



ИНФОДОСЬЕ

Информационная подборка материалов на основе ресурсов
Управления библиотечных фондов (Парламентской библиотеки)*

Тема	<i>О состоянии правового регулирования социального обеспечения сотрудников, имеющих специальные звания, проходящих службу в таможенных органах Российской Федерации, и мерах по его совершенствованию</i>
Дата	29.10.2018
Составители	Поиск, анализ, отбор, систематизация материалов, формирование контента инфодосье и библиографического списка, подготовка выходных форм - канд. экон. наук В.С. Гриднев (ведущий специалист 3 разряда отдела библиотечно-информационного обслуживания УБФ (ПБ); сканирование публикаций - А.В. Ильин (старший специалист 2 разряда отдела библиотечно-информационного обслуживания УБФ (ПБ)).
Контакты	тел. 8(495)692-68-75, факс 8(495)692-97-36, e-mail: parlib@duma.gov.ru

Часть 1. Публикации в журналах

<i>Никульченкова Е.В.</i> Правовое регулирование оплаты труда сотрудников таможенной службы	2
<i>Пилипчук В.В., Семенова Н.К.</i> Особенности мотивации труда персонала в таможенных органах	8
<i>Кнышов А.В., Попова П.А.</i> Социальные льготы как мотивационный фактор эффективной деятельности федеральных государственных гражданских служащих таможенных органов	14
<i>Сумина Н.В., Малышкина А.Ю.</i> Способы эффективного стимулирования должностных лиц таможенных органов РФ	16

Часть 2. Библиографический список публикаций в журналах и сборниках 20

* В материалах, использованных для подготовки инфодосье, сохранены оригинальные тексты источников опубликования.

В соответствии с законодательством Российской Федерации в части, касающейся соблюдения авторских прав, публикации, представленные в инфодосье, не предназначены для тиражирования, размещения в Интернет, распространения или продажи.

Часть 1. Публикации в журналах

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА СОТРУДНИКОВ ТАМОЖЕННОЙ СЛУЖБЫ*

Е.В. Никульченкова, доцент кафедры трудового права ОМГУ им. Ф.М. Достоевского, кандидат юридических наук, доцент

В статье анализируются особенности правового регулирования и порядок формирования заработной платы сотрудников таможенных органов Российской Федерации с учетом последних изменений в законодательстве, перечень различных надбавок и доплат за особые условия труда.

Регулирование вопросов оплаты труда сотрудников таможенной службы осуществляется на централизованном, региональном и локальном уровнях. Централизованный уровень устанавливает основные принципы оплаты труда сотрудников таможенных органов, в компетенции региональных властей (пример: тяжелые климатические условия, районный коэффициент), на локальном уровне (могут разрабатываться локальные нормативные акты, в соответствии с которыми регулируется порядок и условия выплат сотрудникам таможенной службы надбавок стимулирующего характера, премиальные выплаты. Локальные акты разрабатываются представителями нанимателя (работодателями) с учетом мнения выборных профсоюзных органов первичных профсоюзных организаций таможенных органов.

Одной из особенностей правового регулирования трудовых отношений сотрудников таможенной службы, в том числе и в части оплаты труда, является контракт, который с точки зрения централизованности представляет собой индивидуально-договорное регулирование отношений между сотрудником и представителем нанимателя.

С гражданином, поступающим на службу в таможенные органы, заключается контракт в соответствии с Приказом Федеральной таможенной службы от 1 декабря 2008 г. № 1504 «Об утверждении Положения о порядке заключения контракта о службе в таможенных органах РФ и типовой формы контракта о службе в службе в таможенных органах РФ» [1]. Такой контракт заключается в письменной форме между гражданином и соответствующим таможенным органом в лице его начальника на срок один год, три года, пять или десять лет, а также до достижения гражданином предельного возраста пребывания на службе в таможенных органах.

В содержание контракта включаются обязательные (необходимые) и дополнительные условия службы сотрудника. К обязательным относятся следующие:

- наименование должности с указанием структурного подразделения таможенного органа и места нахождения;
- дата начала исполнения служебных обязанностей;
- срок действия контракта;
- права и обязанности сотрудника;
- права и обязанности начальника таможенного органа;
- условия оплаты труда;
- режим служебного времени и времени отдыха;
- ответственность сторон за невыполнение взятых на себя обязательств.

К дополнительным условиям служебного контракта могут относиться различные условия, которые вносятся по усмотрению сторон и конкретизируют условия службы, устанавливают дополнительные гарантии и компенсации сотруднику и членам его семьи. Кроме того, в контракте может быть оговорена возможность его перевода по службе по инициативе начальника таможенного органа на другую должность.

В целях установления взаимных обязательств сторон по ряду вопросов, в том числе и оплате труда сотрудников, гражданских служащих, работников таможенных органов, между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции в соответствии со ст. 45 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), заключается соглашение, которым

* Никульченкова Е.В. Правовое регулирование оплаты труда сотрудников таможенной службы / Е.В. Никульченкова // Современные научные исследования: теория, методология, практика. – 2017. – Том 1. – № 6. – С 25-36

устанавливаются общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Таким соглашением, например, является Соглашение Федеральной таможенной службы и Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации от 30 декабря 2013 года «О продлении срока действия на 2014-2016 годы Отраслевого соглашения между профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2011-2013 годы и внесении в него изменений» [2].

Порядок обеспечения денежным довольствием сотрудников таможенной службы в настоящее время регулирует Приказ Федеральной таможенной службы от 7 апреля 2014 г. № 649 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников таможенных органов Российской Федерации» [3].

В таможенных органах используется повременно-премиальная форма оплаты труда. Ежемесячный заработок начисляется по окладу за фактически отработанное время и, как правило, включает премию. Денежное довольствие сотрудников таможенного органа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (служебные, трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне. Процесс выплаты денежного довольствия охватывает организационные принципы, виды, нормы и правила, используемые в зависимости от служебного положения. К основным принципам относятся: оплата по труду, его количеству, дифференциация денежного довольствия в связи с особенностями прохождения службы; установление размера денежного довольствия с учетом занимаемых должностей.

Денежное довольствие сотрудников складывается из месячного оклада в соответствии с занимаемой должностью (должностного оклада) и месячного оклада в соответствии с присвоенным специальным званием (оклада по специальному званию), которые составляют оклад месячного денежного содержания (оклад денежного содержания), ежемесячных и иных дополнительных выплат. Оклады по специальным званиям выплачиваются в размерах, установленных Постановлением Правительства Российской Федерации от 25 января 2013 г. № 41 «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников таможенных органов Российской Федерации» [4].

Оклады денежного довольствия представляют собой своеобразную тарифную систему, базу, на которой держится организация труда и стимулирования сотрудников. Существует определенная разница в сроках выплат по окладу: должностной оклад выплачивается со дня назначения на должность (его размер указывается в приказе по таможенному органу), выплату оклада по специальному званию устанавливают со дня присвоения звания.

Система надбавок и дополнительных выплат представляет собой одну из форм материального стимулирования сотрудников, которая регламентируется Федеральными Приказами таможенной службы РФ. Надбавки можно разделить на две основные группы: надбавки, которые устанавливаются к окладам и дополнительным выплатам.

К надбавкам, устанавливаемым к окладам, относят:

- ежемесячные надбавки за стаж службы (выслугу лет), которая имеет наибольший удельный вес, отражающая профессиональное становление сотрудника. Надбавка устанавливается: для лиц, отработавших от 2 до 3 лет - 10%; от 5 до 10 лет - 15%; от 10 до 15 лет - 20%; от 15 до 20 лет - 25%; от 20 до 25 лет - 30%; от 25 лет и более - 40%. Данные надбавки выплачиваются со дня достижения сотрудниками стажа службы, дающее право на ее получение. Основанием является приказ таможенного органа или установленный стаж службы. Исчисление стажа отслеживает кадровая служба таможенных органов;

- ежемесячные надбавки за квалификационное звание (специалист третьего класса - 5%; специалист второго класса - 10%; специалист первого класса - 20%). Порядок присвоения квалификационных званий сотрудникам утверждается приказом Федеральной таможенной службы (ФТС России) от 10 апреля 2013 г. «Об утверждении Порядка присвоения квалификационных званий сотрудникам таможенных органов Российской Федерации». Надбавка выплачивается со дня его присвоения, на основании приказа [5];

- ежемесячная надбавка за особые условия труда. Устанавливается в размере до 100 % должностного оклада Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2013 г. № 95 «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти» [6]. Данным постановлением

устанавливается перечень особых условий службы сотрудников. Надбавка выплачивается одновременно с выплатой оклада месячного содержания;

- ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну - до 65%, в зависимости от степени секретности: «особой важности», «совершенно секретно», «секретно» [7]. В приказе об установлении сотруднику надбавки указываются размер надбавки в процентах, номер и дата допуска к сведениям. Выплата надбавки производится со дня, указанного в приказе об установлении надбавки, но не ранее даты допуска к сведениям. Надбавки не выплачиваются работникам, которым прекращен доступ к секретным сведениям, со дня, следующего за днем прекращения допуска.

К дополнительным выплатам относятся следующие надбавки:

- премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей из расчета трех окладов денежного содержания в год. Условия начисления премии регламентируется приказом Федеральной таможенной службы РФ от 28 января 2013 года № 132 «Об утверждении Порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам таможенных органов Российской Федерации» [8]. В расчетный период для выплаты премии включаются время нахождения сотрудника в отпуске с сохранением денежного довольствия, освобождения сотрудника от выполнения служебных обязанностей в связи с временной нетрудоспособностью. Размер премии за каждый календарный день службы исчисляется путем деления полной суммы премии за месяц на количество календарных дней в этом месяце;

- поощрительная премия за особые достижения в службе регламентируется приказом Федеральной таможенной службы РФ от 28 января 2013 года № 133 «Об утверждении порядка установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам таможенных органов РФ» [9].

Ежемесячная поощрительная выплата устанавливается сотрудникам в процентах от должностного оклада (сотрудникам, имеющим ученую степень кандидата наук - 15%; доктора наук - 20%; сотрудникам, удостоенным почетного звания «Лауреат государственной премии РФ в области науки и техники» - 10%; почетных званий СССР, РФ: заслуженный - 10%; народный - 20%).

Ежемесячная поощрительная выплата устанавливается сотрудникам, замещающим должности в специальных отрядах быстрого реагирования таможенных органов, имеющим спортивные звания (спортивные разряды): кандидат в мастера спорта - 5%; мастер спорта России - 8%; мастер спорта международного класса - 10%.

Ежемесячная поощрительная выплата устанавливается сотрудникам замещающим должности (руководителя Федеральной таможенной службы России, первого заместителя руководителя Федеральной таможенной службы России, заместителя руководителя Федеральной таможенной службы России - 70%; начальника главного управления (управления) Федеральной таможенной службы России, начальника регионального таможенного управления - 60%; первого заместителя (заместителя) начальника главного управления Федеральной таможенной службы России, первого заместителя (заместителя) начальника регионального таможенного управления, начальника таможни, начальника таможенного поста - 50%; заместителя начальника отдела, им равные и выше в подразделениях центрального аппарата Федеральной таможенной службы России, первого заместителя (заместителя) начальника таможни, заместителя начальника таможенного поста, начальника службы территориального таможенного органа - 40%; заместителя начальника отдела, им равные и выше в подразделениях территориального таможенного органа - 30%).

Сотрудникам может производиться ежеквартальная поощрительная выплата за достижение таможенными органами показателей эффективности деятельности, ежегодно утверждаемых приказами Федеральной таможенной службы России, в пределах выделенных средств на выплату денежного довольствия. В пределах выделенных средств на выплату денежного довольствия сотрудникам производятся единовременные поощрительные выплаты в следующих размерах: за выполнение особо сложных и важных заданий - до двух должностных окладов; в связи с праздничными и юбилейными датами - до одного должностного оклада.

При награждении ведомственными наградами:

1. Нагрудными знаками и медалями ФТС - до 3 000 рублей.
2. Почетной грамотой ФТС России - до 2 000 рублей
3. При объявлении благодарности - до 1 000 рублей.

За существенный вклад в результаты деятельности таможенного органа (структурного подразделения таможенного органа), инициативу и профессионализм, проявленные при выполнении поставленных задач, - до двух должностных окладов.

За существенный вклад в результаты деятельности таможенного органа (структурного подразделения таможенного органа), инициативу и профессионализм, проявленные при выполнении поставленных задач, до 2-х должностных окладов.

Сотрудникам таможенных органов устанавливается надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время [10]. Перечень таких надбавок достаточно широкий и зависит от вида выполненных задач степени риска для жизни и здоровья и условий выполнения. Например, ежемесячная надбавка в размере 5% к должностному окладу выплачивается сотрудникам таможенных органов при выполнении работы, связанной со снайперским оружием, с использованием специального альпинистского снаряжения, специальных спусковых устройств и приспособлений; с осуществлением таможенного сопровождения радиоактивных и взрывчатых веществ, ядерных материалов, оружия, боеприпасов, взрывных устройств и др.

Надбавки к заработной плате установлены и за работу в особых климатических условиях, отклоняющихся от нормальных в виде соответствующих коэффициентов. Для применения таких коэффициентов и процентных надбавок в составе денежного довольствия учитываются: должностной оклад; оклад по специальному званию; ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет); ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание; ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия службы; ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну [11].

Порядок применения коэффициентов и выплаты процентных надбавок их размеры определены постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1237 «О размерах коэффициентов и процентных надбавок и порядке их применения для расчета денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, проходящих военную службу (службу) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях» [12].

Для сотрудников таможенных органов существуют иные дополнительные выплаты за выполнение заданий специфического характера.

Дополнительная надбавка устанавливается:

1. В размере до 50 процентов должностного оклада в соответствии с приказом Федеральной таможенной службы России от 26 декабря 2007 г. № 1616 «О мерах по выполнению Указа Президента Российской Федерации от 8 мая 2001 г. № 528», сотрудникам, имеющим высшее юридическое образование и замещающим должности, в основные служебные обязанности по которым входит проведение правовой экспертизы правовых актов и проектов правовых актов, подготовка и редактирование проектов правовых актов, и их визирование в качестве юриста или исполнителя [13].

2. Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны и сотрудникам, на которых приказом возложено выполнение функций структурного подразделения по защите государственной тайны, выплачивается процентная надбавка к должностному окладу. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях. При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым вышеуказанные граждане имеют доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений. Ежемесячная процентная надбавка за допуск к государственной тайне выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда (денежного довольствия) [14].

Надбавка выплачивается ежемесячно на основании служебной записки режимно-секретного подразделения и устанавливается в размере (за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» 75%; за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» (50% - при доступе к четырем и более носителям сведений, составляющих государственную тайну, 30% при доступе к трем и менее носителям сведений, составляющих государственную тайну; за работу со сведениями, имеющими степень секретности

«секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 10 процентов). Сотрудникам таможенной службы (за исключением сотрудников, которые замещают должности в центральном аппарате Федеральной Таможенной службы) в зависимости от сложности, объема и важности выполняемых задач, выплачивается ежемесячное денежное поощрение до одного оклада по занимаемой должности. При установлении данного поощрения основным условием является добросовестное исполнение сотрудниками служебных обязанностей, условия, в которых выполняются служебные обязанности, уровень их профессиональной подготовки и деловые качества, а также достигнутые ими результаты в служебной деятельности. Денежное поощрение устанавливается на конкретный период (но не более чем на один год) приказом таможенного органа, исходя из фактически установленного должностного оклада.

Сотрудникам таможенной службы выплачивается материальная помощь в размере одного оклада денежного содержания, которое оказывается ежегодно, как правило, при уходе сотрудника в отпуск. Материальная помощь устанавливается решением начальника таможенного органа. Сотруднику, не получившему материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре календарного года на основании приказа таможенного органа.

Таким образом, можно констатировать, что комплекс мероприятий в отношении предоставления выплат сотрудникам таможенной службы основан на индивидуальном подходе и представляет собой гибкий механизм. Денежное довольствие сотрудников может состоять из большого количества различных надбавок и доплат, премий и других выплат, что является существенным мотивирующим фактором труда сотрудников таможенных органов. Представляется, что в этом направлении прослеживается планомерная работа со стороны государства по созданию законодательной базы как правового механизма, направленного на выполнение своих обязательных и функций по обеспечению достойного уровня благосостояния сотрудников таможенных органов.

Таким образом, анализируя нормативно-правовую базу, регулирующую оплату труда сотрудников таможенной службы можно сформулировать следующие выводы:

1. Правовое регулирование оплаты труда сотрудников таможенной службы, осуществляется с помощью правовых норм, которые законодательно закреплены на федеральном, региональном и локальном уровнях.

2. С учетом статуса государственного служащего, оплата труда сотрудника таможенных органов регулируется отдельным от Трудового кодекса РФ федеральным законодательством и которое не противоречит ТК РФ в части регулирования общего порядка установления заработной платы.

3. Анализ федерального законодательства и иных нормативно - правовых актов, позволил установить позитивные тенденции, способствующие закреплению на законодательном уровне направления государственной политики в области регулирования заработной платы, с ориентацией на ее социальный характер.

4. Правовое регулирование заработной платы обусловлено особенностями статуса сотрудника таможенного органа как гражданина, исполняющего государственные функции в условиях высокой степени ответственности, обремененного определенными ограничениями, проходящего службу в условиях, подчас угрожающих его жизни и здоровью.

Поэтому совершенствование системы социальных выплат с дальнейшим закреплением этой системы на законодательном уровне, является первоочередной задачей государства.

Литература

1. Приказ Федеральной таможенной службы от 1 декабря 2008 г. № 1504 (в ред. Приказа ФТС от 18 февраля 2013 г. № 302) «Об утверждении Положения о порядке заключения контракта о службе в таможенных органах РФ и типовой формы контракта о службе в службе в таможенных органах РФ» // РГ. 1 апреля 2009 г. № 55.

2. Отраслевое соглашение между Общероссийским профсоюзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Федеральной таможенной службой на 2014 - 2016 годы [Электронный ресурс]. Электронный Фонд правовой и нормативно-технической документации: <http://docs.cntd.ru/document/902276381> (дата обращения: 17.01.2017 г.).

3. Приказ Федеральной таможенной службы от 7 апреля 2014 г. № 649 (в ред. Приказа ФТС от 8 июня 2015 г. № 1101) «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников таможенных органов Российской Федерации» // РГ. 2 июля 2014 г. № 145.



4. Постановление Правительства Российской Федерации от 25 января 2013 г. № 41 «Об установлении окладов месячного денежного содержания сотрудников таможенных органов Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 5. Ст. 385.

5. Приказ таможенной службы от 10 апреля 2013 года № 683 (в ред. Приказа ФТС от 6 апреля 2016 года № 683) «Об утверждении Порядка присвоения квалификационных званий сотрудникам таможенных органов Российской Федерации» // РГ. 2013. № 148.

6. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 февраля 2013 г. № 95 (в ред. Постановления Правительства РФ от 30 декабря 2014 года № 1608) «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти» // РГ. 2013. № 30.

7. Приказ Федеральной таможенной службы России от 11 марта 2012 года № 433 (в ред. Приказа ФТС РФ от 21 марта 2013 г. № 533) «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 Федеральной таможенной службы России, допущенным к государственной тайне на постоянной основе» // РГ. 2012. № 106.

8. Приказом Федеральной таможенной службы РФ от 28 января 2013 года № 132 (в ред. Приказа ФТС РФ от 8 июня 2015 г. № 1102) «Об утверждении Порядка выплаты премии за добросовестное выполнение служебных обязанностей сотрудникам таможенных органов Российской Федерации» // РГ. 2013. № 56.

9. Приказ Федеральной таможенной службы РФ от 28 января 2013 года № 13 «Об утверждении порядка установления поощрительных выплат за особые достижения в службе сотрудникам таможенных органов РФ» // РГ. 2013. № 6038 (62).

10. Приказ Федеральной таможенной службы РФ от 02 апреля 2013 года № 625 «О надбавке к должностному окладу сотрудникам таможенных органов РФ, за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время» // РГ. 2013. № 142.

11. Федеральный закон от 30 декабря 2012 г. № 283-ФЗ (в ред. ФЗ от 6 апреля 2015 г. № 68-ФЗ) «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. №2 53 (Часть I). Ст. 7608.

12. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2011 г. № 1237 (в ред. ПП РФ от 29 декабря 2016 года № 1540) «О размерах коэффициентов и процентных надбавок и порядке их применения для расчета денежного довольствия военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, и сотрудников некоторых федеральных органов исполнительной власти, проходящих военную службу (службу) в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных местностях, высокогорных районах, пустынных и безводных местностях» // РГ. 2012. № 8.

13. Приказ Федеральной таможенной службы России от 26 декабря 2007 г. № 1616 «О мерах по выполнению Указа Президента Российской Федерации от 8 мая 2001 г. № 528» // РГ. 2008. № 48.

14. Приказ Федеральной таможенной службы России от 11 марта 2012 г. № 443 (в ред. Приказа ФТС РФ от 21 марта 2013 г. № 533) «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» // РГ. 2012. № 106.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ*

*В.В. Пилипчук, профессор кафедры управления, доцент, кандидат экономических наук
Н.К. Семенова, заведующая кафедрой управления, кандидат технических наук
(Владивостокский филиал Российской таможенной академии)*

Рассмотрены особенности мотивации труда персонала таможенных органов, исследованы факторы, влияющие на удовлетворенность трудом сотрудников, ключевые компоненты мотивационного механизма трудовой деятельности в системе таможенных органов, на основе чего предложены основные направления и принципы реализации политики вознаграждения, основанной на компетентностном подходе.

В условиях рыночной экономики человеческий фактор становится ключевым элементом роста производительности труда, повышения эффективности и конкурентоспособности предприятий и организаций.

Для достижения таможенными органами поставленных целей необходимо, чтобы каждый таможенник выполнял свою работу и получал определенный результат, однако обязанности персонала сводятся к выполнению регламентированной работы, а в случаях, когда требуется большой личностный вклад, не виден желаемый результат. Поскольку у должностных лиц таможенных органов не создается прямой заинтересованности в результатах работы, их основные усилия сосредоточены на получении вознаграждения. Рационализм отношений, складывающийся при обмене выполненной работы на зарплату, означает противопоставление интересов таможенных служащих интересам таможенного органа.

В связи с этим проблема заключается в недостаточно эффективном использовании механизма мотивации и стимулирования в таможенных органах Российской Федерации.

Для эффективного управления персоналом организации необходимо понимать его мотивацию. Мотивация, с одной стороны, рассматривается как система внешних воздействий, призванных побуждать человека к работе. С другой - мотивацию рассматривают как внутренние побуждения, исходящие от самого человека, как желание работать эффективно, заинтересованность в результатах своего труда. Существующие теории мотивации делятся на две категории: содержательные и процессные, являющиеся основой для формирования способов и методов мотивации. Современная система взглядов на применение теорий мотивации выявляет весьма существенные ограничения в их использовании. Ряд теорий рассматривают довольно узкий круг факторов, мотивирующих трудовое поведение, носят весьма умозрительный характер и не всегда подтверждаются на практике.

Основным недостатком существующих моделей мотивации является то, что они слабо учитывают индивидуальные различия типов работников. Каждая из моделей, не опровергая все предыдущие, дает свои объяснения доминирующих мотивов поведения. Однако единой синтетической теории мотивации, примиряющей и объединяющей основные положения классической науки, нет.

Поэтому эффективная в практическом плане модель мотивации будет представлять собой симбиоз положений различных теорий мотивации, привязанных к конкретному месту, времени, условиям отдельной организации. Такая модель всегда индивидуальна и может формироваться только на основе собственного практического и управленческого опыта.

Государственная служба в таможенных органах имеет ряд особенностей, что определяет различие методов мотивации в зависимости от того, к какой категории персонала относится то или иное лицо (федеральный государственный гражданский служащий (ФГГС), сотрудник, работник бюджетной сферы). Кроме того, мотивация в государственной службе в меньшей мере основывается на денежном вознаграждении и в большей мере - на мотивации и стимулах неденежного характера.

Анализ системы мотивации сотрудников Дальневосточного таможенного управления (ДВТУ) позволяет сделать следующие выводы.

Все методы мотивации персонала таможенных органов разделяются на две большие группы - монетарные (экономические) и немонетарные.

Сравнение экономических методов мотивации должностных лиц таможенных органов (сотрудники и ФГГС) и работников бюджетной сферы представлено в табл. 1. Как видно,

* Пилипчук В.В. Особенности мотивации труда персонала в таможенных органах / В.В. Пилипчук, Н.К. Семенова // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. – 2017. - № 5-1. – С. 46-55

перечень экономических методов поощрения должностных лиц таможенных органов ДВТУ значительно шире, чем работников бюджетной сферы.

Таблица 1

Сравнение экономических методов мотивации должностных лиц таможенных органов (сотрудники и ФГТС) и работников бюджетной сферы

Метод мотивации	Сотрудники и ФГТС	Работники бюджетной сферы
Ежеквартальная премия/Выплата премии	+	+
Обязательное государственное страхование жизни и здоровья (бюджет)	+	–
Обеспечение форменной одеждой	+	–
Награждение ценными подарками	+	+
Материальная компенсация в случае причинения вреда здоровью, имуществу сотрудника в связи с исполнением им должностных обязанностей	+	–
Бесплатное оказание медицинской помощи	+	–
Санаторно-курортное лечение сотрудника и членов его семьи	+	–
Компенсация в случае использования личного транспорта в служебных целях	+	–
Социально-бытовые гарантии сотрудникам и членам их семей (жилье или служебное жилье)	+	–
Обеспечение в служебных целях проездными документами	+	–
Пенсионное обеспечение за выслугу лет, по инвалидности, по случаю потери кормильца	+	–
Единовременная социальная выплата для приобретения или строительства жилого помещения	+	–
Другие виды поощрений (определяются коллективным договором, а также уставами и положениями о дисциплине)	–	+

Кроме того, реализуется широкий спектр экономических методов поощрения сотрудников таможенных органов ДВТУ, включая предоставление социально-бытовых гарантий должностным лицам (табл. 2), предоставление единовременной субсидии сотрудникам таможенных органов на приобретение жилого помещения (табл. 3).

Данные о предоставлении социально-бытовых гарантий должностным лицам ДВТУ приведены в табл. 2, из которой видно, что показатели диспансеризации, а также комплексного медицинского обслуживания за исследуемый период имеют отрицательную тенденцию.

Таблица 2

Реализация социально-бытовых гарантий в ДВТУ

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Количество реализованных путевок на санаторно-курортное лечение, шт.	668	654	708	694	740
Затраты на комплексное медицинское обслуживание должностных лиц, тыс. руб.	15 978,4	15 499,0	14 811,6	16 658,5	15 143,0
Количество сотрудников и ФГТС, подлежащих диспансеризации, чел.	4 178	3 919	3 806	3 622	3 530

Примечание. Здесь и таблицы 3, 4 – составлено по данным <http://dvtu.customs.ru/>.

В табл. 3 приведены данные о предоставлении единовременной субсидии сотрудникам таможенных органов ДВТУ на приобретение жилого помещения в 2014-2016 гг.

Таблица 3

Предоставление единовременной субсидии сотрудникам таможенных органов ДВТУ на приобретение жилого помещения в 2014–2016 гг.

Год	Кол-во, чел.	Сумма субсидии, тыс. руб.
2014	2	7 569,4
2015	7	17 514,7
2016	3	10 801,5

В ДВТУ имеется служебный фонд для обеспечения жильем, формируемый из бюджетных ассигнований таможенного органа. В табл. 4 приведены данные о формировании служебного жилищного фонда ДВТУ за период 2012-2016 гг. Видно, что в 2014-2016 гг. на формирование служебного жилищного фонда денежных средств выделено не было и, соответственно, не было приобретено ни одной квартиры.

Таблица 4

Формирование служебного жилищного фонда ДВТУ

Показатель	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Бюджетные ассигнования, тыс. руб.	5 426 987,7	5 825 454,7	5 966 630,3	5 458 503,3	5 294 436,1
Формирование служебного жилищного фонда, тыс. руб.	11 693,6	913,48	0	0	0
Количество приобретенных квартир, шт.	6	1	0	0	0
Всего квартир в служебном жилищном фонде, шт.	108	106	106	106	106

В связи с отсутствием финансирования не производилось приобретение служебных квартир, а также объектов жилой недвижимости для должностных лиц, состоящих в очереди на улучшение жилищных условий в 2015-2016 гг.

Нематериальные методы стимулирования сотрудников таможенных органов включают: дополнительные ежегодные оплаченные отпуска за выслугу лет; профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации; предоставление детям сотрудников мест в общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждениях по месту жительства и в летних оздоровительных лагерях; объявление благодарности; награждение Почетной грамотой ФТС, нагрудными знаками и медалями ФТС; награждение именным оружием; внесение в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста.

По данным dvtu.customs.ru можно выделить следующие нематериальные средства и формы стимулирования должностных лиц таможенных органов ДВТУ:

- 41 сотрудник в 2016 г. включен в резерв кадров для выдвижения на руководящие должности номенклатуры назначения ФТС России (в 2015 г. - 43);
- 1 601 должностное лицо (42,8 % общего фактического количества) получило дополнительное профессиональное образование в течение 2016 г. (2015 г. - 1 469 должностных лиц, или 37,7 %);
- 290 сотрудников таможенных органов региона прошли обучение по дополнительным профессиональным программам;
- 259 руководителей повысили свою квалификацию в 2016 г. (2015 г. - 247).

За нарушение служебной дисциплины и несоблюдение ограничений, запретов и требований могут налагаться дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии по результатам аттестации, увольнение из таможенных органов.

В 2016 г. за допущенные нарушения служебной дисциплины должностным лицам таможенных органов региона объявлено 530 дисциплинарных взысканий, что на 17,8 % меньше

данного показателя в 2015 г. (645 дисциплинарных взысканий) и на 11,6 % больше, чем в 2014 г. (475 взысканий). Количество нарушителей служебной дисциплины в 2016 г. в сравнении с 2015 г. уменьшилось на 13,8 % и на 16,1 % в 2014 г. (рис. 1).

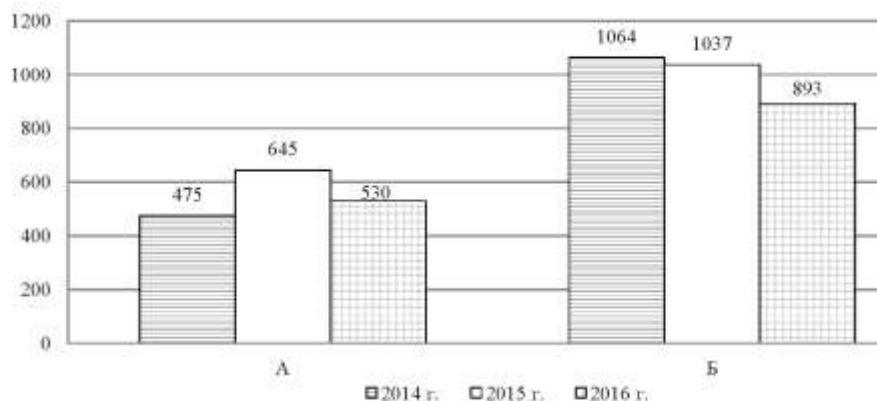


Рис. 1. Количество дисциплинарных взысканий (А) и нарушений (Б), допущенных должностными лицами таможенных органов ДВТУ, ед.

Как показали исследования, проведенные специалистами психологической службы, многих сотрудников таможенных органов ДВТУ мотивирует в большей степени не денежное пособие, а многообразные льготы, причитающиеся по должности (служебные квартиры, бесплатное медицинское обслуживание, профессиональное обучение). Проанализировав результаты этих исследований, можно утверждать, что стимулы поступления на службу в таможенные органы в настоящее время выглядят следующим образом (в порядке убывания по значимости):

- возможность реализации в профессии, продвижения по службе, карьерного роста;
- постоянство статуса и финансово-материального положения;
- стремление получить необходимый опыт работы;
- советы друзей и родственников;
- стремление служить в правоохранительных органах;
- привязанность к службе (военной, правоохранительной).

В целях выявления проблем, связанных с мотивацией труда сотрудников таможенных органов, авторами разработана анкета, включающая основные аспекты трудовой деятельности, с помощью которой было проведено анкетирование среди сотрудников ДВТУ [3]. Практическую помощь в составлении анкеты и проведении опроса оказали сотрудники отделения по связям с общественностью ДВТУ (ОСМИ ДВТУ).

Основные факторы, влияющие, по мнению сотрудников, на удовлетворенность трудом, приведены на рис. 2.

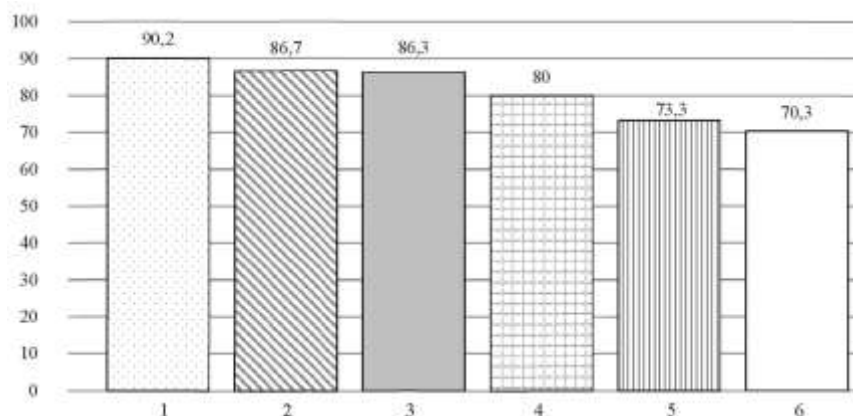


Рис. 2. Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом сотрудников ДВТУ, %:
1 – хорошие взаимоотношения в коллективе; 2 – интерес к процессу работы, ее содержанию; 3 – приемлемые условия труда; 4 – хорошие отношения с руководством; 5 – возможность принимать решения в сфере ВЭД; 6 – высокая степень ответственности в работе

Респонденты отметили необходимость усиления мотивационных обстоятельств и проведения следующих мероприятий:

- а) оптимизация рабочего времени;
- б) введение льгот на проезд к месту отдыха, улучшение санаторно-курортного обеспечения;
- в) повышение качества работы с кадровым резервом на выдвижение;
- г) развитие социальной инфраструктуры.

На основании анализа факторов управления трудовой мотивацией в сфере таможенной службы можно заключить, что эффективность используемых методов мотивации и стимулирования недостаточно разработана и требует определенных изменений, а значит, целесообразно предложить направления совершенствования мотивации трудовой деятельности сотрудников ДВТУ.

В связи с этим ключевые компоненты мотивационного механизма трудовой деятельности в системе таможенных органов можно представить следующим образом [1]:

- совершенствование ключевых показателей оценки эффективности деятельности сотрудников;
- выявление потенциальных кандидатов для кадровых перемещений;
- корреляция вознаграждения и индивидуальных результатов работы с профразвитием сотрудника;
- формирование системы оплаты труда, зависящей от результатов труда;
- профессиональное развитие персонала;
- повышение привлекательности таможенного органа как работодателя.

Так, направление развития персонала может быть комплексным и ориентироваться на политику профобучения, переобучения, повышения квалификации, организационную карьеру или карьеру профессиональную, а может быть более концентрированным и уделять внимание одному или нескольким компонентам. Например, формирование большего количества образовательных мероприятий для развития конкретных индивидуальных качеств и управленческих компетенций; увеличение объемов реализации программ обучения, ориентированных на развитие лидерских и управленческих черт руководителей; совершенствование системы приспособления новых сотрудников.

Направление вознаграждения сотрудников может применяться в более широком и узком масштабе. В контексте денежного вознаграждения труда сотрудников необходимо достаточно усилий со стороны работодателей, т. к. материальная составляющая является одной из действенных и востребованных. Более объективный взгляд на направление вознаграждения предполагает исследование и периодический мониторинг удовлетворенности персонала своей работой, результатами труда, разработку системы оценки персонала, а также системы мотивации и стимулирования.

Существуют следующие пути и принципы реализации политики вознаграждения [2]:

- а) совершенствование системы вознаграждения, обеспечивающей зависимость вознаграждения от результатов труда;
- б) разработка комплекса мероприятий по совершенствованию систем оплаты труда и мотивации сотрудников;
- в) актуализация принципа индивидуальной ответственности за измеримый результат в основе вознаграждения сотрудника;
- г) профессиональное и карьерное развитие - по результатам оценки качества работ и личностного потенциала;
- д) совершенствование системы оценки достижения индивидуальных целей, наличия личного потенциала, качества работ и результативности, определяющей уровень интегрированной стимулирующей надбавки.

Как упоминалось выше, дополнительным средством стимулирования роста профессионального мастерства сотрудников таможенных органов являются квалификационные звания, для присвоения (подтверждения) которых проводятся квалификационные испытания, оценивающие следующие факторы: стаж работы в таможенных органах или стаж работы по специальности, стаж работы в должности, показатели служебной деятельности, владение нормативно-правовой базой, уровень исполнительской дисциплины, уровень физической подготовки, уровень владения табельным оружием. Однако большей частью процедуры присвоения квалификационных званий и проведения квалификационных испытаний носят формальный оттенок и не связывают основные элементы процесса формирования

профессионализма должностных лиц таможенных органов с процессом профессионального развития.

Авторами предлагается дополнительно ввести ежемесячную надбавку к окладу денежного содержания, которая будет выполнять функцию мотивации в форме заработной платы, базирующуюся на повышении квалификации сотрудника, что, в конечном итоге, приведет к повышению результативности труда сотрудников, т. к. успешность выполнения сотрудником своей деятельности зависит от наличия у него соответствующих компетенций. Следовательно, при формировании денежного содержания сотрудника в таможенных органах важно учитывать ежегодное повышение уровня профессиональных знаний, умений и навыков, его квалификацию и специализацию в результате изучения курса профессиональной подготовки. Такой вид денежной надбавки позволит получить сотрудникам таможенных органов более высокий должностной статус.

Таким образом, сотрудник таможенных органов, прошедший курс ежегодной профессиональной подготовки и успешно прошедший испытания по всем видам профессиональной подготовки, получит денежное довольствие больше, чем сотрудник, имеющий невысокий профессиональный уровень.

В связи с этим необходимо разрабатывать новый инструментарий оценки, основанный на компетентностном подходе, или дорабатывать существующий инструментарий с учетом методического обоснования применения кадровых технологий. Методическое обоснование предполагает совершенствование методического инструментария формирования, оценки и развития компетентностного потенциала должностных лиц таможенных органов.

Актуальность реализации данных направлений не вызывает сомнений и обусловлена, по крайней мере, двумя важными обстоятельствами: во-первых, в сложившихся экономических условиях нужна система мотивации, отвечающая современным требованиям и тенденциям; а во-вторых, с учетом необходимости систематического мониторинга трудовой мотивации сотрудников важно разработать критерии и определить наиболее действенные факторы, формирующие высокий уровень мотивации персонала таможенных органов.

Список литературы

1. Жук С.С. Проблемы построения эффективной системы управления трудовой мотивацией сотрудников организаций // Вестник МГОУ Сер. Экон. 2013. № 4. С. 61-66.
2. Селюков М.В., Шалыгина Н.П., Карташова К.С. Анализ методов мотивации должностных лиц и работников бюджетной сферы таможенных органов // Таможенное дело. 2016. № 2. С. 118-121.
3. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. 3-е изд., испр. М.: Омега-Л, 2007. 567 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ КАК МОТИВАЦИОННЫЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ*

А.В. Кнышов, кандидат экономических наук, П.А. Попова
(Российская таможенная академия)

Статья посвящена анализу социальных льгот федеральных государственных гражданских служащих, на которые они имеют право при прохождении службы в таможенных органах. К социальным льготам государственных служащих относят: право на бесплатное медицинское обслуживание в учреждениях здравоохранения системы таможенных органов, обязательное социальное страхование, пенсионное обеспечение, декретные выплаты, льготы по обеспечению жильем.

Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда федеральных государственных гражданских служащих (далее - ФГГС) является приоритетным направлением развития Федеральной таможенной службы России (далее - ФТС России) [1]. Отсутствие четкости в ее построении негативным образом сказывается на результативности деятельности ФТС России. Социальные льготы являются основным мотивационным фактором, как для поступления специалистов на службу в таможенные органы, так и в процессе ее прохождения [7]. Многие таможенные служащие признаются, что их мотивирует не заработная плата, а социальные льготы, полагающиеся им по занимаемой должности и выслуге лет.

Такая категория должностных лиц таможенных органов, как федеральные государственные гражданские служащие, реализуют свои функции в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации, Приказами Минтруда России, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». На основании положений нормативных документов можно выделить перечень социальных льгот, на которые претендуют ФГГС в таможенных органах [1]:

- право на бесплатное медицинское обслуживание в учреждениях здравоохранения системы таможенных органов;
- обязательное социальное страхование;
- пенсионное обеспечение;
- декретные выплаты;
- льготы по обеспечению жильем.

ФГГС таможенных органов имеют право на бесплатное медицинское обслуживание в ведомственных учреждениях здравоохранения. При отсутствии по месту службы или месту жительства ведомственных учреждений здравоохранения, соответствующих профильных отделений в них либо специального медицинского оборудования, а также в неотложных случаях медицинская помощь госслужащим оказывается в учреждениях государственной или муниципальной систем здравоохранения в объеме, предусмотренном территориальной программой обязательного медицинского страхования [8]. ФГГС таможенных органов ежегодно проходят бесплатную диспансеризацию. Члены их семей имеют право на медицинское обслуживание в учреждениях здравоохранения системы таможенных органов в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Вопросы обязательного социального страхования от несчастных случаев при прохождении государственной службы в таможенных органах регулируются Федеральным законом от 24.08.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Выплаты по обязательному страхованию реализуются в виде пособий по временной нетрудоспособности. Размеры выплат определяется в зависимости от степени утраты госслужащим таможенных органов профессиональной трудоспособности [2].

Пенсионное обеспечение государственных служащих представляет собой ежемесячную выплату, назначаемую им, при условии наличия минимального стажа государственной службы и достижения пенсионного возраста. С 1 января 2016 года ФГГС таможенных органов получают пенсию на общих основаниях. В Федеральный закон от 15.12.2001 г. №166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» внесены изменения,

* Кнышов А.В. Социальные льготы как мотивационный фактор эффективной деятельности федеральных государственных гражданских служащих таможенных органов / А.В. Кнышов, П.А. Попова // Novaum.ru. – 2017. - № 6. – С 125-127

предусматривающие поэтапное увеличение с 1 января 2017 года минимального стажа гражданской службы, дающего право на пенсионное обеспечение за выслугу лет. В законе предусмотрены положения, направленные на увеличение минимального стажа госслужащего с 15 до 20 лет, увеличение пенсионного возраста для мужчин с 60 до 65 лет, для женщин - с 55 до 63 [3]. Таким образом, в 2017 году минимальный стаж для назначения пенсии должен составляет 15,5 лет, в 2018 г. будет составлять 16,5 лет, в 2019 г. - 17 лет. При этом запланирован дальнейший рост пенсионного возраста ФГГС до 2026 года путем ежегодного прибавления 0,5 года к выслуге лет.

В целях финансовой поддержки одной из самых незащищенных категорий населения - беременных женщин и молодых матерей - нормативными актами РФ предусмотрен ряд социальных выплат. Основными правовыми документами в этой области являются Федеральный Закон от 19.05.1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и Федеральный Закон от 29.12.2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», а также постановление Правительства РФ от 29.12.2009 г. №1100 «Положение об исчислении среднего заработка (дохода, денежного довольствия) при назначении пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком отдельным категориям граждан». Выплачиваемые пособия по беременностям и родам, а также ежемесячное пособие по уходу за ребенком являются одними из главных причин мотивации работы в таможенных органах для женщин [4,5,6]. Во многом, именно поэтому, судя по статистическим данным, наблюдается гендерный перекос в соотношении женщин и мужчин на службе в таможенных органах, соответственно женщин - 60%, а мужчин - 40% [9].

Наиболее существенной привилегией госслужащего является право на получение единовременной субсидии на приобретение жилья. Жилищная субсидия госслужащим предоставляется в случаях отсутствия жилья или в случаях, когда имеющееся жилье не отвечает минимальным требованиям по площади или санитарному состоянию. При этом для многодетных семей гражданских служащих предусмотрено преимущество при получении такого рода субсидии. Норматив площади для расчета субсидии зависит от стажа работы госслужащего - чем больше стаж, тем больше субсидия для приобретения большей площади квартиры [10].

Таким образом, главным мотивационным фактором для ФГГС являются социальные льготы, которые помогают улучшить качество их жизни, уменьшить текучесть кадров в таможенных органах, обеспечить заинтересованность в выполнении ими служебных обязанностей. К социальным льготам относят: право на бесплатное медицинское обслуживание в учреждениях здравоохранения системы таможенных органов, обязательное социальное страхование, пенсионное обеспечение, декретные выплаты, льготы по обеспечению жильем. В качестве одного из способов повышения эффективности трудовой мотивации ФГГС таможенных органов можно предложить диверсификацию социального пакета - предоставление выбора в допустимых пределах дополнительных вознаграждений, которые в наибольшей мере отвечают их текущим потребностям.

Список литературы

1. Федеральный закон от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ».
2. Федеральный закон от 24.08.1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
3. Федеральный закон от 15.12.2001 г. №166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации».
4. Федеральный Закон от 19.05.1995 г. №81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».
5. Федеральный Закон от 29.12.2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
6. Постановление Правительства РФ от 29.12.2009 г. №1100 «Положение об исчислении среднего заработка (дохода, денежного довольствия) при назначении пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком отдельным категориям граждан».
7. Палицына Е.А. Мотивация персонала в таможенных органах// Современные научные исследования и инновации — 2014. — №10. — С. 1-3.
8. Юсупова С.Я., Кнышов А.В. Контроллинг в таможенных органах России // Novation. — 2016. — № 3. — С. 151-153.
9. Юсупова С.Я., Гамидуллаев С.Н., Кнышов А.В. Контроллинг как элемент системы управления таможенными органами // Управленческий учет. — 2016. — № 11. — С. 26-33.
10. Кнышов А.В. Подходы к теоретическому обоснованию эффективности таможенной деятельности // Исследование проблем таможенного дела: сборник статей аспирантов и соискателей. Российская таможенная академия. — 2011. — С. 15-19.

СПОСОБЫ ЭФФЕКТИВНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНОВ РФ*

Н.В. Сумина, А.Ю. Малышкина (Южно-Уральский институт управления и экономики)

В данной статье рассмотрены перспективы системы стимулирования должностных лиц таможенных органов. Дано обоснование дальнейшего совершенствования системы мотивации труда должностных лиц таможенных органов.

Актуальность. На сегодняшний день одним из факторов повышения эффективности современного государственного управления является прежде всего достижение высокой результативности профессиональной служебной деятельности служащих таможенных органов.

Работники таможни относятся к категории государственных гражданских служащих, что составляет основу государственного аппарата. Ведь именно от эффективности их деятельности зависит эффективность всего государственного управления в целом [3].

Важной отличительной особенностью таможенных органов является то, что действующим законодательством, а именно: Федеральным законом от 21.07.1997 г. №114-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О службе в таможенных органах Российской Федерации» таможенные органы отнесены к числу правоохранительных органов. Таможенные органы ведут борьбу с преступлениями и административными правонарушениями в сфере таможенного дела на основе закрепленного за ними правоохранительного статуса.

При этом уровень оплаты труда служащих таможенных органов в 1,3 раза ниже, чем уровень оплаты труда работников коммерческих структур, по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстата), а дополнительные социальные гарантии не всегда в полной мере компенсируют всю сложность и значимость их деятельности.

По данным приказа ФТС от 26 января 2017 г. №111 «Об утверждении численности и фонда оплаты труда сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников региональных таможенных управлений, таможен, непосредственно подчиненных ФТС России, учреждений, находящихся в ведении ФТС России на 2017 год», всего в региональных таможенных управлениях и подведомственных ФТС организациях и учреждениях 12 600 сотрудников, из которых более 5 000 работают в Центральном таможенном управлении. Фонд оплаты их труда в 2017 году составил почти 12 миллиардов рублей. Таким образом, получается, что в среднем по России ежемесячно на сотрудников выделяется по 78 000 рублей без учета налогов.

Самая многочисленная категория трудящихся в таможенной системе – это государственные гражданские служащие. По данным приказа ФТС, в РТУ и подведомственных таможенных организациях их 33011 человек.

Данные рассчитаны на основе количества штатных единиц и размера фонда оплаты труда таможенных органов при пересчете за месяц.

Несмотря на то, что численность госслужащих в таможенной системе почти в три раза выше, чем сотрудников, их фонды заработной платы почти равны. Государственные гражданские служащие обходятся бюджету в 14,1 миллиарда рублей. В дополнение к этому идет фонд средств на материальное стимулирование, то есть ежеквартальные премии, которые выплачиваются таможенникам. В 2017 году в этот фонд из бюджета уйдет еще 1,42 миллиарда рублей, по данным Федеральной службы государственной статистики. Но даже с учетом этих выплат в среднем на каждого рядового госслужащего выделяется в половину меньше средств, чем на сотрудника этого же таможенного органа.

Еще один недостаток в организации оплаты труда государственных служащих таможенных органов связан с отсутствием связи вознаграждения с фактическими результатами их работы и материальной ответственностью за социально-экономическое развитие страны.

* Сумина Н.В. Способы эффективного стимулирования должностных лиц таможенных органов РФ / Н.В. Сумина, А.Ю. Малышкина // Вестник Совета ученых и специалистов Челябинской. – 2017. – Том 1. - № 4. – С. 74-77

Таблица 1

Количество денег, выделяемых на зарплаты в таможенных органах, в соответствии с приказом ФТС от 26 января 2017 г. №111 «Об утверждении численности и фонда оплаты труда сотрудников, федеральных государственных гражданских служащих и работников региональных таможенных управлений, таможен, непосредственно подчиненных ФТС России, учреждений, находящихся в ведении ФТС России на 2017 год»

В среднем по России за месяц выделяют		
На сотрудника: 78 000	На госслужащего: 36 000 + 10 700 мат. стимулирование	На работника: 25 000
Таможни, подчиненные на прямую ФТС:		
Внуковская		
67 900	30 400	14 600
Домодедовская		
73 500	30 900	16 200
Московская областная		
73 200	31 600	14 800
Севастопольская		
64 700	30 100	24 700
Калининградская		
66 500	31 700	17 600
Крымская		
60 900	29 700	22 800
Центральная акцизная		
79 800	30 800	14 100
Центральная базовая		
62 200	31 900	21 600
Центральная энергетическая		
84 900	34 500	16 800
Кинологический центр		
67 300	32 700	14 900
Шереметьевская		
68 100	30 700	25 100

Однако особенно важно повышение результативности профессиональной служебной деятельности работников таможни. Для этого их необходимо эффективно стимулировать.

Согласно теоретическим работам о мотивации кадров, под стимулированием понимается побуждение, позволяющее повышать эффективность трудовой деятельности [2].

В свою очередь, процесс стимулирования труда работников таможенных органов представляет собой совокупность мероприятий, которые ориентированы на обеспечение эффективной деятельности таможенных органов через систему поощрений и побуждений. Целевая установка системы стимулирования ориентирована на максимальное использование социальных резервов служащих. Ведь при полном использовании человеческого потенциала возможно добиться повышения результативности работы таможенных органов.

Для полного раскрытия возможностей персонала используется мотивация. Безусловно, стимулирование и мотивация гармонично дополняют друг друга. В то время как процесс стимулирования направлен на закрепление структуры интересов и ценностей служащего таможенных органов. А. Гершун и М. Горский, которые выявили наиболее важные технологии сбалансированного руководства и сделали качественную подборку испытанных временем подходов к построению эффективных систем управления, дают следующее определение мотивации: «Мотивация трудовой деятельности - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей. Таким образом, мотивация - это некоторое обоснование для сотрудника, необходимое для того чтобы он выполнял свои функциональные обязанности с желанием, качественно и в срок» [1].

Далее стимул преобразуется в мотив, который и формирует внутреннюю сущность человека. Ключевым моментом мотивации является материальное вознаграждение. Оно отражает определенное вознаграждение за труд сотрудникам с учетом сложности выполненной ими работы [4].

В то же время, не только материальные интересы служащих таможенных органов должны быть приоритетными. Материальная составляющая должна дополняться другими формами вознаграждения и мотивации, например, моральной. Так можно выделить следующие виды повышения мотивации сотрудников таможенных органов к эффективной работе:

- Реструктуризация работы позволяет пересмотреть задачи внутри учреждения таможенной службы.
- Создание профессиональных конкурсов, позволяющих должным образом оценить профессиональный уровень кандидатов и их соответствие предъявляемым квалификационным требованиям.
- Расширение деятельности служащих таможенных органов, то есть внедрение проектного подхода, что позволит формировать новые роли сотрудников.
- Формирование многофункциональных групп из числа сотрудников, что будет способствовать избежать конфликтов в коллективе.
- Обучение групп сотрудников для проведения семинаров по обмену идеями.
- Направление структуры управления таможней с использованием адресной выплаты премий.
- Индивидуальное развитие каждого сотрудника таможенной службы, возможность дополнительной подготовки и совершенствования собственной квалификации, за счет чего увеличивается потенциал карьерного роста.
- Участие в общественных и культурных мероприятиях, что позволит выявить предпочтения сотрудников.
- Награждение Почетной грамотой Федеральной таможенной службы;
- Награждение нагрудными знаками и медалями Федеральной таможенной службы;
- Представление руководителем Федеральной таможенной службы к государственным наградам Российской Федерации, почетным званиям Российской Федерации;
- Досрочное присвоение очередного специального звания.

При малой возможности в нынешних условиях обеспечить равномерную и достаточно высокую оплату труда большое значение для нематериального стимулирования приобретает гибкая система льгот для работников. Ю.Ф. Елизаров, рассмотревший экономику организаций, к формам нематериального стимулирования относит следующие неэкономические льготы и привилегии персонала: предоставление права на гибкий график; предоставление отгулов; более ранний выход на пенсию и др.

Учитывая правоохранительную специфику таможенной службы, указанные виды нематериальной мотивации являются наиболее важными, эффективно стимулирующими деятельность таможенных служащих.

Для повышения мотивации труда работников таможенных органов важно менять систему управления персоналом. Изменения надо осуществлять в направлении повышения конкурентоспособности таможенной службы. Также необходимо строить систему мотивации, исходя из возрастных особенностей сотрудников.

По данным Росстата, представленным в таблице 2, можно наблюдать, что с каждым годом перспективность службы в таможенных органах снижается. Это обусловлено меньшим денежным содержанием по сравнению с работой в коммерческих структурах.

Таблица 2
Численность работников федеральной
таможенной службы за 2014, 2015, 2016 гг.

Год	Всего	в том числе на уровне	
		федеральном	региональном
2014	54105	1549	52556
2015	54020	1530	52490
2016	50948	1487	49461

По причине относительно большой текучести кадров, персонал таможенных органов необходимо периодически пополнять профессионально подготовленными кадрами. Это обеспечит оптимальное использование знаний, умений и навыков служащих таможни.

Практика работы с персоналом показывает, что при повышении квалификации и профессиональном переобучении необходимо учитывать специфические психологические особенности обучения сотрудников. Это обеспечит эффективное повышение профессиональной и интеллектуальной активности сотрудников.

Согласно Федеральному закону от 30 декабря 2012 г. №283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2012, № 53, ст. 7608; 2013, № 27, ст. 3477, № 49, ст. 6351), сотрудникам таможенных органов ежемесячно выплачивается процентная надбавка за выслугу лет к окладу денежного содержания, представленная в таблице 3.

Таблица 3
Ежемесячная надбавка к окладу денежного содержания за стаж службы (выслугу лет)

Года	Проценты
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15	20
от 15 до 20 лет	25
от 20 до 25 лет	30
25 лет и более	40

Из данной таблицы видно, что чем больше выслуга лет, тем больше надбавка к окладу - это является немаловажным стимулом к продолжению дальнейшей службы.

В плане повышения квалификации сотрудников таможенных органов необходимым путем решения, способствующим мотивации труда и заинтересованности в эффективности содержания работы, будет являться создание в структуре таможенных органов так называемого корпоративного университета.

Такого рода структура может функционировать путем взаимодействия образовательных учреждений и кадровых служб таможенных органов. Непосредственно сама работа корпоративного университета будет опираться на следующие направления:

- диагностика персонала с целью выявления потребности в знаниях и навыках;
- разработка и адаптация сотрудников таможенных органов по программам повышения квалификации;
- создание отдела обучения, который будет курировать образовательный процесс сотрудников таможенных органов;
- накопление и обновление информационной базы внутри таможенных органов.

На наш взгляд, реализация данных направлений в работе таможенных органов обеспечит возможность повышения эффективности мотивации труда сотрудников таможенных органов. Ведь получение дополнительного образования способствует профессиональному развитию работников таможенных органов не только прямо, но и косвенно.

Кроме того, получение этого образования становится не вершиной, а лишь ступенью в профессиональном и личностном росте государственных служащих. А саморазвитие и личное развитие служащих таможни, в свою очередь, станут важной частью развития гражданского общества и правового государства.

Таким образом, выбор пути улучшения мотивации трудовой деятельности находится в зависимости от существенного количества факторов с учетом специфики таможенной службы и реалий настоящего времени. Для повышения уровня эффективности работы таможенной службы РФ необходимо совершенствовать методы мотивации персонала так, как мотивация является важнейшим фактором функционирования службы и перспектив ее развития.

Список литературы

1. Гершун А.А. Технологии сбалансированного управления: учебное пособие /А.А. Гершун, С.М. Горский - М., 2005. - 364 с.
2. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. - М.: Евразийский открытый институт, 2010. - 264 с.
3. Илюхина С.С. Взаимодействие таможни и бизнеса: вопросы логистики. Экономика и современный менеджмент: теория и практика / С.С. Илюхина. - Новосибирск: СибАК, 2014. - с. 82-87
4. Титова Н.К. Основные способы (виды) защиты прав человека и гражданина Российской Федерации /Н.К. Титова, 2015. - с. 16-20

Часть 2. Библиографический список публикаций в журналах и сборниках

2017-2018 гг.

Алексеева Е.В. Особенности мотивации персонала в таможенных органах / Е.В. Алексеева, П.Н. Волков // Вестник современных исследований. – 2018. - № 5.2. – С. 22-23

Андропова К.И. Совершенствование социальной политики в таможенных органах Российской Федерации / К.И. Андропова, К.А. Мамонтова // Взаимодействие финансового и реального сектора экономики в контексте становления экономики знаний: сб. ст. по итогам Международной научно-практической конференции 4 мая 2018 г. – Уфа, 2018. - С. 13-15

Антипова А.Д. Особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов / А.Д. Антипова, А.В. Кнышов // Novaum.ru. – 2017. - № 8. – С. 29-32

Балакина Ю.С. Социальное обеспечение должностных лиц таможенных органов / Ю.С. Балакина, А.В. Кнышов // Научный альманах. – 2017. - № 4-1. – С. 55-58

Быстрова А.Б. Проблемы и особенности мотивации персонала в таможенных органах Российской Федерации / А.Б. Быстрова // Научный альманах. – 2017. - № 1-2. – С. 306-308

Бычкова А.В. Мотивация труда персонала таможенных органов как фактор повышения эффективности деятельности ведомства / А.В. Бычкова // Научный альманах. – 2018. - № 5-1. – С. 38-42

Джафарова Г.Ф. Социальные механизмы таможенной системы / Г.Ф. Джафарова // Материалы Ивановских чтений. – 2018. - № 2. – С. 33-38

Ильина Е.А. Специфика механизма мотивации трудовой деятельности должностных лиц таможенных органов / Е.А. Ильина, А.В. Кнышов // Novaum.ru. – 2017. - № 7. – С. 43-47

Каледина А.М. Возможности развития системы мотивации труда государственных служащих таможенных органов России / А.М. Каледина, А.В. Кнышов // Novaum.ru. – 2017. - № 8. – С. 16-18

Кнышов А.В. Методический аппарат мотивации должностных лиц таможенных органов России / А.В. Кнышов, А.С. Лемак // Novaum.ru. – 2017. - № 7. – С. 91-98

Кнышов А.В. Поощрение как мотивационный фактор эффективной деятельности должностных лиц таможенных органов / А.В. Кнышов, А.А. Устинов // Novaum.ru. – 2017. - № 7. – С. 109-111

Кнышов А.В. Применение в деятельности таможенных органов инструментов стимулирования труда должностных лиц / А.В. Кнышов, В.С. Тарасова // Novaum.ru. – 2017. - № 7. – С. 84-86

Кнышов А.В. Социальные льготы как мотивационный фактор эффективной деятельности федеральных государственных гражданских служащих таможенных органов / А.В. Кнышов, П.А. Попова // Novaum.ru. – 2017. - № 6. – С. 125-127

Кулеш Е.А. Особенности мотивации трудовой деятельности сотрудников таможенных органов / Е.А. Кулеш // Аллея науки. – 2018. – Том 2. - № 1. – С. 499-501

Лисина А.В. Пути совершенствования кадрового обеспечения таможенных органов Российской Федерации / А.В. Лисина // Аллея науки. – 2017. – Том 3. - № 9. – С. 427-430

Малеванная А.А. Об особенностях развития управления персоналом в таможенных органах Российской Федерации / А.А. Малеванная // Novaum.ru. – 2017. – Том 2. - № 9. – С. 422-425

Никульченкова Е.В. Правовое регулирование оплаты труда сотрудников таможенной службы / Е.В. Никульченкова // Современные научные исследования: теория, методология, практика. – 2017. – Том 1. - № 6. – С. 25-36

Пилипчук В.В. Особенности мотивации труда персонала в таможенных органах / В.В. Пилипчук, Н.К. Семенова // Таможенная политика России на Дальнем Востоке. – 2017. - № 5-1. – С. 46-55

Сумина Н.В. Способы эффективного стимулирования должностных лиц таможенных органов РФ / Н.В. Сумина, А.Ю. Малышкина // Вестник Совета ученых и специалистов Челябинской области. – 2017. – Том 1. - № 4. – С. 74-77