

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:

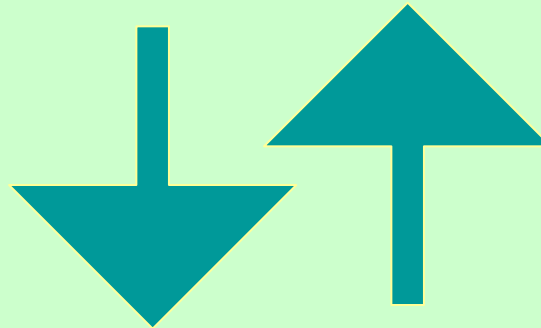
А.С. Аввакумова

# Актуальность темы исследования

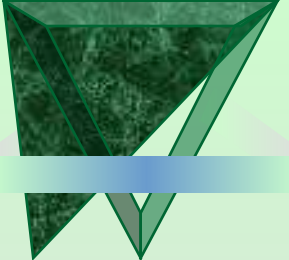


**Уровень образования  
таможенников**

**Квалификация  
таможенников**



**Оплата  
труда**



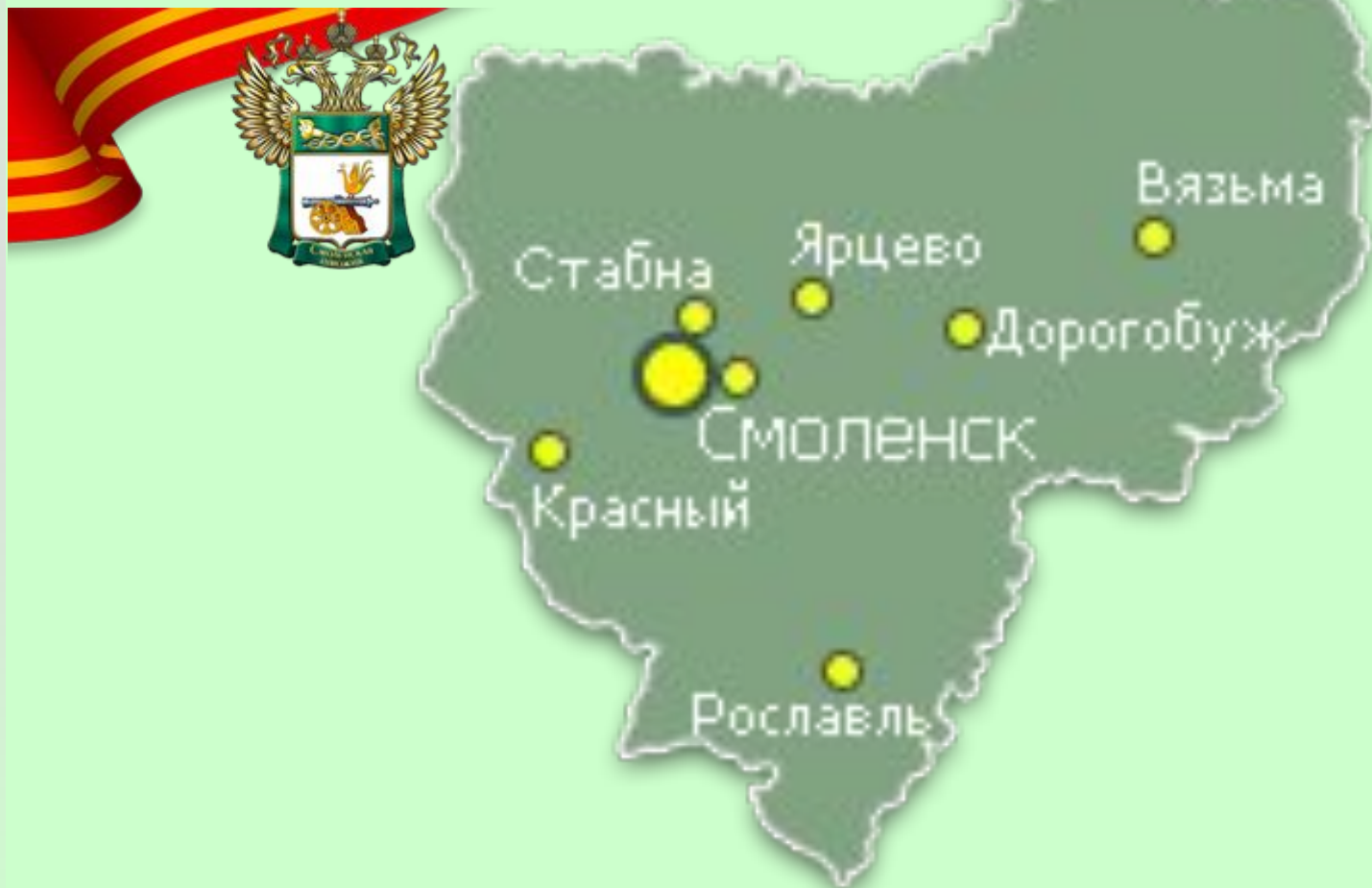
**Цель выпускной квалификационной работы (ВКР) – разработать предложения по совершенствованию оплаты труда в Смоленской таможни ФТС России.**

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

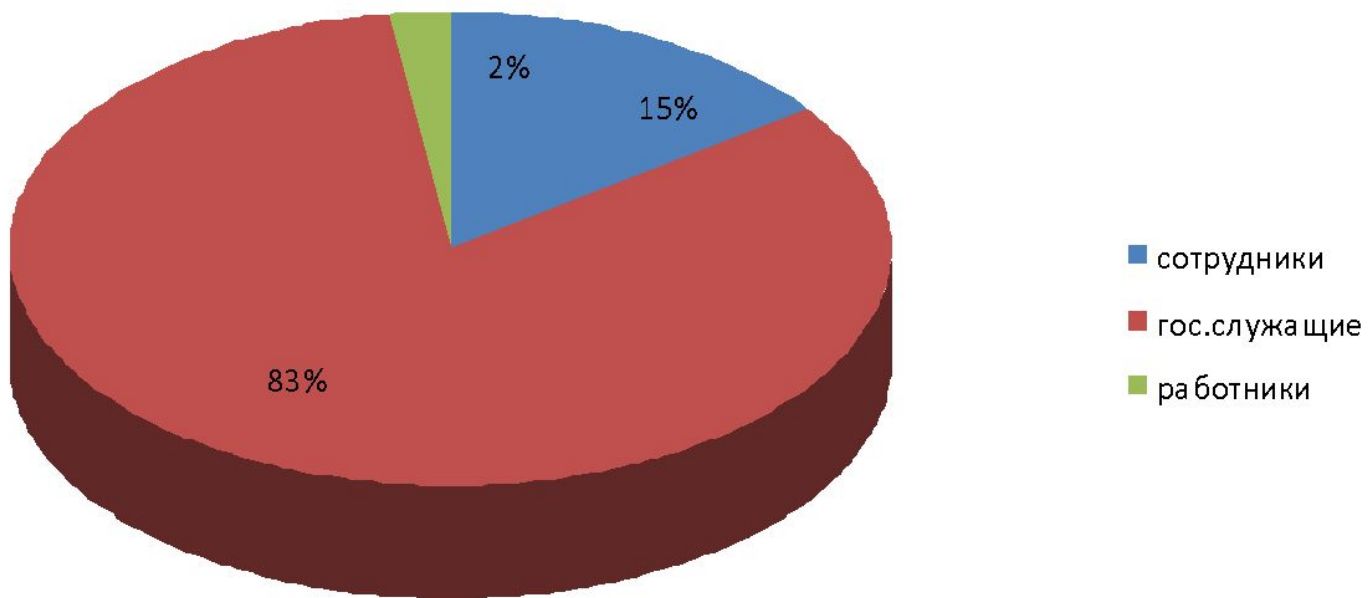


## Обеспеченность персоналом Смоленской таможни по категориям за период 2013-2015 гг.

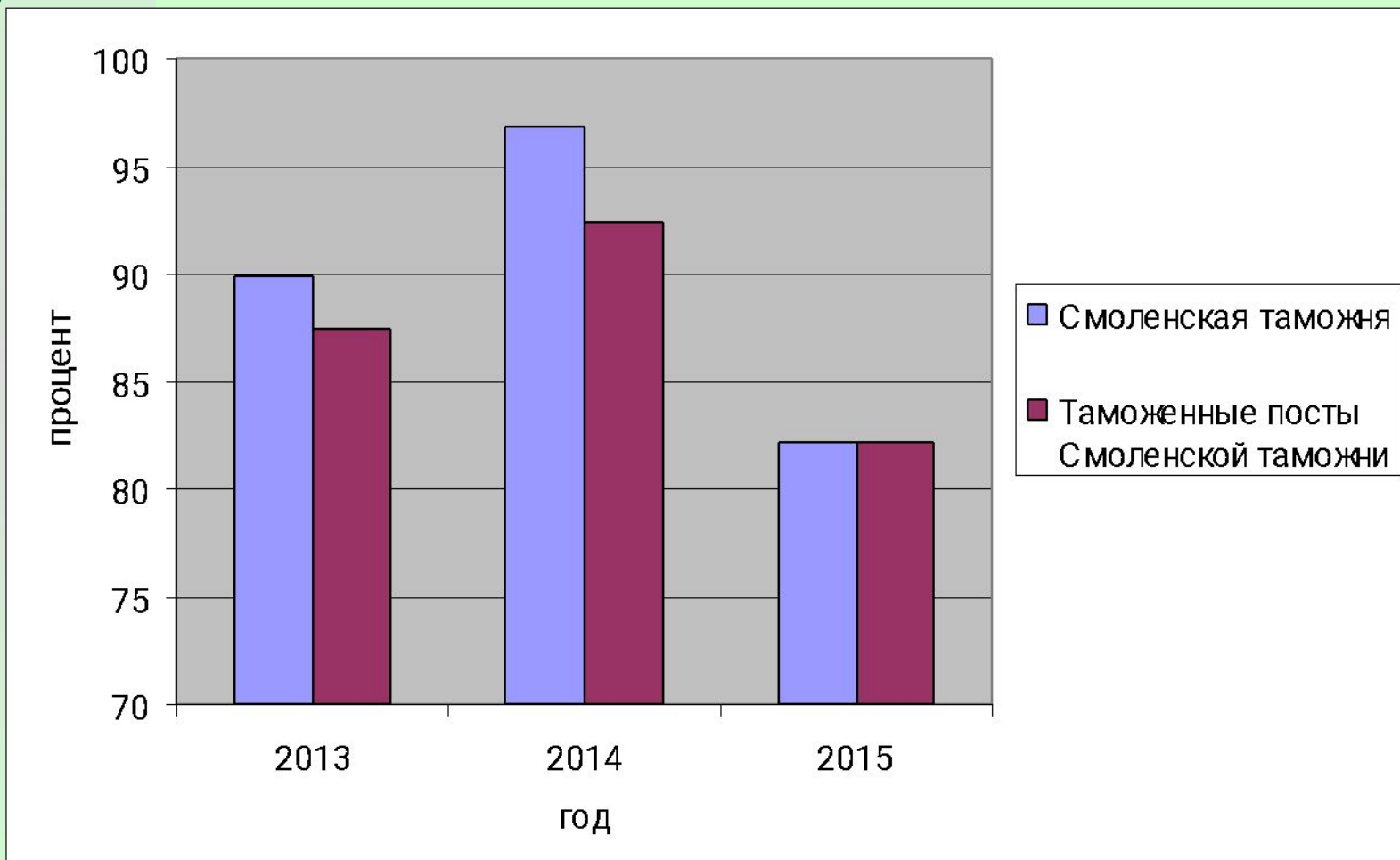
Год		Сотрудники	Федеральные государственные гражданские служащие	Работники
2013	План	198	697	34
	Факт	171	621	20
	Процент обесп. (в %)	86,4	89,1	58,8
2014	План	149	766	34
	Факт	132	726	19
	Процент обесп. (в %)	88,6	94,8	55,9
2015	План	149	766	34
	Факт	121	641	18
	Процент обесп. (в %)	81,2	83,7	52,9

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

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

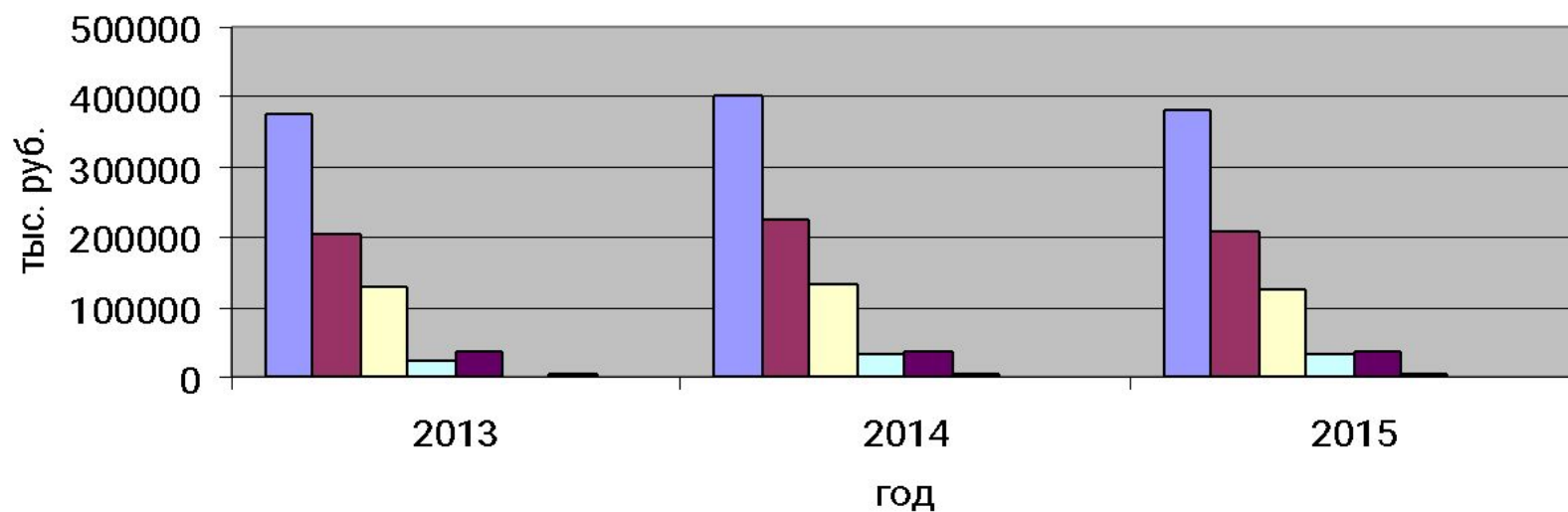


## Сравнительный анализ обеспеченности Смоленской таможни и ее таможенных постов



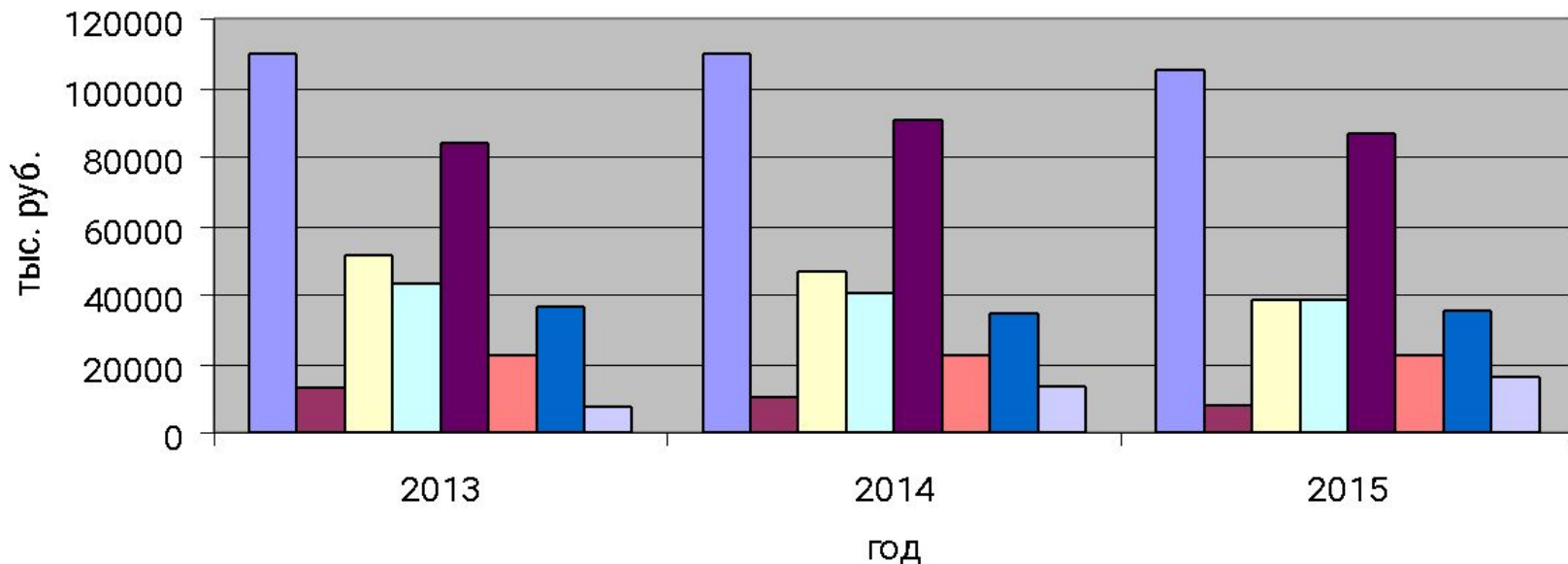


## Динамика расходов на содержание персонала Смоленской таможни

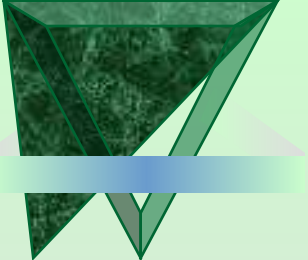


- Оплата труда
- Стимулирующие выплаты
- Премирование
- Поощрительные и иные выплаты
- Оплата отпусков
- Другие выплаты персоналу Смоленской таможни
- Прочие выплаты
- Материальная помощь при чрезвычайных обстоятельствах и иных случаях

## 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

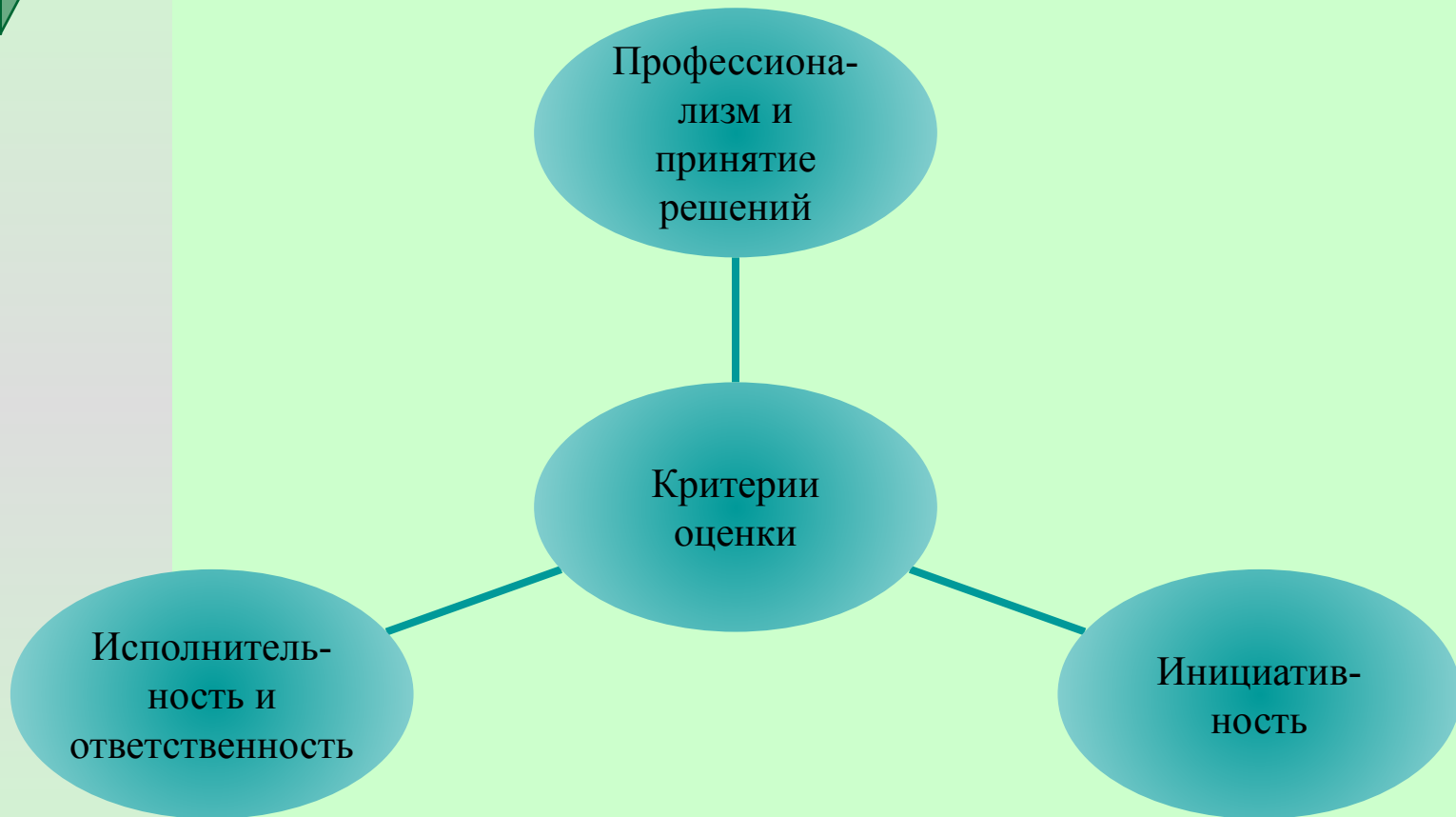
Отмена неэффективных стимулирующих выплат

Внедрение балльно-рейтинговой системы при распределении материального стимулирования

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

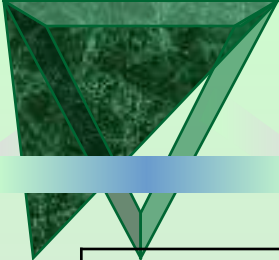


## Внедрение балльно-рейтинговой системы



## 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!**