

ВУЗ

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
на тему:
«ТЕМА»

Выполнил:

Научный руководитель:

Цель и задачи

Цель – анализ государственных гарантий как элемента административно-правового статуса государственных гражданских служащих.

Задачи:

1. Рассмотреть аспекты социальной защищенности в системе функционирования государственной гражданской службы;
2. Изучить понятие и значение государственных гарантий на гражданской службе;
3. Изучить историю развития сущности государственных гарантий гражданских служащих;
4. Проанализировать государственные гарантии государственных служащих на примере ИФНС;
5. Разработать пути повышения эффективности системы государственных гарантий.

Организационная структура

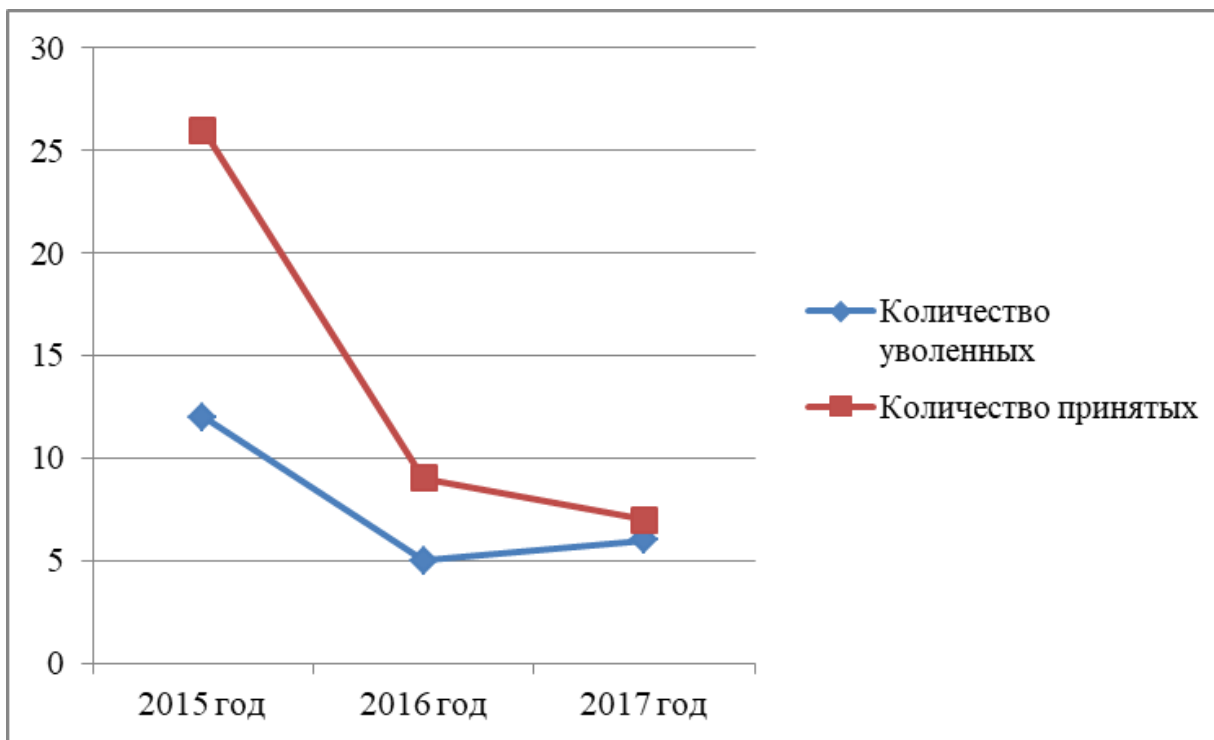
№ п/п	Структурные подразделения
1.1	Отдел общего обеспечения
1.2	Отдел финансового обеспечения
1.3	Отдел кадров и безопасности
1.4	Правовой отдел
1.5	Отдел оперативного контроля
1.6	Отдел хозяйственного обеспечения
1.7	Контрольно-аналитический отдел
2.1	Аналитический отдел
2.2	Отдел урегулирования задолженности № 1
2.3	Отдел учета налоговых поступлений
3.1	Отдел камеральных проверок № 1
3.2	Отдел камеральных проверок № 3
3.3	Отдел камеральных проверок № 7
4.1	Отдел выездных проверок № 1
4.2	Отдел выездных проверок № 2
4.3	Отдел выездных проверок № 3
4.4	Отдел выездных проверок № 4
5.1	Отдел камеральных проверок № 4
5.2	Отдел работы с налогоплательщиками
5.4	Отдел камеральных проверок № 5
5.5	Отдел информационных технологий
6.1	Отдел регистрации налогоплательщиков
6.2	Отдел камеральных проверок № 2
6.3	Отдел камеральных проверок № 6

Структура персонала и обеспеченность кадрами

Категория персонала	2018 год	2019 год	Отклонение (+,-)	Темп роста, %	Уд. вес персонала, %	
					2018 год	2019 год
Среднесписочная численность всего персонала, чел. -всего:	321	322	1	100,31	100	100
В т.ч.:						
Руководители	124	124	0	100,00	38,63	38,51
Специалисты	197	198	1	100,51	61,37	61,49

Изменение общей численности персонала

Годы	Общая численность персонала	Количество уволенных	Количество принятых
2017 год	317	12	26
2018 год	321	5	9
2019 год	322	6	7



Компенсационный пакет ИФНС России по г. Петрозаводску

Наименование данных	2017 год	2018 год	2019 год
Оплата за отработанное время всего, в том числе:	17648,6	18132	17452,80
Оплата в соответствии с установленным окладом	13972,10	14313,30	13575,10
Регулирующие выплаты стимулирующего характера, всего, из них:	3676,50	3818,70	3877,70
Премии за основные результаты деятельности	2301,90	2365,10	2276,40
Вознаграждение по итогам работы за год	1374,6	1453,6	1601,30

Определение приоритетных гарантий для государственных служащих

Цель	Возможность удовлетворения		
	Полно-стью	Частично	Не позволяет
Возможность иметь хороший заработок.	3	2	1
Работа должна оставлять время и силы, чтобы пользоваться всем, что дает жизнь.	3	2	1
Возможность заниматься интересным делом, делать то, что получается, иметь интересную работу, доставляющую удовольствие.	3	2	1
Возможность продвижения по службе, делать карьеру.	3	2	1
Возможность приносить пользу людям, обществу.	3	2	1
Возможность получения путевки за границу	3	2	1
Возможность выполнить свой долг перед обществом, делать то, что необходимо.	3	2	1
Возможность повышать квалификацию, пополнять знания.	3	2	1
Возможность оказывать услугу, пользующуюся спросом.	3	2	1
Возможность заслужить уважение окружающих, авторитет.	3	2	1
Возможность обеспечить достаток в доме, приобретать, что захочется.	3	2	1
Возможность общаться с людьми, быть в коллективе, иметь круг общения.	3	2	1

Так же данная причина неудовлетворенности была выявлена в результате проведенных в рамках анализа опроса:

несовершенство применения системы государственных гарантий - как показывает анализ, низкий уровень материального стимулирования и отсутствие системы нематериального стимулирования, предусмотренного федеральным законодательством;

в организации отсутствует программа по карьерному развитию персонала – нет четко выработанной политики и схемы продвижения сотрудников в области карьерного роста.

Отсутствие пропорций в системе выплат денежного содержания:

Нарушается принцип единых условий прохождения гражданской службы;

Отсутствует мотивация госслужащих к выполнению своей работы эффективно и добросовестно;

Происходит стимуляция оттока профессиональных кадров с федеральной госслужбы;

Повышаются риски образования коррупционных схем и теневого бизнеса.

Предлагается выработка нескольких мероприятий:

Мероприятие 1 –
Гарантия уровня
оплаты труда

Мероприятие 2 –
Совершенствование
системы
нематериальных
гарантий

Мероприятие 3 –
Разработка блок-схемы
планирования карьеры
сотрудников ИФНС
России по г.
Петрозаводску

БЛАГОДАРЮ ЗА ВНИМАНИЕ!