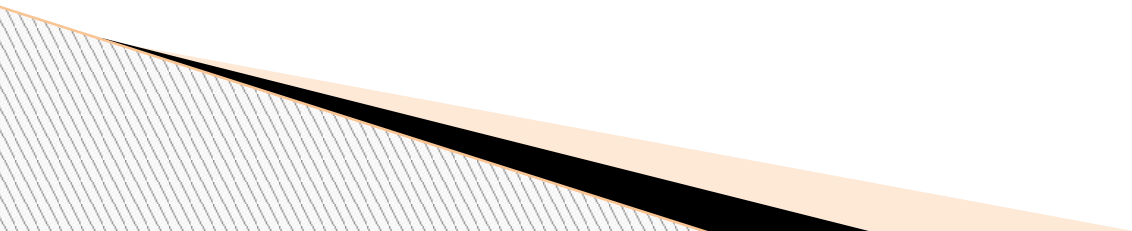
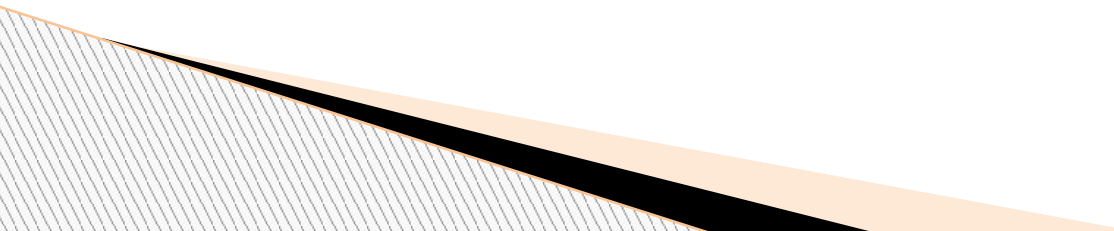


Оплата труда

- Заработная плата, и прежде всего ее размер, структура, распределение между различными категориями работающих, является не только экономической, но и социальной категорией. Именно зарплата, отражая распределительные отношения, претерпела наибольшие изменения при переходе от плановой экономики к рыночной.
- 

- Заработная плата — это выраженная в денежной форме часть общественного продукта, поступающая в личное потребление служащих и распределяемая в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда.

- Основную часть заработной платы служащих составляют их тарифные ставки или оклады, размер которых регулируется централизованно.
 - Различают номинальную и реальную заработную плату.
 - Номинальная заработная плата — это сумма заработка, выраженного в деньгах, полученного работником за определенный период времени.
 - Реальная заработная плата характеризует то количество товаров и услуг, которое может быть приобретено работником при данном размере денежной заработной платы и данном уровне цен на товары и услуги.
- 

Основными элементами организации оплаты труда являются:

▣ **1. Тарифная система оплаты труда**

- ▣ Тарифная система — совокупность экономических инструментов, с помощью которых осуществляется учет качества труда, дифференцируется уровень заработной платы по отраслям, внутри отраслей, по квалификационным признакам различных категорий труда.
- ▣ Основными элементами тарифной системы являются: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки (оклады), схемы должностных окладов, районные коэффициенты к заработной плате.
- ▣ Тарифная ставка — абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда.

2. Нормирование труда

- В нормах отражается мера затрат живого труда на создание материальных ценностей. При их разработке соблюдаются следующие принципы: все выполненные работы должны нормироваться; нормы устанавливаются на основе данных непосредственных наблюдений и научно-теоретических расчетов; нормы должны быть прогрессивными, т. е. соответствовать современному уровню техники и организации производства.

3. Формы и системы заработной платы

В современных условиях на предприятиях применяются различные формы и системы оплаты труда, но наибольшее распространение получили две формы оплаты труда — сдельная и повременная.

Сдельная оплата труда — это оплата труда за количество произведенной продукции (работ, услуг). Чаще всего на предприятии применяется не простая сдельная оплата труда, а сдельно-премиальная.

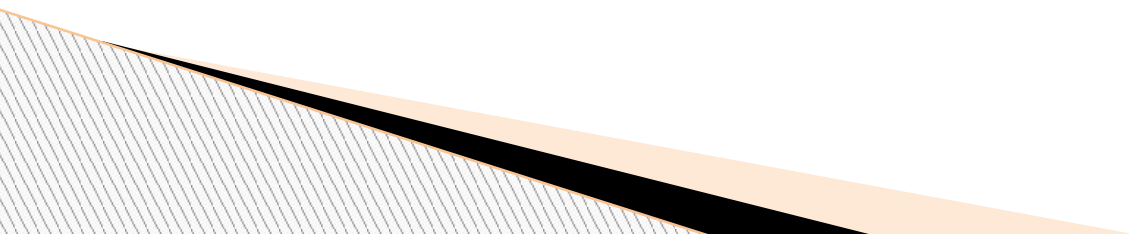
Сдельно-премиальная — это такая система оплаты труда, когда рабочий получает не только сдельный заработок, но и премию. Премия обычно устанавливается за достижение каких-то показателей: выполнение плана, заданий.

- ▣ *Повременная оплата труда* — это оплата труда за отработанное время, но не календарное, а нормативное, которое предусматривается тарифной системой.
- ▣ *Повременно-премиальная* — это такая оплата труда, когда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и определенный процент премии к этому заработку.
- ▣ *Аккордная система оплаты труда* — это разновидность сдельной оплаты труда, сущность которой заключается в том, что расценка устанавливается на весь объем подлежащих выполнению работ с указанием срока их выполнения.


4. Премирование служащих

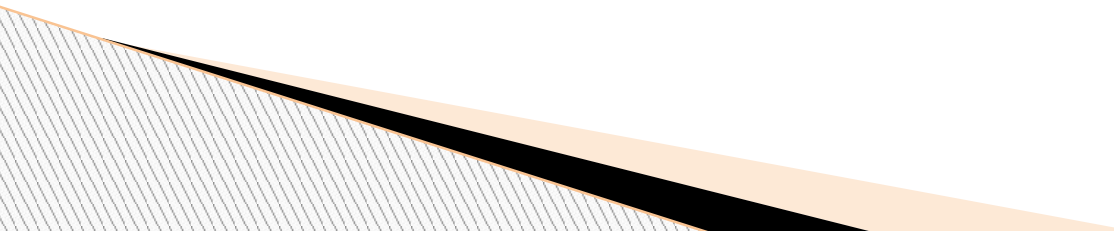
- ▣ Премирование за результаты работы производится из фонда заработной платы и фонда материального поощрения по следующим показателям (условиям): выполнении аккордного задания к установленному календарному сроку и досрочно при сокращении нормативного времени и высоком качестве работ; своевременное качественное выполнение заданий; рост производительности труда и т. д.

Формы и системы заработной платы

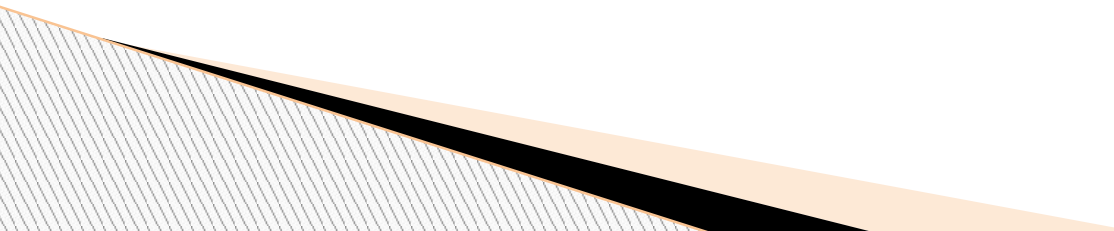


5. Оплата труда руководящих работников

- Производится по схеме должностных окладов, которые дифференцируются в зависимости от занимаемой должности работника и от классификации этой организации.
 - В таможенном деле используется повременно-премиальная форма оплаты труда. Ежемесячный заработок сотрудника начисляется по окладу за фактически отработанное им рабочее время и, как правило, включает премию. Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, при помощи которых дифференцируется и регулируется уровень оплаты труда работающих в зависимости от квалификации, условий, интенсивности и ответственности выполняемой работы.
- 

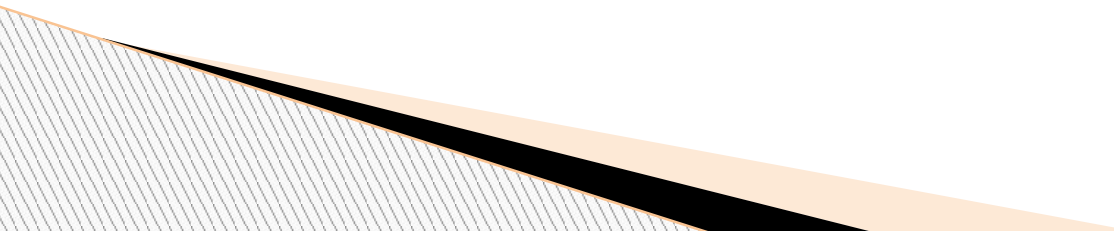
- Заработная плата не однородна по своей структуре, разные ее части выполняют различные функции. Основная часть заработной платы (оклад, ежемесячные надбавки) относительно постоянна в течение определенного времени и учитывает уровень квалификации сотрудников, сложность и степень ответственности их работы, интенсивность труда.
 - Дополнительная часть заработной платы является переменной величиной и зависит от результатов работы. Она включает текущие премии, вознаграждения по итогам года и разовые премии.
- 

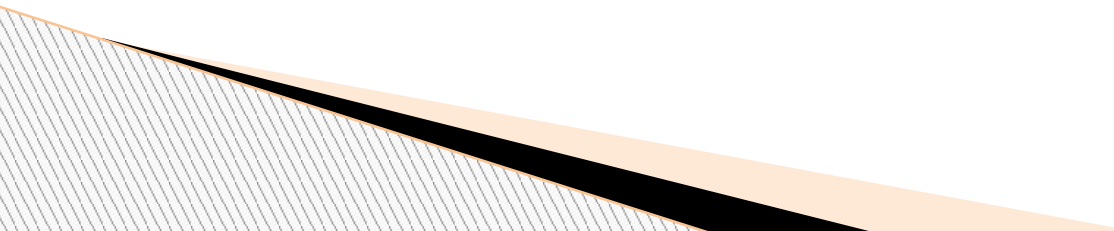
При разработке политики в области заработной платы и ее организации в таможенных органах необходимо учитывать следующие принципы при оплате труда:

- справедливость, т. е. равная оплата за равный труд;
 - учет сложности выполняемой работы и уровня квалификации труда;
 - учет вредных условий труда и тяжелого физического труда;
 - стимулирование за качество труда и добросовестное отношение к труду;
 - материальное наказание за допущенный брак и безответственное отношение к своим обязанностям, приведшее к каким-либо негативным последствиям;
 - опережение темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы;
 - индексация заработной платы в соответствии с уровнем инфляции;
 - применение прогрессивных форм и систем оплаты труда, которые в наибольшей степени отвечают потребностям предприятия.
- 

Материальное стимулирование

- Порядок осуществления материального стимулирования регулируется Приказом ФТС России от 11.10.2007 N 1258 (ред. от 05.07.2013) "Об утверждении Порядка осуществления материального стимулирования федеральных государственных гражданских служащих территориальных органов Федеральной таможенной службы"
- Материальное стимулирование должностных лиц осуществляется ежеквартально за счет средств федерального бюджета, выделенных на эти цели, в виде премий, выплачиваемых должностным лицам таможенных органов при условии достижения соответствующими таможенными органами показателей эффективности их деятельности, утвержденных приказами ФТС России.

- Критерии оценки эффективности работы должностных лиц и соответствующие им коэффициенты определяют степень участия должностного лица в решении поставленных перед соответствующим подразделением таможенного органа задач, качество и сложность выполняемых должностным лицом функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией (должностным регламентом) и их результативность.
- 

- Денежные средства, выделяемые из федерального бюджета на материальное стимулирование гражданских служащих, распределяются дифференцированно для каждого таможенного органа в зависимости от выполнения установленных показателей эффективности и образуют средства материального стимулирования таможенных органов.
 - Условно-расчетная сумма средств материального стимулирования исчисляется на одного гражданского служащего как отношение суммы средств материального стимулирования к общей штатной численности гражданских служащих таможенного органа и предназначена для определения средств материального стимулирования таможенного органа.
- 

- Средства материального стимулирования таможенного органа рассчитываются умножением условно-расчетной суммы средств материального стимулирования в расчете на одного гражданского служащего на штатную численность гражданских служащих таможенного органа, установленную на первое число первого месяца квартала, следующего за отчетным, и на итоговую оценку результатов работы таможенного органа (в процентах).

- Экономия средств, полученная в результате распределения средств материального стимулирования, по решению руководителя ФТС России либо лица, им уполномоченного, дополнительно распределяется между таможенными органами, выполнившими установленные показатели эффективности на 95 процентов и выше, а также может расходоваться на премирование гражданских служащих в соответствии с решением руководителя ФТС России либо лица, им уполномоченного.

- Начальник вышестоящего таможенного органа распределяет средства материального стимулирования между подчиненными таможенными органами в соответствии с пунктом 7 настоящего Порядка. Экономия средств, полученная в результате распределения средств материального стимулирования, по решению начальника вышестоящего таможенного органа дополнительно распределяется между таможенными органами, выполнившими установленные показатели эффективности на 95 процентов и выше с учетом напряженности и специфики деятельности таможенного органа, а также может расходоваться на премирование гражданских служащих в соответствии с решением начальника вышестоящего таможенного органа.
 - На основании решения руководителя ФТС России либо лица, им уполномоченного, начальника вышестоящего таможенного органа финансовое подразделение соответствующего таможенного органа доводит до подчиненных таможенных органов размеры средств материального стимулирования.
- 