

*Белых А.А.,
студент 4 курс, факультет
«Экономика предприятий и организаций (таможня)»
Санкт-Петербургский имени В.Б. Бобкова филиал
Российской таможенной академии
Россия, г. Санкт-Петербург*

СРАВНЕНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В ТАМОЖЕННЫХ ОРГАНАХ И КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

***Аннотация:** Статья посвящена сравнению оплаты труда в таможенных органах и коммерческих организациях. Автором рассмотрены оплата труда в таможенных органах и оплата труда коммерческих организациях. Выявлены признаки различия систем оплаты труда. Обобщены особенности оплаты труда в таможенных органах.*

***Ключевые слова:** оплата труда, система оплаты труда, оплата труда в таможенных органах, оплата труда в коммерческих организациях, особенности оплаты труда в таможенных органах.*

***Annotation:** The article is devoted to the comparison of remuneration of labor in the customs authorities and commercial organizations. The author reviewed the remuneration of labor in the customs authorities and the remuneration of labor of commercial organizations. Identified signs of differences in remuneration system. The features of remuneration of labor in the customs authorities are summarized.*

***Key words:** remuneration of labor, remuneration system, remuneration of labor in the customs authorities, remuneration of labor in commercial organizations, features of remuneration of labor.*

Оплата труда в современной России является основным источником доходов населения. По данным Федеральной службы государственной

статистики, оплата труда в 2017 году обеспечила 65,1 % доходов населения страны (в 2016 году – 64,6 %) [1]. Это говорит о высоком значении оплаты труда для населения. Если с бытовой точки зрения наиболее привлекательной представляется информация о величине трудового дохода, то с научной точки зрения интерес вызывают особенности формирования фонда оплаты труда. В этой связи целесообразно провести сравнительный анализ оплаты труда в двух различных секторах – государственном (таможенные органы) и частном (коммерческие организации).

В таможенных органах кадровый состав достаточно сложен и включает федеральных государственных гражданских служащих (далее – ФГГС), сотрудников таможенных органов, а также работников. Кадровый состав коммерческой организации включает в себя только работников. ФГГС в качестве вознаграждения за труд получают денежное содержание [2], сотрудники – денежное довольствие [3], а работники как таможенных органов, так и коммерческих организаций, – заработную плату [4]. Тем не менее, и денежное содержание, и денежное довольствие, и заработная плата выполняют одни и те же функции – основное средство материального обеспечения и стимулирование к осуществлению деятельности.

Составные элементы вознаграждения за труд у ФГГС и сотрудников представлены схематически на рисунке 1.

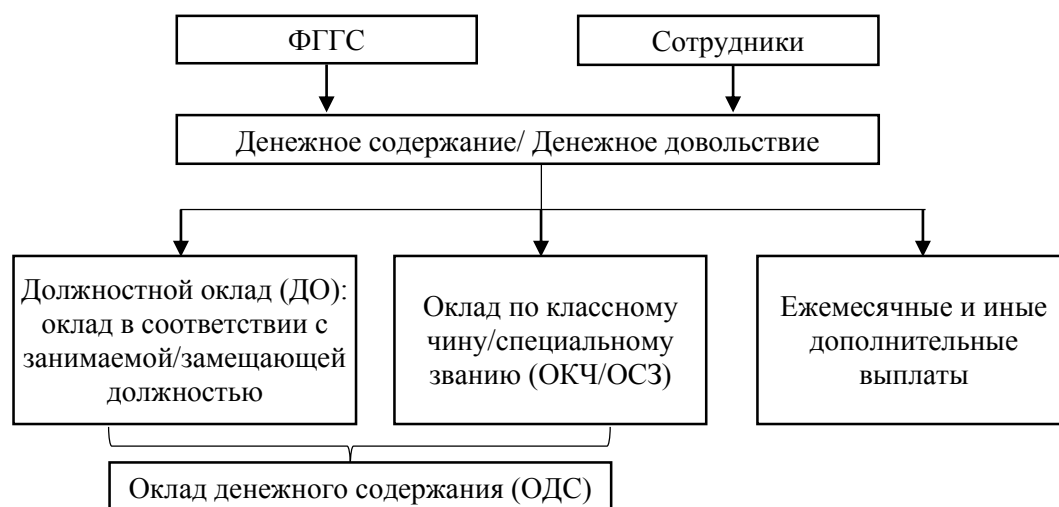


Рисунок 1. Вознаграждение за труд у ФГГС и сотрудников таможенных органов [2, 3]

К ежемесячным и иным дополнительным выплатам как у ФГГС, так и у сотрудников таможенных органов относятся следующие: надбавки к должностному окладу за выслугу лет, за особые условия на гражданской службе, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и другие [2, 3].

Размер каждого из элементов как денежного содержания, так и денежного довольствия устанавливается нормативно-правовыми актами (федеральными законами, указами Президента, постановлениями Правительства, приказами ФТС России). Следовательно, данные нормы имеют юридическую силу на всей территории страны, они актуальны для всех ФГГС и сотрудников таможенных органов в Российской Федерации вне зависимости от субъекта Российской Федерации. Это говорит о том, что система оплаты труда в таможенных органах является стабильной и единой на всей территории страны.

Оплата труда ФГГС и сотрудников таможенных органов временно-премиальная, она зависит от количественных или качественных характеристик, например, от того, в каких объемах ведется работа со сведениями, которые составляют государственную тайну.

Оплата труда работников коммерческой организации, как и работников таможенных органов, регулируется нормами Трудового кодекса РФ, в котором определяется, что заработная плата работников состоит из:

- вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;
- компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера);
- стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [4].

Размеры данных составляющих зависят от самой организации. К примеру, для одной и той же должности в пределах разных организаций может быть

установлен различный размер заработной платы. При этом нельзя не отметить, что уровень заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Также коммерческие организации должны соблюдать требования законодательства Российской Федерации, касающиеся оплаты труда (например, выплата должна осуществляться в российских рублях [4]). Последние два положения должны соблюдаться и при организации оплаты труда должностных лиц таможенных органов.

В коммерческой организации может быть установлен особый порядок оплаты труда, например, грейдинг (возможность выплаты разных заработных плат работникам на одинаковых должностях) или система КРІ (система показателей, с помощью которой работодатели оценивают своих сотрудников). Несмотря на схожесть грейдинга и системой тарифных разрядов, грейдинг не закрепляется на нормативном уровне, ведь грейды охватывают перечень критериев, возможных для данного конкретного предприятия. Не могут быть закреплены на нормативном уровне и КРІ в коммерческой организации. Следовательно, размеры элементов оплаты труда в коммерческих организациях могут быть закреплены на уровне конкретной организации.

В коммерческих организациях может применяться как повременная система оплаты труда, так и сдельная. Выбор в пользу той или иной системы обуславливается особенностями деятельности, осуществляемой коммерческой организацией.

Доходы, в том числе и полученные в качестве вознаграждения за труд, подлежат налогообложению (налог на доходы физических лиц). Однако, возможны случаи, когда люди намеренно не хотят платить налоги. В коммерческих организациях такая ситуация проявляется в виде получения заработной платы «в конвертах», а в таможенных органах – в коррупции. В обоих случаях скрывается факт получения дохода за осуществление труда.

В результате сравнительного анализа оплаты труда в таможенных органах и коммерческих организациях были выявлены основные различия, которые представлены таблице 1.

Таблица 1.

**Различия системы оплаты труда в таможенных органах и в
коммерческих организациях**

Признак	Таможенные органы	Коммерческие организации
Кадровый состав (вознаграждение за труд)	Сложный кадровый состав (ФГГС – денежное содержание, сотрудники – денежное довольствие, работники – заработная плата).	Кадровый состав формируют работники (заработная плата).
Составляющие элементы оплаты труда	Система оплаты труда включает в себя множество элементов: ОДС (ДО и ОСЗ/ОКЧ) и дополнительные выплаты	Система оплаты труда чаще всего включает оклад и премии, число элементов зависит от конкретной организации.
Регулирование оплаты труда	Элементы оплаты труда определены для ФГГС и сотрудников федеральными актами и приказами ФТС России, для работников состав заработной платы определяется Трудовым кодексом РФ.	Элементы оплаты труда определены на уровне конкретной организации. Возможность установления собственных систем оплаты труда (например, грейдинг, КРП) исходя из экономических условий.
Система оплаты труда	Применение повременно-премиальной системы оплаты труда.	Применение повременной или сдельной системы оплаты труда.

Таким образом, в данной работе удалось сравнить и выявить основные отличия оплаты труда в таможенных органах от коммерческих организаций. При этом, можно выделить следующие особенности оплаты труда в таможенных органах:

1. Строгая регламентация элементов оплаты труда и их размеров нормативно-правовыми актами.

2. Три вида вознаграждения за труд: денежное содержание, денежное довольствие и заработная плата.
3. Оплата труда должностных лиц таможенных органов включает два оклада (в коммерческих организациях – один оклад).
4. Большое разнообразие дополнительных выплат, значительно влияющих на уровень оплаты труда.
5. Применение только одной системы оплаты труда – повременно-премиальной.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Объем и структура денежных доходов населения по источникам поступления: сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: <https://bit.ly/1RTCHV6> (дата обращения: 25.01.2019).
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 30.12.2012 № 283-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.