

Государственное казенное образовательное учреждение
высшего образования

«Российская таможенная академия»

Кафедра экономики таможенного дела

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему **«Совершенствование оплаты труда в таможенных органах»**

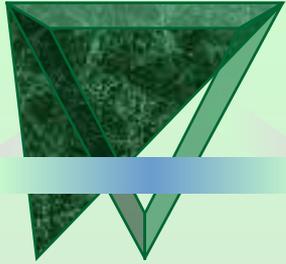
Научный руководитель:

М.А. Ноздрачев,
канд. экон. наук

Выполнил студент:

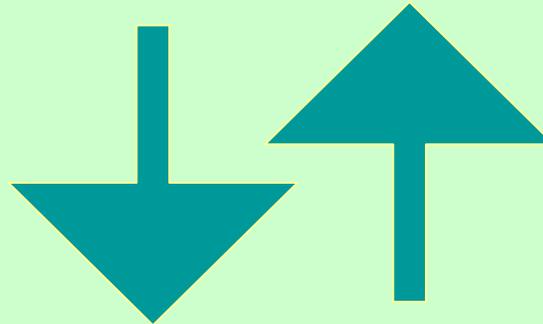
А.С. Аввакумова

Актуальность темы исследования

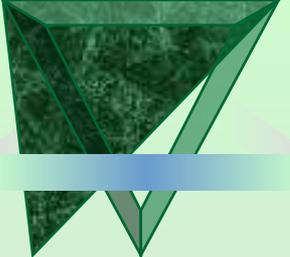


**Уровень образования
таможенников**

**Квалификация
таможенников**



**Оплата
труда**



Цель выпускной квалификационной работы (ВКР) – разработать предложения по совершенствованию оплаты труда в Смоленской таможни ФТС России.

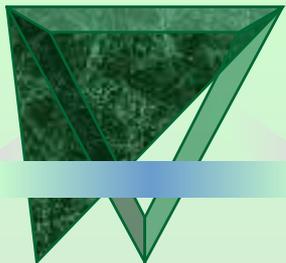
Для реализации цели поставлены следующие задачи:

- - рассмотреть сущность и содержание понятия «оплата труда»;
- - изучить методику анализа труда и его оплаты;
- - проанализировать особенности оплаты труда в таможенных органах;
- - рассмотреть характеристику деятельности Смоленской таможни ФТС России;
- - провести анализ состава и структуры оплаты труда в Смоленской таможни ФТС России;
- - разработать мероприятия по повышению эффективности использования оплаты труда.

Объектом исследования является Смоленская таможня ФТС России

Предметом исследования является оплата труда в таможенных органах Российской Федерации





Организационно-управленческая структура Смоленской таможни

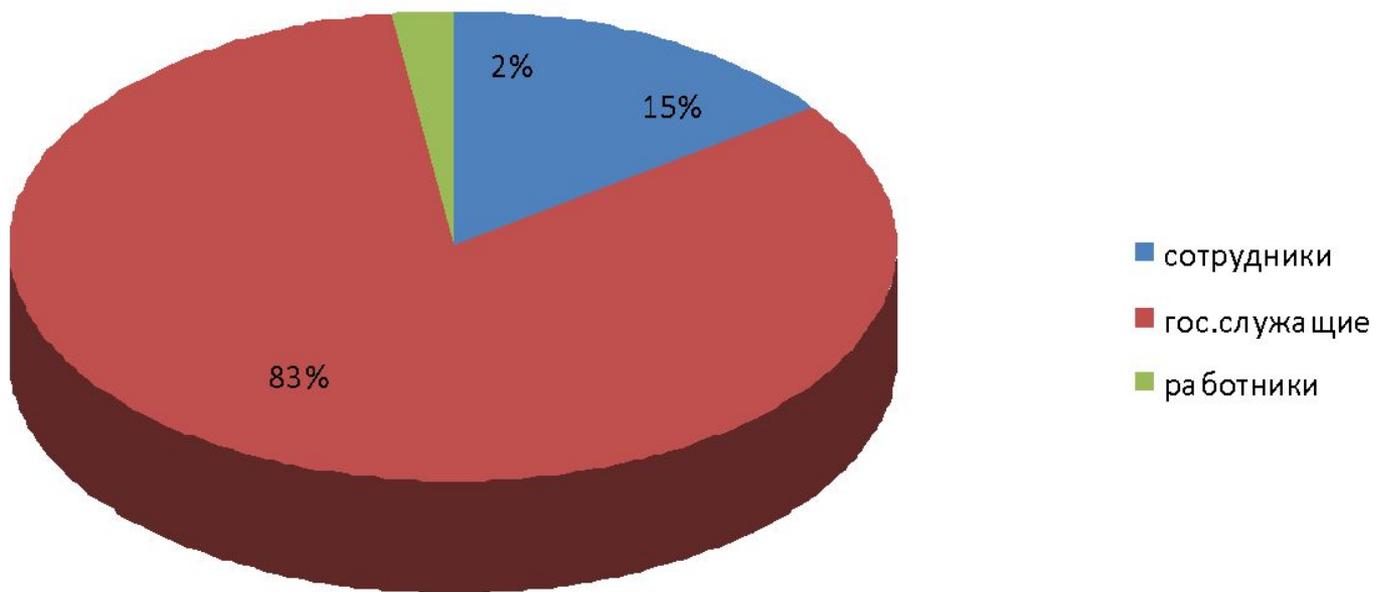


Обеспеченность персоналом Смоленской таможни по категориям за период 2013-2015 гг.

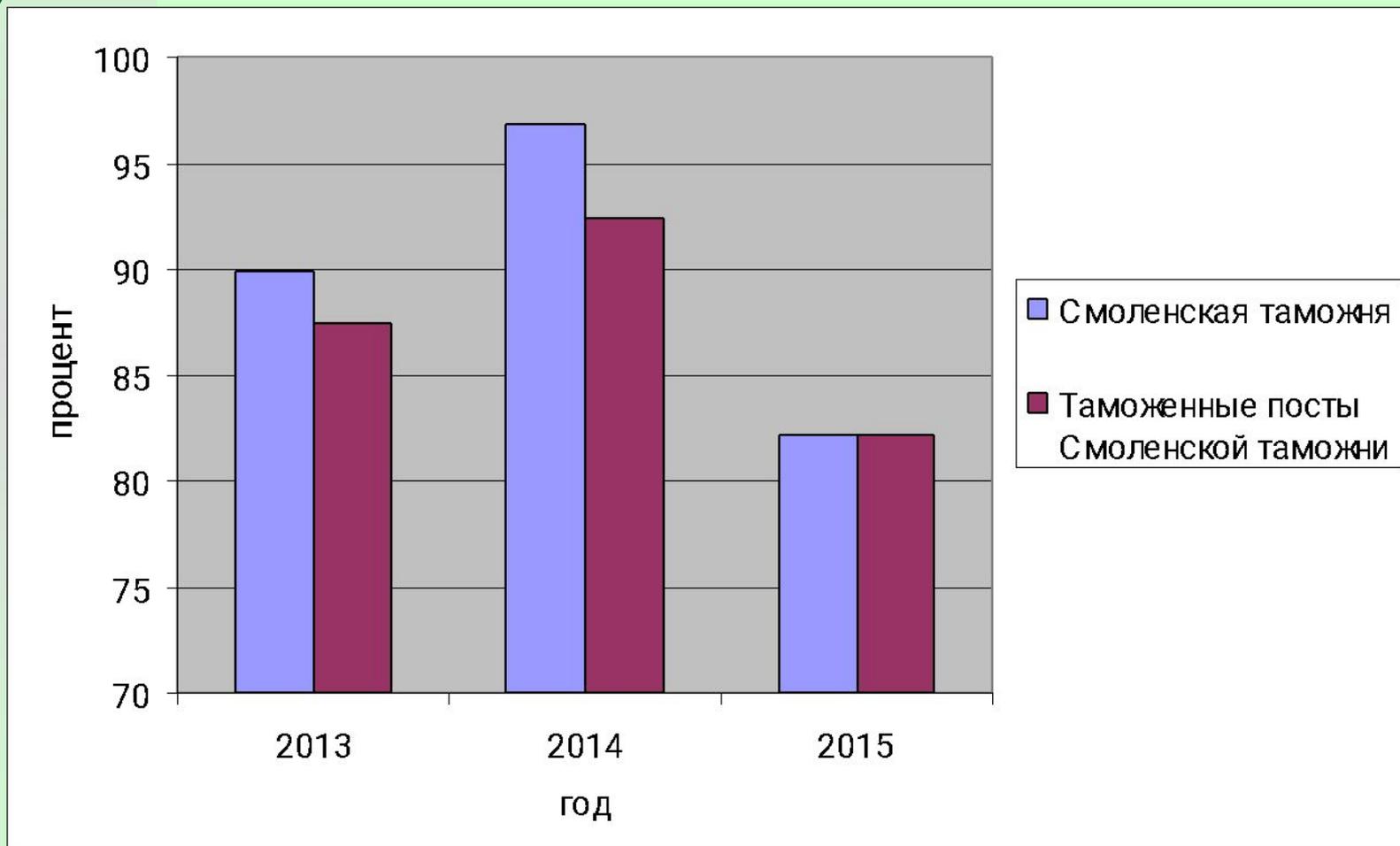
Год		Сотрудники	Федеральные государственные гражданские служащие	Работники
2013	План	198	697	34
	Факт	171	621	20
	Процент обесп. (в %)	86,4	89,1	58,8
2014	План	149	766	34
	Факт	132	726	19
	Процент обесп. (в %)	88,6	94,8	55,9
2015	План	149	766	34
	Факт	121	641	18
	Процент обесп. (в %)	81,2	83,7	52,9

Структура персонала Смоленской таможни по фактическим показателям за 2014-2015 гг.

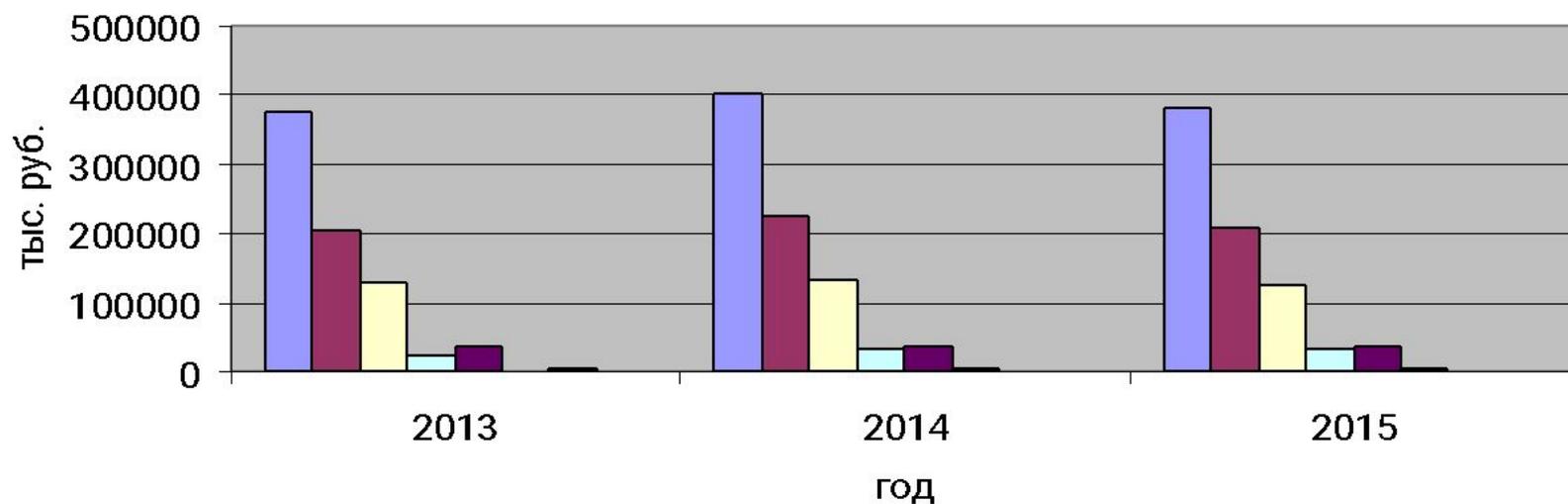
Структура трудовых ресурсов Смоленской таможни по фактическим показателям за 2014-2015 гг.



Сравнительный анализ обеспеченности Смоленской таможни и ее таможенных постов

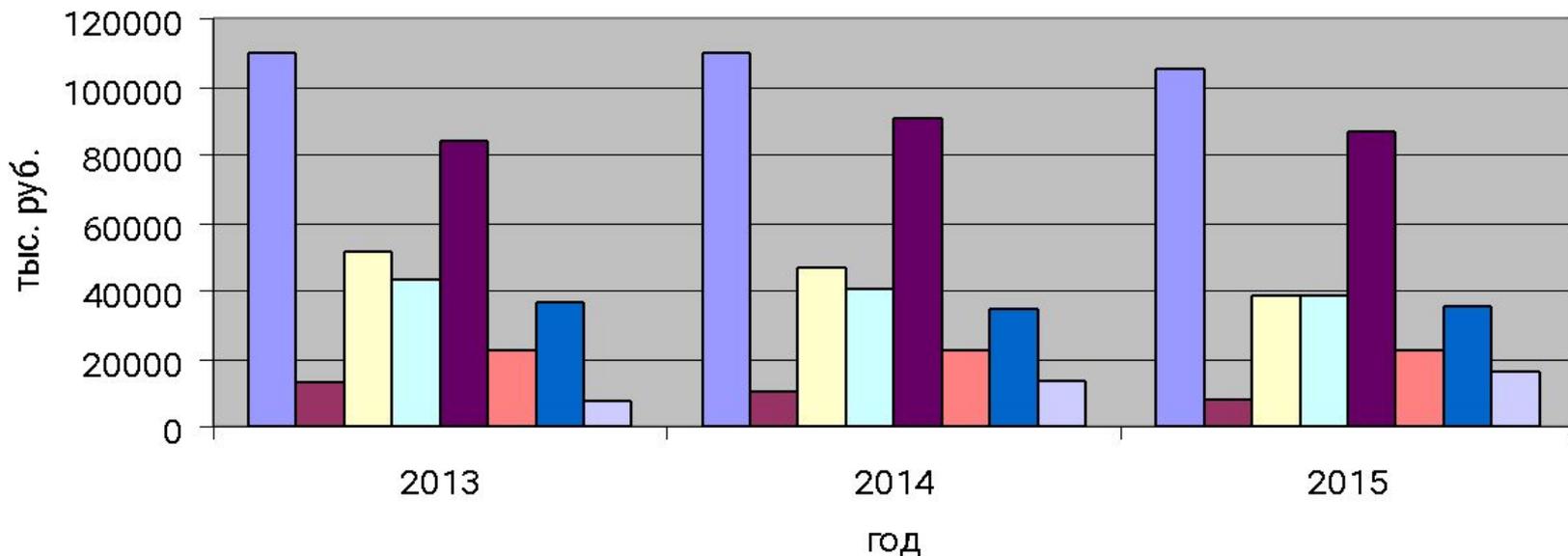


Динамика расходов на содержание персонала Смоленской таможни

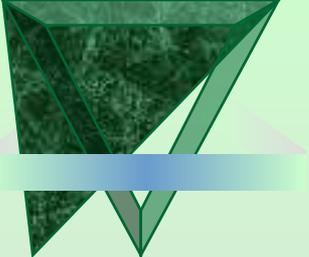


- Оплата труда
- Стимулирующие выплаты
- Премирование
- Поощрительные и иные выплаты
- Оплата отпусков
- Другие выплаты персоналу Смоленской таможни
- Прочие выплаты
- Материальная помощь при чрезвычайных обстоятельствах и иных случаях

Динамика весомых статей оплаты труда персонала Смоленской таможни



- По должностным окладам
- Компенсационные выплаты
- Надбавка за выслугу лет
- Квартальная премия
- Премия по итогам года
- Единовременная выплата к ежегодному отпуску
- Оплата ежегодных отпусков
- Оплата за нахождение в служебной командировке и на повышении квалификации

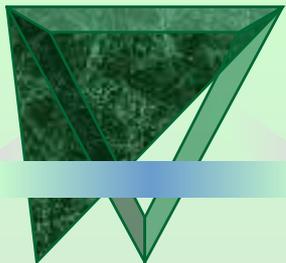


Проблемы и недостатки существующей системы оплаты труда

Проблемы и недостатки
существующей системы
оплаты труда

Отсутствие критериев
эффективности работы
должностных лиц

Система распределения
стимулирования
отсутствует



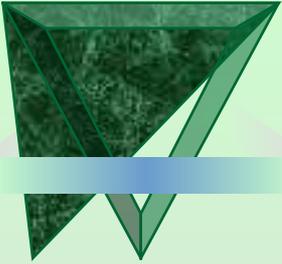
Предложение по совершенствованию системы оплаты труда

Предложения по совершенствованию системы оплаты труда

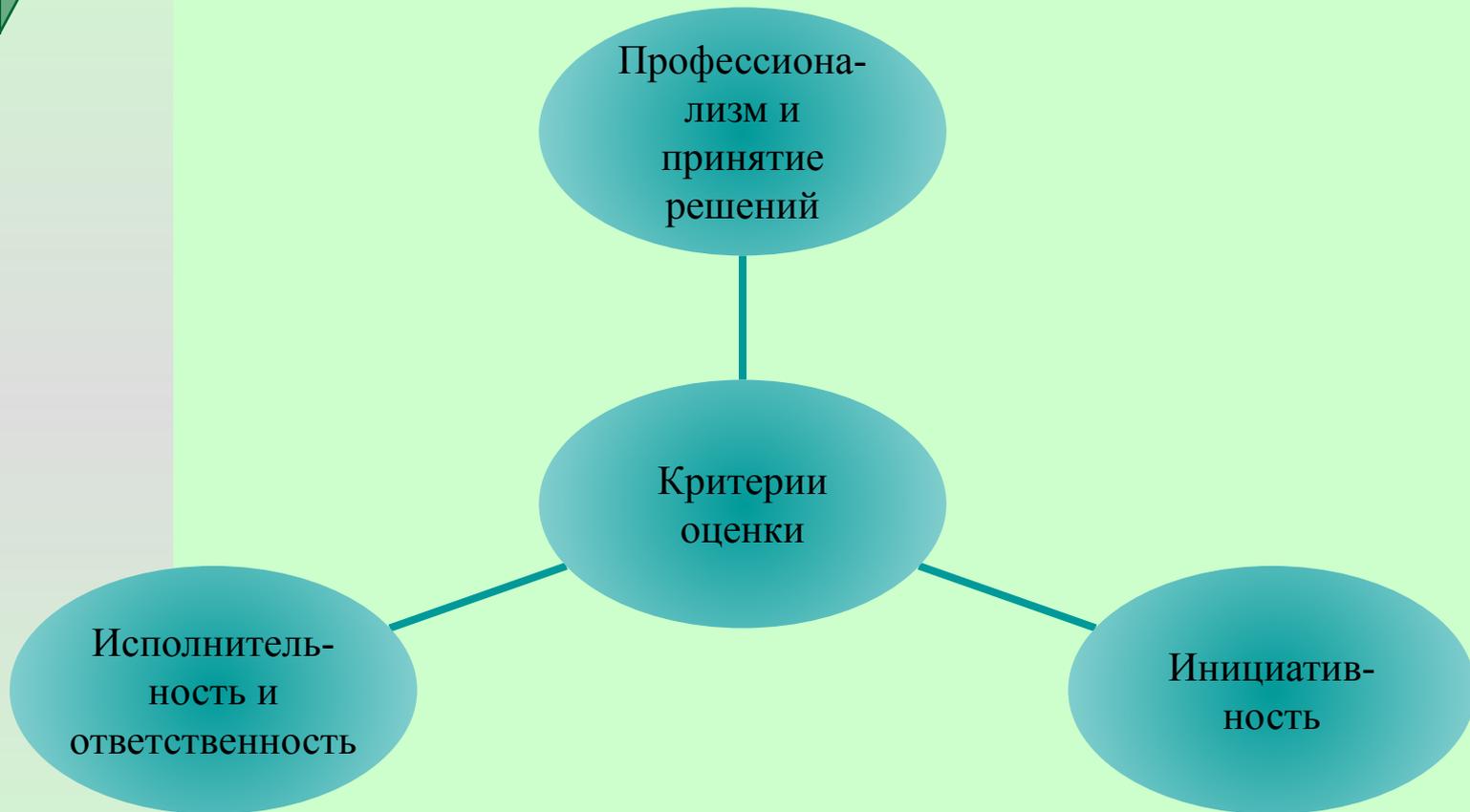
Отмена неэффективных стимулирующих выплат

Внедрение балльно-рейтинговой системы при распределении материального стимулирования

Введения взаимосвязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника

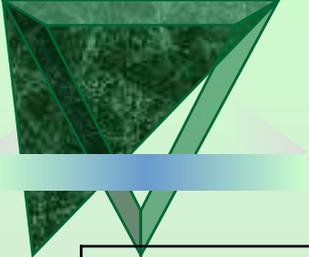


Внедрение балльно-рейтинговой системы



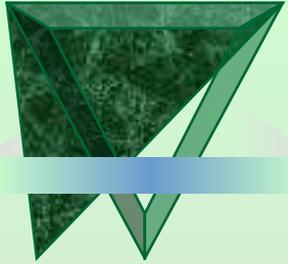
Оценка критериев по соответствующим параметрам

Степень важности	параметры	2	1	0
3	Профессионализм и принятие решений	Высокий уровень профессионализма, принимает решения без посторонней помощи.	Достаточно профессионален в своей деятельности, может принимать решения с . посторонней помощью	Систематически проявляет непрофессионализм в работе, зачастую неправильно принятые решения.
2	Исполнительность и ответственность	Исполняет все должностные обязанности, очень ответственно относится к своей работе.	Достаточно исполнительен, в меру ответственно относится к работе.	Систематически проявляет неответственность к работе.
1	Инициативность	Активен, постоянно предлагает новые варианты решения проблем, вносит новые предложения.	Достаточно активен, но не всегда проявляет инициативу.	Не проявляет инициативу.



Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
100 - 99,5 включительно	25
менее 99,5 - 95 включительно	20
менее 95 - 92,5 включительно	17
менее 92,5 - 87,5 включительно	15
менее 87,5	Не премируется за отчетный период



Спасибо за внимание!