Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

ПЛЮХАЕВА АНАСТАСИЯ СЕРГЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕНСИОННОГО ФОНДА СОВЕТСКОГО РАЙОНА г.КРАСНОЯРСКА

Студент (А.С. Плюхаева)

Руководитель (И.З. Погорелов)

Консультанты:

Нормоконтроль (В.А. Петлина)

Допускается к защите

Зав. кафедрой

Т.В. Дубровская

«13» 06 2018 г.

Красноярск - 2018

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Т. В. Дубровская
подпись И.О. Фамилия
«16» апреля 2018 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Плюхаевой Анастасии Сергеевне
направления 38.03.02 Менеджмент профиль «Финансовый менеджмент»
1. Тема работы Пути повышения эффективности деятельности Пенсионного фонда Советского района г.Красноярска
Утверждена приказом по институту от 19 апреля 2018 г. № 57/1-УО
2. Срок сдачи работы 11.06.2018
3. Содержание пояснительной записки:
Введение
1.Теоретические основы современного состояния УПФРФ
2.Анализ эффективности деятельности государственного учреждения УПФРФ в Советском районе г.Красноярска
3.Мероприятия по повышению эффективности деятельности УПФРФ в Советском районе г.Красноярска
Заключение, Список использованных источников
4. Консультанты по разделам работы нормоконтроль – Петлина В.А.
5. График выполнения: Введение, 1 глава - 16.04.2018г. – 25.04.2018г.
2 глава- 16,04.2018 г. – 10.05.2018 г.
3 глава, заключение, оформление – 16.04.2018г.- 11.06.2018 г.
подготовка доклада, презентации, защита ВКР – 12.06.2018 г. -28.06.2018 г.

Дата выдачи задания «16» апреля 2018 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ подпись И.З.Погорелов И.О. Фамилия

Задание принял к исполнению _____ подпись А.С.Плюхаева И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 63 с., иллюстраций 3, таблиц 9, источников 29.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ, ФОНД, БЮДЖЕТ, ПЕНСИЯ, ПЕНСИОННАЯ СЛУЖБА, ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА, ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ, КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА.

Цель работы разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности Управления Пенсионного Фонда Российской Федерации на примере Управления Пенсионного фонда в Советском районе г.Красноярска.

Метод исследования – аналитический, опытно – статистический методы, метод сравнения.

Проведен анализ деятельности Управления Пенсионного Фонда Российской Федерации и определены пути повышения эффективности его деятельности.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....9
1.1 Историческое развитие Пенсионного фонда Российской Федерации....9
1.2 Задачи и функции управления Пенсионного фонда Российской Федерации.....13
1.3 Организация деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации по выплате и доставке пенсий.....20
1.4 Особенности организации деятельности единых пенсионных служб.....25
2 АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВЕТСКОМ РАЙОНЕ Г.КРАСНОЯРСКА.....32
2.1 Характеристика государственного учреждения.....32
2.2 Анализ эффективности использования бюджетных денежных средств Пенсионного фонда РФ и Советского района г.Красноярска.....39
2.3 Анализ эффективности осуществления обязательного пенсионного страхования.....43
2.4 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов.....47
3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВЕТСКОМ РАЙОНЕ Г.КРАСНОЯРСКА.....51
3.1 Пути совершенствования кадровой политики УПФРФ в Советском районе г.Красноярска.....51

3.2 Рекомендации по совершенствованию организационной структуры Управления Пенсионного фонда РФ в Советском районе г.Красноярска.....55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....58
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....61

ВВЕДЕНИЕ

Переход к рыночной экономике сопровождается модернизацией всей финансовой системы Российской Федерации. В наибольшей степени это относится к её центральному звену – бюджету. Из бюджета постепенно выделились внебюджетные фонды, среди которых основное место заняли социальные фонды.

Согласно Бюджетному Кодексу Российской Федерации: государственный внебюджетный фонд – это фонд денежных средств, образуемый вне федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации и предназначенный для реализации конституционных прав граждан на пенсионное обеспечение, социальное страхование, социальное обеспечение в случае безработицы, охрану здоровья и медицинскую помощь и имеющий строго целевое назначение.

В данной выпускной квалификационной работе из всех внебюджетных фондов рассмотрен будет только Пенсионный фонд Российской Федерации. Расходы и доходы (бюджет) государственных внебюджетных фондов утверждаются законодательными (представительными) органами в форме закона (решения) аналогично закону (решению) об утверждении государственного бюджета.

Формируются государственные внебюджетные фонды в порядке, установленном федеральным законом, в основном за счет обязательных отчислений, уплачиваемых юридическими и физическими лицами. Средства государственных внебюджетных фондов находятся в государственной собственности.

В настоящее время принципы формирования, расходования, управления внебюджетными фондами регламентируются Бюджетным кодексом Российской Федерации; порядок составления, утверждения бюджетов государственных внебюджетных фондов, составления и утверждения отчетов об их исполнении регулируется нормами бюджетного процесса РФ. Исполнение бюджетов

государственных внебюджетных фондов осуществляется Федеральным казначейством Российской Федерации.

Бюджетный Кодекс Российской Федерации включает в число государственных внебюджетных фондов Российской Федерации:

– Пенсионный фонд Российской Федерации;

– Фонд социального страхования Российской Федерации;

– Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

– Государственный фонд занятости населения Российской Федерации.

Пенсионный фонд имеет огромное влияние на экономику страны, так как главной целью его является – обеспечить заработанный человеком уровень жизненных благ путем перераспределения средств во времени и в пространстве – где бы человек ни жил, он своим трудом и прошлыми социальными отчислениями гарантирует себе определенный прожиточный уровень в будущем. Это влияние зависит от эффективности деятельности Пенсионного фонда.

Пенсионный фонд своими средствами обеспечивает выплату ежемесячных пособий, пенсий людям которые в силу определенных обстоятельств не могут обеспечить свое проживание, в том числе пенсионеров.

Так, средства расходуются на выплаты государственных пенсий, пенсий инвалидам, венным, компенсации пенсионерам, пособий для детей в возрасте от 1,5 до 6 лет и на многие другие социальные цели. Таким образом, определяется его важное социальное значение.

Для рядового гражданина страны процедура макроэкономического планирования и формирования сбалансированного бюджета кажется весьма далекой от его повседневных нужд и забот. А между тем вся текущая жизнь любого сколь-нибудь серьезного финансового учреждения, а тем более столь сложного и социально значимого, как Пенсионный фонд РФ, непосредственно зависит от того, насколько экономически обосновано и правильно были определены соответствующие бюджетный параметры.

Пенсионный фонд РФ должен обеспечивать сбор страховых взносов, необходимых для финансирования выплат государственных пенсий, полнее используя в этих целях данные ему права.

Выплачиваемые пенсионные пособия все меньше отвечают своему социально-экономическому значению – обеспечивать достойный уровень жизни людям не имеющим трудовых доходов. Таким образом, можно сделать вывод, что выполнение социальных целей государства является основной задачей Пенсионного фонда РФ, и что такая задача только ему под силу, так как бюджет Российской Федерации не справляется даже с собственными задачами и переложение такой задачи на его плечи оказалось бы непосильной ношей для него.

Предметом исследования – является эффективность деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации.

Объектом исследования – является Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в Советском районе г.Красноярск.

Цель работы разработка рекомендаций по повышению эффективности деятельности Управления Пенсионного Фонда Российской Федерации на примере Управления Пенсионного фонда в Советском районе г.Красноярска.

Для реализации поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

- проследить развитие Пенсионного фонда в Российской Федерации;

- рассмотреть задачи и функции Управления Пенсионного фонда Российской Федерации;

- рассмотреть организацию деятельности Управления Пенсионного фонда Российской Федерации по выплате и доставке пенсий;

- определить особенности организации деятельности Пенсионных служб в регионах страны;

- дать характеристику деятельности Управления Пенсионного фонда в Советском районе г.Красноярска;

- провести анализ эффективности деятельности Управления Пенсионного фонда в Советском районе;

- проанализировать возможные пути повышения эффективности деятельности Управления Пенсионного фонда в Советском районе г.Красноярска;

- разработать мероприятия по повышению эффективности деятельности и оценить экономическую эффективность внедрения этих мероприятий.

В качестве теоретической базы выпускной квалификационной работы были использованы работы ведущих специалистов в области пенсионного обеспечения, а также широкий ряд нормативных актов Российского пенсионного законодательства.

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений. Во введении определяются актуальность выбранной темы работы, цели, задачи выпускной квалификационной работы, а также ее структура.

В первой определяются задачи и функции управления Пенсионного фонда РФ, а также характеризуется организация деятельности указанного учреждения, как на федеральном, так и на территориальном уровне.

Вторая глава посвящена характеристике и анализу эффективности деятельности государственного учреждения Управления Пенсионного фонда Российской Федерации в Советском районе г.Красноярска.

В третьей главе определяются мероприятия по повышению эффективности деятельности государственного учреждения Управления Пенсионного фонда Российской Федерации Советском районе г.Красноярска.

В заключении подведены итоги проведенного анализа, указаны основные достоинства и недостатки эффективности деятельности государственного учреждения Управления Пенсионного фонда Российской Федерации Советском районе г.Красноярска.

В приложении имеется графический материал, основанный на данных проведенного исследования и выносимый на защиту.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1 Историческое развитие Пенсионного фонда Российской Федерации

12 июня 1990 г. была принята Декларация о государственном суверенитете России. С этого времени ведется отсчет новой истории страны и реорганизации всех государственных институтов. Примечательно, что первыми полигонами для радикальной модернизации социально-экономического устройства новой России стали сферы образования и социального обеспечения. Уже 20 ноября 1990 года был принят федеральный закон «О государственных пенсиях в Российской Федерации». Этот закон положил начало формированию в России пенсионной системы нового типа, полностью автономной от общесоюзного бюджета СССР, который прекратил свое существование в конце 1991 года. Новый пенсионный закон России признавался довольно радикальным для своего времени, с учетом острого политического и социально-экономического кризиса на всем постсоветском пространстве. Были отменены все ранее действовавшие в стране системы персональных, отраслевых, региональных и прочих социальных льгот и дифференцированных надбавок к пенсии. Вместо них учреждалась единая пенсионная система России. В соответствии со статьей 1 закона «О государственных пенсиях в Российской Федерации», основным критерием дифференциации условий и норм пенсионного обеспечения признавался «труд и его результаты». Соответственно, вместо прежней разветвленной и многоуровневой системы пенсионного обеспечения были установлены только два вида пенсий: трудовые и социальные. При этом право на получение пенсии на общих основаниях с гражданами Российской Федерации имели все иностранные граждане (в том числе жители других республик бывшего СССР), а также лица без гражданства, постоянно или временно проживающие на территории РФ.

На первом этапе система пенсионного обеспечения граждан России продолжала функционировать на основе распределительной схемы советского периода. Пенсионный бюджет пополнялся за счет отчислений от общего фонда заработной платы предприятий. Но в условиях перехода к рыночному укладу экономики, который сопровождался в начале 90-х годов массовой безработицей и банкротством многих крупных (бюджетообразующих) предприятий, дальнейшая поддержка консолидированной пенсионной системы становилась невозможной. Для выполнения социальных обязательств государства требовался поиск более совершенных финансовых механизмов, отвечающих новым экономическим реалиям.

Эти задачи были возложены на новую кредитно-финансовую организацию - Пенсионный фонд России (ПФР), который был основан 22 декабря 1990 г. Впервые в стране была создана автономная внебюджетная система финансирования социальных выплат и формирования источников пенсионных капиталов. В течение 1991-1992 гг. отделения Пенсионного фонда России были созданы во всех субъектах Федерации.

Средства ПФР были формально отделены от федерального бюджета, но при этом оставались собственностью Российской Федерации. Данная структура управления пенсионными средствами была не характерна для зарубежных пенсионных моделей, но именно она сыграла важную роль в дальнейшем развитии системы социального страхования в России. В том числе обеспечивая определенную степень защиты пенсионных капиталов в периоды финансовой и экономической дестабилизации.

Первый бюджет ПФР формировался в условиях острого кризиса неплатежей. Поэтому одним из первых практических шагов вновь созданной финансовой организации стало привлечение заемных средств в коммерческих банках в размере 6,6 млрд. рублей. Таким образом Пенсионный фонд решил проблему погашения задолженности союзного и республиканского бюджетов по выплате пенсий и социальных пособий за 1991 год.

Уже на первом этапе работы ПФР (в 1991-1994 гг.), несмотря на многочисленные трудности, работу пенсионной системы удалось стабилизировать. Численность российских пенсионеров возросла за счет распространения новых условий пенсионного обеспечения на творческих работников, священнослужителей, индивидуальных предпринимателей и других категорий работающих граждан, которые не были по разным причинам включены в пенсионную систему страны до 1990 года.

Резкое ухудшение макроэкономической ситуации и рост инфляции в первой половине 1990-х гг. привели к резкому снижению реальной покупательной способности пенсионных выплат. Чтобы не допустить обнищания пенсионеров, правительство РФ приняло решение о регулярной индексации пенсии, отдавая приоритет поддержке наименее обеспеченных граждан. В ноябре 1993 года была введена фиксированная компенсационная надбавка ко всем пенсиям, сопоставимая с минимальным размером пенсии по старости. Это позволило увеличить доходы пенсионеров в реальном выражении. Уже в начале 1994 года рост пенсий в России опережал рост зарплат, а средний размер пенсии превышал прожиточный минимум пенсионера. Кроме того, получатели трудовых и социальных пенсий впервые уступили лидерство в списке самых бедных категорий граждан России неполным семьям с детьми и многодетным семьям.

Модернизация системы социальной защиты и повышение уровня жизни наиболее уязвимой части населения стало одной из приоритетных целей последующих социальных реформ правительства, которые осуществлялись при непосредственном участии Пенсионного фонда России. В ходе целого комплекса радикальных реформ пенсионного и социального обеспечения, осуществленных в России за последние 25 лет, функции Пенсионного фонда значительно расширились. Помимо выплаты трудовых и социальных пенсий, Пенсионный фонд России осуществляет выплату всех видов пособий льготным и малоимущим категориям граждан; выдачу государственных сертификатов на семейный (материнский) капитал каждой семье при рождении второго и

последующего ребенка; реализацию программы государственного софинансирования пенсий; формирование, инвестирование и выплату средств накопительной части пенсионных капиталов участников системы социального страхования и многие другие функции.

В 2017 году система пенсионного и социального обеспечения в Российской Федерации насчитывала более 43 млн. пенсионеров, что составляет более половины экономически активного населения России (более 76 млн. чел.). Участниками программы государственного софинансирования пенсий стали около 16 млн. человек. Получателями сертификатов на семейный (материнский) капитал стали более 7 млн. семей с детьми, при этом более 90 процентов из них использовали единовременную выплату на улучшение жилищных условий.

В настоящее время Пенсионный фонд России на основании международных соглашений осуществляет пенсионные выплаты в 109 странах мира. Среди зарубежных государств, с которыми у Российской Федерации заключены соглашения по взаимному пенсионному обеспечению, наибольшее количество адресатов российских пенсий проживает в Республике Беларусь, Латвии, Болгарии, Эстонии и Украине. В то же время из всех стран, с которыми у Российской Федерации пока нет подобных договоров, наибольшее количество российских пенсионеров проживает в Германии, Израиле, США, Канаде и Финляндии.

Но реформирование пенсионной системы в Российской Федерации еще далеко от завершения. В 2013 году Пенсионный□ фонд России приступил к реализации новой Стратегии долгосрочного развития пенсионной□ системы РФ. Одна из ключевых целей Стратегии - развитие трехуровневой□ модели пенсионной□ системы на основе обязательного пенсионного страхования, корпоративных пенсионных систем и добровольного пенсионного страхования. Именно такая модель, которая внедряется в России с 1 января 2015 года, сможет обеспечивать наибольшую сбалансированность пенсионной системы страны в долгосрочной перспективе.

1.2 Задачи и функции управления Пенсионного фонда Российской Федерации

Пенсионный фонд Российской Федерации осуществляет ряд значимых функций:

- целевой сбор и аккумуляция страховых взносов, а также финансирование расходов, предусмотренных пунктом 6 «Положения о Пенсионном фонде РФ»; (в ред. Указа Президента РФ от 24.12.1993 № 2288; Федерального закона от 05.05.1997 № 77-ФЗ);

- организация работы по взысканию с работодателей и граждан, виновных в причинении вреда здоровью работников и других граждан, сумм государственных пенсий по инвалидности вследствие трудового увечья, профессионального заболевания или по случаю потери кормильца;

- капитализация средств ПФР, а также привлечение в него добровольных взносов (в том числе валютных ценностей) физических и юридических лиц;

- контроль с участием налоговых органов за своевременным и полным поступлением в ПФР страховых взносов, а также контроль за правильным и рациональным расходованием его средств;

- организация и ведение индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», а также организацию и ведение государственного банка данных по всем категориям плательщиков страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации (России);

- межгосударственное и международное сотрудничество Российской Федерации по вопросам, относящимся к компетенции ПФР; участие в разработке и реализации в установленном порядке межгосударственных и международных договоров и соглашений по вопросам пенсий и пособий;

- изучение и обобщение практики применения нормативных актов по вопросам уплаты в ПФР страховых взносов и внесение в Государственную Думу Российской Федерации предложений по ее совершенствованию;

- проведение научно-исследовательской работы в области государственного пенсионного страхования;

- разъяснительная работа среди населения и юридических лиц по вопросам, относящимся к компетенции ПФР.

ПФР может принимать участие в финансировании программ социальной защиты пожилых и нетрудоспособных граждан.

Ключевые задачи Пенсионного фонда: учет страховых средств, поступающих по обязательному пенсионному страхованию, назначение и выплата пенсий и социальных выплат. Среди них трудовые пенсии (по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца), пенсии по государственному пенсионному обеспечению, пенсии военнослужащих и их семей, социальные пенсии, пенсии госслужащих, выплаты ветеранам, инвалидам и т.д. За счет средств Фонда получают пенсии 38,5 млн. российских пенсионеров.

Структура Пенсионного фонда РФ:

Пенсионный фонд России и подчиненные ему органы составляют единую централизованную многоуровневую систему, управляющую средствами обязательного пенсионного страхования в России.

1) федеральный уровень -- ПФР (правление, исполнительная дирекция);

2) федеральные округа Российской Федерации -- управления ПФР в федеральных округах (структурные подразделения ПФР);

3) уровень субъектов Российской Федерации -- территориальные отделения ПФР (в соответствующих регионах);

4) местный -- городской (районный) уровень -- управления (отделения) ПФР в городах (районах).

На федеральном уровне управление пенсионной системой обеспечивается правлением ПФР и его исполнительным органом -- исполнительной дирекцией.

В субъектах Российской Федерации действуют региональные отделения ПФР, являющиеся юридически самостоятельными для выполнения возложенных на них функций по назначению и выплате пенсий. Местный уровень пенсионной системы составляют пенсионные управления (отделения, отделы), расположенные в районах и городах. Они в основном выполняют функции по назначению и выплате пенсий.

ПФР и его нижестоящие органы не являются органами исполнительной власти. Такие фонды должны строиться на принципах обязательного социального страхования, в том числе закрепленных в Законе об основах обязательного социального страхования.

Исходя из этих принципов, обязательное пенсионное страхование, а соответственно и средства ПФР, не являются государственными. Они должны рассматриваться как собственность самих застрахованных граждан по этой системе страхования и лиц (физических и юридических), уплачивающих страховые взносы в ПФР. Все средства, уплачиваемые в виде страховых пенсионных взносов, должны распределяться между пенсионерами с учетом их трудового вклада. (Под ним обычно понимают продолжительность трудовой деятельности, т.е. длительность уплаты страховых взносов, и уровень оплаты труда, с которой взимались такие взносы). В этом и проявляется главная черта обязательного пенсионного страхования -- ее коллективный солидарно-распределительный характер, что определяет саму сущность и смысл такого страхования.

В России в настоящее время такой солидарно-распределительной системы обязательного пенсионного страхования в чистом виде нет. Граждане добровольно избирают варианты пенсионных накоплений, но только в порядке негосударственного пенсионного страхования. В настоящее время в России вместо солидарно-распределительной страховой пенсионной системы функционирует индивидуально-накопительная пенсионная система, которая сохраняет отдельные распределительные черты.

Правление ПФР выполняет следующие основные функции: определяет перспективные и текущие задачи развития государственной системы пенсионного обеспечения; утверждает годовые бюджеты фонда, сметы расходов на административные нужды. Включая фонд оплаты труда нижестоящих пенсионных органов, исполнительной дирекции фонда, информационного центра персонифицированного учета (в дальнейшем -- ИЦПУ), отчеты об исполнении годового бюджета фонда, составляемого на основе бухгалтерской отчетности; утверждает организационную структуру и штатную численность всех своих подразделений в пределах бюджетных назначений; назначает и освобождает от должности исполнительного директора ПФР и его заместителей, председателя ревизионной комиссии ПФР и руководителей его региональных отделений и пенсионных управлений. Утверждает положения об исполнительной дирекции, ревизионной комиссии и региональных отделениях ПФР; издает в пределах своей компетенции нормативные акты по вопросам, относящимся к деятельности фонда; решает другие вопросы, входящие в компетенцию фонда.

Правление ПФР как коллегиальный орган не является постоянно действующим. Поэтому для функционирования системы фонда создан постоянно действующий орган -- исполнительная дирекция ПФР. На нее возложено решение следующих основных задач: формирование бюджетной политики ПФР и контроль за ее проведением; прогнозирование и анализ финансовых ресурсов фонда; оперативное перераспределение финансовых ресурсов фонда между регионами страны; ведение бухгалтерского учета и отчетности; актуарное прогнозирование долгосрочного развития пенсионной системы.

В своей деятельности ПФР и его нижестоящие органы взаимодействуют со многими министерствами, ведомствами, иными организациями и их структурными подразделениями: Минздравсоцразвития России и Минфин России; Минэкономразвития России; Фонды обязательного медицинского страхования; Росстат; Банк России; Сбербанк России.

Взаимодействие с органами законодательной, исполнительной власти, органами местного самоуправления и вышеперечисленными организациями позволяет ПФР осуществлять свою деятельность.

Важным направлением деятельности ПФР является организация и ведение индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц, который был введен на территории отдельных административно-территориальных единиц субъектов.

Сотрудниками Фонда проводится также работа по изучению и обобщению практики применения нормативных актов, регулирующих уплату страховых взносов в Пенсионный фонд, и внесению предложений в законодательные органы по ее совершенствованию. В компетенцию Фонда входит проведение научно-исследовательской работы в области государственного пенсионного страхования.

Положение о ПФР предусматривает, что фонд может принимать участие в финансировании программ социальной защиты пожилых и нетрудоспособных граждан, проводить разъяснительную работу среди населения и юридических лиц по вопросам, относящимся к компетенции ПФР.

Наконец, на Пенсионный фонд возложена обязанность осуществления межгосударственного и международного сотрудничества РФ, участие в разработке и реализации межгосударственных и международных договоров и соглашений по вопросам пенсий и пособий.

Для координации деятельности органов ПФР по вопросам реализации конституционных прав граждан на пенсионное обеспечение с полномочными представителями Президента Российской Федерации созданы управления фонда в федеральных округах, которые являются структурными подразделениями исполнительной дирекции ПФР.

В субъектах Российской Федерации ПФР имеет свои региональные органы - территориальные отделения ПФР. Они действуют на основе положения о территориальных органах ПФР, которое утверждается правлением ПФР, и создаются для осуществления государственного управления средствами

обязательного пенсионного страхования и организации пенсионного обеспечения.

В число основных обязанностей территориального отделения ПФР входят: исполнение бюджета отделения в соответствии с плановыми показателями, утвержденными правлением ПФР; организация работы по учету средств, поступающих по обязательному пенсионному страхованию, а также контроль за целевым использованием этих средств; финансирование расходов на выплату трудовых пенсий, пенсий по государственному пенсионному обеспечению и социальных пособий на погребение умерших пенсионеров, не работавших на день смерти; организация и ведение государственного банка данных по всем категориям страхователей, в том числе физических лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию; организация работы по назначению (перерасчету) и доставке трудовых пенсий, пенсий по государственному пенсионному обеспечению, выплате трудовых пенсий, пенсий по государственному пенсионному обеспечению и социальных пособий на погребение умерших пенсионеров, не работавших на день смерти; организация работы по ведению базы данных по пенсионерам.

Обязательное пенсионное страхование на местах осуществляют районные (городские) управления, отделы ПФР (в дальнейшем -- местные пенсионные органы). В отдельных населенных пунктах, например в крупных поселках, городах, могут учреждаться должности уполномоченных ПФР, которые подчиняются местным органам ПФР. Местные пенсионные органы являются правопреемниками органов социальной защиты населения -- в части назначения, перерасчета и выплаты трудовых пенсий и пенсий по государственному пенсионному обеспечению, а также социальных пособий на погребение умерших пенсионеров, не работавших на день смерти.

Местные пенсионные органы непосредственно подчиняются территориальному отделению ПФР. Содержание их работы разнообразно. Оно включает в себя самые различные по своему характеру виды работ, а именно:

прием документов для назначения пенсий; назначение, перерасчеты, выплата пенсий; доставка пенсий. Финансовое обеспечение пенсий; взаимодействие с иными государственными органами и учреждениями, организациями всех форм собственности; прием населения по пенсионным вопросам; работа с общественными организациями; ведение индивидуального (персонифицированного) учета; проверка соблюдения законодательства о пенсиях организациями всех форм собственности; организация и проведение учебно-методической работы по вопросам пенсионного обеспечения и т.д.

Для обеспечения своевременного финансирования выплат пенсий местные пенсионные органы (в отдельных регионах -- центры по назначению и выплате пенсий) составляют и представляют в территориальные отделения ПФР в установленные сроки заявки на право расходования средств для осуществления в очередном плановом периоде (год, квартал, месяц) выплат, финансируемых бюджетом ПФР согласно законодательству.

Контроль за правильностью расходования пенсионных средств, в том числе за правильностью назначения, перерасчета, выплаты и доставки пенсий, осуществляется в двух формах.

Во-первых, проводится ведомственная контрольно-ревизионная работа в территориальных отделениях ПФР и организациях федеральной почтовой службы, которая осуществляется контрольными и другими структурными подразделениями ПФР, соответствующими контрольными службами органов государственной власти субъектов Российской Федерации. Такой контроль проводится в виде ревизий, инвентаризаций, тематических проверок.

Во-вторых, существует вневедомственный контроль за правильностью расходования пенсионных средств, соответствующие контрольные службы финансовых, налоговых органов, Счетной палаты Российской Федерации и пр.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что результатом развития Пенсионного фонда является создание достаточно прочной системы пенсионного обеспечения населения, при которой такой важной задачей занимается не аппарат управления государством из средств государственного

бюджета. А отдельно, специально созданный для этого государственный институт, занимающийся только непосредственно данной задачей, и использующий только собственные средства не входящие в какой-либо бюджет.

С созданием Пенсионного фонда в России появился принципиально новый механизм финансирования и выплаты пенсий и пособий.

1.3 Организация деятельности Пенсионного фонда Российской Федерации по выплате и доставке пенсий

Отдел выплаты пенсий является структурным подразделением Управления ПФР. В число его задач входит осуществление работы по выплате и доставке трудовых пенсий и пенсий по государственному пенсионному обеспечению, социальных пособий на погребение умерших пенсионеров, не работавших на день смерти, а также других выплат, отнесенных законодательством к компетенции ПФР. Выплата пенсии производится территориальным органом.

При выплате пенсии территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации:

1) разъясняет правила выплаты пенсии;

2) взаимодействует с физическими и юридическими лицами в целях

3) обеспечения своевременной выплаты и доставки пенсии;

4) истребует от физических и юридических лиц документы, необходимые для выплаты и доставки пенсии;

5) производит оценку представленных документов и проверяет в необходимых случаях обоснованность их выдачи;

6) принимает решения и распоряжения о приостановлении, прекращении, продлении, возобновлении и восстановлении выплаты пенсии;

7) принимает решения о взыскании сумм пенсии, излишне выплаченных пенсионеру;

8) принимает меры в отношении виновных лиц по фактам перерасхода средств на выплату пенсии.

Для выплаты пенсии на каждого пенсионера открывается лицевой счет, в котором производится начисление сумм пенсии, причитающихся пенсионеру, в том числе за прошедшее время, на основании документов пенсионного дела и иных документов, влияющих на расчет этих сумм, например: решения территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации о назначении пенсии или переводе на другой вид пенсии; индексации, и корректировке размера пенсии; о приостановлении, прекращении, продлении, возобновлении и восстановлении выплаты пенсии; заявления пенсионера о перечислении пенсии в полном объеме или определенной им части этой пенсии в счет обеспечения установленных законодательством и проч.

В лицевом счете пенсионера может производиться начисление сумм дополнительного материального обеспечения и сумм иных выплат, установленных этому пенсионеру, на основании документов его выплатного дела.

Удержания из пенсий могут производиться: а) на основании судебных решений, определений, постановлений и приговоров (в части имущественных взысканий), исполнительных надписей нотариальных контор и других решений и постановлений, б) на основании решений комиссий по назначению пенсий для взыскания сумм пенсий, излишне выплаченных пенсионеру вследствие злоупотреблений с его стороны (в результате представления документов с заведомо неправильными сведениями, сокрытия факта работы и т.п.). Никакие другие удержания из пенсий, кроме указанных выше, не допускаются.

Пенсионеру, проживающему в государственном или муниципальном стационарном учреждении социального обслуживания, выплата пенсии производится территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации по месту нахождения этого учреждения.

Доставка пенсии производится территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации, организациями федеральной почтовой связи,

кредитными и иными организациями, с которыми Пенсионным фондом Российской Федерации заключены соответствующие договоры. Оплата доставки пенсии осуществляется ПФР, Средства на это уже заложены в годовом бюджете.

Пенсионер вправе выбрать по своему усмотрению организацию, осуществляющую доставку пенсии, и письменно уведомить об этом территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации.

Для доставки пенсии территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации оформляет ведомость (поручение, список) о начисленных к доставке суммах пенсии.

Доставочный документ оформляется на лицо, которому начислена пенсия согласно лицевому счету и предоставляется в организацию федеральной почтовой связи не позднее чем за три дня до наступления даты доставки пенсии, установленной по графику. Первая доставка пенсии осуществляется не позднее дня, следующего за днем поступления доставочного документа в указанную организацию.

Доставка пенсии производится при предъявлении документа, удостоверяющего личность.

В том случае, если законным представителем пенсионера является учреждение, в котором он проживает, то доставка пенсии может осуществляться путем ее перечисления на счет этого учреждения. Если социальное учреждение предоставляет свои услуги платно, с согласия пенсионера, его опекуна часть пенсии может идти на оплату этих услуг.

По желанию пенсионера доставка пенсии может производиться по доверенности, выдаваемой в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При этом такая доставка, производится в течение всего срока действия доверенности при условии ежегодного подтверждения пенсионером факта регистрации его по месту жительства или месту пребывания документами о регистрации в органах регистрационного учета, если в течение соответствующего года пенсионер не получал пенсию лично.

Начисленные суммы пенсии, причитавшиеся пенсионеру в текущем месяце, в том числе и за прошедшее время, и оставшиеся не полученными в связи с его смертью в указанном месяце, выплачиваются в порядке, определенном статьей 23 Закона от 17.12.2001 родственникам, опекунам. Если по истечению шести месяцев ни кто не явился указанные суммы пенсии выплачиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации. Территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации вправе выдать справку о суммах пенсии, не выплаченных при жизни пенсионеру, возможным наследникам умершего пенсионера до истечения шестимесячного срока на основании их заявления и запроса нотариуса.

При смене пенсионером места жительства пенсионное дело пересылается к новому месту жительства в соответствии с Правилами обращения за пенсией, назначения пенсии и перерасчета размера пенсии, перехода с одной пенсии на другую в соответствии с федеральными законами «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Пенсионного фонда Российской Федерации от 27 февраля 2002 г. N 17/19пб (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 мая 2002 г., регистрационный N 3491).

То есть снимается с учета по бывшей прописке Лицевой счет и доставочный документ пенсионера не пересылаются на новое место и хранятся соответственно в установленном порядке в территориальном органе Пенсионного фонда Российской Федерации и организации, осуществляющей доставку пенсии, по прежнему месту жительства пенсионера.

При поступлении пенсионного дела территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации по новому месту жительства пенсионера оформляет распоряжение о постановке дела на учет и продлении выплаты пенсии.

Приостановление выплаты пенсии могут быть в случае: неполучения в течение шести месяцев подряд пенсии, вследствие неявки инвалида в назначенный срок на переосвидетельствование в орган Государственной службы медико-социальной экспертизы производится по истечении срока действия выписки из акта освидетельствования в учреждении медико-социальной экспертизы.

Прекращение выплаты пенсии по инвалидности может быть отложено в случае, если стало известно, что инвалид обратился в орган Государственной службы медико-социальной экспертизы с заявлением о признании его инвалидом. Возобновляются выплаты не позднее чем через десять дней после приема соответствующего заявления, которое рассматривается территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации не позднее чем через пять дней со дня приема указанного заявления этим органом со всеми необходимыми документами.

После прекращения выплаты пенсии пенсионер вправе обратиться за пенсией вновь.

Период неполучения страховой части трудовой пенсии по старости и не полученные пенсионером суммы этой части трудовой пенсии за указанный период в целях формирования его расчетного пенсионного капитала подтверждаются данными лицевого счета пенсионера.

На основании указанных данных подразделения индивидуального (персонифицированного) учета территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации зачисляют ежемесячно суммы неполученной страховой части трудовой пенсии на индивидуальный лицевой счет пенсионера в системе обязательного пенсионного страхования.

Представление данных лицевого счета пенсионера и сведений индивидуального персонифицированного учета, необходимых для перерасчета страховой части трудовой пенсии по старости, осуществляется территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации в

соответствии с правилами обмена информацией между его службами, определяемыми Пенсионным фондом Российской Федерации.

В том случае, если пенсия выплачивается по месту фактического проживания, данный факт подтверждается письменным заявлением пенсионера о проживании по конкретному адресу. Факт получения пенсии пенсионером удостоверяется в доставочном документе подписями пенсионера (доверенного лица) и работника, производившего доставку пенсии, и подтверждается отчетными данными организации федеральной почтовой связи.

Если пенсионер вследствие состояния здоровья или иных причин не может лично расписаться в получении суммы пенсии, по его просьбе и в его присутствии за получение денег может расписаться родственник или другое лицо, предъявив документ, удостоверяющий личность. Соответствующая запись вносится в доставочный документ.

Также территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации организует доставку пенсии через кредитную организацию на основании письменного заявления пенсионера на банковский счет, счет по вкладу, счет банковской карты. Доставка пенсии за текущий месяц на счет производится кредитной организацией в день поступления средств от территориального органа Пенсионного фонда Российской Федерации, но не позднее следующего операционного дня после получения соответствующего платежного документа.

Из выше написанного ясно что, организация работы отдела по выплате и доставке пенсий ПФРФ построена четко с учетом жизненных ситуаций, понятна и доступна для всех категорий пенсионеров

1.4 Особенности организации деятельности единых пенсионных служб

Под термином «Единая пенсионная служба» понимается объединение в рамках единой организационной структуры всех функций по пенсионному

обеспечению от сбора, аккумуляции страховых взносов, финансирования пенсионных средств до их расходования - назначения (перерасчета), выплаты и доставки государственных пенсий.

Впервые вопрос о создании Единой пенсионной службы возник еще в 1990 г., когда готовились документы по образованию Пенсионного фонда СССР. При этом предполагалось, что Пенсионный фонд СССР изначально будет соединять в одних и тех же руках все функции по пенсионному обеспечению. По тогда на подобный шаг не решились, т.к. предстоял массовый перерасчет пенсий но новому пенсионному закону, и существовала опасность, что радикальная организационная перестройка в этой ситуации может привести к сбоям в работе пенсионных органов. Затем уже в Российской Федерации вопрос о создании ЕПС неоднократно поднимался, но только начиная с 1992 г. в некоторых субъектах Федерации в целях ликвидации многозвенной системы управления пенсионным обеспечением функции по назначению, перерасчету и выплате государственных пенсий стали передаваться из органов социальной защиты населения Пенсионному фонду Российской Федерации.

Впервые объединение основных функций по пенсионному обеспечению (сбор, аккумуляция страховых взносов, финансирование расходов на выплату государственных пенсий, назначение, перерасчет, выплата пенсий) произошло в Московской области на базе регионального отделения ПФР в соответствии с постановлением Президиума Верховного Совета РФ от 6 июля 1992 г. № 3209-1 «О создании в порядке эксперимента единой пенсионной службы в Московской области».

Пенсионный фонд строит отношения с субъектами Федерации на добровольной основе, причем инициатива о создании единой пенсионной службы исходит от глав администраций субъектов Федерации. Передача функций по назначению и выплате пенсий Пенсионному фонду Российской Федерации осуществляется путем заключения соответствующих соглашений между администрацией субъекта Российской Федерации и ПФР.

Интересно отметить еще одно обстоятельство в связи с соглашениями. Первоначально (при создании ЕПС по Московской области) ПФР брал на себя обязательство по содержанию и материально-техническому обеспечению единой пенсионной службы. Это, в основном, и привлекало руководителей субъектов Федерации к использованию именно такой модели создания ЕПС. Но в последнее время соглашения строятся в основном по паритетному принципу, т.е. ПФР содержит подразделения, отвечающие за финансы, а субъекты Федерации - подразделения, отвечающие за назначение и выплату пенсий, хотя все это структурировано в рамках Единой пенсионной службы.

На таких условиях, к примеру, создавалась единая пенсионная служба в Новосибирской области, г. Ставрополе, в Красноярском крае, г.Красноярске и др. В соглашениях не содержится положений о сохранении за специалистами по назначению и выплате государственных пенсий, перешедшими в ПФР, материальных и социально-бытовых гарантий государственных или муниципальных служащих, которые предусмотрены федеральными законами «Об основах государственной службы в Российской Федерации» и «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации».

Поэтому при организации ЕПС возникают некоторые проблемы, связанные с реальным снижением уровня денежного содержания государственных и муниципальных служащих, включая расходы на компенсационные выплаты и оплату предоставляемых им услуг, утратой социально-бытовых гарантий, установленных для государственного и муниципального служащего и т.п. Это требует более глубокой проработки вопроса формирования ЕПС.

В настоящее время единые пенсионные службы созданы на территории 22 субъектов Российской Федерации. 14 субъектов полностью работают в условиях Единой пенсионной службы. В 8 субъектах ЕПС функционирует в отдельных районах и городах. В остальных субъектах Российской Федерации организация назначения и выплаты пенсий является прерогативой органов исполнительной власти субъектов Федерации. В некоторых из них эти вопросы

(на районном и городском уровнях) отнесены к компетенции органов местного самоуправления.

В территориях, работающих в условиях ЕПС, обслуживается около 6 миллионов пенсионеров из 38,4 миллионов; 1,3 миллиона работодателей-плательщиков и около 10 миллионов застрахованных в системе государственного пенсионного страхования.

Организационная структура единой пенсионной службы представлена на районном уровне управлениями (пенсионными отделами) ПФР, причем все эти структуры являются юридическими лицами.

Соединение функций сбора и аккумуляции страховых взносов с назначением и перерасчетом пенсий в одной организационной структуре позволило в регионах, работающих в условиях единой пенсионной службы, упростить схему финансирования выплаты пенсий, ликвидировать лишние звенья в процессе движения средств от плательщиков страховых взносов к пенсионерам, сократить срок прохождения денежных средств, исключить случаи нецелевого использования средств в системе, так как они направляются только на выплату государственных пенсий.

В условиях единой пенсионной службы исключены случаи искусственного завышения пенсионными службами заявок на выделение и право расходования средств. По имеющимся данным, точность составления заявки в территориях с единой пенсионной службой доведена до 100%.

Соединение функций по пенсионному обеспечению в одной организационной структуре наряду с общим усилением контроля за расходованием пенсионных средств позволило создать эффективную систему предупредительного контроля. Такой контроль осуществляется при приеме документов, представленных для назначения (перерасчета) пенсий. Причем возможность обращения одновременно к информационной базе плательщиков страховых взносов и к базе данных персонифицированного учета обеспечивает неразрывную связь пенсионных решений с уплатой страховых взносов.

Каждая справка о заработке (стаже), поступившая в пенсионную службу, проверяется не только на наличие данного плательщика страховых взносов в базе данных ПФР, но и на соответствие сведений, содержащихся в справке, информации об уплате страховых взносов, что невозможно сделать при другом способе организации работы, когда пенсионные службы и органы ПФР разъединены.

Работа отделений ПФР в условиях единой пенсионной службы особенно эффективна при реализации Федерального закона от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», так как к правовой оценке документов, содержащих сведения о стаже, привлекаются работники пенсионных служб.

С введением персонифицированного учета стало выявляться больше зарегистрированных плательщиков и, как следствие, расширилась база для начисления страховых взносов.

Объединение баз данных по поступлению страховых взносов и расходованию средств дало возможность ежедневно формировать баланс по доходам и расходам.

Создание ЕПС соответствует Концепции реформирования пенсионного обеспечения в Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства РФ от 7 августа 1995 г. № 790, и Программе пенсионной реформе в Российской Федерации, одобренной постановлением Правительства РФ от 20 мая 1998 г. № 463.

Объективной предпосылкой продолжения работы по формированию ЕПС является принятие Федерального закона от 16 июля 1999г.№ 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», в соответствии с которым обязанность по своевременной выплате страхового обеспечения возлагается на страховщика, чьи функции в области пенсионного страхования фактически осуществляет Пенсионный фонд Российской Федерации.

Следующим шагом на пути формирования ЕПС стал Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2000 года № 1709 "О мерах по

совершенствованию управления государственным пенсионным обеспечением в Российской Федерации". В целях совершенствования управления государственным пенсионным обеспечением в Российской Федерации, руководствуясь статьями 80 и 90 Конституции Российской Федерации и впредь до вступления в силу соответствующего федерального закона Президент РФ постановил закрепить за Пенсионным фондом Российской Федерации и его территориальными органами полномочия по выплате государственных пенсий.

Введение в действие с 1 января 2002 года федеральных законов, направленных на реформирование пенсионной системы в Российской Федерации, и, в частности, возложение на Пенсионный фонд Российской Федерации обязанностей по назначению и выплате пенсий в соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» фактически завершило создание единых пенсионных систем во всех регионах Российской Федерации, хотя в настоящее время они и не носят такое название.

В настоящее время в территориях, где работают эти отделения ЕПС, обслуживается свыше 6 млн. пенсионеров, около 1,3 млн. работодателей-плательщиков страховых взносов и 10 млн. граждан, застрахованных в системе государственного пенсионного страхования.

Создание единой пенсионной службы позволило соединить функции сбора и аккумуляции страховых взносов с назначением и перерасчетом пенсий в одной организационной структуре, обеспечить переход от многозвенной к двухзвенной схеме управления финансами.

В результате упрощения схемы финансирования выплаты пенсий и ликвидации лишних звеньев в процессе движения средств от плательщиков страховых взносов к пенсионерам сократился срок прохождения денежных средств с 6 до 3 дней и реально предотвращено использование пенсионных средств в коммерческих банках, а также исключены случаи нецелевого и несвоевременного использования средств, так как они направляются только на выплату государственных пенсий и никак не могут быть использованы на

выплату пособий и других платежей, источником которых Пенсионный фонд России не является.

Величина фиксированного базового размера трудовой пенсии по инвалидности с 1 января 2010 г. зависит от группы инвалидности.

Также и фиксированный базовый размер трудовой пенсии по инвалидности для пенсионеров-инвалидов (вне зависимости от степени ограничения трудоспособности) составляет:

I группа - 5124 рубля;

II группа - 2562 рубля;

III группа - 1281 рубль.

Например, для пенсионера-инвалида с первой группой инвалидности и второй степенью ограничения способности к трудовой деятельности фиксированный базовый размер трудовой пенсии по инвалидности составляет 5124 рубля (в 2009 году величина пенсии для пенсионера-инвалида данной категории составила бы 2562 рубля).

При пересчете с 1 января 2010 года пенсии тем пенсионерам-инвалидам, кто уже получал трудовую пенсию по инвалидности, установленные правила действуют только в сторону увеличения. Имейте в виду, что проходить повторно пенсионеру-инвалиду для перерасчета пенсии МСЭК не нужно.

В новой пенсионной модели, которая вступила в действие предложена принципиально иная схема индексации пенсий. В основе ее – прогноз темпов инфляции и роста заработной платы на планируемый год. По этим показателям и с учетом прогнозируемых доходов пенсионной системы и будет определяться размер индексации на год, утверждаемый в бюджете.

Таким образом, в настоящее время у граждан нашей страны появилась возможность самим позаботиться о своем будущем. Сейчас они могут непосредственно влиять на формирование своей предполагаемой пенсии, т.е. они стали активными субъектами отношений в сфере обязательного пенсионного страхования. При этом установлена прямая зависимость размера пенсии от величины зарплаты.

2 АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВЕТСКОМ РАЙОНЕ Г.КРАСНОЯРСКА

2.1 Характеристика государственного учреждения

Организация «Государственное учреждение - Управление Пенсионного Фонда Российской Федерации в Советском районе г. Красноярска» зарегистрирована 18 ноября 2002 года по адресу 660022, Красноярский край, г.Красноярск, Аэровокзальная ул, 22г. Компании был присвоен ОГРН 1022402481507 и выдан ИНН 2465067516.

Схема управления Пенсионного фонда Советского района г.Красноярска представлена на рисунке 2.1.

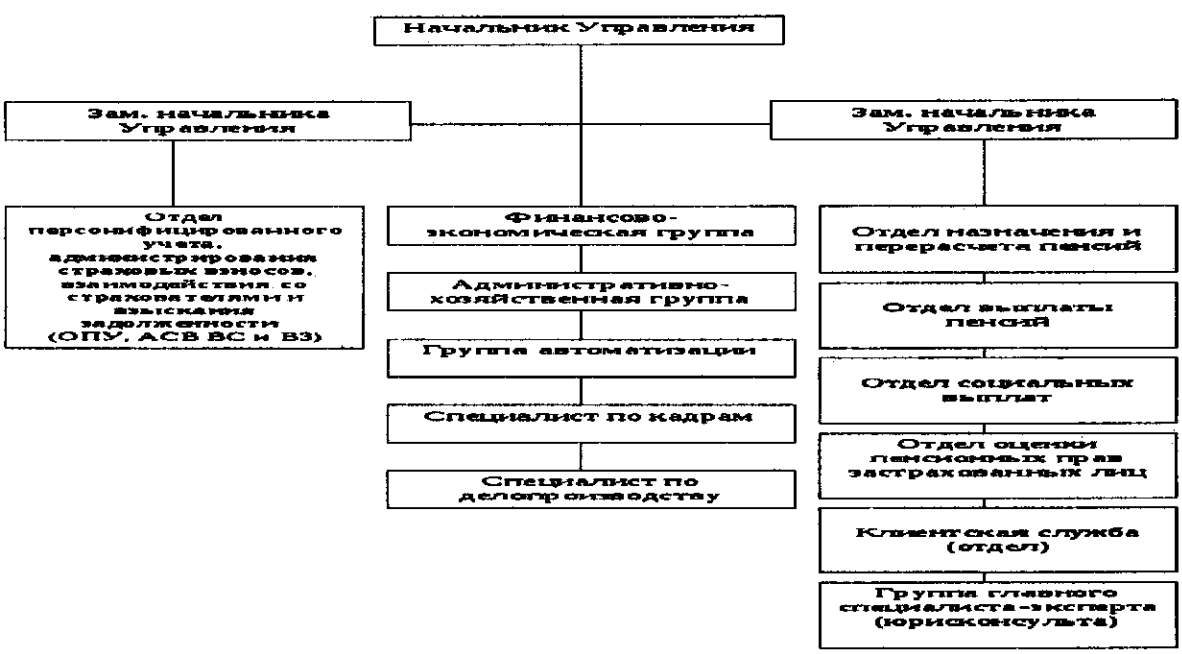

Рис. 2.1 – Схема управления Пенсионного фонда Советского района г.Красноярска

Основным видом является деятельность в области обязательного социального обеспечения. Компанию возглавляет Студилин Михаил Иванович.

Советский район г. Красноярска расположен в северо-восточной части города и занимает площадь в 91 кв. км.

Численность жителей района составляет ≈232,7 тысяч человек.

Основными плательщиками страховых взносов в пенсионный фонд Советского района г. Красноярска являются следующие предприятия и организации:

- ОАО «КРАЗ»;
- ООО «КРАМЗ»;
- Краевая клиническая больница;
- Районное Управление Образования;
- Медицинский Университет.

Государственное учреждение - Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в Советском районе г. Красноярска (далее - Управление) было создано в соответствии с Соглашением между Пенсионным фондом Российской Федерации и администрацией Красноярского края о передаче Отделению Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю полномочий по назначению и выплате государственных пенсий от 5 сентября 2001 г. № 092-0081-С постановлением Правления Пенсионного фонда РФ.

Управление входит в структуру Пенсионного фонда РФ (далее - ПФР) и непосредственно подчиняется Отделению Пенсионного фонда РФ по Красноярскому краю (далее - Отделение). Учредителем Управления является Пенсионный фонд Российской Федерации, 119991, г. Москва, ул. Шаболовка, д.4.

Управление является правопреемником соответствующего органа социальной защиты населения в части назначения (перерасчета) государственных пенсий и социальных пособий на погребение умерших пенсионеров, не работавших на день смерти.

Управление является юридическим лицом, имеет в оперативном управлении федеральное имущество, самостоятельный баланс, текущий и другие счета в банках, может приобретать и осуществлять имущественные и

неимущественные права и нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде. Управление имеет печать с изображением Государственного герба РФ и своим наименованием, а также фирменные бланки, штампы.

Финансирование расходов на содержание Управления осуществляется ПФР через Отделение.

В таблице 2.2. представлен SWOT-анализ для Пенсионного фонда Советского района г.Красноярска

Таблица 2.2

Матрица SWOT-анализа

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Устойчивое положение Учреждения 2. Уникальный по своему характеру «ассортимент предлагаемых услуг» 3. Квалифицированный кадровый состав, отсутствие текучести кадров 4. Деятельность подкреплена сильной нормативно-правовой базой	1. Недостаток финансирования 2. Ошибки в ведении учета 3. Недостаточный уровень автоматизации отдельных работ и функций персонала (в частности, в области компенсации расходов) 4. Нехватка современного оборудования, отсутствие передовых технологий
Возможности	**Угрозы**
1. Повышение качества предоставляемых услуг, исключение узких мест в работе персонала 2. Государственная поддержка в области разрешения проблем с финансированием 3. Активное сотрудничество с транспортными организациями 4. Внедрение современных технологий, автоматизация основных направлений деятельности Управления	1. Проблемы и нестабильность в работе с другими ведомственными единицами ПФ, с которыми Управление осуществляет регулярное взаимодействие 2. Несвоевременное предоставление компенсаций расходов на проезд 3. Изменение законодательства

В выводе СВОТ-анализа можно выделить следующее для главы третьей, необходимость совершенствования кадровой политики и организационной структуры Управления.

Решение о ликвидации либо реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, разделении, преобразовании) Управления принимается Правлением ПФР в соответствии с условиями и порядком, установленными действующим законодательством РФ. Имущество в случае ликвидации Управления передается Отделению.

Структура Пенсионного фонда представлена на рисунке 2.2

Рис. 2.3 – Структура Пенсионного фонда

Характеристика основных видов деятельности ГУ-УПФР.

Управление обеспечивает:

- выявление, регистрацию и учет в установленном порядке плательщиков взносов в ПФР в соответствии с действующим законодательством;

- ведение государственного банка данных по всем категориям плательщиков взносов в ПФР;

- организацию и ведение индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования;

- организацию работы по учету поступления части единого социального налога (взноса) в ПФР, целевому сбору взносов в соответствии с действующим

законодательством, аккумуляцию взносов, а также контроль за их своевременным и полным поступлением в систему государственного пенсионного страхования, с учетом данных индивидуального (персонифицированного) учета;

- экономический анализ и прогнозирование доходной и расходной частей бюджета Управления;

- привлечение добровольных взносов физических и юридических лиц в ПФР;

- составление и представление в Отделение в установленном порядке заявок на финансирование выплаты государственных пенсий и социальных пособий на погребение умерших пенсионеров, не работавших на день смерти;

- целевое и рациональное использование средств, выделяемых на выплату государственных пенсий и социальных пособий на погребение умерших пенсионеров, работавших на день смерти;

- ведение бухгалтерского учета, составление предусмотренной бухгалтерской и статистической отчетности, а также представление ее в установленном порядке соответствующим органам;

- контроль за перечислением остатков средств ПФР в установленном порядке в Отделение;

- составление и представление в Отделение в установленном порядке сметы доходов и расходов на содержание Управления;

- своевременное назначение (перерасчет) и доставку государственных пенсий, выплату государственных пенсий и социальных пособий на погребение умерших пенсионеров, работавших на день смерти;

- контроль за правильностью оформления документов, представляемых для назначения (перерасчета) государственных пенсий;

- ведение базы данных по пенсионерам;

- оказание правовой помощи работодателям, осуществляющим представление граждан к назначению (перерасчету) государственных пенсий;

- прием граждан, рассмотрение их обращений, заявлений и жалоб по вопросам, относящимся к компетенции Управления, принятие по ним соответствующих мер;

- ведение разъяснительной работы среди населения, плательщиков взносов по вопросам пенсионного обеспечения, пенсионного страхования и индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования;

- защиту конфиденциальной информации в соответствии с нормативными документами и указаниями Правления ПФР, Исполнительной дирекции ПФР и Отделения;

- ведение справочно-кодификационной работы по законодательству;

- представительство в суде и арбитражном суде при рассмотрении вопросов пенсионного обеспечения и страхования, уплаты взносов в ПФР;

- организацию архивирования документации, связанной с пенсионным обеспечением и сбором взносов в ПФР;

- организацию и хранение документов индивидуального (персонифицированного) учета в системе государственного пенсионного страхования (в Управлении, где создается архив документов персонифицированного учета);

- выполнение мероприятий по гражданской обороне и мобилизационной подготовке в соответствии с действующим законодательством РФ.

В своей деятельности Управление руководствуется Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, Положением о Пенсионном фонде РФ (России), утвержденным постановлением Верховного Совета РФ от 27 декабря 1991 г. № 2122-1, решениями Правления ПФР, Исполнительной дирекции ПФР и Отделения, а также Положением о государственном учреждении-Управлении Пенсионного фонда РФ в Советском районе г. Красноярска, утвержденным постановлением Правления Пенсионного фонда РФ №150 от 11.09.2001 г.

Основополагающими законами деятельности ГУ-УПФР являются:

1) Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 года №165-ФЗ;

2) Федеральный закон «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в РФ» от 24.07.02 № 111-ФЗ;

3) Федеральный закон «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах» от 19 февраля 1993 года № 4520-I;

4) Федеральный закон "Об обязательном пенсионном страховании в РФ" от 15 декабря 2001 года №167-ФЗ;

5) Федеральный закон РФ "О трудовых пенсиях в РФ" от 17 декабря 2001 года №173-ФЗ;

6) Федеральный закон РФ «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» от 15 декабря 2001 №166-ФЗ;

7) Федеральный закон РФ №27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования" от 1 апреля 1996 года №27-ФЗ;

8) Федеральный закон «О негосударственных пенсионных фондах» от 7 мая 1998 года №75-ФЗ.

Наиболее важным направлением преобразований в социальной политике государства является реформирование пенсионной системы, основной задачей которой является повышение уровня пенсионного обеспечения не только нынешних пенсионеров, но и будущих.

2.2 Анализ эффективности использования бюджетных денежных средств Пенсионного фонда РФ и Советского района г.Красноярска

Расходы

Общее число суммарных расходов ПФР в 2016 увеличилось почти на 160 миллиардов рублей (2,1%) и составило цифру в 7,83 трлн. рублей. На 2017 год утвержден бюджет расходов, равный 8,1 трлн. рублей. График расходов с 2010 года выглядит следующим образом:

Таблица 2.4

Год	Расходы (трлн.рублей)
2010	4,25
2011	4,92
2012	5,45
2013	6,38
2014	6,19
2015	7,67
2016	7,83
2017	8,1

Здесь все довольно стандартно – ожидаемое ежегодное увеличение трат связано с индексацией и повышением размера пенсий и других социальных выплат. Снижение расходов в 2014 году объясняется все той же пенсионной реформой, на финансирование которой средства расходовались еще в декабре 2013 и поэтому вошли в отчетный период прошлого года.

Основными статьями расходов пенсионного фонда в 2016 году стали:

- Выплата страховых пенсий – 6,01 триллиона рублей (76,9%);
- Социальные выплаты (речь идет о надбавках и доплатах льготникам, пособиях по уходу за инвалидами и нетрудоспособными

гражданами, компенсациях жителям Крайнего Севера, финансировании различных региональных программ и т.п.) – 572 миллиарда рублей (7,3%);

- Выполнение иных функций ПФР и операции, связанные с перемещением пенсионных накоплений (со счетов фонда на балансы НПФ, управляющих компаний и т.п.) – 406 миллиардов рублей (5,8 %);
- Выплата государственных пенсий (выплаты некоторым категориям граждан за выслугу лет – чиновникам, военным, космонавтам, летчикам-испытателям; компенсация вреда, причиненного здоровью человека во время прохождения военной службы) – 413 миллиардов рублей (5,3%);
- Расходование средств по программе «Материнский капитал» - 365 миллиардов рублей (4,7%).

Анализ расходов Пенсионного фонда Советского района по статьям изображены на рис. 2.4:

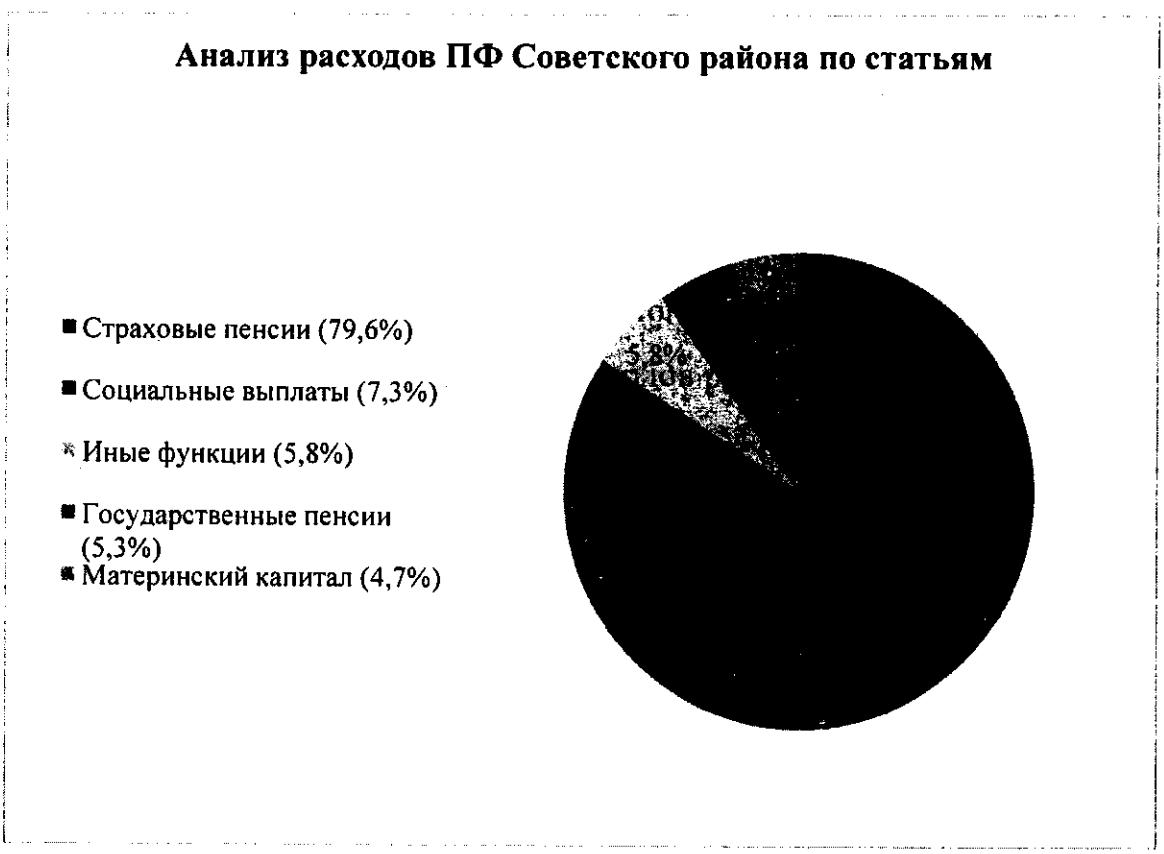

Рис. 2.5- Анализ расходов Пенсионного фонда Советского района по статьям

Классификация расходов по периодам

Выплата страховых (трудовых*) пенсий в период с 2010 по 2017 составила:

Таблица 2.6

Год	Расходы (млрд.рублей)
2010	3,7
2011	4,1
2012	4,5
2013	4,8
2014	4,97
2015	5,79
2016	6,01

До проведения пенсионной реформы в 2015 году основном видом пенсии были трудовые и, соответственно, данный пункт расходов именовался также.

В целом, несмотря на обстоятельства и различные финансовые трудности ПФР с каждым годом увеличивал количество средств, перечисляемых на основную статью расходов организации.

В таблице 2.7 представлена выплата государственных пенсий в период с 2010 по 2017.

Таблица 2.7

Год	Расходы (млрд.рублей)
2010	286
2011	278
2012	291
2013	315
2014	344
2015	512
2016	413

С 2010 по 2014 года показатели по этому пункту трат варьировались примерно в одном диапазоне и составляли весьма незначительную часть от

общего объема расходов. Последовавшее после резкое увеличение, а затем снижение финансирования связано с принятием различных законодательных актов, изначально расширивших льготные списки граждан по этой графе, а затем снова их сокративших.

Социальные выплаты в период с 2010 по 2016 составили:

Таблица 2.8

Год	Расходы (млрд.рублей)
2010	336
2011	311,9
2012	325,4
2013	401
2014	426
2015	512
2016	572

Высокие (относительно последующих годов) расходы 2010 года были связаны с празднованием 65-летия Победы в ВОВ, к которой ПФР приурочил выплату единовременных денежных пособий ветеранам.

Кроме того, в этом же году были досрочно выданы пенсии за январь 2011 из-за наложения большого количества праздничных дней.

Впоследствии расходы по данной статье росли линейно, увеличиваясь с каждым отчетным периодом.

Размеры материнского капитала в период с 2010 по 2016 составили:

Таблица 2.9

Год	Расходы (млрд.рублей)
2010	98,5
2011	171,3
2012	212,4
2013	237,4
2014	270
2015	329
2016	365

Российских семей, удовлетворяющих критериям, необходимым для оформления сертификата на такую меру господдержки, с каждым годом становилось все больше и больше, и поэтому поднимались расходы на осуществление выплат.

Дефициты и профициты бюджета

Как уже было сказано выше, ПФР старается рационально расходовать свой бюджет и не допускать дефицита средств. Если таковой все же случается (например, в 2016 году без учета технических операций по переводу накоплений недостача составила 37,5 миллиардов рублей), то покрытие задолженности обеспечивается за счет переходящих средств бюджета. Это деньги, которые откладывает фонд в те периоды, когда его доходы превышают расходы и, соответственно, остаются излишки средств.

Если образовавшийся дефицит достигает внушительных цифр (как было в 2010, когда он превысил цифру в 1,3 триллиона рублей), ПФР вынужден обращаться к правительству для получения дополнительных средств из государственного бюджета. Однако рассматривая ту же ситуацию 2010 года, можно заметить, что уже в следующем году Пенсионный фонд самостоятельно решил все финансовые проблемы, проведя реструктуризацию доходов и увеличив тариф страховых взносов на 6%.

2.3 Анализ эффективности осуществления обязательного пенсионного страхования

Сформированная в Российской Федерации система обязательного пенсионного страхования, основываясь на страховых принципах, обеспечивает эквивалентность доходов и расходов, гарантирует ее участникам возможность реализации пенсионных прав приобретенных в рамках данной системы.

С 1 января 2015 года введен новый порядок формирования пенсионных прав граждан и начисления пенсии в системе обязательного пенсионного страхования (новая пенсионная формула), трудовая пенсия по старости после

введения нового порядка расчета пенсий трансформировалась в страховую пенсию и накопительную пенсию.

По новой пенсионной формуле на размер пенсии влияет:

- размер заработной платы: чем выше зарплата, тем выше пенсия;
- длительность страхового стажа: чем продолжительнее страховой стаж гражданина, тем больше у него будет сформировано пенсионных прав, поскольку за каждый год трудовой деятельности будет начисляться определенное количество пенсионных коэффициентов;
- возраст обращения за назначением трудовой пенсии: пенсия будет существенно повышена за каждый год, истекший после достижения пенсионного возраста до обращения за пенсией.

По новой пенсионной формуле выходить на пенсию позже будет выгодно. За каждый год более позднего обращения за пенсией страховая пенсия будет увеличиваться на соответствующие премиальные коэффициенты. Например, если обратиться за назначением пенсии через 5 лет после достижения пенсионного возраста, то фиксированная выплата вырастет на 36%, а страховая пенсия - на 45%; если - 10 лет, то фиксированная выплата увеличится в 2,11 раза, страховая пенсия - в 2,32 раза.

Новый порядок формирования пенсионных прав и исчисления пенсий позволяет обеспечить адекватность пенсионных прав заработной плате и повысить значение страхового стажа и «белой» заработной платы при формировании пенсионных прав и расчете размера пенсии. Важно, что при этом сохранен приемлемый уровень страховой нагрузки на работодателей и на федеральный бюджет, а также созданы необходимые условия для сбалансированности пенсионной системы.

В настоящее время величина коэффициента замещения близка к 40 процентам утраченного заработка при нормативном страховом стаже и средней заработной плате (по методике расчета, сложившейся в Российской Федерации) и значительно превышает 40 процентов по методике расчета по стандартам Международной организации труда.

Необходимо отметить, что в условиях новых социально-экономических вызовов российская пенсионная система сохранила весь накопленный отечественный опыт в сфере пенсионного обеспечения:

– в России возраст выхода на пенсию - 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин, остается самым низким среди близких нам по условиям жизни стран евразийского пространства, а также Восточной Европы, включая страны бывшего СССР, несмотря на то, что с начала 20 века во всех странах мира, в том числе и в Российской Федерации, наблюдалось снижение удельного веса занятых в промышленности, условия труда изменились, и произошел переход от индустриального к постиндустриальному обществу, обществу, в экономике которого преобладают служащие и работники сферы услуг;

– ежегодно в пенсионную систему приходит порядка 300-400 тыс. «новых» пенсионеров, в этом случае можно говорить о стабильном расширении охвата населения пенсионным обеспечением. Это сотни тысяч новых получателей пенсий ежегодно, а значит ежегодное значительное увеличение социальных расходов государства;

– сохранены досрочные пенсии для граждан, занятых на работах с вредными либо тяжелыми условиями труда и в горячих цехах, а также для педагогических, медицинских и творческих работников;

– сохранены досрочные пенсии для многодетных матерей и матерей, воспитывающих детей-инвалидов;

– сохранены так называемые «северные» коэффициенты, увеличивающие фиксированную выплату к страховой пенсии на соответствующий районный коэффициент, который устанавливает Правительство Российской Федерации в зависимости от района проживания на период проживания «пенсионеров-северян» в этих районах;

– сохранен порядок, в соответствии с которым не производятся прямые отчисления из заработной платы работников посредством взносов в систему обязательного пенсионного страхования, при этом страховые взносы за работников уплачиваются работодателями;

– сохранены льготы по выплате пенсий работающим пенсионерам, необходимо отметить, что по своей правовой природе выплата страховых пенсий в системе обязательного пенсионного страхования, исходя из того, что пенсия - это компенсация утраченного заработка, должна быть связана с получением заработка. Целевое предназначение страховых пенсий – предоставление гражданину средств к существованию, который в силу нетрудоспособности, связанной, в том числе с пожилым возрастом, не имеет возможности трудиться и утратил заработок. Вместе с тем, понимая интересы наших граждан, решено сохранить выплату пенсий при наличии заработка, при этом лишь несколько ограничив размер пенсий работающим пенсионерам на сумму индексации;

– предусмотрены нормы, направленные на стимулирование деятельности субъектов экономической деятельности, путем установления пониженных тарифов на обязательное пенсионное страхование.

Кроме того, ежегодно в рамках федерального бюджета бюджету ПФР выделяется межбюджетный трансферт на финансирование государственных обязательств по обязательному пенсионному страхованию.

Повышение уровня пенсионного обеспечения, несмотря на проводимые мероприятия по увеличению пенсий, является актуальным для всех категорий пенсионеров. Государство в рамках законодательства Российской Федерации принимает соответствующие меры по улучшению материального положения пенсионеров.

Что касается накопительной пенсии, сообщается - накопительная часть трудовой пенсии выведена из состава трудовой пенсии по старости как элемент, не имеющий солидарного характера по своей сути, и преобразована с 1 января 2015 года в самостоятельный вид пенсии - накопительную пенсию.

Накопительная пенсия устанавливается лицам, имеющим право на назначение страховой пенсии по старости при наличии средств пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица (т.е. находящихся в ПФР) или на пенсионном счете

накопительной пенсии (т.е. находящихся в негосударственных пенсионных фондах).

Размер накопительной пенсии определяется исходя из суммы средств пенсионных накоплений и величины ожидаемого периода выплаты накопительной пенсии, который, начиная с 2016 года ежегодно определяется федеральным законом на основании статистических данных о продолжительности жизни получателей накопительной пенсии.

На 2018 год в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2017 г. № 419-ФЗ «Об ожидаемом периоде выплаты накопительной пенсии на 2018 год» установлен ожидаемый период выплаты накопительной пенсии - 20 лет 6 месяцев (246 месяцев).

Размер накопительной пенсии подлежит увеличению по результатам инвестирования пенсионных средств, а также с учетом сформированных после назначения накопительной пенсии средств пенсионных накоплений.

2.4 Анализ эффективности использования трудовых ресурсов

Анализ труда и трудовых ресурсов следует начинать с изучения их структуры и укомплектованности Управления необходимыми кадрами работников соответствующей специальности и квалификации. Рациональное использование рабочих кадров является непременным условием, обеспечивающим бесперебойность обслуживаемого процесса и успешное выполнение рабочих планов.

При проведении анализа состава и структуры трудовых ресурсов необходимо знать, что работники Управления подразделяются в учете и анализе на:

- обслуживающий персонал.

К этой группе относятся работники, непосредственно участвующие в обслуживающем процессе.

Также при анализе структуры трудовых ресурсов необходимо учитывать и факторы, на нее влияющие. Например, весьма существенное влияние на структуру персонала оказывает кадровая политика. Повышение кадровой политики приводит к сокращению численности служащих и росту удельного веса рабочих в общем числе работающих в Управлении.

Анализ состава и структуры персонала можно осуществить с помощью таблицы 2.10 и таблицы 2.11.

Таблица 2.10

Обеспеченность трудовыми ресурсами (условные данные)

Показатели	2017 (план)	2016	2015	фактически в процентах	
к плану	к 2015 году				
Всего	220	205	195	100	100
в том числе:					
основная деятельность	145	130	120	100	100
из нее:					
служащие	85	70	60	98,49	98,08
из них:					
руководители	15	10	5	99,27	99,51
специалисты	20	15	10	98,18	97,52

Таблица 2.11

Изменение структуры трудовых ресурсов предприятия

Категории персонала	Структура персонала					
	2015		2016		2017	
	кол-во	уд. вес	кол-во	уд. вес	кол-во	уд. вес
Персонал основной деятельности, всего	120	61,54	130	63,41	145	65,91
В том числе:						
служащие	60	30,77	70	34,15	85	38,64
руководители	5	2,56	10	4,88	15	6,82
специалисты	10	5,13	15	7,32	20	9,09

Из данных таблиц 2.10 и 2.11 видно, что численность персонала основной деятельности в 2017 году повысилась против 2016 на 15 человек, а против 2015 года - на 25 человек и составила 100% и 100% соответственно. Также наблюдается и повышение численности служащих в отчетном году против плана и предыдущего года на 15 человек и 10 человек соответственно. Фактическое повышение удельного веса рабочих в общей численности персонала основного вида деятельности свидетельствует о повышении обслуживаемого потенциала анализируемого Управления.

Данные таблицы 2.11 свидетельствуют также и о наметившейся тенденции к росту численности руководящего персонала. В 2016 году удельный вес руководителей составил 4,88%, что на 1,94% превышает запланированный показатель. Эта негативная тенденция может быть оправдана только тем, что к концу 2016 года в Управлении улучшились основные экономические показатели.

Анализ движения трудовых ресурсов.

Наиболее существенным этапом в анализе обеспеченности предприятия рабочей силой является изучение ее движения и динамики, поскольку стабильность состава кадров на предприятии является существенной предпосылкой роста производительности труда и эффективности производства в целом.

Движение рабочей силы характеризуется коэффициентами оборота по приему и выбытию рабочих, которые рассчитываются путем отношения количества прибывших и выбывших рабочих к их среднесписочному числу. В процессе анализа необходимо сравнивать эти показатели за ряд лет и выявлять причины движения рабочей силы.

Показатель движения рабочей силы по предприятию выражает также коэффициент текучести. Он определяется как отношение числа уволенных по всем отрицательным причинам к списочному числу рабочих на начало анализируемого периода.

Данные для изучения движения рабочей силы приведены в таблице 2.12.

Таблица 2.12

Движение рабочей силы (условные данные)

Показатели	2015 год	2016 год	2017 год
Принято в управление	385	515	736
Выбыло с управления	143	149	161
В том числе:			
на учебу	36	37	39
на пенсию и по другим причинам, предусмотренным законом	68	87	92
по собственному желанию	39	25	30
Среднесписочная численность служащих	8668	9595	9910
Коэффициенты оборота:			
по приему	4,442	5,367	7,427
по выбытию	1,649	1,553	1,625
Коэффициент текучести	2,6938	3,4559	4,5704

Из данных таблицы 2.12 видно, что на анализируемом предприятии коэффициент текучести рабочей силы в 2017 году несколько выше, чем в 2016 году, но зато ниже, чем в 2015 году. В процессе анализа необходимо тщательно изучить причины, вызвавшие увеличение коэффициента текучести и разработать мероприятия по его снижению на перспективу и довести до оптимальной величины, поскольку чрезмерная текучесть кадров способствует снижению эффективности работы Управления.

3 МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ФОНДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВЕТСКОМ РАЙОНЕ Г.КРАСНОЯРСКА

3.1 Пути совершенствования кадровой политики УПФРФ в Советском районе г.Красноярска

В целях повышения эффективности кадровой политики в УПФРФ в Советском районе рекомендуется:

Кадровое планирование. Сущность, которого заключается в своевременном предоставлении людям рабочих мест в нужный момент времени и необходимом количестве в соответствии с их способностями, склонностями и требованиями. Рабочие места для сотрудников, с точки зрения производительности и мотивации должны позволить работающим оптимальным образом развивать свои способности, повышать эффективность труда и обеспечения занятости.

Кадровое планирование должно осуществляться как в интересах организации, так и в интересах всего занятого персонала. Для организации важно располагать в нужное время, в нужном месте, а также в нужном количестве и в соответствующей квалификацией таким персоналом, который необходим для решения производственных задач, достижения её целей. Кадровое планирование должно создавать условия для мотивации более высокой производительности труда и удовлетворенности работой. В первую очередь людей привлекают те рабочие места, где созданы условия для развития их способностей и гарантирован высокий и постоянный заработок. Одной из задач кадрового планирования является учет интересов всех сотрудников организации. Следует помнить, что кадровое планирование тогда эффективно, когда оно интегрировано в общий процесс планирования организации.

Эффективным направлением деятельности отдела делопроизводства и кадров используется формирование кадрового резерва. Динамику карьеры

руководителя определяют два основных параметра: потенциал продвижения и уровень текущей профессиональной компентанции.

Должности управления организации должны замещаться в соответствии со следующими принципами:

1. в низшем звене управления и в штабных подразделениях – молодыми энергичными специалистами;

2. во всех звеньях – руководителями и специалистами из своей и других организаций;

3. в управленческом звене – путем сочетания ротации и ускоренного продвижения собственных перспективных кадров, который достигается путем формирования резерва для замещения руководящих должностей – для сформированной группы руководителей, специалистов, достигших положительных результатов в профессиональной деятельности, удовлетворяющих требований определенных и прошедших специальный отбор.

Резерв целесообразно создавать для всех руководящих должностей и прежде всего для ключевых должностей, количество которых должно составлять не менее 10 человек. При выдвижении в резерв использовать фактор карьеры, как оценку заслуг работника. Для руководителя – это степень достижения целей организации или подразделений; а для специалиста – это исполнительность, творческий подход, сложность и своевременность выполнения заданий, решения возникающих проблем. Контроль за всем этим осуществляется руководителем и отражается на индивидуальном плане работы. Резерв помогает развивать у кандидатов способности, навыки, умения руководителя, сформировать лидера коллектива, способности управлять группой.

Процесс формирования кадрового резерва включает в себя следующие этапы:

1. использовать принцип равных и справедливых возможностей в движении по «служебной лестнице» достойных кандидатов;

2. определение необходимой численности;

3. оценка и отбор кандидатов;

4. построение должностной структуры;

5. составление и утверждение списка кандидатов;

6. организация и планирование повышения квалификации.

Подбор кандидатов целесообразно осуществлять ежегодно и иметь резерв в зависимости от характера должности 1-2 человека.

Поиском кандидатов заниматься должны:

1. начальник – руководитель подразделения;

2. отдел кадров, высшее руководство;

3. кандидат должен иметь возможность сам себя предъявить.

Совершенствование мотивации сотрудников:

1. обеспечение безопасности и охраны здоровья;

2. повышение заработной платы;

3. увеличение материальных поощрений;

4. равномерное распределение нагрузки;

5. возможность дополнительного заработка.

6. предоставление путевок сотрудникам и детям сотрудников путевок в оздоровительные организации, а при невозможности денежная компенсация.

Психологическое сопровождение профессиональной деятельности сотрудников, психопрофилактика, индивидуальное консультирование по психологическим проблемам, связанные с профессиональной деятельностью и в личном плане.

В условиях современного развития кадровой политики в УПФРФ Советского района предоставляется необходимым внедрения методик адаптации вновь принятого персонала.

Они позволят быстрее приспосабливаться новому сотруднику к содержанию и условиям труда, социальной среде в учреждении. В рамках адаптации происходит детальное ознакомление с коллективом организации и новыми обязанностями, усваиваться стереотипы поведения и личных интересов, целей.

Проведение адаптации сотрудников необходимо осуществлять по следующим направлениям:

1. профессиональная адаптация – в основном для лиц, не имеющих навыков работы, не знающих специфики организации её функций и т.д. После выяснения характеристик принятого сотрудника, он должен получить опытного наставника или направлен на соответствующие курсы повышения квалификации. Главная задача такого вида адаптации сотрудника – определение наиболее приемлемой формы его подготовки;

2. психофизиологическая адаптация – присобление к условиям труда, режиму работу и отдыха и т.д.

3. социально – психологическая - адаптация к новому коллективу и его нормам, к руководствам и коллегам, к экономическим реалиям. Она может быть связана с трудностями, к которым относятся обманутые ожидания быстрого успеха, важности живого человеческого общения, практического опыта и значения теоретических знаний и инструкций.

4. Обратный процесс – адаптации работы к человеку. Это организация рабочих мест в соответствии с требованиями эргономики: гибкое регулирование ритма и продолжительности рабочего времени, построение структуры организации и распределение трудовых функций и конкретных заданий исходя из личных особенностей и способностей работников.

Практику адаптации следует распространять не только для специалистов, но и для руководителей различного уровня. Новый руководитель коллектива сможет добиться успеха лишь тогда, когда будет хорошо ориентироваться во внутренних взаимоотношениях и опираться на ключевые фигуры, например, временно исполнявшего эти обязанности до него.

Таким образом из всего выше сказанного можно сделать следующие выводы:

1. необходимо усилить системность в подборе кадров и охватить этой работой весь спектр от найма до ухода сотрудника;

2. необходимо улучшить процедуру выдвижения: информация о вакансиях, кандидатах, ответственность рекомендующих выдвижение кандидатов, процедуры обсуждения, назначения и введение в должность.

Вывод – необходимо принимать на работу молодых, активных, стремящихся к самосовершенствованию специалистов, с высшим образованием не только экономическим, но и других специальностей, так как показывает опыт это самый сплоченный и эффективный коллектив, в работе и жизни, моральные и материальные стимулы, создание новых принципов системы повышения квалификации кадров.

3.2 Рекомендации по совершенствованию организационной структуры Управления Пенсионного фонда РФ в Советском районе г.Красноярска

Для совершенствования деятельности УПФРФ в Советском районе рекомендуется комплекс мероприятий управленческого, организационно-технологического и методического обеспечения деятельности исследуемого учреждения.

Организационная структура УПФРФ в Советском районе г.Красноярска, с развивающейся информационной средой подразумевает включение в качестве обязательных блоков оргструктуру функционально-ориентированных зон. Из – за внедрения в информсреду УПФРФ в Советском районе информационно – коммуникативной зоны необходимо включить в организационную структуру учреждения такие дополнительные единицы, как руководитель медиацентра, методист медиатеки, видеоинженер, инженер узла Интернет. Таким образом, в информационной структуре появляется блок, связанный с координацией действий и взаимодействий оргструктур каждой функционально-ориентированной зоны в отдельности и всех их, вместе взятых, - блок информационной службы.

С одной стороны, системная интеграция блока информационной службы в процесс пенсионного обеспечения требует значительного расширения

горизонтали, укрепления горизонтальных связей, усиления развивающихся интеграционных процессов в создаваемой оргструктуре; с другой же стороны, учитывая возрастающую при этом роль координацинно – контролирующей функции управления, необходимо отметить увеличение числа уровней в иерархии оргструктуры, расширение управленческой вертикали.

После совершенствования структура управления Пенсионного фонда РФ в г.Красноярске в Советском районе будет следующей:

1 уровень: Начальник Управления, совет пенсионеров района, попечительский совет, Совет руководителей, трудовой коллектив;

2 уровень: экспертно-консультативная служба определения стратегии развития личностно-ориентированной системы пенсионного обеспечения и информсреды, заместители Начальника по направлениям, главный бухгалтер;

3 уровень: координационно-методический совет, регулирующий управление пенсионного обеспечения в информационной среде, включающий в себя координаторов, руководитель информационной службы;

4 уровень: руководители служб по обеспечению системной интеграции Интернета в процесс пенсионного обеспечения и эффективного функционирования системы пенсионного обеспечения – руководители звеньев оргструктуры информационной службы: руководитель медиацентра, администратор сети, диспетчер процесса пенсионного обеспечения, инженер базы данных; руководитель психолого-реабилитационной службы;

5 уровень: руководители лабораторий – лаборатории мультимедиа и компьютерного видео, методист медиацентра, библиотечная служба, инженер узла Интернет, web – мастер, инженер кабельного ТВ – центра.

Полностью усовершенствованная организационная структура УПФРФ г.Красноярске в Советском районе будет иметь смешанный тип оргструктуры Управления. Структура управления в значительной степени не усложняется. Выявляется тенденция к проектированию оргструктуры интегрально-дифференцированного вида, которая формируется по линейно –

функциональному и матричному принципу, выявляя новое подразделение труда.

В качестве руководителей творческих групп или команд выдвигаются лидирующие в профессиональном и организационном плане руководителя. Из чего следует, множественность целей и стратегий управляемого объекта порождает множественность оргструктур, вариативную расстановку органов управления, смещение акцентов в их функционировании.

В совершенствование организационной структуры следует, увеличить число руководителей

Таким образом, введение новой смешанной административно-управленческой структуры позволит добиться следующих положительных изменений: изменение мышления руководителей учреждения; заинтересованность руководителей и персонала в повышении профессионального уровня, приобретение практических навыков работы в условиях рынка.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Пенсионный фонд имеет огромное влияние на экономику страны, так как главной целью его является – обеспечить заработанный человеком уровень жизненных благ путем перераспределения средств во времени и в пространстве – где бы человек ни жил, он своим трудом и прошлыми социальными отчислениями гарантирует себе определенный прожиточный уровень в будущем.

Пенсионный фонд своими средствами обеспечивает выплату ежемесячных пособий, пенсий людям которые в силу определенных обстоятельств не могут обеспечить свое проживание, в том числе пенсионеров. Так, средства расходуются на выплаты государственных пенсий, пенсий инвалидам, военным, компенсации пенсионерам, пособий для детей в возрасте от 1,5 до 6 лет и на многие другие социальные цели.

Таким образом, определяется его важное социальное значение. В настоящее время продолжает существовать проблема дефицита денежных средств, предназначенных для выплаты пенсий. Несмотря на принятие нового пенсионного и налогового законодательств, нормы которых предусматривают ответственность налогоплательщика (по налоговому законодательству) и страхователя, застрахованных лиц, а также страховщика (по пенсионному законодательству), в стране не все организации уплачивают обязательные платежи в федеральный бюджет и во внебюджетные фонды. Экономическая деятельность ПФР рассматривается как базовая и одна из самых важных государственных гарантий стабильного развития общества, поскольку затрагивает непосредственно интересы нетрудоспособного населения, составляющего, свыше 25-30% жителей страны, и косвенно всего трудоспособного населения. Особенно большое значение она имеет в период радикальной экономической перестройки, происходящей сегодня в России, где в настоящее время численность престарелых, инвалидов и их семей, потерявших кормильца, составляет свыше 26,3% общей численности

населения.

В то же время нельзя не учитывать, что степень изученности экономических аспектов функционирования пенсионной системы России отстает от потребностей современной отечественной практики. Это не позволяет делать оперативные запросы и принимать конструктивные решения по многочисленным актуальным проблемам развития пенсионной системы.

ПФР обеспечивает целевой сбор и аккумуляцию страховых взносов, а также финансирование расходов связанных с выплатой государственных пенсий, пособий по уходу за ребенком, материальной помощи престарелым и нетрудоспособным гражданам.

ПФР обеспечивает контроль с участием налоговых органов за своевременным и полным поступлением в ПФР страховых взносов, а также контроль за правильным и рациональным расходованием взносов в ПФР.

ПФР обеспечивает организацию и ведение персонифицированного учета застрахованных лиц, а также организацию государственного банка данных по всем категориям плательщиков страховых взносов в ПФР.

УПФР в Советском районе относится к сфере внебюджетных фондов, в создании материальных ценностей непосредственно не участвуют и, следовательно, национального дохода не создают, однако их существование является необходимым условием нормального функционирования государства целом и Пенсионного обеспечения в Красноярском крае. Основное назначение бюджетных учреждений состоит в удовлетворении общественно-социальных потребностей общества.

Формирование и использование денежных ресурсов внебюджетными организациями имеет свои специфические особенности. В управление формированием ресурсов входит бюджетное планирование и финансирование, в данном случае составление проекта сметы и финансирование на ее основе, то есть лимиты бюджетных обязательств. Управление использованием денежных ресурсов внебюджетных организаций - это рациональное и целевое

расходование бюджетных средств и средств государственных (федеральных) внебюджетных фондов.

В настоящее время, подавляющее большинство санкций, взыскиваемых органами государственного финансового контроля, налагается за нецелевое использование бюджетных средств. Бюджетным кодексом Российской Федерации введено понятие нецелевого использования бюджетных средств, которое выражается в направлении и использовании бюджетных средств на цели, не соответствующие условиям их получения, определенным утвержденным бюджетом, бюджетной росписью, уведомлением о бюджетных ассигнованиях, сметой доходов и расходов либо иным правовым основанием их получения. Такое нарушение может повлечь за собой не только наложение на организацию соответствующих штрафных санкций, но также административную и уголовную ответственность виновных должностных лиц. Методы финансового управления заключаются в сметном планировании, то есть в составлении смет доходов и расходов бюджетных организаций и учреждений.

Выпускная квалификационная работа на тему «Пути повышения эффективности деятельности Пенсионного фонда Советского района г.Красноярска», основывается на материалах о Пенсионных фондах, а также материалов УПФР в Советском районе.

В результате исследования УПФР в Советском районе осуществленной работы, разработаны мероприятия по повышению эффективности.

Были рассмотрены пути совершенствования кадровой политики и рекомендации по разработке новой организационной структуры. Конечно, в рамках одной работы достаточно сложно произвести исчерпывающий анализ всех проблем и всех возможных ситуаций, связанных с вышеуказанными особенностями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Российской Федерации (принятая всенародным голосованием) от 12.12.1993 года.

2. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. N 145-ФЗ // СЗ РФ. 1998 г. N 31 ст. 3823. СЗ РФ. 2000 г. N 1 ст. 1. СЗ РФ. 2001 г. N 53 (Часть I) ст. 5030. СЗ РФ. 2002 г. N 28 ст. 2790. СЗ РФ. 2003 г. N 52 (часть I) ст. 5036. СЗ РФ. 2007 г. N 19 ст. 1756.

3. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 г. N 146-ФЗ (часть первая), от 5 августа 2000 г. N 117-ФЗ (часть вторая) // 1998 г. N 31 ст. 3824. СЗ РФ. 2000 г. N 32 ст. 3340. СЗ РФ. 2007 г. N 31 ст. 3433.

4. Федеральный закон от 20.11.1990 года «О государственных пенсиях в Российской Федерации».

5. «Положение о Пенсионном фонде РФ»; (в ред. Указа Президента РФ от 24.12.1993 № 2288; Федерального закона от 05.05.1997 № 77-ФЗ).

6. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Пенсионного фонда Российской Федерации от 27 февраля 2002 г. N 17/19пб (зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 31 мая 2002 г., регистрационный N 3491).

7. Федеральный закон от 01.04.96 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

8. Концепция реформирования пенсионного обеспечения в Российской Федерации, утвержденной постановлением Правительства РФ от 7 августа 1995 г. № 790, и Программе пенсионной реформе в Российской Федерации, одобренной постановлением Правительства РФ от 20 мая 1998 г. № 463.

9. Федеральный закон от 16 июля 1999г.№ 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

10. Указ Президента Российской Федерации от 27 сентября 2000 года № 1709 "О мерах по совершенствованию управления государственным пенсионным обеспечением в Российской Федерации".

11. Федеральным законом от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»

12. www.consultant.ru – Официальный сайт компании «Консультант Плюс».

13. www.pfrf.ru – Официальный сайт Пенсионного фонда РФ.

14. www.minfin.ru – Официальный сайт Министерства финансов РФ.

15. znanium.com

16. eLIBRARY.RU.

17. Соловьев А.К, Финансовая система обязательного пенсионного страхования в России. — М.: Финансы и статистика, 2016. — 480с.

18. Сборник действующего законодательства по вопросам деятельности Пенсионного фонда РФ. – М.: ФИД «Деловой экспресс», 2016. – 480 с.

19. Пенсионная реформа в России: причины, содержание, перспективы / под ред. М. Э. Дмитриева. СПб.: Норма, 2015. 254 с.

20. Сборник разъяснений по применению законодательства РФ, регулирующего вопросы уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в виде фиксированного платежа, с учетом решений Конституционного суда РФ. – М.: ФИД «Деловой экспресс», 2015. – 320 с.

21. Маклева ГН, Бюджетный учет и отчетность в российской федерации и его совершенствование .М.: Финансы, 2016. - 245 с.

22. Мачульская Е.Е., Добромыслов К.В, Право социального обеспечения. — М.: Книжный мир, 2016. — 342с.

23. Токарев И.Н, Бухгалтерский учет в бюджетных учреждениях. - М.: ФБК-ПРЕСС, 2016. - 496 с.

24. Борисенко Н, О понятии финансовой устойчивости Пенсионного фонда России // Экономика и общество, 2016, № 41, с. 109.

25. Кибанов А.Я., Захаров Д.К. Формирование системы управления персоналом.- М.: ГАУ,2016. - 178с.

26. Галишникова, Е.В. Состояние и проблемы развития пенсионных систем/Финансы.- 2015.- №□9.- 96 с.

27. Крохина, Ю.А. Финансово-правовые аспекты регулирования накопительной части трудовой пенсии/Законодательство.- 2016.-№□7.- 64 с.

28. Мальцев, В. А. Финансовое право: учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений/В.А.Мальцев — М.: Издательский центр «Академия», 2016. - 256 с.

29. Придачук, М.П. Проблемы и перспективы развития российской пенсионной системы/ Финансы и кредит — 2016. — №42.- 56 с.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

студента (ки) Плюшаевой Анастасии Сергеевны
Ф.И.О.

группы 124М кафедры менеджмента
полное наименование кафедры

специальности (направления) 38.03.02 «Менеджмент» профиля «Финансовый менеджмент»

на тему Пути повышения эффективности деятельности Пенсионного фонда Советского района г. Красноярска

полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 63 страницах, 12 иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы Тема актуальна для внебюджетных фондов Российской Федерации

2. Логическая последовательность

3. Положительные стороны работы Хороший анализ истории вопроса

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Предложения и пути аргументированы

5. Полнота проработки литературных источников Достаточное

6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций хорошее

7. Недостатки работы —

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику совершенствование новой предложенной организационной структуры.

Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может (не может) быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки хорошо, а ее автор Плюхаева Анастасия Сергеевна
Ф.И.О.

присвоения ему (ей) квалификации бакалавра по направлению «Менеджмент»

УПФР в Советском районе г. Красноярска

Рецензент Перетятько Мария Эрнстовна нач. отдела
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«13» июня 2018 г.

подпись рецензента

Управление Пенсионного фонда Российской Федерации (государственное учреждение) в Советском районе г. Красноярска
ОТДЕЛ СОЦИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента (ки) Плохиевой Анастасии Сергеевны
Ф.И.О.

группы 124м кафедры менеджмента
полное наименование кафедры

направления 38.03.02 «Менеджмент» профиля «Финансовый менеджмент»
полное наименование направления

на тему Пути повышения эффективности управления Пенсионного фонда Советского района г. Красноярска
полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на 63 страницах, 12 иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы Тема актуальна для всех фондов Российской Федерации

2. Логическая последовательность выдержана

3. Положительные стороны работы Хороший анализ истории вопроса

4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Предложения и пути аргументированы

5. Полнота проработки литературных источников Достаточная

6 Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций хорошее

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы

Высокий уровень

8. Недостатки работы —

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой выпускной квалификационной работы

Выпускная квалификационная работа отвечает (не отвечает) предъявляемым требованиям и рекомендуется (не рекомендуется) к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной работы Богданов И.З., к.ф.-м.н., профессор кафедры математики

Ф.И.О., ученое звание, степень, должность

«13» июня 2018 г.

подпись руководителя

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: Плюхаева Анастасия kukolka._196@mail.ru / ID: 3058619

Проверяющий: Плюхаева Анастасия (kukolka._196@mail.ru / ID: 3058619)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- http://www.antiplagiat.ru

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 7

Начало загрузки: 13.06.2018 12:07:20

Длительность загрузки: 00:00:01

Имя исходного файла: ВКР 2018 Диплом Плюхаева А.С

Размер текста: 147 кБ

Символов в тексте: 134297

Слов в тексте: 35861

Число предложений: 1152

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)

Начало проверки: 13.06.2018 12:07:22

Длительность проверки: 00:00:15

Комментарии: не указано

Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ

0,58%

ЦИТИРОВАНИЯ

32,84%

ОРИГИНАЛЬНОСТЬ

66,58%