

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**
(Н И У « Б е л Г У »)

**ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Совершенствование условий труда персонала (на примере ИФНС по
городу Белгороду)**

Выпускная квалификационная работа
обучающегося по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
очной формы обучения, группы 05001342
Акинъшиной Татьяны Юрьевны

Научный руководитель
старший преподаватель
кафедры управления
Антоненко Н.В.

БЕЛГОРОД 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА.....	6
1.1 Сущность, значение и содержание условий труда персонала.....	6
1.2 Государственное управление условиями труда.....	10
1.3 Методы и критерии оценки условий труда персонала.....	14
ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ИНСПЕКЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЕ ПО Г.БЕЛГОРОДУ.....	32
2.1 Организационно - экономическая характеристика учреждения...	32
2.2 Анализ системы управления персоналом.....	41
2.3 Оценка актуального состояния условий труда персонала.....	43
ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ИНСПЕКЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ НАЛОГОВОЙ СЛУЖБЕ ПО Г.БЕЛГОРОДУ	49
3.1 Комплекс рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала.....	49
3.2 Оценка социально-экономической эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала.....	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	62
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	68

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы выпускной квалификационной работы. В настоящее время залогом успеха в конкурентной борьбе и решающим в достижении эффективной деятельности предприятия является человеческий фактор. Но без должной организации труда персонала нельзя достичь и нужного эффекта. Одной из наиболее значимых проблем в сфере социально-трудовых отношений является формирование благоприятных условий труда. Условия труда представляют собой совокупность факторов производственной среды, оказывающих постоянное воздействие на функциональное состояние организма работника, работоспособность и здоровье. Условия труда, в которых протекает процесс трудовой деятельности, считаются комфортными или благоприятными, если обеспечивают высокий и стабильный уровень работоспособности, эффективность и качество труда, безопасность, комфорт, позитивное отношение к труду и его условиям, повышают содержательность и привлекательность труда.

Особенно актуальна эта проблема в России, где работодатели финансируют мероприятия по улучшению условий труда в основном из прибыли, в отличие от стран Евросоюза, в которых затраты на охрану труда рассматриваются как инвестиции в систему управления производством, в человеческий капитал и полностью относятся на себестоимость.

Совершенствование условий труда на предприятии в современных условиях имеет большое практическое значение. Через улучшение условий труда в лучшую сторону, возможно, изменить экономические показатели деятельности организации, так как работник, находящийся в хороших, благоприятных условиях на рабочем месте будет лучше трудиться, возрастает производительность труда, снижается уровень заболеваемости и травматизма работников, что приводит к снижению издержек организации и росту

социально-экономических показателей. Создание эффективных условий труда является важным вопросом, исходя из этого тема приобретает огромную актуальность.

Большое значение улучшения условий труда объясняется тем, что они в основном представляют собой производственную среду, в которой протекает жизнедеятельность человека во время труда. От их состояния в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, результаты его работы, состояние здоровья, отношение к труду.

В выпускной квалификационной работе детально рассмотрены вопросы совершенствования условий труда персонала, его теоретические и практические аспекты. Актуальность темы предопределил тот факт, что создание эффективных условий труда является важным вопросом и имеет достаточно серьезную значимость и существует необходимость ее совершенствования.

Степень научной разработки проблем совершенствования условий труда персонала определяется высокой научно-практической востребованностью этих исследований. В работах таких зарубежных авторов, как А. Маршал, Б. Шнайдер, Н. Шмитт, Г. Десслер, В. Зигерт, Л. Ланг, представлен всесторонний анализ аспектов данной работы.

Проблеме совершенствования условий труда персонала посвящены труды таких отечественных авторов, как: В.М.Анисимов., И.В. Бавыкин., Н.П.Беляцкий., С.Е.Велесько и др.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в разработке комплекса мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в инспекции федеральной налоговой службы по г. Белгороду.

Для достижения цели работы поставлены следующие **задачи**:

- 1) изучить и проанализировать теоретические основы вопросов совершенствования условий труда персонала;

2) дать организационно - экономическую характеристику инспекции федеральной налоговой службы по г. Белгороду и произвести анализ эффективности системы управления персоналом учреждения;

3) произвести оценку актуального состояния условий труда персонала ИФНС по г.Белгороду;

4) разработать комплекс рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала и определить социально-экономическую эффективность предлагаемых мероприятий.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является состояние условий труда в инспекции федеральной налоговой службы по городу Белгороду.

Предметом исследования выступают условия труда персонала.

Практическая значимость исследования состоит в проведении анализа и разработки комплекса рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала.

Информационной базой исследования послужили официальные статистические сведения Федеральной налоговой службы, данные информационно-аналитических порталов, экспериментные оценки зарубежных и российских специалистов.

Методы исследования:

1. Метод организации исследования - метод срезов.
2. Эмпирические методы – архивный метод (анализ документов), анкетирование.
3. Методы обработки результатов исследования – количественный и качественный анализ данных.
4. Метод интерпретации результатов – структурный.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

1.1 Сущность, значение и содержание условий труда персонала

Условия труда - это сложное объективное явление, которое характеризует окружающую среду трудового процесса, формирующееся под влиянием взаимосвязанных факторов социально-экономического, технического и организационного и естественно-природного характера и влияет на здоровье, работоспособность человека, его отношение к работе и степень удовлетворенности работой, а следовательно, на эффективность труда и другие экономические результаты деятельности.

Для высокой эффективности необходимо, чтобы рабочие условия работника были хорошо организованы, чтобы не было перерывов по организационно-техническим причинам, чтобы порученная ему работа соответствовала профессиональной подготовке и уровню квалификации, чтобы ему были созданы нормальные санитарно-гигиенические условия труда, обеспечивающие нормальный уровень интенсивности труда [23, с.141].

Большая роль в совершенствовании условий труда персонала заключается в социально-психологическом климате, который способствует взаимодействию исполнителей в процессе работы, появлению стимулов для высокопроизводительной работы. Важным условием является строгое соблюдение дисциплины (трудовой, производственной, технологической), трудовой деятельности и творческой инициативы [23, с. 141].

Создание таких условий является основной целью совершенствования условий труда. Если на предприятии не обращают внимания на эти проблемы, то эффективность использования персонала снижается.

Рациональная организация труда направлена на решение трех основных

взаимосвязанных задач: экономической, психофизиологической и социальной.

Экономические задачи способствуют максимальному использованию материальных и трудовых ресурсов, постоянному повышению производительности труда, повышению качества и снижению уровня затрат.

Психофизиологические задачи по сохранению здоровья персонала в процессе труда направлены на повышение содержательности и привлекательности труда, повышение культуры и эстетики труда.

Социальные задачи направлены на удовлетворение потребностей персонала, обеспечение полного благосостояния, защиту интересов работников, заботу об уровне жизни, условиях труда и семьях работников [23, с. 142].

Условия труда - факторы производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, удовлетворенность трудом, а потому и на его результативность [22, с. 17].

Суть организации труда состоит в установлении определенного порядка построения и реализации трудового процесса и раскрывается через ее элементы. К элементам организации работы в коллективе относятся:

1) разделение и сотрудничество - изоляция видов трудовой деятельности и система производственных отношений работников;

2) рациональные приемы и методы труда, благодаря которым обеспечивается наиболее экономное выполнение операций (с точки зрения затрат времени и усилий работника);

3) организация рабочего места, т.е. оснащение его необходимыми средствами производства и их рациональное размещение на рабочем месте (планировка);

4) организация рабочих мест - виды услуг, формы его предоставления, выбор подрядчика [21].

На современном этапе развития наблюдается проблема в области организации нормальных условий труда. Это связано с тем, что большинство

сотрудников работает во вредных или тяжелых условиях. Поэтому актуальна проблема улучшения условий труда для любого предприятия.

К числу причин неблагоприятных условий труда относятся следующие:

- 1) несоответствие значительной части техники санитарно-гигиеническим нормам, эргономическим или техническим требованиям безопасности;
- 2) моральный и физический износ большей части оборудования;
- 3) социально-трудовые отношения по условиям труда не стимулируют работодателей к улучшению производственной среды.

Оценка условий труда в организации осуществляется путем мониторинга функционального состояния, производительности и здоровья работников.

Широкое внедрение гибких производственных систем, работающих под контролем электронно-вычислительных компьютеров, дисплейной техники, формы адаптации человека, которые сопровождаются повышением интенсивности и монотонности труда, заболеваниями мышечной, нервной, сердечно-сосудистой систем, психическими расстройствами.

Неудовлетворительное состояние условий труда является основной причиной появления у работников различных заболеваний. Ежегодно органами здравоохранения у более чем 200 работников предприятий впервые выявляются случаи профессиональных заболеваний.

1) оптимальные условия труда – это такие условия, при которых сохраняется не только здоровье работников, но и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня эффективности;

2) допустимые условия труда – характеризуются такими уровнями факторов рабочей среды и трудового процесса, которые не превышают установленные гигиенические нормы для рабочих мест, а также возможные изменения функционального состояния организма. следующая смена не оказывает негативного влияния на состояние здоровья;

3) вредные условия труда – характеризуются наличием вредных производственных факторов, которые превышают гигиенические нормы и могут оказывать неблагоприятное воздействие на организм работников;

4) опасные (экстремальные) – условия труда, которые характеризуются такими уровнями факторов производственной среды, которые влияют в течение рабочего времени создавая высокий риск профессиональных заболеваний, отравлений, увечий, создает угрозы для жизни человека.

Необходимо провести адекватную оценку конкретных условий и характера работы, которая будет поддерживать обоснованную разработку и реализацию мер и технических средств для предотвращения профессиональных травм и профессиональных заболеваний.

Условия труда в организациях как условия жизни работников в процессе их деятельности - одновременно производственная система и организация, планирования и управления. Поэтому изменение условий труда невозможно без контроля в процессе производства.

Таким образом, плохие условия труда отрицательно влияют на производительность труда, качество работы. Поэтому всеобъемлющая забота о активной социальной политике становится ключевой задачей управления предприятиями, государственными и профсоюзными органами. Главной задачей руководителей предприятий должно быть создание такой организации производства, в которой будет обеспечено обеспечение здоровых, безопасных и высокопроизводительных условий труда. Руководители должны защищать ценных квалифицированных сотрудников, создавать для них надлежащие условия труда и обеспечивать гуманный моральный климат рабочей силы.

Улучшение условий труда становится одним из важных направлений повышения материального и культурного уровня жизни народа.

1.2 Государственное управление условиями труда

Государственное регулирование условиями труда состоит в формулировке и организации основных направлений государственной политики в данной области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации условий труда, которые гарантируют здоровые и безопасные условия труда для работников.

Статья 216 ТК предусматривает, что государственное управление охраной труда в нашей стране осуществляется Правительством Российской Федерации или по его поручению федеральным органам исполнительной власти по труду и другими федеральными органами исполнительной власти.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 9 марта 2004 года N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" (РГ. 2004. 12 марта) (с поправками от 20 мая 2004 года) вопросы, касающиеся труда и занятости, отнесены к компетенции Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития РФ) и подведомственной ему Федеральной службе по труду и занятости.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 года N 321 (РГ. 2004 года 8 июля) (с поправками от 31 декабря 2004 года) утверждено Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития РФ, Министерству поручено выполнение функций по разработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения, социального развития, труда и защиты прав потребителей, включая вопросы условий и охраны труда [11.стр246].

Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

и осуществляет свою деятельность непосредственно через местные территориальные органы в сотрудничестве с другими федеральными органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, местным Правительством, общественными организациями и другими организациями.

Приоритетом службы является соблюдение и надзор за трудовым законодательством и нормативными актами, трудовые нормы права, установленный порядок расследования и регистрации несчастных случаев на производстве. Служба должна также анализировать условия и причины профессиональных травм, разрабатывать предложения по ее профилактике, а так же предусмотренные законодательством меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности. В структуру Службы включена Федеральная инспекция труда, действующая на основании: Положения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78 (СЗ РФ. 2000. N 6. Ст. 760) (в редакции от 8 января 2003 г.). [11.стр.247]

Федеральные органы, выполняющие определенные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны условий труда, обязаны принимаемые ими решения и иную свою деятельность по условиям труда согласовывать с Минздравсоцразвития РФ.

Государственное управление охраны условий труда на территориях субъектов Российской Федерации осуществляет федеральные и региональные исполнительные органы.

Правила по технике безопасности и производственной санитарии, включая государственные стандарты безопасности труда, являются обязательными для соблюдения в каждом производстве и на каждом рабочем

месте. В соответствии с межотраслевыми и отраслевыми правилами по технике безопасности и производственной санитарии, стандартами (ССБТ) министерства, ведомства, органы государственного надзора за условиями труда утверждают инструкции по охране труда. На их основе работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает местные инструкции по охране труда, которые устанавливают для работников правила безопасного выполнения. На всех рабочих местах, производственных участках безопасность и здоровье работников должны обеспечиваться руководителем производства в соответствии с требованиями ГОСТ, санитарных норм и правил безопасности конкретного вида работ.

Все нормативные акты по охране условий труда разрабатываются и утверждаются в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 23 мая 2000 года. N 399. Данное Постановление устанавливает, что в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные требования охраны условий труда, которая состоит из межотраслевых (ПОТ РМ) и отраслевых (ПОТ РО) правил и типовых инструкций по условиям труда (ТИ РО), строительных (СНиП) и санитарных норм и правил (СанПин), правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. Государственные нормативные требования по условиям труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на 2 года. Предусмотрен и такой же порядок их пересмотра.

Инструкции по охране условий труда (ИОУТ) могут быть типовые (отраслевые) и для работников предприятий, для конкретного рабочего места. Они разрабатываются на основе правил по охране труда.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам условий труда, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда и защиты от профессиональных заболеваний (ст. 20 Закона РФ о профсоюзах). Они осуществляют повседневный профсоюзный контроль за охраной условий труда. [11.стр.247]

Порядок проведения государственной экспертизы условий труда устанавливается Правительством Российской Федерации. При этом обязанности по проведению такой экспертизы возлагаются на органы исполнительной власти, уполномоченные на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области условий труда. К таким органам относятся: федеральная инспекция труда, органы исполнительной власти по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, безопасности электрических и тепловых установок и сетей, санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Проведение государственной экспертизы условий труда проводится на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов, а также органов Фонда социального страхования.

По результатам проведенной экспертизы выдается заключение о соответствии или несоответствии условий труда государственным нормативным требованиям охраны условий труда. Заключение направляется в соответствующий орган, обратившийся за проведением экспертизы.

Органами управления условиями труда в отраслевых министерствах и ведомствах РФ являются создаваемые там службы охраны труда. У каждого работодателя (в том числе у индивидуального предпринимателя), осуществляющего производственную деятельность с численностью более 50 работников, создаются службы охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организации разрабатывает проект соответствующего коллективного договора по разделу "Охрана условий труда", осуществляет контроль за его выполнением, организует другие совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований условий труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Комитет (комиссия) организует также проверку условий и охраны труда на рабочих местах и информирует работников о результатах этих проверок, организует сбор предложений к разделу коллективного договора по вопросам охраны труда.[11.стр.249].

Таким образом, государственное управление условиями труда заключается в формулировке и организации основных направлений государственной политики в этой области, разработке законодательных нормативных актов, требований к средствам производства, технологиям и организации труда, гарантирующих работникам здоровые и безопасные условия труда, а также в обеспечении права работников на охрану труда.

1.3 Методы и критерии оценки условий труда персонала

В системе управления предприятием оценка условий труда персонала выполняет важную экономическую функцию, обеспечивая сбалансированность издержек на персонал и инвестиций в его развитие. По результатам оценки

персонала собственник или топ-менеджмент организации принимает решения о вариантах сочетания наемного труда с другими факторами производства - землей, капиталом, предпринимательской компоненты бизнеса. В условиях ужесточающейся конкуренции на рынке труда экономические вопросы оценки персонала выходят для работодателя на первый план, потеснив прежде приоритетную значимость ее психологических аспектов.

Ни одна из функциональных подсистем системы управления персоналом (планирование; набор, отбор, увольнение; обучение и развитие; вознаграждение; должностное продвижение), не могут эффективно функционировать без соответствующего направления поддержки. Для каждой функции системы управления персоналом их методы и процедуры должны быть разработаны соответствующие их сущности методы и процедуры оценки.

Успешная оценка условий труда персонала помогает решить следующие проблемы, социальное направление которых не подлежит сомнению:

1) формирование благоприятного психологического климата в трудовом коллективе, в том числе социально-психологические отношения между коллегами, подчиненными и руководителем;

2) формирование идеи среди сотрудников в соответствии с его количеством и качеством;

3) стимулирование профессионального развития персонала в соответствии с перспективными планами по ротации, отбору и официальному продвижения работников;

4) разработка и реализация мер по предотвращению конфликтов, и в случае возникновения их возникновения.

Использование оценки условий труда персонала в процессах социального управления организацией требует: учета социальных характеристик, как отдельных работников, так и рабочих групп; оценки уровня готовности наемных работников адекватно реагировать на управленческие воздействия со

стороны администрации; развития и совершенствования самой системы оценки персонала, совершенствование условий труда персонала.

Эти критерии следует увязать с типологизацией мотивов трудового поведения, в рамках которой выделяется:

- 1) ориентация на заработок, материальное вознаграждение;
- 2) ориентация на условия труда;
- 3) ориентация на мотивы общения и сопринадлежности к группе;
- 4) ориентация на профессионально-должностной рост и творчество;
- 5) отсутствие положительной реакции на мотиваторы и стимуляторы (такое поведение характерно для люмпенизированного типа работников).

С помощью системы оценки организация должна получить возможность ранней диагностики мотивационных характеристик персонала с целью ее необходимой корректировки, в том числе и с помощью инструментов корпоративной культуры - моральные ценности, образцы поведения, приоритеты развития. Роль системы оценки здесь будет заключаться как в выработке стандартов и критериев поведения в организации, так и в разработке технологий сопоставления конкретных проявлений экономического и социального поведения работника с эталонным для данной корпоративной культуры.

Оценка условий труда персонала невозможна без тщательного анализа должностных инструкций и положений, регламентирующих работу подразделений организации, разработки и использования типовых форм и бланков, анкет, методических материалов, совершенствования условий труда персонала и т.п. Важное значение имеет весь комплекс документов, используемых при подготовке и проведении процедуры оценки работы специалистов и руководителей в ходе аттестаций. Иногда подготовку методических материалов и разработку оценочных процедур поручают внешним консультантам.

Комплексный анализ сущности оценки условий труда персонала позволяет сделать вывод о многоаспектности данной категории и выделить в ее рамках виды оценки условий труда персонала такие как: оценка характеристик работника, оценка трудовых усилий работника, оценка результатов труда работника, оценка условий труда персонала.

Оценка характеристик работника позволяет прогнозировать трудовое поведение человека в организации. Оценка результатов труда также является общеизвестной, и организации сегодня стремятся совершенствовать как систему показателей, так и методы данного вида оценки персонала. К наименее разработанным видам оценки следует отнести оценку трудовых усилий работника.

Важность обоснованного выбора критериев оценки обусловлена тем, что с их помощью должны найти по возможности полное отражение все аспекты трудовой деятельности и поведения в организации конкретного работника. Это можно достичь в условиях дифференциации критериев оценки персонала в соответствии с обоснованной выше классификацией ее видов. Выбирая этот или иной критерий оценки условий труда персонала, необходимо, чтобы он:

- 1) соответствовал как целям развития организации, так и целям управления ее человеческими ресурсами;
- 2) не искажал оцениваемое явление или процесс;
- 3) был достаточно понятен не только использующему его специалисту в области управления персоналом или руководителю структурного подразделения, но и рядовому сотруднику, подвергающемуся процедуре оценки.

Таким образом, критерий выступает в качестве меры оценки и отвечает на вопрос: насколько фактическое положение дел по данному критерию соответствует внутрифирменному эталону или стандарту. Следует, однако,

иметь в виду, что часть критериев оценки (например, связанных с личностными качествами работника) могут не иметь эталонных значений.

При выборе критериев оценки необходимо учитывать, в рамках какой подсистемы управления персоналом будут использованы ее результаты. Категории работников и уровень занимаемых ими должностей воздействует на выработку критериев оценки, так как:

1) чем выше уровень должности в иерархии конкретной организации, тем больше критериев оценки следует использовать для всестороннего анализа работника "и его трудового и социального поведения;

2) чем ниже уровень должности, тем более понятны, должны быть для работника критерии его оценки;

3) чем сложнее и разнообразнее должностные обязанности работника, чем содержательнее его трудовая деятельность, тем «разветвлённее» будет система критериев его оценки.

При всем многообразии критерии оценки персонала могут быть сгруппированы по различным признакам, и в первую очередь, - по видам оценки персонала, ранее предложенным: критерии оценки характеристик работника; критерии оценки трудовых усилий работника; критерии оценки, результатов труда.

Сложность выработки критериев оценки характеристик работника различается по ее направлениям (рис1.1).

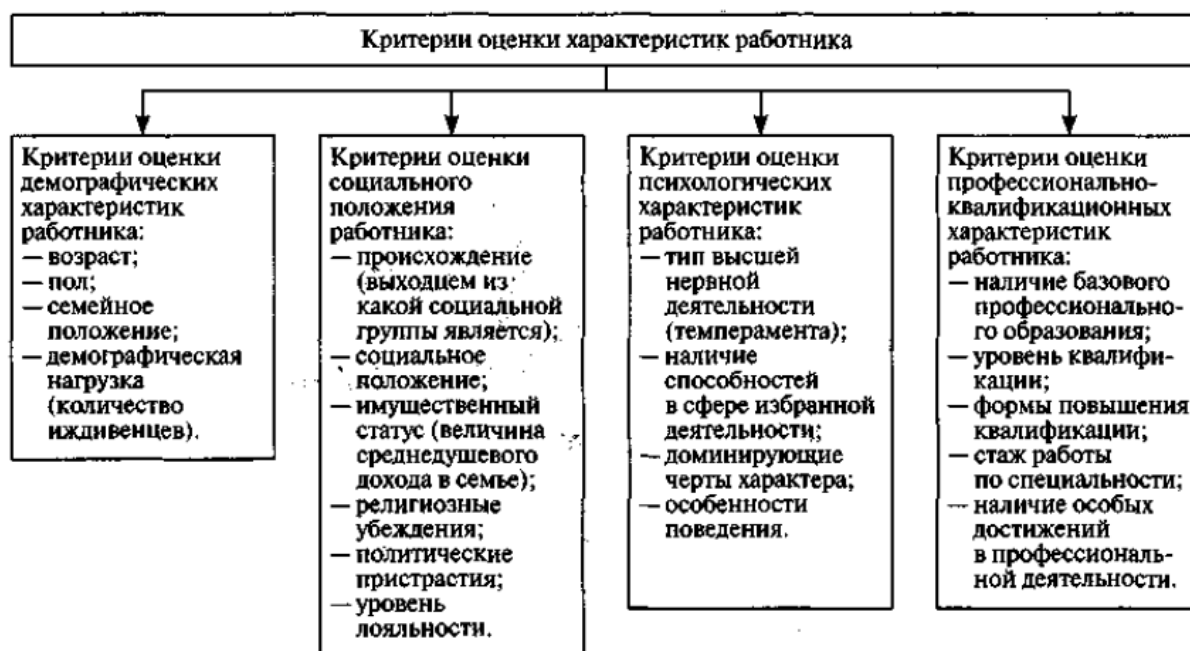


Рис.1.1 Система критериев оценки характеристик работника

Демографические характеристики оценить сравнительно легко, но проблемы могут возникнуть в тех случаях, когда организация устанавливает ограничения для занятия тех или иных должностей в зависимости от возраста человека. Соблюдение этих критериев может вступить в противоречие с нормами, установленными ст. 3 ТК РФ: «Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или не принадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, несвязанных с деловыми качествами работника». Однако, оценка демографических характеристик работника сама по себе относительно проста, а её критерии следует увязывать с особенностями содержания и характера труда на конкретных рабочих местах.

Аналогичным образом обстоит дело и с критериями оценки социального положения работника, так как их использование в решении кадровых вопросов

потенциально может привести к дискриминации отдельных групп работников. В любом случае внутрифирменные критерии оценки демографических и социальных характеристик работников нецелесообразно афишировать, они могут быть отнесены к конфиденциальной информации, а их использование требует от руководства организации определенной осторожности и такта.

Сложность выработки критериев оценки психологических характеристик работника обусловлена тем, что сегодня только по очень ограниченному кругу профессий и специальностей имеются рекомендации, устанавливающие зависимость между эффективностью трудовой деятельности и психологическими характеристиками занимающейся ею человека. Поскольку оценка психологических характеристик работника осуществляется обычно лишь для претендентов на должности высокого ранга или имеющие весьма выраженную специфику (например, в государственной службе и др.), то выработку критериев данной разновидности оценки характеристик работника целесообразно возложить на профессиональных психологов.

В структуре критериев оценки характеристик работника к наиболее широко освещенным в экономической литературе следует отнести критерии оценки профессионально-квалификационных характеристик. В рамках всего комплекса критериев оценки характеристик работника необходима расстановка приоритетов либо ранжирование этих критериев применительно к условиям функционирования конкретной организации и приоритетам ее кадровой политики.

Критерии оценки трудовых усилий работника относятся к наименее разработанным элементам системы оценки персонала. В литературе встречаются положения об оценке деятельности работника как о формальной процедуре, состоящей из системы мер, оценивающих отношение человека к работе, его поведение и результаты работы. Однако такой подход, сводящий

воедино отношение к работе и ее результаты, не позволяет оценить именно усилия человека, дифференцировав их от результатов этих усилий.

Однако включение в критерии оценки поведения оценки способностей к выполнению профессиональных обязанностей также искажает оценку собственно усилий работника (рис. 1.2).

	Анализ (оценка входной информации и условий деятельности)	Процесс (процедура выполнения, технологический процесс)	Контроль (оценка) результатов и подготовка выходной документации
Знания (теоретическая) информация	Теоретические знания, необходимые при планировании работы	Теоретические знания, необходимые при выполнении работы	Теоретические знания, необходимые при оценке результатов работы
Умения	Практические действия, необходимые при планировании работы	Практические действия, необходимые при выполнении текущей работы	Практические действия, необходимые при оценке результатов работы
Навыки	Автоматизированные практические действия, необходимые при планировании текущей работы	Адаптивные способности и психофизиологические (сенсомоторные) качества, поведенческие аспекты, обеспечивающие успешное выполнение работ	Автоматизированные практические действия, необходимые при оценке результатов текущей работы
Личные качества	Интеллектуальные качества и адаптивные способности, обеспечивающие успешное планирование работы	Адаптивные способности и психофизиологические (сенсомоторные) качества, поведенческие аспекты, обеспечивающие успешное выполнение работ	Морально-психологические и психофизиологические качества, обеспечивающие эффективную оценку результатов работы
Медицинские требования и ограничения	Требования к процедуре оценки состояния здоровья	Физиологические характеристики организма	Наличие отклонений в физиологических характеристиках организма, препятствующих эффективной работе в занимаемой должности

Рис. 1.2 Требование к профессиональным характеристикам работника

В зависимости от цели, объекта и субъекта оценки персонала ее критерии могут быть классифицированы не только по видам оценки, но и в рамках системы используемых показателей (табл.1.2). Специфика критериев оценки персонала может быть проанализирована на конкретных примерах.

Многообразие критериев оценки позволяет осуществить их классификацию в соответствии с оцениваемыми характеристиками работника: личностные (демографические, социальные, психологические); деловые (профессиональные, квалификационные); интегральные (мотивационные,

поведенческие). Предлагаемая классификация критериев оценки персонала в данном случае основана не на видах оценки персонала (как это осуществлено выше), а на сущности самих критериев оценки, которые могут с равным успехом применяться и в оценке характеристик работника, его трудовых усилий, и оценки результатов труда.(таблица 1.1).

Таблица 1. 1

Критерии, используемые при оценке персонала

Показатели	Критерии
Количественные показатели	<ul style="list-style-type: none"> - Производительность труда - Объем производства в штуках, килограммах, метрах, и т. п. - Объем продаж в рублях (выручка) - Количество обработанных документов - Количество заключенных контрактов - Количество откликов на рекламу
Качество работы	<ul style="list-style-type: none"> - Количество ошибок (при печатании бумаг, заполнении бланков, ведомостей и других документов) - Уровень брака - Количество жалоб или претензий со стороны клиентов - Стоимость некачественно выполненной или непринятой работы (брака)
Индивидуальные особенности работника	<ul style="list-style-type: none"> -Личные качества (общительность, эмоциональная устойчивость, личностная зрелость и др.) -Особенности рабочего поведения (дисциплина, помощь товарищам по работе, работа с клиентами и др.) -Деловые качества (инициативность, ответственность, самостоятельность и др.)

Управление современных предприятий придает большое значение условиям труда и их улучшению. Во многих конвенциях и рекомендациях МОТ указывается, что трудовая деятельность и жизнедеятельность людей совпадают во времени и пространстве, или, иначе говоря, основная активная жизнь человека проходит на работе, поэтому условия труда, в которых находится работник, имеют большое значение для его физического здоровья и влияют на результаты его труда.

Многогранность понятия «условия труда» обусловлено тем, что они одновременно являются и элементом организации труда, и в то же время сама

организация труда представляется одним из факторов, определяющих условия труда.

В самом общем понимании «условия труда» представляют собой совокупность факторов – сил внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность, здоровье работника, удовлетворенность трудом и его эффективность.

Выделяют следующие группы факторов условий труда:

1) санитарно-гигиенические, характеризующие микроклимат (температуру, влажность и скорость движения воздуха), освещение, шум, вибрацию и сопряженную с освещением окраску служебных помещений и оборудования. Почти все они нормируются путем установления стандартов, санитарных норм и требований и количественно оцениваются с помощью методов санитарно-гигиенических исследований;

2) эстетические, включающие цветовую отделку интерьеров, озеленение служебных помещений, использование в интерьерах помещений произведения живописи и произведений прикладного искусства. Производственная эстетика определяет требования по внесению художественного начала в среду, в условиях которой осуществляется трудовая деятельность людей. Она призвана вызывать положительные эмоции и способствовать повышению работоспособности человека;

3) психофизиологические, обеспечивающих условия высокоэффективной деятельности и сохранения здоровья служащих (постепенное вхождение в труд, ритмизация труда, нормальное чередование труда и отдыха, смена форм деятельности, активные формы труда и отдыха и ряд других факторов);

4) социально-психологические, определяются составом и особенностями персонала предприятия.

5) эргономические факторы, определяемые: степенью приспособленности конструкций машин и оборудования к психофизиологическим и

антропометрическим характеристикам предполагаемых исполнителей; удобством планировки техники, оснастки, органов управления и средств контроля над ходом технологического процесса; удобством и эффективностью обслуживания машин, механизмов, оборудования;

б) производственные факторы – зависящие от особенностей производства и формирующих их специфических условий труда.

Важно, чтобы условия труда обеспечивали синтез различных составляющих жизнедеятельности человека: производственной, санитарно-гигиенической, психофизиологической, эстетической и социальной.

Существует понятие благоприятных и неблагоприятных условий труда.

Благоприятные условия труда способствуют духовному и физическому развитию личности, формированию у работников творческого отношения к труду и чувства удовлетворенности трудом. Наиболее благоприятные условия труда принято называть комфортными.

Неблагоприятными считаются такие условия труда, при которых у работающего развивающееся утомление переходит затем в переутомление и может привести к болезненному состоянию, в результате к снижению работоспособности и трудоспособности работника.

Условия труда регламентируются руководящими документами, которые в совокупности определяют состояние производственной среды, трудоспособности и работоспособности человека: ГОСТами по направлениям деятельности; СанПиН – санитарные правила и нормы; СП – санитарные правила; СНиП – строительные нормы и правила; ПДУ – предельно допустимые уровни; ПДК – предельно допустимые концентрации; ГН – гигиенические нормативы; МУК – методические указания по контролю; ОБУВ – ориентировочные безопасные уровни воздействия веществ в воздухе рабочей зоны и др. Говоря о факторах условий труда, целесообразно разобраться в

таких понятиях как трудоспособность, работоспособность сотрудника, а так же понятии «производственная среда», в которой образуются данные факторы.

Трудоспособность – это совокупность физических и психических способностей, позволяющих человеку активно участвовать в общественно полезном труде. Она зависит не только от функционального состояния организма, но и от условий общественного производства, в которых участвует работник, создавая материальные и духовные ценности. На уровень трудоспособности оказывают влияние характер производственных отношений, воспитание, обучение, организация труда и его техническое вооружение, режим рабочего дня и отдыха, общественная и личная заинтересованность в результате труда и др.

Существует пять фаз трудоспособности человека [19, с. 417]: становление; развитие; расцвет; затухание; прекращение, которые характеризуют трудоспособность с точки зрения качественной характеристики человека и его потенциальной возможности безотносительно к выполняемой работе.

Работоспособность человека характеризует не только трудоспособность человека, но и его возможность выполнять конкретную работу при определенных условиях, т. е., трудоспособность человека является основой его работоспособности.

На работоспособность человека оказывают влияние: квалификация, мотивация труда, техника и организация производства и другие естественные (природные) и социально-экономические факторы, которые отражаются на результативности его трудовой деятельности. Особое место занимает производственная среда.

Под производственной средой понимают совокупность факторов, влияющих на работоспособность людей в процессе их трудовой деятельности.

Исследования НИИ труда, а также рекомендации МОТ позволяют определить основные факторы производственной среды, влияющих на работоспособность человека в процессе производства и вызывающих у него усталость (утомление):

- 1) физическое усилие (перемещение грузов определенного веса в рабочей зоне; усилия, связанные с содержанием грузов, нажатием на предмет труда или рычаг управления механизмом в течение определенного времени)
- 2) нервное напряжение (сложность расчетов, особенности требования к качеству продукции, сложность управления механизмом, аппаратом, принадлежностями; опасность для жизни и здоровья людей при выполнении работ; особая точность исполнения);
- 3) рабочая поза (положение тела человека и его органов в соответствии со средствами производства);
- 4) монотонность работы (многократное повторение однообразных, кратковременных операций, действий, циклов);
- 5) температура, влажность, тепловое излучение; загрязнения воздуха; – производственный шум;
- 6) вибрация, вращение, толчки;
- 7) освещенность в рабочей зоне.

Каждый из указанных факторов, определяющих условия труда, действует обособленно. Их влияние должно учитываться отдельно по каждому рабочему месту в процессе его аттестации и паспортизации и далее отражаться в интегральной оценке условий труда.

Все указанные факторы входят в интегральную оценку условий труда и имеют психологическую и физиологическую границы.

Психологическая граница определяется нормативом, за пределом которого начинаются неудобства в работе. Например, если нормальный

производственный шум составляет 7 дБ, то психологическая граница допускает 85 дБ.

Физиологическая граница определяется нормативом, превышение которого требует приостановки работ, и составляет в данном примере 120 дБ.

Наличие на рабочем месте неблагоприятных условий труда обуславливает два основных направления действий по привлечению работников.

Одно направление связано с заменой старой техники, введением новых технологических режимов, изменением содержания труда. Значительное улучшение условий труда может быть также достигнуто за счет создания комфортного интерьера, цветовой гаммы, освещения, музыки.

Второе направление – предоставление в соответствии с трудовым законодательством при работе в неблагоприятных условиях оплаты труда по более высоким ставкам, предоставления льгот по пенсии, предоставление дополнительного питания, сокращение продолжительности рабочего времени в течение рабочего дня.

Важнейшей задачей в совершенствовании условий труда является установление наиболее целесообразных режимов труда и отдыха [8, с. 168].

Режимы труда и отдыха устанавливаются, исходя из конкретных особенностей деятельности организации или подразделения и должны быть обоснованы в экономическом, психофизиологическом, социальном и законодательном аспектах.

Различают сменный, суточный, недельный и месячный режимы труда и отдыха. Режим труда и отдыха формируют с учетом работоспособности человека, которая изменяется в течение суток.

Сменный режим труда и отдыха определяет продолжительность смены, время ее начала и окончания, продолжительность обеденного перерыва, время его начала и окончания, продолжительность и частоту общих

регламентированных перерывов в работе. Важнейшей задачей в улучшении организации труда является установление наиболее целесообразных режимов труда и отдыха [8, с. 168].

Суточный режим труда и отдыха включает число смен (циклов) в сутки. Число смен должно быть кратным 24. Следовательно, можно работать в одну, две, три, четыре и шесть смен.

Недельный режим труда и отдыха предусматривает различные графики работы, число выходных дней в неделю, работу в выходные и праздничные дни. Графики работы предусматривают порядок чередования смен.

Месячный режим труда и отдыха определяет число рабочих и нерабочих дней в данном месяце, число работников, уходящих в отпуск, и продолжительность основного и дополнительного отпусков.

Степень рациональности организации труда, прежде всего, характеризуется тем, насколько полно и эффективно используется рабочее время, потери которого составляют от 15 до 20 % сменного фонда времени. При этом улучшение использования рабочего времени зависит от соотношения экстенсивного и интенсивного факторов роста производства. Трудовым кодексом РФ определяются виды и порядок предоставления времени отдыха. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни отпуска».

В течении рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Эффективность мероприятий по внедрению более рациональных режимов труда и отдыха может быть оценена по росту производительности труда. Для этого в расчете участвуют такие показатели: длительность периода устойчиво высокой производительности труда и продолжительность периода с низкой производительностью труда до и после внедрения мероприятия

(количество часов), а также показатель уровня производительности труда – часовая (или получасовая) выработка - в каждом из этих периодов. Можно воспользоваться упрощенной методикой, предложенной НИИ труда. В этом случае прирост производительности труда

($\Delta\Pi$) составит:

$$\Delta\Pi = \frac{P_1 - P}{P + 1} \times 100 K_n, \quad (1.1)$$

где P_1 и P - продолжительность периода с высокой производительностью труда на протяжении смены (доли единицы) после и до внедрения мероприятия соответственно;

K_n - доля прироста производительности труда на каждый процентным пункт увеличения продолжительности вышеназванного периода. Коэффициент получен экспериментальным путем и равен 0,2. Для приведения в действие имеющихся резервов в использовании производственного потенциала, повышения производительности труда, обеспечения сбалансированности рабочих мест и трудовых ресурсов используется аттестация и рационализация отдельных рабочих мест, а также аттестация технологических процессов, производств, участков. В ходе аттестации комплексно оцениваются их техническое, организационное состояние, условия труда и техника безопасности, рассматриваются возможности роста фондоотдачи, квалификационный потенциал работников.

В результате аттестации по каждому рабочему месту (технологии, участку и т. п.) принимается одно из следующих решений:

- продолжать эксплуатацию без внесения изменений, загрузить, рационализировать с целью доведения всех показателей до нормативного уровня,
- ликвидировать.

Нормативную базу для проведения аттестации рабочих мест составят:

- Трудовой кодекс РФ;
- Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26.04.2011 № 342н.

По каждому из оцениваемых показателей производится сопоставление с их типовыми или эталонными значениями. В результате этих действий может быть установлена одна из трех оценок: 1,0 - соответствует нормальному уровню, 0,5 - не соответствует, но может быть доведена до требуемого уровня, 0 - не соответствует в этом случае рабочее место подлежит ликвидации).

Общая интегральная оценка состояния рабочего места определяется как среднеарифметическое значение трех групповых факторов по формуле:

$$K_{\text{общ}} = \frac{K_1 + K_2 + K_3}{3} \quad (1.2)$$

$K_{\text{об}}$ - общий итоговый коэффициент аттестации рабочего места;

K_1, K_2, K_3 - средние аттестационные коэффициенты по каждой группе факторов.

Таким образом, плохие условия труда негативно отражаются на производительности труда, качестве и себестоимости продукции, уменьшают валовой национальный доход страны. Главной задачей руководителей предприятий должно стать создание такой организации производства, при которой будет достигаться обеспечение здоровых, безопасных и высокопродуктивных условий труда. Руководителям следует беречь ценных квалифицированных сотрудников, создавать им надлежащие условия труда, обеспечивать гуманный моральный климат в трудовом коллективе.

Таким образом, улучшение условий труда становится одним из важных направлений повышения материального и культурного уровня жизни народа.

Неблагоприятные условия труда хотя бы по одному из факторов усиливают вредное воздействие других факторов, снижают качество трудовой жизни персонала, негативно отражаются на его работоспособности, в связи с чем вопрос об обеспечении нормальными условиями труда принимает краеугольное значение.

Законом установлены правила по соблюдению необходимых условий труда обязательные для администрации предприятий, учреждений, организаций, которые должны обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создать условия для безопасной работы.

Режим труда и отдыха установлены для каждого вида работ в виде чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность. Их содержание зависит от конкретных особенностей деятельности организации или подразделения и обосновываются в экономическом, психофизиологическом, социальном и законодательном аспектах.

Разрабатывая оптимальные режимы труда и отдыха, предприятие должно определить те параметры, которые в наибольшей степени будут способствовать лучшему использованию производственных фондов и обеспечивать наибольшую эффективность производства.

ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ИФНС ПО Г.БЕЛГОРОДУ

2.1 Организационно - экономическая характеристика учреждения

Центральным объектом рассмотрения в данной работе является ИФНС по г. Белгороду. Место нахождения: РФ, Белгородская обл., г. Белгород, ул. Садовая 7.

Создание налоговых органов г.Белгорода началось летом 1990 года, после того как исполнительный комитет Белгородского областного Совета народных депутатов, основываясь на Постановлении Совета Министров СССР №76 «О Государственной налоговой службе» и распоряжении Совета Министров РСФСР N 369-Р, принял Решение №184 от 31.05.90 г. «О создании государственных налоговых инспекций по области, районам и городам».

С февраля 2002 года изменился порядок приема налоговой отчетности от налогоплательщиков: и юридические лица, и индивидуальные предприниматели стали сдавать отчеты в одном месте – операционном зале, который располагался на первом этаже здания инспекции по улице Садовой.

В апреле этого же года в целях улучшения взаимодействия подразделений инспекции и оптимизации системы управления инспекцией, отделы инспекции располагавшиеся в здании по ул.Первомайской, были переведены в новое здание по ул.Шершнева, специально приобретенное для объединения всех подразделений инспекции в единый комплекс. Этот переезд не только позволил объединить в единую компьютерную сеть информационные базы, находившиеся в разных зданиях, сократил транспортные расходы инспекции, но и позволил создать для налогоплательщиков более удобные условия общения с сотрудниками инспекции МНС России по г.Белгороду.

В июле 2002 года инспекция, как и вся налоговая служба России, приступила к осуществлению государственной регистрации юридических лиц

В ходе практической работы по новой структуре стало очевидно, что деятельность и отдела информирования налогоплательщиков, и отдела приема налоговой отчетности является составными и дополняющими другу друга частями общей работы с налогоплательщиками. Поэтому было признано целесообразным объединить эти отделы в единый отдел работы с налогоплательщиками. Это объединение произошло в октябре 2002 года.

В это же время Министерство по налогам и сборам приняло решение о переходе налоговых органов на прием налоговой отчетности от налогоплательщиков в электронном виде по телекоммуникационным каналам связи. Первым этапом этого процесса стал переход на прием налоговой и бухгалтерской отчетности от налогоплательщиков в электронном виде на магнитных носителях.

Переход инспекции с 1 января 2003 года на работу в новой компьютерной программе – RNAL был не только очередным важным событием в истории, но и определил вектор развития на ближайшие годы, поскольку освоение новой программы являлось одним из этапов в процессе перехода на электронный документооборот с налогоплательщиками.

Следует отметить, что переход на электронный документооборот с налогоплательщиками был одной из важнейших задач, стоявших перед инспекцией. Первыми итогами работы, проведенной сотрудниками инспекции в данном направлении, стало то, что к началу 2004 года более 60% юридических лиц представляли налоговую отчетность на магнитных носителях, а 14 предприятий отчитывались по телекоммуникационным каналам связи. Планомерная и постоянная разъяснительная работа, проводимая инспекцией в последующие годы, привела к тому, что в 2015 году налоговую отчетность по телекоммуникационным каналам связи представляют 97% юридических лиц и

75% индивидуальных предпринимателей, отчитывающихся в городской налоговой инспекции. В результате ушли в прошлое многочасовые очереди, которые ранее сопровождали каждый период сдачи отчетности.

В рамках последнего этапа налоговой реформы была изменена внутренняя организационная структура инспекции. Общее число отделов сократилось с 21 до 17, а их работа стала строиться по функциональному признаку.

Компьютерную программу RNAL сменила новая программа – ЭОД. Использование нового программного комплекса стало логическим продолжением процесса перехода на электронный документооборот. Подготовка сотрудников инспекции к работе в новой программе велась несколько месяцев, что позволило приступить к работе в рабочем режиме практически сразу после конвертации баз данных из предыдущей программы (RNAL).

В связи преобразованием Министерства Российской Федерации по налогам и сборам в Федеральную налоговую службу, с 1 декабря 2004 года инспекция получила новое официальное название – «инспекция ФНС России по г.Белгороду».

В течение 2011 года прошло сокращение штатной численности сотрудников инспекции на 15%, а в декабре была изменена внутренняя структура инспекции, в результате чего были изменены названия некоторых отделов.

1 августа 2014 года на должность начальника инспекции был назначен Сергей Петрович Воронин, работавший до этого заместителем руководителя Управления ФНС России по Белгородской области.

В октябре 2014 года начался ремонт и переоборудование в соответствии с требованиями фирменного стиля ФНС России залов по приему

налогоплательщиков в здании по улице Шершнева, который завершился в феврале 2015 года.

Инспекция в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами, Налоговым и Бюджетным кодексами Российской Федерации, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства финансов Российской Федерации, правовыми актами ФНС России, нормативными правовыми актами органов власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, принимаемыми в пределах их полномочий по вопросам налогов и сборов, настоящим Положением.

Инспекция является территориальным органом, осуществляющим функции по контролю и надзору за соблюдением законодательства Российской Федерации о налогах и сборах, за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения в соответствующий бюджет налогов и сборов, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, за правильностью исчисления, полнотой и своевременностью внесения в соответствующий бюджет иных обязательных платежей, а также за производством и оборотом этилового спирта, спиртосодержащей, алкогольной и табачной продукции и за соблюдением валютного законодательства Российской Федерации в пределах компетенции налоговых органов. Инспекция осуществляет свою деятельность во взаимодействии с территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами исполнительной власти субъекта Российской Федерации, органами местного самоуправления и государственными внебюджетными фондами, общественными объединениями и иными организациями (рисунок 2.1).

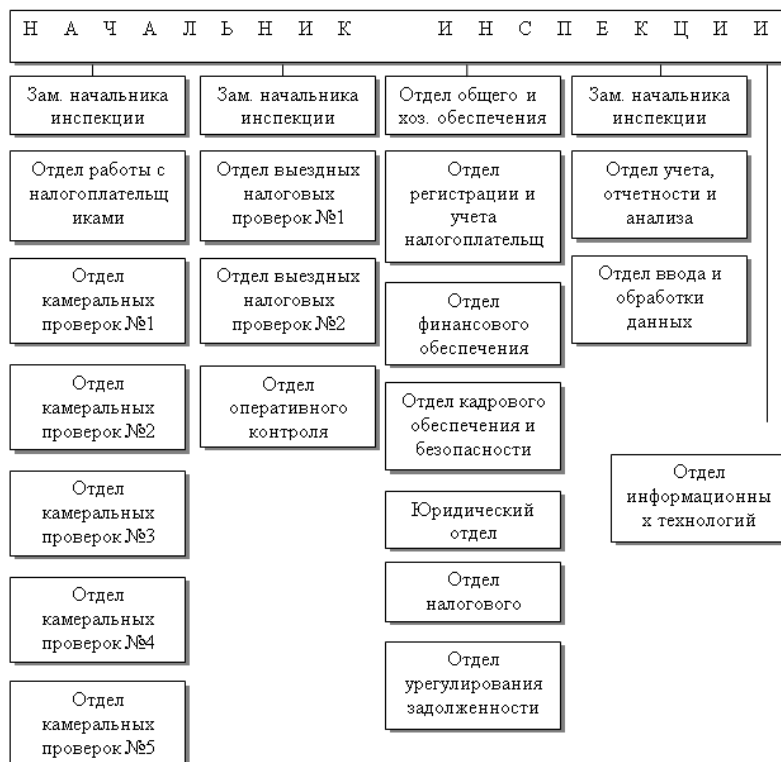


Рис. 2.1 Организационная структура ИФНС по г. Белгороду

Руководитель Инспекции несет персональную ответственность за выполнение возложенных на Инспекцию задач и функций.

Инспекция имеет линейную организационную структуру управления.

Таблица 2.1

Распределение персонала по полу в ИФНС по г. Белгороду

Группы работников по полу	Мужчины		Женщины	
	Кол-во	Удельный вес, %	Кол-во	Удельный вес, %
Руководители	342	11%	163	6%
Старшие специалисты	512	18%	567	12%
Специалисты	381	17%	1122	36%
Итого:	1976	64%	1111	36%

Анализируя представленные выше данные можно сделать вывод, что в ИФНС России по г. Белгороду количество женщин больше чем мужчин. В группе мужчин самой большой группой являются старшие специалисты, они

составляют 18% от общего количества персонала инспекции. В группе женщин, самый большой процент представительства имеют специалисты – 36%.

Анализ поступлений в разрезе основных видов налогов показал, что в общей сумме поступлений за 1 квартал 2016 года доля НДФЛ составляет 41,6% (453 млн рублей), на втором месте поступления по налогу на имущество организаций – 20,6% (223 млн рублей), на третьем - налог на прибыль организаций – 13,7% (148 млн рублей), остальные налоги составили 25% (262 млн рублей).

В сравнении с 1 кварталом 2015 года наибольший рост поступлений наблюдается по следующим налогам:

- земельный налог – рост на 78 млн рублей или в 3,2 раза;
- налог на доходы физических лиц – рост на 67 млн рублей;
- налог на прибыль организаций – рост на 42 млн рублей.

В консолидированный бюджет Белгородской области от налогоплательщиков, состоящих на учете в Инспекции, поступило налоговых платежей на общую сумму 1 037 млн рублей, что на 218 млн рублей или 26,5% больше, чем за 1 квартал 2015 года. При этом в областной бюджет поступило 583 млн рублей, в местные бюджеты – 457 млн рублей.

Наибольшие поступления в областной бюджет обеспечили налоги: налог на имущество организаций – 38,3%, НДФЛ – 25,3% и налог на прибыль организаций – 23,7%. Доля остальных налогов (транспортный налог, УСН, НДС, акцизы, прочие) в областном бюджете составляет 12,9 %.

Анализ поступлений в разрезе основных видов экономической деятельности показал, что в 1 квартале 2016 года основную долю налоговых доходов обеспечили налогоплательщики, осуществляющие оптовую и розничную торговлю; операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг, а также строительство. Проанализируем структуру и динамику затрат на персонал, (таблица 2.2).

Таблица 2.2

Структура затрат на персонал в ИФНС по г.Белгороду

№	Вид затрат	Год			Отклонение, %		
		2014г.	2015г.	2016г.	2015/2014	2016/2015	2016/2014
1	Оплата труда (руб.)	5556500	5813000	6236000	104,7	107,2	112,2
2	Набор и отбор персонала (руб.)	50185	78300	94070	156,2	120,1	187,4
3	Обучение и развитие персонала (руб.)	131000	132800	142500	106,5	105	111,5
4	Форменная одежда (руб.)	98670	98150	99600	99,4	101,4	100,9
5	Медицинское обслуживание (руб.)	390000	411000	452000	109,9	109,7	115,8
8	Охрана труда (руб.)	123320	131387	155508	105	108,7	114,3
9	Организация отдыха (руб.)	200900	212500	254000	102,8	116,3	119,6
10	Оплата жилья (руб.)	362500	371800	393000	103,6	103,2	106,8
	Итого	6913075	7248937	7829678	104,8	108,1	113,2

Из таблицы 2.2 видно, что количество затрат на:

- оплату труда в 2016 году по сравнению с 2014 увеличилось на 7,8%;
- набор и отбор персонала в 2016 году по сравнению с 2014 увеличилось на 49,6%;
- обучение и развитие персонала в 2016 году по сравнению с 2014 увеличилось на 5,4%;
- предоставление спецодежды в 2016 году по сравнению с 2014 увеличилось на 2,6%;
- медицинское обслуживание в 2016 году по сравнению с 2014 увеличилось на 10,3%;

- обеспечение охраны труда в 2016 году по сравнению с 2014 увеличилось на 9,3%;
- организацию отдыха труда в 2016 году по сравнению с 2014 увеличилось на 16,8%;

Таблица 2.3

Поступление налогов и сборов в бюджет г. Белгорода, млн. руб.

Показатель	Фактически поступило					Отклонение 2013/2012	Темп роста, %
	2012	2013	2014	2015	2016		
Налог на прибыль	2545,3	2997,9	3046	3112,8	1412,8	-1700,0	45,4
Налог на доходы физических лиц	1985,2	2543,7	3620,2	2273,2	2424,7	151,5	106,6
Акцизы по свободной группе	986,2	1235,7	1965,6	767,7	515,5	-252,3	67,1
Налог на имущество организаций	621	634,8	715,59	817,2	843,2	26,1	102,9
Платежи за пользование природными ресурсами	6,2	5,8	19,5	22,5	21,2	-1,3	93,4
Транспортный налог	150,7	169,7	179,9	233,0	287,5	54,4	123,3
Единый налог взимаемый в связи с применением упрощённой системы	117,5	112,7	243,8	303,3	279,2	-24,2	92,1

Анализ данных таблицы 2.3 показывает, что в общем объёме налогов транспортный налог занимает шестую позицию. В январе-октябре 2016 г. объём

транспортного налога увеличился на 54,5 млн. руб. и составил 287,5 млн. руб., тогда как в январе-октябре 2015 года данный налог составлял 233 млн. руб. Рост объемов транспортного налога составил 123,3 %.

Таким образом, в ИФНС России по г. Белгороду количество женщин больше чем мужчин. В группе мужчин самой большой группой являются старшие специалисты, они составляют 18% от общего количества персонала инспекции. В группе женщин, самый большой процент представительства имеют специалисты – 36%. (приложение 1)

Анализ поступлений в разрезе основных видов налогов показал, что в общей сумме поступлений за 1 квартал 2016 года доля НДФЛ составляет 41,6% (453 млн рублей), на втором месте поступления по налогу на имущество организаций – 20,6% (223 млн рублей), на третьем - налог на прибыль организаций – 13,7% (148 млн рублей), остальные налоги составили 25% (262 млн рублей).

В сравнении с 1 кварталом 2015 года наибольший рост поступлений наблюдается по следующим налогам:

- земельный налог – рост на 78 млн рублей или в 3,2 раза;
- налог на доходы физических лиц – рост на 67 млн рублей;
- налог на прибыль организаций – рост на 42 млн рублей.

В консолидированный бюджет Белгородской области от налогоплательщиков, состоящих на учете в Инспекции, поступило налоговых платежей на общую сумму 1 037 млн рублей, что на 218 млн рублей или 26,5% больше, чем за 1 квартал 2015 года. При этом в областной бюджет поступило 583 млн рублей, в местные бюджеты – 457 млн рублей.

Наибольшие поступления в областной бюджет обеспечили налоги: налог на имущество организаций – 38,3%, НДФЛ – 25,3% и налог на прибыль организаций – 23,7%. Доля остальных налогов (транспортный налог, УСН, НДС, акцизы, прочие) в областном бюджете составляет 12,9 %.

2.2 Анализ системы управления персоналом

Целесообразно проанализировать трудовой коллектив в ИФНС по г. Белгороду (таблица 2.4).

Таблица 2.4

Анализ трудового коллектива в ИФНС по г. Белгороду

№	Должность	Половой признак	Возрастной признак	Образование персонала	Количество персонала
1	Начальник инспекции	муж	45	Высшее	1
2	Заместитель начальника инспекции	Муж/Жен	40	Высшее	3/1
3	Начальник отдела	Муж/Жен	35	Высшее	12/5
4	Старшие специалисты	Муж/Жен	32-53	Высшее	113/102
5	Специалисты	Муж/Жен	30-56	Среднее/Высшее	145/163
6	Консультанты	Муж/Жен	28-35	Среднее/Высшее	95/126

По результатам таблицы можно сделать вывод, что в инспекции число сотрудников женского пола превышает число сотрудников мужского пола.

В составе сотрудников ИФНС по г. Белгороду преобладают специалисты с высшим образованием. Но так как сфера предоставления услуг постоянно видоизменяется и преобразовывается, сотрудникам необходимо постоянно развиваться, проходить дополнительные курсы и тем самым повышать компетентность в этой области.

Даже управляющий состав инспекции, который полностью состоит из людей, имеющих высшее образование, должен дополнять и обновлять свои

знания в этой области, иначе инспекция будет стагнировать или еще хуже деградировать в своей сфере.

Несомненно, значимым этапом анализа условий труда персонала является анализ качественного состава трудовых ресурсов в организации, то есть рассредоточение работников по полу, возрасту и т.д. Эти данные представлены в (таблице 2.5)

Таблица 2.5

Распределение персонала по возрасту в ИФНС по г. Белгороду

Группы работников по возрасту, лет	Всего (чел. / %)	Руководители		Старшие специалисты		Специалисты	
		Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе	Кол-во	% по группе
До 20	0	0	0	0	0	0	0
20-30	%	64	14%	70	7,2%	315	18,5%
30-40	1048 / 33,9%	141	33,8%	213	21,9%	624	36,7%
40-50	950 / 30,7%	112	26,8%	398	40,9%	525	30,9%
50-60	628 / 20,3%	97	23,2%	266	27,3%	228	13,4%
Свыше 60	32 / 1,03%	3	0,7%	22	2,5%	7	0,4%
Итого	3088	417	100%	972	100%	1699	100%

После анализа можно отметить, что в ИФНС по г. Белгороду большее количество работников составляет возрастная категория 30-40 лет, процент этой группы равен 33,9%, так же большое количество составляет группа сотрудников 40-50 лет, чей процент равен 30,7% от общего количества.

Таким образом, в инспекции число сотрудников женского пола превышает число сотрудников мужского пола.

В составе сотрудников ИФНС по г. Белгороду преобладают специалисты с высшим образованием.

продолжительность рабочего года снижается на 2 дня (216-214), но увеличивается за счет сокращения внутрисменных потерь продолжительность

рабочего дня с 7,86 часов до 7,91 часа, т.е. увеличение составило 0,05 часа или 0,6%. Это оказало влияние на изменение времени, отработанного одним рабочим в течении базового и отчетного годов. Оно снизилось на 5,1 ч/ч (1692,7-1697,8) или на 0,3%.

2.3 Оценка актуального состояния условий труда персонала

Реализация задачи улучшения условий труда требует разработки и применения критериев и методов объективной оценки состояния и изменения этих условий. Разработка таких критериев и методов необходима также для решения вопросов, связанных с организацией вознаграждения работников, использованием трудовых ресурсов, обеспечением нормального воспроизводства рабочей силы, нормированием и организацией труда.

Как известно, от условий труда во многом зависят здоровье и работоспособность человека, его отношение к труду и результаты труда. Многочисленные исследования показывают, что в плохих условиях значительно снижается производительность труда, возникают предпосылки для травм и профессиональных заболеваний.

Как известно, на всех предприятиях создаются здоровые и безопасные условия труда, устанавливаются правовые основы регулирования отношений в области охраны труда между работодателями и работниками, а также условия труда, соответствующие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на начальника инспекции. Он обязан разрабатывать мероприятия, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

Комплексная оценка условий труда на основе специальных исследований факторов производственной среды проводится при аттестации рабочих мест.

Результаты этой работы используются предприятиями и организациями для проведения мероприятий для улучшения условий труда, установления доплат, льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда, в том числе за счет собственных средств предприятий и организаций, а также для определения дифференцированных тарифов (взносов) на государственное социальное страхование в зависимости от условий труда.

Рассмотрим состояние условий труда на рабочем месте (таблица 2.6).

Таблица 2.6

Фактическое состояние условий труда на рабочем месте

Наименование производственного фактора, ед. изм.	ПДК, ПДУ, допустимый уровень	Фактический уровень производственного фактора	Величина отклонения	Класс условий труда, степень вредности и опасности	Продолжительность воздействия (в долях)
Микроклимат					
Температура воздуха, °С	19-24	Лето 17,4 Зима 10	$17 \leq T \leq 19$	3,1	1,0
Влажность воздуха, %	15-75	20	0	2	1,0
Освещение					
Естественное освещение, КЕО, %	0,5	0,4	<0,1	3,2	0,750
Освещение рабочей поверхности, лк	200	195	5	3,1	0,250
Напряженность трудового процесса	5 Показатель класса 3,1 и 3,2	1 показатель класса 3,1	-	2	1,0

Продолжение табл. 2.6

Тяжесть трудового процесса	Показатель и 1 и 2 класса	1 показатель класса 3,2	-	3,2	1,0
Класс условий труда 2					

Данная таблица показывает, что многие факторы условий труда не ниже допустимого уровня. Параметры микроклимата на рабочем месте соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

Согласно Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификации условий труда» условия труда на данном рабочем месте являются вредными (класс 2).

Температура воздуха летом составляет 17,4°C, что на 1,7°C ниже допустимого уровня, в зимний период данная величина отклонения достигает значения 10, что влечет за собой повышение уровня ОРЗ заболеваний.

Влажность воздуха в на рабочем месте составляет 20%, что соответствует допустимому уровню.

Параметры естественной освещенности на рабочем месте. соответствуют требованиям СНиП 23-05-95 «Естественное и искусственное освещение».

Согласно Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового процесса. Критерии и классификации условий труда» условия труда на данном рабочем месте являются допустимыми (класс 2).

По нормативной документации аттестация рабочих мест по условиям труда проводится один раз в 5 лет специальной комиссией, в состав которой включаются главные специалисты предприятия, работники отделов кадров, охраны труда, медицинские работники. Исследования санитарно-гигиенических факторов производственной среды, тяжести и напряженности

трудового процесса проводятся на конкретных рабочих местах путем лабораторных исследований, инструментальных замеров и расчетов. Результаты инструментальных замеров параметров вредных и опасных производственных факторов оформляются протоколами и заносятся в карты аттестации условий труда на рабочем месте.

Дальнейший анализ и сравнение будет проводиться на основе карт условий труда на рабочем месте. По итогам аттестации рассмотрим фактическое состояние условий труда на рабочем месте.

Многие факторы условий труда не ниже допустимого уровня. Параметры микроклимата на рабочем месте соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

Обеспечение санитарно-бытового обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, аптечки, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи. Комнат для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки нет.

Основной оценки социального эффекта является проведение социологических опросов работников.

Оценка социальной эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала видна по результатам анкеты составленной по методике Розановой В. А.(приложение 1), в которой приняли участие 20 работников ИФНС по г. Белгороду.

Анкета, содержит 12 утверждений и 5 вариантов ответов со шкалой оценок от 1 до 5 баллов:

1 балл — вполне удовлетворен;

2 балла — удовлетворен;

3 балла — не вполне удовлетворен;

4 балла — не удовлетворен;

5 баллов — крайне не удовлетворен.

Оценка производится по следующей шкале:

15—20 баллов — вполне удовлетворены работой,

21—32 балла — удовлетворены,

33—44 балла — не вполне удовлетворены,

45—60 баллов — не удовлетворены,

свыше 60 баллов — крайне не удовлетворены.

Анкетирование проводилось в двух отделах: 1) Общий отдел ; 2) Архивный отдел.

По результатам опроса можно сделать вывод, что 17 работников из 20 вполне удовлетворены проводимыми мероприятиями.

Таким образом, оценив социально-экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию условий труда персонала мы выяснили, что разработанные мероприятия повысят как эффективность производительности труда, так и условия труда в ИФНС по г. Белгороду.

Таким образом, реализация задачи улучшения условий труда требует разработки и применения критериев и методов объективной оценки состояния и изменения этих условий. Разработка таких критериев и методов необходима также для решения вопросов, связанных с организацией вознаграждения работников, использованием трудовых ресурсов, обеспечением нормального воспроизводства рабочей силы, нормированием и организацией труда.

Даже управляющий состав инспекции, который полностью состоит из людей, имеющих высшее образование, должен дополнять и обновлять свои знания в этой области, иначе инспекция будет стагнировать или еще хуже деградировать в своей сфере.

Несомненно, значимым этапом анализа условий труда персонала является анализ качественного состава трудовых ресурсов в организации, то есть рассредоточение работников по полу, возрасту и т.д.

Реализация задачи улучшения условий труда требует разработки и применения критериев и методов объективной оценки состояния и изменения этих условий. Разработка таких критериев и методов необходима также для решения вопросов, связанных с организацией вознаграждения работников, использованием трудовых ресурсов, обеспечением нормального воспроизводства рабочей силы, нормированием и организацией труда.

Следовательно, ИФНС по г. Белгороду нуждается в совершенствовании условий труда персонала.

ГЛАВА 3. НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ИФНС ПО Г.БЕЛГОРОДУ

3.1 Комплекс рекомендаций по совершенствованию условий труда персонала

Цель внедрения плана мероприятий – совершенствование условий труда в ИФНС по г. Белгороду.

Проанализировав данные проведенных исследований по совершенствованию условий труда персонала, были выявлены следующие проблемы:

1. Нехватка технических средств для осуществления рабочего процесса.
2. Несоответствие санитарно-гигиенических норм к требованиям СанПиН.
3. Недостаточная освещенность рабочих мест.

Таким образом, перед нами встают три проблемы, решение которых призвано оптимизировать эффективность труда.

На основе выявленных проблем, разработана программа по совершенствованию условий труда персонала в ИФНС России по г. Белгороду и предложены следующие мероприятия (Таблица 3.1).

Таблица 3.1

Мероприятия направленные на устранение выявленных проблем в ИФНС по г. Белгороду

Проблема	Мероприятия	Результат
1. Нехватка технических средств для осуществления рабочего процесса.	1.1 Закупка офисных телефонов 1.2 Закупка лазерных принтеров/сканеров	Повышение производительности труда, минимизирование потерь рабочего времени.

Продолжение табл. 3.1

2. Несоответствие санитарно-гигиенических норм к требованиям СанПиН.	Ремонт имеющихся кондиционеров	Установка температурного режима в соответствии с требованиями СанПин: летний период – 24 °С; зимний период – 23 °С.
3. Недостаточная освещенность рабочих мест	Закупка и установка люминесцентных ламп	Повышение уровня освещенности на 50 люкс

По итогам таблицы 3.1 делаем вывод, что для совершенствования условий труда персонала в ИФНС России по г. Белгороду, необходимо провести закупку офисных телефонов и закупку принтеров для увеличения эффективности труда. Так же необходимо совершить ремонт имеющихся кондиционеров для достижения санитарно-гигиенических норм установленных требованиями СанПиН. И наконец необходима закупка и установка люминесцентных ламп для повышения уровня освещенности рабочих помещений.

Рассмотрим более подробно проблемы, существующие в ИФНС по г. Белгороду:

1. Нехватка технических средств для осуществления рабочего процесса. Под техническим оснащением в рамках предлагаемых нами мероприятий будем понимать составную часть формирующее условия труда персонала в ИФНС по г. Белгороду, которая является качественной характеристикой информационной деятельности, и представляет собой совокупность системы знаний, умений, навыков, позволяющих осуществлять взаимодействие в информационной среде на основе использования компьютерных технологий. От технического уровня во многом зависят затраты времени на получение и обработку информации, а фактор времени особенно важен для любой организации. Для решения этой проблемы мы предлагаем каждое рабочее место специалиста оснастить

офисными телефонами Panasonic KX-TS2350RUB 1990 рублей за единицу и многофункциональным устройством HP LaserJet Pro MFP M225dn 2 в 1 (принтер/сканер) стоимостью 16234 рублей за единицу. Особенно необходимым является сканер, который позволяет сканировать документы и распознавать их в текстовую форму, что существенно сократит время ввода данных в компьютер и позволит сэкономить рабочее время.

2. Несоответствие санитарно-гигиенических норм к требованиям СанПиН. Микроклимат помещений является важным условием для нормальной работы, от которого зависит не только самочувствие и здоровье работников, но и работоспособность, функциональное состояние сотрудников. Рабочие места налоговой инспекции можно отнести к категории La СанПиН. Для данной категории работников комфортной температурой в летний период является 23-25 °С, а в зимний – 23-25 °С. Ремонт кондиционеров обойдется 1400 рублей за единицу.

3. Недостаточная освещенность рабочих мест. Одним из условий благоприятного климата на рабочем месте является оптимальное освещение. Согласно санитарно-гигиеническим нормам труда освещенность рабочей поверхности должно быть: 150-300 люкс. Так как большинство документационных операций связано с использованием зрения, напряжение зрения вызывает напряжение всех мышц тела человека и влечет общее утомление. Марка закупаемых люминесцентных ламп Camelion FT4-6W/33 Cool light 4200 К 18Вт 6204, цена за единицу 294 рублей.

Все практические рекомендации, период реализации мероприятия, ресурсы и затраты представлены в таблице 3.2.

Таблица 3.2

План внедрения мероприятий по совершенствованию условий труда персонала в
ИФНС по г. Белгороду

№	Мероприятия	Единицы	Стоимость	Срок реализации	Ответственные лица
1.1	Закупка офисных телефонов;	5 штук	42418 рублей	Планирование на 2018 год 15.01.2018- 15.03.2018	Специалист по закупкам
1.2	Закупка лазерных принтеров	2 штук			
2.	Ремонт имеющихся кондиционеров	3 штук	4200 рублей	Планирование на 2018 год 15.01.2018- 15.03.2018	Заместитель кадрового отдела / техник ремонтной службы
3.	Закупка и установка люминесцентных ламп	20 штук	5880 рублей	Планирование на 2018 год 15.01.2018- 15.03.2018	Заместитель кадрового отдела / специалист сервисной службы
Итого		52498 рублей			

Рассмотрим этапы реализации данных мероприятий:

Первым этапом данных мероприятий будет назначение ответственных за реализацию и внедрение. Издавать приказ и проводить контроль за реализацией мероприятий будет начальник ИФНС по г. Белгороду.

Следующим этапом реализации данного мероприятия будет непосредственно его разработка и документальное оформление, ответственные

лица за данный этап назначаются заместитель кадрового отдела и специалист по закупкам.

Завершающим этапом реализации данных мероприятий будет непосредственно внедрение предложения, которое будет осуществляться в следующей последовательности:

1. использование мероприятий в деятельности ИФНС по г. Белгороду;
2. анализ результата внедрения предложения;
3. устранения выявленных проблем;
4. приобретение необходимой техники, проведение ее необходимых настроек, а так же обучение специалистов работе с ней.

Таким образом, обоснование предложения по улучшению технического оснащения ИФНС будет заключаться в том, что внедрение данного предложения приведет к росту числа обслуженных клиентов в результате сокращения очередей. Сумма общих затрат на реализацию представленных мероприятий составит 52498 рублей. Сроки реализации мероприятий установлены на 15.01.2018г. по 15.03.2018г. (90 дней).

3.2 Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала

Создание благоприятных условий труда, его дальнейшее облегчение способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой – повышению работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве.

В связи с тем, что предложенные мероприятия по совершенствованию условий труда персонала внедряются в бюджетное учреждение – в ИФНС

России по г. Белгороду, мы не приведем значительной экономической эффективности.

В качестве критериев оценки результативности предлагаемых мероприятий по улучшению условий труда, нами предлагаются следующие показатели эффективности, характеризующие экономию временных ресурсов, посредством использования новых технических возможностей в ИНФС по г. Белгороду.

Мы предполагаем, что предложенные мероприятия за счет повышения эффективности работы позволят службам, которые непосредственно работают с приемом граждан, сэкономить временные ресурсы на обслуживание населения по интересующим вопросам на 3%.

Фонд рабочего времени ИНФС по г. Белгороду по производственному календарю на 2016 год составил 1937 часов. Что в перерасчете на день составляет 7,8 часов (468 минут) (в 2016 году 247 рабочих дней).

Тем самым необходимо далее произвести расчёт экономии временных ресурсов.

$$\mathcal{E} = H - (H \times 0,03), \text{ где} \quad (3.2)$$

\mathcal{E} - экономия от предложенных мероприятий;

H - норма выработки рабочего времени;

0,03- прогнозируемый коэффициент экономии временных ресурсов:

$$468 - (468 \times 3\%) = 14 \text{ минут.}$$

Ежедневно, сэкономленные 14 минут не предоставляют большой экономии, но в перерасчете на рабочую неделю это составит 70 минут, в перерасчете на среднестатистический месяц – 308 минут (5 часов), в перерасчете на год – 3 458 минут; 57 часов; 7 рабочих дней.

Если брать в расчет, что среднестатистический прием одного гражданина в день составляет 25 минут, тогда ежемесячно на сэкономленное время предоставляется возможность принимать на 12 человек больше.

$$\text{Э} = \text{Э}_m / T_c, \text{ где} \quad (3.3)$$

Э_m - сэкономленное время за месяц;

T_c – время, необходимое для среднестатистический приема одного гражданина.

$$308 \text{ мин.} / 25 \text{ мин.} = 12 \text{ чел.}$$

Таким образом, увеличение полезного времени за счет повышения работоспособности на 3% позволяет затратить дополнительное время на выполнение иных должностных обязанностей, либо ежемесячно принимать на 12 человек больше.

Так как организация является бюджетной, то мы не можем найти прямое денежное выражение от применяемых мероприятий.

Оценка эффективности мероприятий по совершенствованию условий труда персонала требует определения не только экономических, но и социальных.

Оценка социальных последствий реализации мероприятий по совершенствованию условий труда персонала относится к наиболее сложным в методологическом аспекте проблемам оценки эффективности. Одним из важнейших для организации критериев социальной эффективности является изменение удовлетворенности персонала, вызванное осуществлением мероприятий по совершенствованию условий труда персонала.

Социальная эффективность от предложенных мероприятий приведет к ряду улучшений:

1. Будет сформировано более позитивное восприятие налоговой службы. Это произойдет в следствие того, что количество ежемесячно принятых граждан увеличится на 12 человек, за счет увеличения фонда полезного рабочего времени.
2. Повысится удовлетворенность работников к собственному труду за счет улучшения рабочих помещений.

3. Повысится лояльность и приверженность к инспекции, так как сотрудники почувствуют вовлеченность руководителей в совершенствование условий труда, повысится заинтересованность деятельностью государственных служащих.

Можно с уверенностью констатировать, что предложенные мероприятия по совершенствованию условий труда персонала являются целесообразными.

Таким образом, осуществление предложенных мероприятий в систему работы ИНФС по г. Белгороду направлено на повышение эффективности обеспечения налоговых гарантий граждан, повышение качества предоставляемых государственных услуг в электронном виде; обеспечение широкого информирования граждан о возможностях, предоставляемых ФНС России в сфере предоставления электронных услуг и работы электронных сервисов; повышение эффективности деятельности сотрудников налоговой инспекции; повышение налоговой грамотности граждан при получении государственных услуг; привлечение молодежи к изучению деятельности ФНС России, включая оказание государственных услуг.

Необходимым условием выполнения мероприятий проекта является наличие материальных и нематериальных ресурсов. Реализация проекта оценивается в 52498 рублей.

В заключении хотелось бы сказать, современные методы а работы налоговых органов в последние десять лет претерпели значительные изменения. Учитывая модернизацию налоговых органов, уровень технической оснащенности служб, организацию обслуживания граждан и организаций с использованием технических новшеств, необходимо отметить, что на современном этапе работа налоговых инспекций должна иметь, весь спектр технической оснащенности, чтобы предоставить налогоплательщикам избежать потери рабочего времени по предоставлению налоговой отчетности, уплате налогов и выяснению необходимых вопросов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время залогом успеха в конкурентной борьбе и решающим в достижении эффективной деятельности предприятия является человеческий фактор. Но без должной организации труда персонала нельзя достичь и нужного эффекта. Одной из наиболее значимых проблем в сфере социально-трудовых отношений является формирование благоприятных условий труда. Совершенствование условий труда персонала предполагает ряд мер и шагов, которые направлены на попытку создания благоприятных условий для эффективного использования рабочего времени, техники, материалов и способностей самих работников.

Условия труда представляют собой совокупность факторов производственной среды, оказывающих постоянное воздействие на функциональное состояние организма работника, работоспособность и здоровье. Условия труда, в которых протекает процесс трудовой деятельности, считаются комфортными или благоприятными, если обеспечивают высокий и стабильный уровень работоспособности, эффективность и качество труда, безопасность, комфорт, позитивное отношение к труду и его условиям, повышают содержательность и привлекательность труда.

Таким образом, плохие условия труда негативно отражаются на производительности труда, качестве и себестоимости продукции, уменьшают валовой национальный доход страны. Поэтому всестороннее беспокойство о проведение активной социальной политики становится ключевым заданием для руководства предприятий, государственных и профсоюзных органов.

Главной задачей руководителей предприятий должно стать создание такой организации производства, при которой будет достигаться обеспечение здоровых, безопасных и высокопродуктивных условий труда. Руководителям следует беречь ценных квалифицированных сотрудников, создавать им

надлежащие условия труда, обеспечивать гуманный моральный климат в трудовом коллективе.

Неблагоприятные условия труда хотя бы по одному из факторов усиливают вредное воздействие других факторов, снижают качество трудовой жизни персонала, негативно отражаются на его работоспособности, в связи с чем вопрос об обеспечении нормальными условиями труда принимает краеугольное значение.

Проанализировав данные проведенных исследований по совершенствованию условий труда персонала, были выявлены следующие проблемы:

1. Нехватка технических средств для осуществления рабочего процесса.
2. Несоответствие санитарно-гигиенических норм к требованиям СанПиН.
3. Недостаточная освещенность рабочих мест.

Сумма общих затрат на реализацию представленных мероприятий составит 52498 рублей. Сроки реализации мероприятий установлены на 15.01.2018г. по 15.03.2018г. (90 дней).

Так как организация является бюджетной, то мы не можем найти прямое денежное выражение от применяемых мероприятий.

Социальной эффективностью служит формирование более позитивного восприятия служащих, повышение удовлетворенности своим трудом, снижение коэффициента текучести и абсентеизма, так как повысится лояльность и приверженность к организации, так же это повлияет на удержание сотрудников в инспекции.

Таким образом, оценив социально-экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию условий труда персонала мы выяснили, что разработанные мероприятия повысят как эффективность труда, так и условия труда в ИФНС по г. Белгороду.

Фонд рабочего времени ИФНС по г. Белгороду по производственному календарю на 2016 год составил 1937 часов. Что в перерасчете на день составляет 7,8 часов (468 минут) (в 2016 году 247 рабочих дней).

Ежедневно, сэкономленные 14 минут не предоставляют большой экономии, но в перерасчете на рабочую неделю это составит 70 минут, в перерасчете на среднестатистический месяц – 308 минут (5 часов), в перерасчете на год – 3 458 минут; 57 часов; 7 рабочих дней.

Таким образом, увеличение полезного времени за счет повышения работоспособности на 3% позволяет затратить дополнительное время на выполнение иных должностных обязанностей, либо ежемесячно принимать на 12 человек больше.

В группе мужчин самой большой группой являются старшие специалисты, они составляют 18% от общего количества персонала инспекции. В группе женщин, самый большой процент представительства имеют специалисты – 36%.

Анализ поступлений в разрезе основных видов налогов показал, что в общей сумме поступлений за 1 квартал 2016 года доля НДФЛ составляет 41,6% (453 млн рублей), на втором месте поступления по налогу на имущество организаций – 20,6% (223 млн рублей), на третьем - налог на прибыль организаций – 13,7% (148 млн рублей), остальные налоги составили 25% (262 млн рублей).

В сравнении с 1 кварталом 2015 года наибольший рост поступлений наблюдается по следующим налогам:

- земельный налог – рост на 78 млн рублей или в 3,2 раза;
- налог на доходы физических лиц – рост на 67 млн рублей;
- налог на прибыль организаций – рост на 42 млн рублей.

В консолидированный бюджет Белгородской области от налогоплательщиков, состоящих на учете в Инспекции, поступило налоговых

платежей на общую сумму 1 037 млн рублей, что на 218 млн рублей или 26,5% больше, чем за 1 квартал 2015 года. При этом в областной бюджет поступило 583 млн рублей, в местные бюджеты – 457 млн рублей.

Наибольшие поступления в областной бюджет обеспечили налоги: налог на имущество организаций – 38,3%, НДФЛ – 25,3% и налог на прибыль организаций – 23,7%. Доля остальных налогов (транспортный налог, УСН, НДС, акцизы, прочие) в областном бюджете составляет 12,9 %.

В ИФНС России по г. Белгороду количество женщин больше чем мужчин. В группе мужчин самой большой группой являются старшие специалисты, они составляют 18% от общего количества персонала инспекции. В группе женщин, самый большой процент представительства имеют специалисты – 36%.

В сравнении с 1 кварталом 2015 года наибольший рост поступлений наблюдается по следующим налогам:

- земельный налог – рост на 78 млн рублей или в 3,2 раза;
- налог на доходы физических лиц – рост на 67 млн рублей;
- налог на прибыль организаций – рост на 42 млн рублей.

В консолидированный бюджет Белгородской области от налогоплательщиков, состоящих на учете в Инспекции, поступило налоговых платежей на общую сумму 1 037 млн рублей, что на 218 млн рублей или 26,5% больше, чем за 1 квартал 2015 года. При этом в областной бюджет поступило 583 млн рублей, в местные бюджеты – 457 млн рублей.

Наибольшие поступления в областной бюджет обеспечили налоги: налог на имущество организаций – 38,3%, НДФЛ – 25,3% и налог на прибыль организаций – 23,7%. Доля остальных налогов (транспортный налог, УСН, НДС, акцизы, прочие) в областном бюджете составляет 12,9 %.

Несомненно, значимым этапом анализа условий труда персонала является анализ качественного состава трудовых ресурсов в организации, то есть рассредоточение работников по полу, возрасту и т.д.

После анализа можно отметить, что в ИФНС России по г. Белгороду большее количество работников составляет возрастная категория 30-40 лет, процент этой группы равен 33,9%, так же большое количество составляет группа сотрудников 40-50 лет, чей процент равен 30,7% от общего количества. В инспекции число сотрудников женского пола превышает число сотрудников мужского пола.

Многие факторы условий труда не ниже допустимого уровня. Параметры микроклимата на рабочем месте соответствуют требованиям СанПин 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений».

Таким образом, расчеты окупаемости внедряемых мероприятий в ИФНС России по г. Белгороду, показали что данные мероприятия увеличивают рост производительности труда, а так же совершенствуют условия труда персонала.

Обеспечение стабильного поступления налогов и сборов в бюджетную систему страны требует повышения качества и эффективности управления в сфере налогообложения, что предусматривает развитие процессов предоставления государственных услуг налоговыми органами. Перед налоговой службой сегодня стоит задача создания условий для упорядочения и упрощения налоговых процедур, унификации форм и методов налогового администрирования, что в конечном итоге позволит увеличить количество налогоплательщиков, добровольно исполняющих свои налоговые обязательства, совершенствование условий труда персонала, для достижения эффективной производительности труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Авдеев, А. А. Управление персоналом: Технология формирования команды. [Текст]: учебное пособие / А. А. Авдеев – М.: Финансы и статистика, 2013. – 544 с.
2. Алавердов, А. Р. Управление персоналом. [Текст]: учебное пособие / А. Р. Алавердов, Е. О. Куроедова, О. В. Нестерова – М.: МФПУ Синергия, 2013. – 192 с.
3. Амельченко, М.А. Совершенствование условий труда как средство эффективного управления персоналом [Электронный ресурс] / М. А. Амельченко; БелГУ // Современные социальные процессы: человеческое измерение : материалы второй всерос. науч.-практ. конф., Набережные Челны, 25 дек. 2010. / под ред. Н.М. Асратяна, В.А. Шевчук. - Набережные Челны, 2011. – С. 164-168. – Режим доступа: http://dspace.bsu.edu.ru/bitstream/123456789/6427/1/Amelchenko_Sover.pdf
4. Алиев, В. Г. Дохолян С. Организационное поведение. [Текст]: учебное пособие / В. Г. Алиев, С. Н. Дохолян — Махачкала: ИПЦ Даггосуниверситета, 2015. – 274 с.
5. Амосов, А. Е. Мотивация современного персонала [Текст]: учебник / А.Е. Амосов. – М.: Сатика, 2006. – 135 с.
6. Андреева, В. С. Как сформировать корпоративность [Текст]: учебник / В. С. Андреева // Директор по персоналу», 2013. – № 7. – С.48-52
7. Анисимов, В. М. Кадровая служба и управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие для студ. / В. М. Анисимов – Москва, 2015. – 256 с.
8. Апенько, С. Н. Методология, теория и практика оценки персонала в современной организации [Текст]: учеб.- метод. пособие / С. Н. Апенько. – М.: Информ-Знание, 2012. – 564 с.

9. Бавыкин, В. И. Новый менеджмент. управление предприятием на уровне высших стандартов [Текст]: учеб.- метод. пособие / В. И. Бавыкин. – М.: Экономика, 2007. – 765с.
10. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие для студентов вузов / Т. Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. -239 с.
11. Базылев, И. А. Анализ влияния составляющих организационной культуры на эффективность работы предприятия [Текст]: учеб.- метод. пособие / И. А. Базылев // Управление персоналом, 2013. – №10.– С. 76-80.
12. Басаков, М. И. Управление персоналом [Текст]: конспект лекций: Пособие для подготовки к экзаменам / М. И. Басаков. – учебное пособие. – М.: Феникс, 2014. – 155 с.
13. Беляцкий, Н. П., Велесько С.Е., Ройш П.А. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. А. Ройш. – Издательство: Интерпрессервис, 2015. – 256 с.
14. Бешелева, М. В. Система обучения персонала охране труда и технике безопасности в малых и средних организациях [Текст]: учебное пособие / М. В. Бешелева. – Кадровик, 2012. – 145 с.
15. Борисова, Е. А. Управление персоналом для современных руководителей [Текст]: учебное пособие / Е. А. Борисова. – СПб., Питер., 2013. – 444 с.
16. Бухалков, М.И. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / М.И. Бухалков. – М.: ИНФРА, 2014. – 215 с.
17. Борисова, Я. В. Оценка персонала в условиях быстро растущей компании [Текст]: Я. В. Борисова // Справочник по управлению персоналом.,2006. – № 7. – С. 18-24.
18. Бугаков, В.М. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / В.П. Бычков, В. М. Бугаков, В. Н. Гончаров. – М.: НИЦ ИНФРА – М, 2013. - 237 с.

19. Валюженич, Н.А. Организационная культура и трудовая мотивация [Текст]: / Н. А. Валюженич // Управление персоналом. 2013. – №16. – С. 43
20. Васенина, Т.А., Управление персоналом [Текст]: учеб.-метод. Пособие / Т. А. Васенина. – М. МЕДпресс-информ, 2016. – 416 с.
21. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала [Текст]: Пособие по кадровой работе / В. Р. Весенина. – М.: Юристъ, 2015. – 495с.
22. Веснин, В. Р. Управление персоналом. [Текст]: учебное пособие / В. Р. Веснин. – Издательство Проспект, Велби, 2013. – 207 с.
23. Веснин, В. Р. Технология работы с персоналом и деловыми партнерами [Текст]: учеб. - практ. пособие / В. Р. Веснин. – М. : ТД Элит, 2016. – 315 с.
24. Генкин, Б. М. Основы управления персоналом [Текст]: учеб. - практ. пособие / Г. А. Коновалова, В. И. Кочетков. – М.: Высшая школа, 2015. – 395 с.
25. Гончаров, В.В. В поисках совершенства управления [Текст]: руководство для высшего управленческого персонала / В. В. Гончаров. – М.: МНИИПУ, 2015 – 539 с.
26. Грачев, М. В. Суперкадры: Управление персоналом и международные корпорации [Текст]: учеб.пособие вузов / М. В. Грачев. – М.: Кнорус Дело, 2016. – 215 с.
27. Денисова, Е. И. Совершенствование условий труда персонала организации [Текст] / Е. И. Денисова // Молодой ученый. – 2016. – №11. – С. 704-708.
28. Десслер, Гари. Управление персоналом [Текст]: учеб.пособие для студ. / Гари Десслер. – Пер. с англ. – М.: БИНОМ, 2015. – 298с.
29. Дуракова, И. Б., Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие / И. Б. Дуракова, А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 207 с.

30. Дятлов, В. А. Управление персоналом [Текст]: учеб.-метод. пособие / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, Ю. Г. Одегов, – М.: Изгаат. центр «Академия», 2016. – 426 с.
31. Журавлев, П. В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера [Текст]: учеб.-метод. пособие / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, С.А. Маусов. – М.: «Экзамен», 2013. – 576 с.
32. Ивановская, Л. В. Управление персоналом. Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Текст]: Учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.
33. Калинина, Н.А. Стороны трудового договора [Текст]: учеб.-метод. пособие / Н. А. Калинина // Правовед. – 2015. – № 12. – С. 8-16.
34. Каплан, Р. С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию [Текст]: пер. с англ. / Р С. Каплан, П. Н. Дейвид. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2012. – 320 с.
35. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Текст]: 2-е изд., доп. и перераб. / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА – М, 2016. – 638 с.
36. Кибанов, А. Я. Экономика управления персоналом [Текст]: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова; под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 427 с.
37. Кафидов, В. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / В. В. Кафидов. – М.Академический Проект. – 2015. – 144 с.
38. Конев, В. А. Культура труда в системе культурного производства [Текст]: учеб.пособие для студ. заоч. формы обучения / В. А. Конев. – Человек и труд. – 2010. – 211 с.
39. Корякина, Ю. А. оформление документов при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда [Текст]: учеб.пособие вузов / Ю. А. Корякина. – Охрана труда, 2013, – 115 с.

40. Кузнецов, И.Н.. Корпоративная культура [Текст]: Учебное пособие / И. Н. Кузнецов. – Мн.: Книжный дом; Мисанта, 2016. – 304с.
41. Курбатова, М. А. Малоначалственное управление персоналом [Текст]: учеб.пособие для студ. заоч. формы обучения / М. А. Курбатова / / Управление персоналом. – 2013. – № 14. – С. 72-75.
42. Липатов, В. С. Управление персоналом предприятий и организаций [Текст]: учеб.пособие для студ. очной формы обучения — М.: ТОО «Люкс-арт», 2015. – 398с.
43. Магур, А. М. «Оценка персонала» [Текст]: / А. М. Магур // Управление персоналом. – 2013. – № 20. – С. 10-12.
44. Магура, М. В. Как повысить отдачу от обучения персонала [Текст]: / М. В. Магура // Управление персоналом. — 2012. – № 11. – С. 25-29
45. Магура, М. В. Организационная культура как средство успешной реализации изменений [Текст]: / М. В. Магура // Управление персоналом. – 2012. – №1. – С. 24-29
46. Магура, М.И. Обучение персонала. Как конкурентное преимущество [Текст]: учеб.пособие / М. Б. Кубатова; М.: ИНФРА-М – 2014 – 190 с.
47. Маслов, Е: В. Управление персоналом предприятия [Текст]: Учеб. пособие / Под ред. П. В. Шеметова. — М.: ИНФРА-М — Новосибирск: НГАЭиУ, 2016. – 432с.
- 48.Мейган, М. Ю. Работа с персоналом : введение в должность [Текст]: учеб.пособие вузов / М. Ю. Мейган. - СПб. : Питер, 2015. – 290 с.
49. Моргунов, Е. А. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение [Текст]: учеб.пособие вузов / Е. А. Моргунов. – М., «Бизнес – школа «Интел - Синтез», 2015. – 264 с.
50. Мухин, Ю.И. Наука управлять людьми: Изложение для каждого [Текст]: учеб.пособие / Ю. И. Мухин. – М.: Фолиум, 2015. – 46 с.

51. Нейман, П. И. Трудовые правоотношения [Текст]: автореферат дис. канд. филол. наук / П. И. Нейман. – М.: Юристъ, 2015. – 33 с.
52. Николаев, А. И. Корпоративная культура как культура перемен [Текст] / А. И. Николаев // Инновации. – 2010. – №8. – С. 20.
53. Оганесян, И. А. Управление персоналом организации [Текст]: учеб.-метод. Пособие / И. А. Оганесян. – М: Экономикс, 2012. – 225 с.
54. Одегов, Ю. Г., Журавлев П. В. Управление персоналом [Текст]: учебник / Ю. Г. Одегов. — М.: Финстатинформ, 2015. – 534 с.
55. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах [Текст]: Учебник для вузов / Ю.Г. Одегов. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 245 с.
56. Оксинайд, К. Э. Управление социальным развитием организации [Текст]: учебное пособие / К. Э. Оксинайд. – М.: Флинта: МПСИ, – 2015. – 160с.
57. Попов, С. Г. Управление персоналом. [Текст]: учебное пособие / С. Г. Попов. – Ось89, 2013. – 212с.
58. Резник, С. Д. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие. / С. Д. Резник. – 3-е изд., доп. и перераб. – Пенза: ПГАСА, 2015. – 594 с.
59. Рогожин, М. Ю. Организация управления персоналом предприятия [Текст]: Учеб.-практ. пособие / М. Ю. Рогожин. – М. : РДЛ, 2014. – 222 с.
60. Старобинский Э. Е. Как управлять персоналом [Текст]: учебник / Э. Е. Старобинский. – М.: «Интел-Синтез», 2010. – 268 с.
61. Травин, В. В. Основы кадрового менеджмента [Текст]: учебник / В. В. Травин. – М. Дело, 2015. – 310 с.
62. Сайт ИФНС России по г. Белгороду [Электронный ресурс]:. – Режим доступа: https://www.nalog.ru/rn31/ifns/imns31_b

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Численность, состав и движение кадров в ИФНС по г. Белгороду

Наименование	Код строки	Численность				число работников						
		предельная численность	фактическая численность	в том числе: женщины	работников, являющихся классифицируемым	Имеют возраст			Имеют образование			
						до 30 лет	50 лет и старше		высшее			
							всего	женщины 55 лет и старше	вузовский 60 лет и старше	всего	профильное	2 и более высших образования
А	Б	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Пределная численность: В С Е Г О (сумма строк 1180+1190)	1010	345	325	269	319	44	75	27	0	320	319	55
Руководители управления	1020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Заместители рук. управления	1030	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Начальники инспекций	1040	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1
Заместители нач. инспекций	1050	5	5	4	5	0	4	2	0	5	5	0
Начальники отделов	1060	22	22	15	21	0	11	4	0	22	22	7
Заместители нач. отделов	1070	32	32	26	32	2	10	4	0	32	32	6
Помощники руководителей	1080	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Главные госналоги инспекторы	1090	51	48	42	48	1	19	9	0	48	48	8
Консультанты	1100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Старшие госналоги инспекторы	1110	70	68	56	68	5	10	1	0	68	68	12
Госналоги инспекторы	1120	90	87	74	85	26	7	1	0	87	87	13
Главные специалисты - эксперты	1130	13	12	9	12	0	2	1	0	12	12	2
Ведущие специалисты - эксперты	1140	17	16	13	15	3	4	1	0	16	16	1
Специалисты - эксперты	1150	9	9	7	9	1	2	0	0	9	9	1
Старшие специалисты	1160	7	7	5	7	1	3	2	0	4	4	0
Специалисты	1170	28	18	18	16	5	3	2	0	16	16	4
Всего госслужащих (сумма строк 1020 по 1170)	1180	345	325	269	319	44	75	27	0	320	320	55
Служащие (по Пост. № 176)	1190	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Общая численность	1200	361	338	270	319	45	87	27	0	321	321	55
Контрольная сумма	1300	1396	1313	1077	1276	177	312	108	5	1281	1277	220

Приложение 2

Удовлетворенность условиями труда в ИФНС по г. Белгороду

Утверждение	Вполне удовлетворен	Удовлетворен	Не вполне удовлетворен	Не удовлетворен	Крайне не удовлетворен
1. Ваша удовлетворенность инспекцией	1	2	3	4	5
2. Ваша удовлетворенность физическими условиями	1	2	3	4	5
3. Ваша удовлетворенность климатическими условиями помещений	1	2	3	4	5
4. Ваша удовлетворенность оснащенностью рабочих мест	1	2	3	4	5
5. Ваша удовлетворенность цветом стен	1	2	3	4	5
6. Ваша удовлетворенность освещенностью рабочих мест	1	2	3	4	5
7. Ваша удовлетворенность условиями труда	1	2	3	4	5
8. Ваша удовлетворенность тем, как вы можете использовать свой опыт и способности	1	2	3	4	5
9. Ваша удовлетворенность длительностью рабочего дня	1	2	3	4	5
10. Ваша удовлетворенность заработной платой	1	2	3	4	5
11. Ваша удовлетворенность работой	1	2	3	4	5
12. Ваша удовлетворенность проводимыми мероприятиями	1	2	3	4	5