

УДК 338.24
ББК 60.82

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПЕРСониФИЦИРОВАННОГО УЧЕТА В РАМКАХ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ (на примере ПФР Калининского района г. Челябинска)

О. И. Казакова, Е. Г. Алпацкая

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье рассматривается влияние пенсионной реформы на деятельность отдела персонифицированного учета Пенсионного фонда в Калининском районе г. Челябинска. Выявлены недостатки в организации работы отдела. Предложены пути их устранения посредством перераспределения полномочий между сотрудниками отдела, оптимизации архивной работы и организации приема страхователей, технологии актуализации персональных данных.

Ключевые слова: Пенсионный Фонд России, индивидуальный (персонифицированный) учет, пенсионная реформа 2018 г., цели, принципы, методы ведения индивидуального (персонифицированного) учета.

PERFECTION PERSONIFIED REGISTRATION IN THE FRAMEWORK OF THE PENSION REFORM (on the Example of the Pension Fund of the Kalininsky District of Chelyabinsk)

O.I. Kazakova, Ye.G. Alpatskaya

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article discusses the impact of pension reform on the activities of the personalized accounting department of the Pension Fund in the Kalinin district of the city of Chelyabinsk. Identified deficiencies in the organization of the department. Ways of their elimination through the redistribution of authority among the employees of the department, optimization of archival work and the organization of the reception of policyholders, the technology of updating personal data are proposed.

Keywords: Pension Fund of Russia, individual (personalized) accounting, pension reform 2018, goals, principles, methods of individual (personalized) accounting.

16 июня 2018 г. Правительство РФ внесло новый законопроект об изменениях в пенсионной реформе, главным из которых явилось повышение пенсионного возраста. 19 июля он принят парламентом в первом чтении. Далеко не все граждане Российской Федерации приняли этот законопроект позитивно, по стране прошли волны недовольства в отношении нововведений. Это недовольство было вполне ожидаемо [1]. 29 августа 2018 г. в прямом эфире выступил президент РФ В. В. Путин с обращением к гражданам страны по вопросам «смягчения» данной реформы. Речь президента затронула многие вопросы: от причин введения законопроекта до недовольства граждан работой Пенсионного фонда Российской Федерации. Действительно, существует множе-

ство проблем в работе Пенсионного Фонда [2], которые нужно решать путем совершенствования его деятельности. Необходимость принятия этих решений обуславливает сама пенсионная реформа, т. к. она влечет за собой усиленную нагрузку на работников Пенсионного фонда.

Таким образом, актуальность заявленной темы определяется самим предметом исследования: необходимостью реализации мероприятий пенсионной реформы и связанными с ней недостатками в работе отдела персонифицированного учета Пенсионного фонда РФ.

Рассмотрим влияние реформы на деятельность отдела персонифицированного учета Пенсионного фонда в Калининском районе города Челябинска.

Индивидуальный (персонифицированный) учет — организация и ведение учета сведений о каждом застрахованном лице для реализации пенсионных прав в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Правовую основу индивидуального (персонифицированного) учета составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете»¹, законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, международные договоры РФ, регулирующие правоотношения в данной сфере.

Целями индивидуального (персонифицированного) учета являются:

- создание условий для назначения страховых и накопительной пенсий в соответствии с результатами труда каждого застрахованного лица;
- обеспечение достоверности сведений о стаже и заработке (доходе), определяющих размер страховой и накопительной пенсий при их назначении;
- создание информационной базы в целях реализации, совершенствования пенсионного законодательства Российской Федерации для назначения страховых и накопительной пенсий на основе страхового стажа застрахованных лиц и их страховых взносов, а также для оценки обязательств перед застрахованными лицами по всем видам пенсионных выплат;
- развитие заинтересованности застрахованных лиц в уплате страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- создание условий для контроля уплаты страховых взносов застрахованными лицами;
- информационная поддержка прогнозирования расходов на выплату страховых и накопительной пенсий, определения тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, расчета макроэкономических показателей, касающихся обязательного пенсионного страхования;
- упрощение порядка и ускорение процедуры назначения страховых и накопительной пенсий застрахованным лицам.

Принципы организации индивидуального (персонифицированного) учета²:

¹ Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования : Федер. закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_9839/(дата обращения: 10.11.2018).

² Там же.

- единство и федеральный характер обязательного пенсионного страхования в Российской Федерации;
- всеобщность и обязательность уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и учета сведений о застрахованных лицах;
- доступность для каждого застрахованного лица сведений о нем, которыми располагает Пенсионный фонд;
- использование сведений о застрахованных лицах, которыми располагают органы Пенсионного фонда РФ, для пенсионного обеспечения, обязательного медицинского страхования и обязательного социального страхования;
- соответствие сведений о суммах страховых взносов, представляемых каждым страхователем, в том числе физическим лицом, самостоятельно уплачивающим страховые взносы, для индивидуального (персонифицированного) учета, сведениям о фактически уплаченных и поступивших суммах взносов;
- осуществление индивидуального (персонифицированного) учета в процессе всей трудовой деятельности застрахованного лица и использования данных указанного учета для назначения страховой и накопительной пенсий согласно пенсионному законодательству, в том числе для реализации гражданами прав на досрочное негосударственное пенсионное обеспечение.

Новая пенсионная реформа закономерно предполагает увеличение объема работы специалистов фонда. В частности, в отделе персонифицированного учета увеличится объем сведений в связи с ростом числа работающих граждан из-за повышения пенсионного возраста и возможности внедрения обязательной для всех граждан системы индивидуальных пенсионных накоплений, при которой гражданин может принимать непосредственное участие в формировании собственной пенсии. Вполне вероятно, что возникнут большие проблемы с очередями в период отчетности (период, в который страхователь предоставляет в Пенсионный фонд сведения о застрахованных лицах в системе индивидуального пенсионного страхования), страхователи будут создавать огромные толпы, недовольные медленной работой сотрудников Пенсионного фонда, возникнет проблема с почтовыми отправлениями отчетности, поскольку ее разбирают, проверяют и регистрируют те же специалисты, что сидят на приеме страхователей. Помимо обработки огромного количества сведений, специалистам нужно будет принимать граждан по системе пенсионных накоплений.

Все это будет сильно тормозить работу отдела персонифицированного учета, который помимо приема граждан и отчетности занимается другими видами деятельности. Все виды деятельности отдела можно классифицировать в зависимости от методов ведения индивидуального персонифицированного учета¹ (см. рисунок).

Все функции отдела персонифицированного учета можно классифицировать с учетом этих перечисленных методов:

1. Регистрация и учет застрахованных лиц. Сюда относится выявление, регистрация и учет страхователей в установленном порядке в соответствии с действующим законодательством.

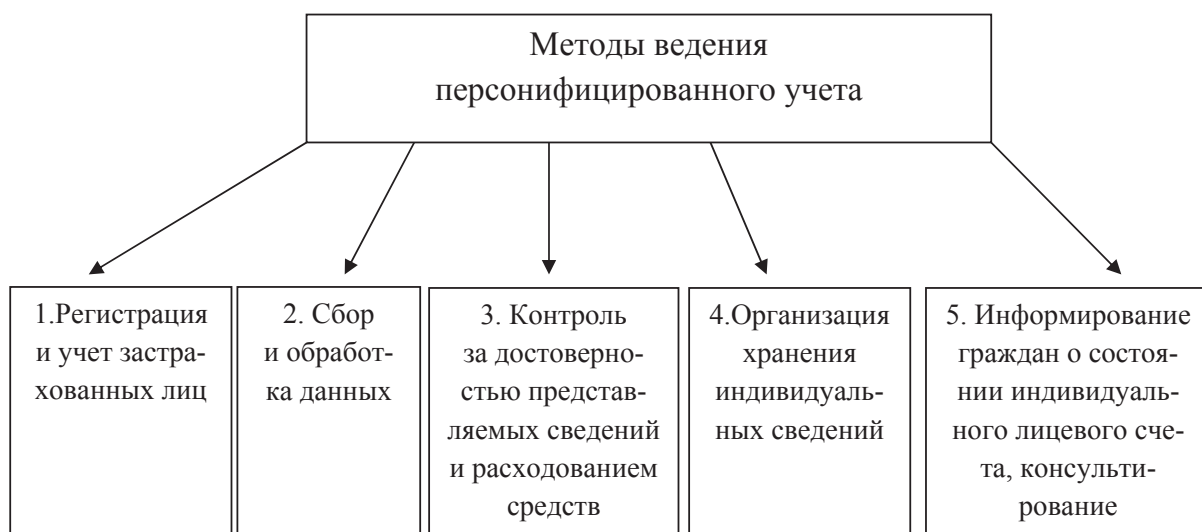
2. Сбор и обработка данных. К этой группе можно отнести составление и представление в отделение ПФР заявок физических лиц (финансирование выплаты трудовых пенсий, пенсий по государственному пенсионному обеспечению и т. д.);

3. Контроль за достоверностью предоставляемых сведений и расходованием средств. Эта функция включает:

- организацию работы по учету средств, которые поступили по обязательному пенсионному страхованию;
- организацию работы по целевому использованию средств обязательного пенсионного страхования, а также контролю за их использованием;

¹ Об утверждении Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах : Приказ М-ва труда и соц. защиты № 766н от 21.12.2016. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_212433/ (дата обращения: 10.11.2018).

- экономический анализ и прогнозирование доходной и расходной частей бюджета Управления;
 - целевое и рациональное использование средств, выделяемых на выплату трудовых пенсий, пенсий по государственному пенсионному обеспечению и т. д.;
 - обеспечение и страхование, взыскание пеней и недоимок по страховым взносам;
 - проверку документов страхователей, связанных с назначением (перерасчетом) и выплатой пенсий, представлением сведений индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц;
 - представление интересов застрахованных лиц перед страхователями.
4. Организация хранения индивидуальных сведений, которая представляет собой:
- ведение государственного банка данных по всем категориям страхователей, в их числе физические лица, которые добровольно вступили в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию;
 - организацию и ведение индивидуального (персонифицированного) учета сведений о всех категориях застрахованных лиц в соответствии с законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования;
 - защиту конфиденциальной информации в соответствии с законодательством Российской Федерации и указаниями правления Пенсионного фонда России, исполнительной дирекции Пенсионного фонда России и отделения;



Методы ведения индивидуального персонифицированного учета

- организацию архивирования документации, которая связана с пенсионным обеспечением и сбором взносов в Пенсионный фонд России;

- организацию и хранение документов индивидуального (персонифицированного);

5. Информирование граждан о состоянии индивидуального лицевого счета, консультирование:

- привлечение добровольных взносов физических и юридических лиц в ПФР;

- бесплатное консультирование страхователей и застрахованных лиц по вопросам обязательного пенсионного страхования и информирование их о нормативных правовых актах об обязательном пенсионном страховании;

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

- ведение разъяснительной работы среди населения, страхователей по вопросам пенсионного обеспечения, пенсионного страхования и индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования.

Актуальные проблемы в связи с реализацией пенсионной реформы, большинство из которых связаны с организацией деятельности работников отдела и хранением информации, а также способы их преодоления следующие:

1. Распределение полномочий между сотрудниками отдела. В связи с прогнозируемым в результате осуществления реформы увеличением числа работающих граждан увеличится объем работы отдела. Соответственно, необходимы изменения в его деятельности. В 2018 г. прием страхователей вели два специалиста. Значит, необходимо либо задействовать других специалистов на прием, либо подключать предприятия к электронному документообороту, что является затратным. Так как объем работы отдела персонифицированного учета предполагает разграничение направлений деятельности сотрудников, а также способы замещения специалиста в случае его отсутствия (отпуска, декрета, увольнения, болезни и т. д.), необходима четкая схема распределения обязанностей между работниками отдела.

Сотрудники отдела делятся на две группы: одна работает непосредственно с юридическими лицами, а другая занимается обработкой информации. Например, два специалиста сидят на приеме у юридических лиц, консультируют их и принимают отчетности, а также специалисты по приему электронной отчетности. Они дублируют друг друга в случае отсутствия одного из

них, работа не будет стоять на месте. Однако у специалиста, который занимается вопросами назначения пенсии и перевода в государственный пенсионный фонд, работает непосредственно со страхователями, обрабатывая запросы и предоставляемые корректирующие сведения на индивидуальный лицевой счет застрахованного лица, дублера нет. Соответственно, объем его работы в случае его отсутствия не будет проделан. В группе по обработке данных и выставления финансовых санкций специалисты, как правило, дублируют друг друга, кроме специалиста, который выставляет акты и решения по несвоевременным или недостоверным сведениям форм СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ¹ [3]. В случае его невыхода на работу дублером становится начальник отдела.

Проблемы распределения обязанностей и замещения специалистов можно решить двумя способами:

- набор новых специалистов;

- обучение имеющихся сотрудников работе своих коллег, в том числе работе с формами СЗВ-М, СЗВ-СТАЖ.

Нанимать новых сотрудников менее выгодно, чем обучить действующий персонал. Стратегию приобретения готовых специалистов можно приравнять к покупке продуктов в магазине или на рынке. Мы понимаем, что покупать готовое дороже, чем выращивать самому, и качество не всегда соответствует нашим ожиданиям. Нередко «купленный» новый работник может не вписаться в коллектив и не отвечать требованиям руководства [5].

Обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры.

Согласно теории и практике управления персоналом, более целесообразным является обучение не отдельного сотрудника, а целого структурного подразделения — отдела. При отсутствии одного работника на рабочем месте, его обязанности логичнее распределить среди всех специалистов, чем передать весь объем работы дополнительно одному сотруднику.

Для решения этой проблемы используется метод ротации персонала. Ротация — это

¹ Об утверждении Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах...; Об утверждении формы «Сведения о страховом стаже застрахованных лиц (СЗВ-СТАЖ)», формы «Сведения по страхователю, передаваемые в ПФР для ведения индивидуального (персонифицированного) учета (ОДВ-1)» и других : постановление правления ПФР РФ от 11.01.2017 № 3п. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_213249 (дата обращения: 10.11.2018).

горизонтальное перемещение сотрудников на различные должности в пределах одной компании¹. Она персонала предполагает обучить персонал смежной работе, сделав из них работников-универсалов.

Цели ротации:

- ознакомить персонал с максимальным количеством задач в организации;
- проверить гибкость сотрудников, их умение ориентироваться в новой, нестандартной ситуации;
- сформировать кадровый резерв, в особенности в отношении руководящего состава;
- снять психологическое напряжение на ответственных участках работы, в том числе при работе с гражданами и юридическими лицами.

Таким образом, сотрудники отдела смогут взаимно замещать/помогать друг другу, например, в случае огромного потока страхователей, физических лиц, почты, к двум основным специалистам по приему отчетности можно подключить двух других специалистов, проверку достоверности данных (фамилии, имени, отчества, номера страхового индивидуального лицевого счета и многое другое) осуществить вместе с основным специалистом ряду других и т. д.

2. Существует проблема с ведением архива отдела персонифицированного учета, где находится вся информация по предприятиям, закрепленным за Калининским районом. Архив запущен, но совершенно нет никакой систематизации информации, не ведется учет взятых/возвращенных специалистами дел, отчеты за разные периоды РСВ, СЗВ-М, СЗВ-СТАЖ перепутаны, многие документы не подшиты в дела, что препятствует дальнейшей работе отдела, когда при необходимости нужно срочно найти то или иное дело/документ. Для устранения неполадок в работе архива необходимо:

- провести тщательную ревизию, грамотную расстановку по номерам дел, документы по периодам;
- назначить архивариуса, обозначить его обязанности (выдача и принятие дел специалистам под запись, распределение дел по номерам, прошивка документов и т. д.)

Огромная часть рабочей информации находится в электронном виде (формы отчетности организаций сдаются бумажным и электронном видах), вся информация обрабатывается в специальных программах, таких как, например, Perso, АИС Пенсионного фонда России, Конструктор запросов и т. д. Для связи с юридическими лицами

существует программа электронного документооборота БПИ², а также различные журналы с номерами телефонов предприятий. Очень часто важные программы не работают. Эту проблему необходимо либо решить мгновенным устранением неполадок от IT-группы, либо придумать альтернативу программ, которыми можно заменить неработающие.

3. Нехватка времени. Изменениям должна подвергнуться талонная система, которая предполагает разрыв в 20 минут между вызовом 1-го юридического лица к специалисту и следующего, иногда приходится ждать по 2–3 часа, чтобы попасть к специалисту, отсюда возникает множество нареканий от посетителей из-за больших очередей. Решение проблемы — либо принимать страхователей в порядке живой очереди, либо подключать больше сотрудников для приема отчетности. Также решением может выступать планирование времени на каждого посетителя в зависимости от его вопроса (проблемы).

4. Одним из важнейших минусов являются постоянные изменения форм отчетности на застрахованных лиц. Часто либо меняется вся форма, либо появляются нововведения в отчетности (так, например, отчет за 1997 сдавался годовой, за 2000 — полугодиями, на данный момент месяцами и годом; с апреля 2018 г. формы СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ организации обязаны предоставлять отчетность на учредителей, а областное отделение ПФР разъяснений о нюансах отчетности не дало). Для юридических лиц это очень неудобно, поэтому возникает много ошибок в представленных документах. Чтобы избежать таких ошибок в предоставлении форм отчетности, существует инструкция Министерства труда по организации работы с ней (есть в свободном доступе в сети Интернет³), но, к сожалению, ошибки от этого не исчезли. Решение этой проблемы — сформировать краткий алгоритм по работе с данными формами отчетности, а также перечень типичных ошибок.

5. Еще один недостаток работы отдела — устаревшие персональные данные. К примеру, неактуальные номера телефонов директоров или бухгалтеров фирм, что усложняет работу с розыском организации и передачи нужной информации адресату. Для решения этой проблемы информацией адресату необходимо проверять хотя бы каждые полгода, чтобы избежать устаревшей информации. Например, сверять номе-

²Бесконтактный прием информации (отчетных данных) через Интернет в Пенсионном фонде РФ.

³Об утверждении Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах...

¹Базарова Т. Ю. Управление персоналом : учебник. М. : Центр кадровых технологий — XXI век, 2010. 215 с.

ра телефонов/адресов с налоговой инспекцией, в программах 2ГИС, в крайнем случае уточнить адрес/телефон исполняющего обязанности директора (уточнить адрес можно через страховой индивидуальный лицевой счет). Для этого также необходимо дополнительное время в работе сотрудников отдела.

Таким образом, мы обозначили основные недостатки в работе отдела персонифицированного учета Пенсионного фонда России в связи с изменениями в пенсионном законодательстве, предложили способы их устранения, чтобы минимизировать недовольство граждан и ускорить реализацию реформы.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Соловьев, А. К. Социально-экономические последствия повышения пенсионного возраста в Российской Федерации / А. К. Соловьев, В. Ю. Попов // Вестн. Финансового ун-та. — 2015. — № 3. — С. 79—90. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/sotsialno-ekonomicheskie-posledstviya-povysheniya-pensionnogo-vozrasta-v-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 10.11.2018).
2. Одинокова, Т. Д. Актуальные проблемы реализации пенсионной реформы в России / Т. Д. Одинокова // Известия Иркут. гос. экон. акад. — 2015. — Т. 25. — № 3. — С. 485—494. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-realizatsii-pensionnoy-reformy-v-rossii> (дата обращения: 10.11.2018).
3. Представление сведений индивидуального (персонифицированного) учета // Пенсионный фонд РФ. — URL: http://www.pfrf.ru/strahovatelyam/for_employers/preds_sved_pers_uchet (дата обращения: 10.11.2018).
4. Персонифицированный учет в России в 2018 году // Юрист-проект.ru. — URL: <http://jurist-protect.ru/personificirovannyj-uchet> (дата обращения: 10.11.2018).
5. Обучение персонала как конкурентное преимущество // Логистик. — URL: http://www.logistics.ru/9/24/i20_3065.htm (дата обращения: 10.11.2018).
6. Сапожникова, Н. И. Индивидуальный (персонифицированный) учет и его роль в реализации пенсионной реформы / Н. И. Сапожникова // Вестн. Челяб. гос. ун-та. — 2015. — №17(372). — Право. Вып. 43. — С. 58—62. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/individualnyy-personifitsirovannyj-uchet-i-ego-rol-v-realizatsii-pensionnoy-reformy> (дата обращения: 10.11.2018).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Алпацкая Елена Геннадьевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. selena90@yandex.ru

Казакова Ольга Ильинична — магистрант кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. olya.kazakova2013@mail.ru

REFERENCES

1. Solov'ev A.K., Popov V.Y. Social'no-ehkonomicheskie posledstviya povysheniya pensionnogo vozrasta v Rossijskoj Federacii [Social-economic consequences of raising the retirement age in the Russian Federation]. *Vestnik Finansovogo universiteta* [Bulletin of the Financial University], 2015, no. 3, pp. 79—90. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/v/sotsialno-ekonomicheskie-posledstviya-povysheniya-pensionnogo-vozrasta-v-rossiyskoj-federatsii>, accessed 10.11.2018. (In Russ.).
2. Odnokova T.D. Aktual'nye problemy realizacii pensionnoj reformy v Rossii [Actual problems of the implementation of pension reform in Russia]. *Izvestiya Irkutskoj gosudarstvennoj ehkonomicheskoy akademii* [Proceedings of the Irkutsk State Economic Academy], 2015, vol. 25, no. 3, pp. 485—494. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-realizatsii-pensionnoy-reformy-v-rossii>, accessed 10.11.2018. (In Russ.).
3. Predstavlenie svedenij individual'nogo (personificirovannogo) uchyota [Submission of information of individual (personalized) accounting]. *Oficial'nyj sajt Pensionnogo fonda RF* [Official site of the Pension Fund of the Russian Federation]. Available at: http://www.pfrf.ru/strahovatelyam/for_employers/preds_sved_pers_uchet, accessed 10.11.2018. (In Russ.).
4. Personificirovannyj uchets v Rossii v 2018 godu [Personalized accounting in Russia in 2018]. *Yurist-proekt.ru*. Available at: <http://jurist-protect.ru/personificirovannyj-uchet>, accessed 10.11.2018. (In Russ.).
5. Obuchenie personala kak konkurentnoe preimushchestvo [Personnel training as a competitive advantage]. *Logistik*. Available at: http://www.logistics.ru/9/24/i20_3065.htm, accessed 10.11.2018. (In Russ.).
6. Sapozhnikova N.I. Individual'nyj (personificirovannyj) uchets i ego rol' v realizacii pensionnoj reformy [Individual (personified) accounting and its role in the implementation of pension reform]. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo* [Bulletin of Chelyabinsk State University. Law], 2015, no. 17 (372), iss. 43, pp. 58—62. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/v/individualnyy-personifitsirovannyj-uchet-i-ego-rol-v-realizatsii-pensionnoy-reformy>, accessed 10.11.2018. (In Russ.).