаж работы в таких подразделениях. Если стаж работы от 1 года до 5 лет, то надбавка составляет 10%, от 5 до 10 лет надбавка будет в размере 15%, и свыше 10 лет она будет составлять 20%

Сотрудники таможенных органов, работающие с шифрами и кодами, получают надбавку к должностному окладу. Сотрудники таможенных органов к работе с шифрами и кодами привлекаются на основании решения руководителя таможенного органа, либо назначаются штатными сотрудниками службы шифрования.

Надбавки за секретность и шифровальную работу выплачиваются помимо других надбавок, установленных законодательством Российской Федерации.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup>Приказ Федеральной таможенной службы от 11 марта 2012 г. N 443 "О ежемесячных процентных надбавках к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, сотрудникам, федеральным государственным гражданским служащим и работникам таможенных органов, учреждений, находящихся в ведении ФТС России, допущенным к государственной тайне на постоянной основе" (с изменениями и дополнениями)

С 1 января 2020г. В силу вступил закон «О надбавке к должностному окладу сотрудникам таможенных органов Российской Федерации за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время». Надбавка устанавливается в размере от 5-50% от должностного оклада сотрудников таможенных органов.

Дополнительные денежные выплаты сотрудникам таможенных органов включают единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение служебных обязанностей, которое выплачивается в конце календарного года в размере трех месячных окладов на одного работника, установленных на 1 декабря календарного года. По решению руководителя таможенного органа за особые заслуги в процессе несения службы, вознаграждение может быть увеличено до 1,5 оклада сверх установленной нормы.

Сотрудникам таможенных органов вместе с заработной платой выплачивается премия за образцовое исполнение служебных обязанностей до трех окладов в год. Если сотрудник в ходе исполнения служебных обязанностей нарушил трудовую дисциплину, либо не выполнил возложенные на него задачи, то руководитель таможенного органа вправе принять решения о лишении такого сотрудника премии.

Премии руководителям таможенных органов выплачиваются по решению руководителя вышестоящего таможенного органа.

Ежемесячная надбавка за особые условия государственной службы устанавливается работниками с высшим юридическим образованием, основными обязанностями которых являются подготовка и редактирование правовых актов, проведение юридической экспертизы правовых актов и проектов правовых актов и их утверждение в качестве адвоката или исполнителя. Ежемесячное пособие выплачивается в процентах от должностного оклада (табл.2)

Таблица 2. Надбавка за особые условия государственной службы.

Группа должностей	% от оклада
Главная группа	От 120 до 150
Ведущая группа	От 90 до 120
Старшая группа	От 60 до 90
Младшая группа	До 60

Федеральной таможенной службой определяются конкретный размер и порядок выплат ежемесячной надбавки к основному окладу за особые условия прохождения государственной службы на должностях в таможенных органах.

Для мотивации сотрудников таможенных органов в качественном выполнении своей работы им выплачиваются премии. Для того чтобы определить размер премии необходимо рассматривать каждого сотрудника индивидуально, какой он вносит личный вклад, его отношение к служебному долгу и как он соблюдает служебную дисциплины. Размер премии для должностного лица таможенного органа не ограничивается верхним пределом, а устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Если сотрудник нарушил служебную дисциплину, то согласно решению руководителя таможенного органа такой сотрудник не может быть премирован.<sup>17</sup>

В 2020г. Особые изменения произойдут в сфере оплаты труда. Возможно увеличение заработной платы сотрудников таможенных органов. Пока нет официальных документов, которые подтверждают эту прибавку.

---

<sup>17</sup> Приказ Федеральной таможенной службы от 14 сентября 2006 г. N 876 "Об утверждении Порядка выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы федеральным государственным гражданским служащим таможенных органов Российской Федерации"

Есть только данные о том, что Президент решил повысить фиксированную ставку сотрудников. Будут выделены денежные средства на индивидуальный рацион питания (паек) оплату выходных, и работы сверх нормы в данной сфере это является очень актуально, так как количество часов переработки колоссальное. Единственным методом для повешения окладов сотрудников таможенных органов, станет индексация цен заработных выплат. В данный момент из-за кризисной ситуации в государственном бюджете нет дополнительных средств для осуществления других мер социальной поддержки. Удивительно, что властям до сих пор удается сдерживать рост зарплат и не проводить обязательную индексацию. Но в сегодняшних условиях ее нужно проводить для всех представителей бюджетных служб. Заработные платы сотрудников таможенных органов проиндексируются в среднем на 4% , этот коэффициент соответствует ожидаемому уровню инфляции в 2020г. Прибавка рассчитывается на основе чистого оклада, то есть премии и надбавки в неё не входят.

## **2.2 Социальное обеспечение работников таможенных органов Российской Федерации.**

Социальное обеспечение – форма выражения социальной политики государства, направленная на материальное обеспечение определённой категории граждан из средств государственного бюджета и специальных внебюджетных фондов в случае наступления событий, признаваемых государством социально значимыми с целью выравнивания социального положения граждан по сравнению с остальными членами общества.<sup>18</sup>

С изменениями на 2020 году, если при исполнении своих служебных обязанностей погибает сотрудник таможенных органов, то

---

<sup>18</sup> Право социального обеспечения : учебник для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.] ; под редакцией Ю. П. Орловского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2017. — 524 с.

семье погибшего и его иждивенцам выплачивается единовременное пособие, в размере двенадцати с половиной годовых денежных окладов, погибшего по последней занимаемой им в таможенных органах Российской Федерации должности. До 2020 года данное пособие было в десятикратном размере от годового денежного содержания. Несоввершеннолетним детям погибшего будет выплачиваться пособие в размере ежемесячной заработной платы, погибшего по последней занимаемой им должности до наступления совершеннолетия.

Если при исполнении служебных обязанностей, сотрудник таможенных органов получает телесные повреждения, которые мешает ему в дальнейшем заниматься профессиональной деятельностью, то указанному лицу выплачивается один раз пособие в пятикратном размере годового денежного содержания, а после, в течение 10-ти лет разница между размером его месячной заработной платы и размером пенсии. При получении иных телесных повреждений ему выплачивается единовременное пособие в пятикратном размере его месячной заработной платы, по последней занимаемой должности.

В полном объёме возмещается ущерб, причиненный имуществу должностного лица или членам его семьи, из средств федерального бюджета, после того, как эта сумма спишется с виновных лиц.

Годовое денежное содержание должностного лица таможенного органа Российской Федерации – это все виды денежных выплат, которые указанное лицо должно было бы получить в год гибели или причинения вреда его здоровью. Выплаты производятся таможенным органом, в котором работал сотрудник до момента гибели. В случае невозможности произвести выплаты данным таможенным органом, то ответственность

по выплатам переходит его правопреемникам или вышестоящим органом.

19

Жизнь и здоровье каждого сотрудника таможенного органа застрахована в соответствии с Законодательством Российской Федерации. Страховая сумма выплачивается:

- в случае гибели (смерти) застрахованного должностного лица в период службы в таможенных органах Российской Федерации либо до истечения одного года после увольнения из них вследствие ранения (контузии), иных телесных повреждений, заболевания, полученных при исполнении служебных обязанностей, его наследникам (по предъявлении свидетельства о праве на наследство) – в размере 12,5-кратного годового денежного содержания;

- при установлении инвалидности в связи с исполнением служебных обязанностей в период службы либо до истечения одного года после увольнения из таможенных органов Российской Федерации:

- инвалиду I группы – в размере 7,5-кратного годового денежного содержания;

-инвалиду II группы – в размере 5-кратного годового денежного содержания;

- инвалиду III группы – в размере 2,5-кратного годового денежного содержания;

-в случае получения тяжкого телесного повреждения в связи с исполнением служебных обязанностей выплачивается в размере годового денежного содержания, а в случае получения менее тяжкого телесного повреждения – в размере полугодового денежного содержания.

---

<sup>19</sup> *Геращенко, Г. П.* Экономика таможенного дела : учебник и практикум для вузов / Г. П. Геращенко, В. Ю. Дианова, Е. Л. Андрейчук ; под редакцией Г. П. Геращенко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 288 с.

Страховая сумма по данному виду страхования выплачивается независимо от выплат по другим видам страхования и выплат в порядке возмещения вреда.<sup>20</sup>

Годовое денежное содержание должностного лица таможенного органа Российской Федерации определяется по последней занимаемой этим лицом должности в таможенном органе Российской Федерации и включает в себя все виды денежных выплат, которые указанное лицо должно было бы получить в год наступления страхового случая.

Трудовые льготы, которые были введены в 2020г.

Сотрудники таможенных органов России имеют право использовать ежегодный отпуск сроком до тридцати рабочих дней. В тридцать дней не входит время, потраченное на путь к месту отдыха, и на дорогу домой. Так же сотрудники таможенных органов имеют право брать отпуск в связи с личными обстоятельствами. Данный вид отпуска не превышает пятнадцати дней. Отпуск в связи с личными обстоятельствами может быть реализован при: смерти или серьёзными проблемами со здоровьем одного их членом семьи сотрудника; при любом стихийном бедствии, где жертвой стал сотрудник таможенных органов или один из членов его семьи. Сотрудники Федеральной таможенной службы имеют право оформить дополнительный отпуск в случае, если их служебная деятельность проходит местах опасных для жизни.

Сотрудник, чей стаж работы превышает или равен двенадцати лет, имеет право на тринадцатидневный отпуск по истечении трехлетнего периода.

В 2020 году были введены преференции на транспортные средства.

---

<sup>20</sup> Распоряжение Федеральной таможенной службы от 19 октября 2006 г. № 385-р «О Методических рекомендациях по вопросам выплаты пособий и сумм возмещения имущественного ущерба в случае гибели или получения телесных повреждений должностным лицом таможенного органа Российской Федерации в связи с исполнением служебных обязанностей»

Данный вид преференций распространяется на сотрудника ФТС и на членов его семьи. Сотрудник таможенных органов имеет право пользоваться бесплатно любым общественным транспортом, при предъявлении удостоверения.

В том случае, если транспортные услуги связаны с международными путешествиями, то члены семьи сотрудника таможенных органов имеют право на бесплатный проезд в следующих случаях:

- Потребность в проезде к месту проведения ежегодного отпуска. Реализовываться только на территории Российской Федерации и распространяется исключительно на одного члена семьи;
- Командирование служащего таможни (в отсутствие членов его семьи);
- Смена работником таможенного органа места прохождения службы в другом регионе Российской Федерации;
- Необходимость в посещении медицинского учреждения с целью прохождения обследования или лечебных процедур. Указанная привилегия распространяется также и на покрытие расходов, связанных с обратной дорогой. Может быть предоставлена в только случае наличия соответствующего заключения медицинской комиссией;
- Ввиду возникновения желания посетить место погребения погибшего работника ФТС;

Согласно предписаниям статьи 44.1 ФЗ «О службе в таможенных органах РФ», служащий таможенных органов в рамках реализации своих трудовых обязанностей имеет право на использование следующих преференций:

Обеспечение проездной документацией, позволяющей в бесплатном порядке пользоваться услугами всех видов общественного транспорта (за исключением службы такси). К указанным средствам

передвижения относится не только городской транспорт, но также и автобусы пригородного и местного сообщения.

При командировании указанного госслужащего в другой регион страны, последний имеет право на получение во внеочередном порядке возможности бронирования комнаты в гостинице или отеле, а также бесплатного приобретения проездных документов на все возможные виды транспорта, следующие к месту дислокации нового места прохождения службы. Указанная возможность предоставляется таможенному работнику в случае документального подтверждения факта командирования.

В случае задержания работником таможенной службы лица, нарушившего или подозреваемого в нарушение действующего законодательства, такой сотрудник может воспользоваться своим правом на бесплатный проезд на любом виде муниципального транспорта с целью доставки задержанного к месту выяснения обстоятельств совершенного правонарушения. Для выполнения указанных действий работнику ФТС необходимо иметь при себе служебное удостоверение.

Установка служащему таможи городского телефона. Указанные действия проводятся в срок не позднее одного года с момента подачи заинтересованным лицом соответствующие заявки.

Одной из наиболее внушительных привилегий для работников таможенного органа можно назвать скидку, предоставляемую указанным лицам во время приобретения квартиры или жилого дома. Суть данной преференции состоит в том, что во время покупки жилого помещения, стоимость недвижимости не уменьшается в автоматическом порядке, но государство берет на себя функцию частичного погашения суммы, необходимой для оплаты стоимости жилья путем выдачи госслужащему соответствующий субсидии. Однако для того чтобы получить указанную

льготу, работнику таможи необходимо соответствовать некоторым условиям, а именно:

- В собственности у членов семьи работника ФТС не должно быть никакой пригодной для проживания недвижимости;
- Служащий таможи вместе со своей семьей должны быть обособлены в арендованной квартире или жилом доме, который не отвечает установленным законом санитарным нормам или лимитам жилплощади на одного жильца;
- Таможенный служащий должен быть внесён в список лиц, которые нуждаются в оптимизации условия проживания.

Вместе с перечисленными привилегиями работники таможенных ведомств также наделены правом получения коммунальной льготы, которая предусматривает возможность компенсации половины суммы, начисленной за пользование коммунальными услугами. Однако с учетом того, что указанная преференция имеет компенсационный характер, заинтересованному лицу необходимо в первую очередь погасить всю имеющуюся задолженность в отношении коммунальных платежей и уже после этого приступить к процессу оформления льготы через органы Пенсионного фонда или соответствующий отдел ФТС.

Сотрудники таможенных органов и члены их семей имеют право на безвозмездной основе получить медицинскую помощь в специальных учреждениях системы таможенных органов, а так же лечение в санаториях, пансионатах и домах отдыха.

Один раз в год сотрудникам таможенных органов выплачиваются денежные средства для оплаты путевок своих детей в возрасте от 6 до 15 лет.

На безвозмездной основе для прохождения лечения выдаются путевки ФТС в санатории, в случае получения травмы или болезни сотрудника, в ходе несения службы.<sup>21</sup>

Для сотрудников таможенных органов и их семей пенсионное обеспечение осуществляется Государственным таможенным комитетом Российской Федерации.<sup>22</sup>

После выхода на пенсию лица таможенных органов имеют право на медицинское обслуживание, в учреждениях в которых стояли на учете.<sup>23</sup>

### **2.3. Основные направления совершенствования системы методов мотивации и стимулирования сотрудников таможенных органов РФ.**

Гражданские служащие - основа государственного механизма от того, как они исполняют свои обязанности, зависит эффективность государственного управления. Для повышения эффективности государственного управления, нужно повысить качество и результативность работы гражданских служащих, а для этого им нужен стимул.

Стимулирование деятельности — это всегда, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда. В частности, стимулирование труда сотрудников таможенной службы — это комплекс мер, направленных на обеспечение эффективной трудовой деятельности таможенного

---

<sup>21</sup> Приказ Федеральной таможенной службы от 30 декабря 2013 г. № 2460 “Об утверждении Требований к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в таможенные органы по контракту, сотрудников таможенных органов и граждан, прошедших службу в таможенных органах Российской Федерации”

<sup>22</sup> Инструкции о порядке пенсионного обеспечения сотрудников таможенных органов Российской Федерации и их семей (с изменениями на 21 декабря 2017 года)

персонала путем принуждения, вознаграждения и побуждения. Цель стимулирование заключается в повышение эффективности и результативности сотрудника, обеспечение приверженности сотрудника и удержание его в организации. Для этого используется мотивация.<sup>24</sup>

Стимулирование и мотивация это два взаимодополняющих элемента. Стимулирование должно быть индивидуальным и направлено на конкретного сотрудника. Стимулирование направлено на закрепление структуры интересов и ценностей служащего. Мотивация ориентирована на изменение этой структуры для развития деятельного потенциала личности. Стимул становится мотивом, когда проникает во «внутренний» мир человека.

Главным элементов в системе мотивации является оплата труда. Но только одной материальной заинтересованности будет мало, она всегда должна дополняться другими видами мотивации.<sup>25</sup>

Есть несколько способов для повышения мотивации сотрудников таможенных органов:

–Реструктуризация работы – пересмотреть поставленные задачи перед сотрудниками.

–Увеличение должностных обязанностей.

–Обогащение работы специальными проектами - выявление талантов и расширение индивидуальной сферы ответственности.

–Периодическая ротация кадров между структурными подразделениями – для устранения монотонности на службе.

–Решение возникающих проблем в коллективе за счет формирования многофункциональных групп из числа сотрудников.

– Создание и обучение групп людей для проведения семинаров по обмену идеями и выработке решений различных проблем.

---

<sup>24</sup> Учебное пособие / Большаков, А.С. Менеджмент. - СПб.: «Издательство Питер», 2012. – 160 с

<sup>25</sup> Э.А. Уткин «Мотивационный менеджмент», М, из-во «ЭКМОС», с. 11

–Обучение и развитие — переориентирование процесса обучения на более широкий диапазон вопросов, касающихся профессионального развития.

–Ориентация структуры управления таможенным органом на качественные показатели и стимулирование с использованием адресной выплаты премий.

–Увеличение потенциала карьерного роста за счет повышения квалификации.

–Гибкий график работы.

–Давать возможность делать какую-то часть работы дома.

– Проводить семинары по реструктуризации работы.

–Исследования уровня удовлетворенности персонала.

–Система внесения предложений сотрудниками — возможность сотрудников высказывать свои предложения по изменениям в рабочем процессе или коллективе.

–Внутренние журналы и информационные бюллетени — формирование внутреннего редакционного коллектива и выпуск журнала, содержащего официальную и общую информацию.

–Общественные и культурные мероприятия – узнать чем увлекаются сотрудники вне рабочее время с целью организации тематических мероприятий.

–Медицинское обслуживание и прочие услуги — создать систему управления всеми льготами, с целью более эффективного распространения информации и собственно выгод.

Для повышения мотивации сотрудников таможенных органов, необходимо понять систему управления персоналом. Сделать это можно, только если: ужесточить отбор при приеме на работу; прогнозировать потребности службы в специалистах определенной квалификации; анализировать маркетинг рынка труда с целью привлечения и отбора сотрудников, мотивация которых совпадает с целями развития и задачами

службы; формировать банк кадров на федеральном и региональном уровне с целью ротации и продвижения персонала.<sup>26</sup>

Таможенная служба имеет меньшее денежное содержание, в отличие от коммерческих организаций и поэтому с каждым годом ей становится все сложнее с ними конкурировать. Помимо маленького денежного содержания, так же отсутствует система повышения квалификации сотрудников и карьерный рост.

По причине того, что работа в таможенных органах связана с большим объемом работы и огромной ответственностью за свои действия, это оказывает психологическое давление, поэтому текучесть кадров является одной из проблем в этой сфере. Для того чтобы избежать текучести кадров, необходимо пополнять таможенные органы профессионально подготовленными кадрами, оптимально использовать знания служащих, их навыки и способности, следить за рациональной половозрастной структурой, стимулировать постоянное развитие в профессиональной сфере.

Для того чтобы простимулировать деятельность сотрудников таможенных органов было принято решение об использовании зарубежного опыта в обучение государственных служащих:

- развивать у руководителей качества лидера и формировать стратегическое мышление;
- отправлять на стажировку в частные компании;
- привлечь к трудовой деятельности индивидуальных наставников.

Создание условия для карьерного роста сотрудников таможенных органов в разы снижает текучесть кадров и повышает эффективность и качество деятельности таможенных органов.

---

<sup>26</sup> Османова, Е. В. Пути совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах 2016. — № 26 (130). — С. 371-373

Сотрудник должен быть всегда проинформирован о возможностях его продвижения по карьерной лестнице. Тогда он будет составлять план индивидуального развития, что позволит удовлетворить потребности сотрудника в карьерном росте и стать еще более уверенным в себе.

Карьерный рост способствует удовлетворению всех потребностей сотрудника.

Еще одна форма мотивации – выбор дополнительных вознаграждений за трудовую деятельность, например, льготы (отдых в санаториях, бесплатные обеды и др.), которыми могут воспользоваться только сотрудники таможенных органов с определённым стажем работы.

Можно сделать вывод о том, что выбор способа мотивации сотрудников зависит от целого ряда факторов. В каждой организации ответственным за мотивацию является руководитель, так как именно он делает упор на тот или иной способ мотивации. Если в результате выполненных мероприятий, руководитель не получил желаемые результаты, он либо выбрал не тот способ, либо не реализовал его в должной мере.<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 314 с.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Механизм работы в таможенных органах Российской Федерации простроен на основе демократических принципов, которые закреплены в Конституции Российской Федерации.

Кадры являются главным звеном в развитии таможенного дела. Способность сотрудников таможенных органов быстро, качественно, своевременно и эффективно выполнять функции и задачи, которые поставлены перед ними, называется кадровым потенциалом.

Кадровый потенциал сотрудников определяется многими факторами, например, их средний возраст и стаж работы, уровень профессиональной подготовки, заинтересованность в конечном результате, число занятых сотрудников и т.д. Так же немаловажным фактором является престиж профессии, расстановка кадров и оплата труда.

Для каждой сферы деятельности, в том числе и для таможенной системы важно иметь баланс между рабочими местами и трудовыми ресурсами, как по качеству, так и по количеству. Каждый год система таможенных органов пополняется новыми кадрами. Основным источником пополнения кадров является Российская таможенная академия (РТА), ее филиалы, а так же другие высшие учебные заведения страны, имеющие направление, связанные с таможенным делом.

Оплата труда сотрудников таможенных органов включает в себя такие составляющие как, должностные оклады, тарифные ставки, оклады специального звания, оклады за классный чин, премии, надбавки и другие выплаты. Оклады сотрудников, которые работают в Федеральной таможенной службе, разделены по статусу таможенных органов.

Надбавка за работу с информацией являющейся государственной тайной, надбавка за работу с шифрами, надбавка за обладание ученой

степенью, надбавка за стаж работы и квалификационный разряд, надбавка за ненормированный рабочий график – виды ежемесячных надбавок, выплачиваемых сотрудникам таможенных органов. Размер оклада, премии и надбавки, утверждается начальником таможенного органа.

В данном курсовом проекте были рассмотрена организация, системы оплаты труда и социального обеспечения сотрудников таможенных органов и сделан анализ основных направлений системы мотивации и стимулирования сотрудников таможенных органов.

В заключении необходимо отметить, что заработная плата, сотрудников таможенных органов, несмотря на все добавки и премии, не соответствует тому, объёму работы, который они выполняют. В настоящее время на таможенные органы ложится большой груз ответственности за безопасность нашей страны и за ее денежное содержание, потому что почти половина государственного бюджета это таможенные сборы. Так как таможенные органы играют большую роль в жизни государства, то оплата труда привлечение квалифицированных сотрудников и сбалансированная система управления персоналом в системе Федеральной таможенной службы России является очень важной частью мотивации и стимулирования трудовой деятельности всех ее работников.

Если усовершенствовать систему мотивации и стимулирования труда в таможенных органах и ужесточить условия набора сотрудников, то с большой вероятностью низкоквалифицированные люди будут отсеиваться на первых стадиях и останутся только профессионалы своего дела..

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «О службе в таможенных органах Российской Федерации» от 21.07.1997 № 114-ФЗ (последняя редакция)
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ (последняя редакция)
3. Постановление Правительства РФ от 2 февраля 1998 г. N 103 "О порядке исчисления выслуги лет для назначения и выплаты пенсий и пособий лицам, проходившим службу (работавшим) в таможенных органах Российской Федерации, и их семьям"
4. Приказ ФТС РФ от 30.03.2005 № 257 (ред. от 29.04.2005) «О внесении изменений в Приказ ГТК России от 02.04.2001 № 327»
5. Приказ ФТС России от 16.12.2011 № 2529 (ред. от 06.11.2013) «О системе оплаты труда работников таможенных органов Российской Федерации и учреждений, находящихся в ведении ФТС России, установленной в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583» (вместе с «Порядком организации системы оплаты труда работников таможенных органов Российской Федерации и учреждений, находящихся в ведении ФТС России») (Зарегистрировано в Минюсте России 30.01.2012 № 23058)
6. Приказ ФТС России от 26 сентября 2012 г. N 1926 "Об утверждении перечня типовых структурных подразделений таможенных органов Российской Федерации"
7. Приказ ФТС РФ от 08.04.2011 N 758 "Об утверждении типовых положений о подразделениях кадровой службы регионального таможенного управления и кадровых подразделениях таможни"
8. Приказ ФТС России от 31.07.2012 N 1535 (ред. от 27.08.2015) "Об утверждении квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей по

должностям федеральной государственной гражданской службы в центральном аппарате ФТС России, в представительствах таможенной службы Российской Федерации за рубежом и таможенных органах Российской Федерации" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.08.2012 N 25172)

9. Приказ ФТС России от 18 октября 2005 г. N 970 "Об утверждении Положения об организационно-штатной работе в таможенных органах Российской Федерации и в учреждениях, находящихся в ведении ФТС России"

10. Приказ Федеральной таможенной службы (ФТС России) от 7 апреля 2014 г. N 649 г. Москва "Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников таможенных органов Российской Федерации"

11. Приказ Федеральной таможенной службы от 11 марта 2012 г. N 443 "О ежемесячных процентных надбавках к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, сотрудникам, федеральным государственным гражданским служащим и работникам таможенных органов, учреждений, находящихся в ведении ФТС России, допущенным к государственной тайне на постоянной основе" (с изменениями и дополнениями)

12. Приказ Федеральной таможенной службы от 14 сентября 2006 г. N 876 "Об утверждении Порядка выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы федеральным государственным гражданским служащим таможенных органов Российской Федерации"

13. Приказ Федеральной таможенной службы от 30 декабря 2013 г. № 2460 "Об утверждении Требований к состоянию здоровья граждан, поступающих на службу в таможенные органы по контракту, сотрудников таможенных органов и граждан, прошедших службу в таможенных органах Российской Федерации"

14. Распоряжение Федеральной таможенной службы от 19 октября 2006 г. № 385-р «О Методических рекомендациях по вопросам выплаты пособий и сумм возмещения имущественного ущерба в случае гибели или получения телесных повреждений должностным лицом таможенного органа Российской Федерации в связи с исполнением служебных обязанностей»
15. Инструкции о порядке пенсионного обеспечения сотрудников таможенных органов Российской Федерации и их семей (с изменениями на 21 декабря 2017 года)
16. Андрейчук Е.Л., Дианова В.Ю., Смирнов В.П. «Экономика таможенного дела», Учебное пособие. 2016 г. – 304
17. Блинов Н. М., Кухаренко В. Б., Пашинский А. Г. Проектирование таможенной политики. М.: Книга и бизнес. 2016. - 502 с
18. *Геращенко, Г. П.* Экономика таможенного дела : учебник и практикум для вузов / Г. П. Геращенко, В. Ю. Дианова, Е. Л. Андрейчук ; под редакцией Г. П. Геращенко. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 288 с.
19. *Горелов, Н. А.* Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 163 с.
20. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 314 с.
21. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с.
22. Османова, Е. В. Пути совершенствования мотивации трудовой деятельности в таможенных органах 2016. — № 26 (130). — С. 371-37
23. Право социального обеспечения : учебник для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.] ; под редакцией Ю. П. Орловского. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2017. — 524 с.

24. *Староверова, К. О.* Управление персоналом в таможенных органах : учебник и практикум для вузов / К. О. Староверова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 240 с.
25. Учебное пособие / Большаков, А.С. Менеджмент. - СПб.: «Издательство Питер», 2015– 160 с
26. Э.А. Уткин «Мотивационный менеджмент», М, из-во «ЭКМОС», с. 11
27. Экономика труда : учебник для среднего профессионального образования / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020.