**НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧЕРЕЖДЕНИЕ**

**ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«САМАРСКИЙ ИНСТИТУТ – ВЫСШАЯ ШКОЛА ПРИВАТИЗАЦИИ**

**И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

**Факультет управления**

**кафедра менеджмента**

**ОТЧЕТ**

**О прохождении ознакомительной практики**

**в Пенсионном фонде Российской Федерации**

Студента курса группы

Специальность «Менеджмент организации»

« » 200 г

Руководитель практики:

« » 200 г

СОДЕРЖАНИЕ

1. Краткая характеристика предприятия…………………………………..…. 3
   1. История развития организации………………………………….……3
   2. Основные виды деятельности…………………………………….…. 7
2. Организационная структура Пенсионного фонда РФ …………………... 10

2.1. Функции аппарата управления…………………………………….….. 10

2.2. Анализ организационной структуры управления с целью

определения ее соответствия рыночным

требованиям ..............................................................................................14

3. Анализ системы управления организации и

функциональной подчиненности подразделений предприятия……………15

4. Определение миссии………………………………………………………….17

4.1. Концептуальные идеи организации; отлаженная система работы …...19

4.2. Анализ внутреннего и внешнего имиджа организации.

Работа и обучение персонала………………………………..…………..21

4.3. Социальные гарантии работникам………………………………………21

4.4. Кодекс профессиональной этики работника системы

Пенсионного Фонда РФ ………………………………………………....23

5. Исполнение социальных программ. …………………..…….………..……..26

6. Усовершенствование мотивационных механизмов………...……..………..27

**1.Краткая характеристика предприятия**

Пенсионный Фонд Российской Федерации — один из крупнейших и наиболее значимых социальных институтов России. По масштабу решаемых задач деятельность ПФР не имеет прецедентов в истории России.

Пенсионный фонд Российской Федерации включает: 7 управлений Пенсионного фонда по Федеральным округам Российской Федерации, 84 отделения Пенсионного фонда. Общее количество территориальных органов ПФР — 2198. Они доходят до уровня районов во всех субъектах РФ, сохраняя отношения субординации. Это даёт возможность осуществлять единую стратегию управления пенсионной системой на всём социальном пространстве России.

Отделение ПФР по Самарской области включает: 1 Центр по выплате пенсии в Самарской области, 37 управлений ПФР и 3 отдела ПФР.

**1.1. История развития организации**

Пенсионный Фонд Российской Федерации был образован 22 декабря 1990 года постановлением Верховного Совета РСФСР ЗЧ 442-1 для государственного управления финансами пенсионного обеспечения. Эти средства были введены в самостоятельный бюджетный механизм и стали формироваться за счёт поступления обязательных страховых взносов.

В Самарской области Отделение ПФР было создано в соответствии с постановлением Правления ПФР 14 мая 1991 года.

С 2001 года Отделение в соответствии с Указом Президента Г21709 приняло на себя полномочия по назначению и выплате государственных пенсий.

По состоянию на 1 октября 2006 года общее количество получателей пенсий в Самарской области составило 890 328 человек; расходы на выплату пенсий в области достигли 2 млрд. 499 млн. руб. в месяц; средний размер пенсии составил 2761 руб. 89 коп. — при величине прожиточного минимума для пенсионеров в области 3036 руб.

Основные этапы развития и становления Пенсионного фонда России.

1990 год: образование ПФР с целью сбора и аккумуляции страховых взносов на пенсионное обеспечение

1997-1998 гг. — развитие системы ПУ

1999-2000 гг. передача функций по сбору страховых взносов в налоговые органы

2001 г. Передача функций по назначению и выплате государственных пенсий из органов соцзащиты в органы Пенсионного фонда

2002 г. — начало пенсионной реформы

2005 г. — монетизация льгот

2006 г. — материнский капитал и т.д.

Ход событий с 1990 года подтвердил правильность принятых тогда решений и обоснованность возлагавшихся на ПФР ожиданий. Была обеспечена финансовая стабильность системы пенсионного обеспечения. Опираясь на нее, в 2000-2001 годах удалось решить еще одну задачу государственной важности - средняя пенсия по стране превысила прожиточный минимум пенсионера и с той поры стабильно держится выше этого уровня.

В то же время, уже в 1999-2000 годах становилось ясно, что устойчивая финансовая стабильность и рост доходов пенсионной системы никак не гарантируют в долгосрочной перспективе ее надежность. В стране происходил процесс старения населения, менялось в худшую сторону соотношение работающих и пенсионеров, что подрывало возможности действовавшей в ту пору распределительной пенсионной модели. Число работающих и пенсионеров должно было сравняться к 2025-2030 году, после чего пенсионную систему ждал тотальный кризис и переход к пенсионным пособиям.

За полтора десятилетия истории ПФР трижды предпринимались попытки реформирования пенсионной системы. Первые две (в 1994 и 1997-98 годах) не удались из-за финансовой нестабильности в обществе, и только к 1999-2000 годам сложились необходимые финансово-экономические предпосылки для успешного реформирования пенсионного обеспечения, что позволило в конце 2000 года поставить в практическую плоскость задачу реформирования пенсионной системы. В 2001-2002 годах был принят целый блок новых пенсионных законов, а к 2004-2005 годам, после трех лет пенсионной реформы, система пенсионного обеспечения в России претерпели глубокие качественные изменения.

В нашей стране брали опыт европейских стран, Соединенных Штатов Америки, Чили.

Когда образовался ПФ в Москве было принято решение по созданию в регионах самостоятельных отделений ПФР.

В Самарской области Отделение ПФР было создано в соответствии с постановлением Правления ПФР 14 мая 1991 года. Возглавлял его Александр Николаевич Косырев.

С 1998 года управляющим Отделением Пенсионного фонда РФ в Самарской области является Александр Иванович Роккель.

В 1999 году передача функций сбора средств в области из Пенсионного фонда в налоговую инспекцию.

Круг задач, стоящих перед органами Пенсионного фонда, год от года расширяется. Сегодня работники ПФР вместе с вопросами назначения и организации выплаты пенсий, их перерасчета и повышения, занимаются ведением регистров получателей ЕДВ и других социальных выплат.

Наряду с основными направлениями деятельности Пенсионный фонд России принимает участие в реализации социальных программ по улучшению условий проживания престарелых граждан и инвалидов в государственных и муниципальных стационарных учреждениях социального обслуживания населения и оказании адресной помощи нуждающимся пенсионерам и инвалидам.

За период 2002-2007 г.г. в Самарскую область из средств Пенсионного фонда на развитие системы стационарных учреждений, на газификацию домовладений, оказание адресной социальной помощи и предоставление услуг по медицинской помощи и лекарственному обеспечению неработающих пенсионеров было направлено 902,1 млн. рублей. Адресной социальной помощью было охвачено 54332 человека. На 2007 год принята социальная программа на общую сумму 11 млн. рублей,  в т.ч. на оказание адресной социальной помощи нуждающимся неработающим пенсионерам и инвалидам ко Дню Победы, Дню пожилого человека, Дню инвалида и на единовременную материальную помощь.

Пенсионная реформа - это один из механизмов повышения уровня самосознания людей, и при динамичном развитии экономики она обязательно даст положительные результаты.

Государственное учреждение – Управление Пенсионного фонда Российской Федерации в Кировском районе города Самары зарегистрировано Постановлением Администрации Кировского района г. Самары 06.07.2001 г. на основании Постановления Правления фонда российской федерации от 08.02.2001 г. №21.

Управление создано в соответствии с Соглашением между Пенсионным фондом российской Федерации и администрацией Самарской области о передаче Отделению пенсионного фонда Российской Федерации по Самарской области полномочий по назначению и выплате государственных пенсий (Постановление Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 07.12.2000 г. № 092-0036-С)

Управление входит в систему Пенсионного фонда Российской Федерации (далее – ПФР) и непосредственно подчиняется Отделению Пенсионного фонда Российской Федерации по Самарской области.

Управление является правопреемником соответствующего органа социальной защиты населения в части назначения (перерасчета) государственных пенсий, а также выплаты социальных пособий.

Управление является юридическим лицом, форма собственности - федеральная. УПФ РФ в Кировском районе г. Самары является государственным учреждением.

Управление обслуживает 72 тыс. пенсионеров, около 28 тыс. человек получателей ежемесячной денежной выплаты. На учете стоит боле 124 тыс. застрахованных лиц.

**1.2. Основные виды деятельности**

ПФР обеспечивает:

1. Целевой сбор и аккумуляцию страховых взносов, а также финансирование расходов.
2. Организацию 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.
3. Капитализацию средств ПФР, а так же привлечение в него добровольных взносов (в том числе валютных ценностей) физических и юридических лиц.
4. Контроль с участием налоговых органов за своевременным и полным поступлением в ПФР страховых взносов, а также контроль за правильным и рациональным расходованием его средств.
5. Организацию 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.
6. 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.
7. Изучение и обобщение практики применения нормативных актов по вопросам уплаты в ПФР страховых взносов и внесение в Верховный Совет Российской Федерации предложений по ее совершенствованию.
8. Проведение научно – исследовательской работы в области государственного пенсионного страхования.
9. Разъяснительную работу среди населения и юридических лиц по вопросам, относящимся к компетенции ПФР.
10. ПФР может принимать участие в финансировании программ социальной защиты пожилых и нетрудоспособных граждан.

Управление оказывает следующие социальные услуги:

1. Оказывает правовую и методическую помощь как физическим, так и юридическим лицам по вопросам назначения (перерасчета) пенсий и надбавок к ним.
2. Осуществляет правильное и своевременное назначение установленных законодательством пенсий и надбавок к ним.
3. Выявление, регистрация и учет в установленном порядке плательщиков взносов в ПФР в соответствии с действующим законодательством.
4. Организация и ведение индивидуального (персонифицированного учета) сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования.
5. Ведет организационную работу по учету поступления части единого социального налога (взноса) в пенсионный фонд РФ, по целевому сбору взносов в соответствии с действующим законодательством, аккумуляцию взносов, а также контроль за их своевременным и полным поступлением на государственное пенсионное страхование с учетом данных персонифицированного учета.
6. Ведет разъяснительную работу среди населения, плательщиков взносов по вопросам пенсионного обеспечения, пенсионного страхования и персонифицированного учета в системе пенсионного страхования.
7. Прием граждан, рассмотрение их обращений, заявлений и жалоб по вопросам, относящимся к компетенции Управления и принятие по ним соответствующих мер.
8. Осуществляет выдачу сертификатов на материнский (семейный) капитал.

**2.Организационная структура Пенсионного фонда РФ**

Структура системы управления организацией - упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, находящихся между собой в устойчивых отношениях, обеспечивающих их функционирование и развитие как единого целого. Структура системы управления является формой разделения и кооперации управленческой деятельности, в рамках которой происходит процесс управления, направленный на достижение поставленных целей организации.

Элементами структуры являются отдельные работники и службы аппарата управления; отношения между ними поддерживаются благодаря связям, которые могут носить линейный и функциональный характер.

Линейные связи отражают движение управленческих решений и информации между линейными руководителями, т.е. лицами, полностью отвечающими за деятельность организации или ее структурных подразделений.

**2.1. Функции аппарата управления ПФР**

Функциональные связи имеют место по линии движения информации и управленческих решений по тем или иным функциям управления.

Структура управления Пенсионного фонда РФ представлена в таблице 1 «Структура и функции аппарата управления Государственного учреждения –

Управление Пенсионного фонда РФ в Промышленном районе г.Самары».

Таблица 1

Структура и функции аппарата управления Государственного учреждения –

Управление Пенсионного фонда РФ в Промышленном районе г.Самары

|  |  |
| --- | --- |
| Подразделения | Функции подразделения |
| Руководство:   * начальник Управления; * заместитель начальника Управления. | Руководство деятельностью Фонда и несение ответственности, распределение обязанностей между заместителями председателя Фонда и руководителями структурных подразделений центрального аппарата Фонда, издание в пределах своей компетенции приказы, положения, инструкции и другие документы, обязательные для исполнения всеми работниками Фонда и другие задачи, установленные для руководителей. |
| Группа по кадрам и делопроизводству:   * руководитель группы; * специалист по ведению делопроизводства; * специалист 1 разряда по ведению делопроизводства. | Осуществление работы по организации административно – распорядительной деятельности начальника Управления, обеспечение правильного и единообразного применения Государственного стандарта РФ в делопроизводстве. Прием, перевод, увольнение работников в соответствии с трудовым законодательством. Прием, регистрация обращения граждан. |
| Юридическая группа:   * руководитель группы; * ведущий специалист-эксперт (юрисконсульт). | Защита прав и охраняемых законом интересов Управления в арбитражных судах, судах общей юрисдикции, органах государственной власти субъектов и местного самоуправления. Оказание информационно-правовой помощи структурным подразделениям Управления. |

Продолжение таблицы 1

|  |  |
| --- | --- |
| Отдел назначения и перерасчета пенсий:   * начальник отдела; * заместитель начальника отдела; * ведущий специалист-эксперт; * специалист-эксперт; * старший специалист; * специалист; * специалист 1 разряда. | Назначение и перерасчет пенсий, формирование макетов пенсионных дел на лиц, уходящих на пенсию, ведение базы данных пенсионеров. Осуществляет работу по правильному и единообразному применению пенсионного законодательства при назначении и перерасчете пенсий, а также других выплат отнесенных законодательством к компетенции ПФР. |
| Отдел оценки пенсионных прав застрахованных лиц:   * начальник отдела; * ведущий специалист-эксперт; * специалист. | Проведение правовой оценки индивидуальных сведений застрахованных лиц по общему трудовому стажу, стажу на соответствующих видах работ, заработной платы. Проведение работы по оценке пенсионных прав ЗЛ путем конвертации в расчетный пенсионный капитал для дальнейшего назначения им трудовой пенсии. |
| Отдел персонифицированного учета, взаимодействия со страхователями и застрахованными лицами, взыскания недоимки:   * Начальник отдела; * Заместитель начальника отдела; * Главный специалист-эксперт; * Ведущий специалист-эксперт; * Специалист-эксперт; * Специалист; * Специалист 1 разряда. | Регистрация застрахованных лиц в системе индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования. Сбор, проверка достоверности индивидуальных средств о трудовом стаже, заработке, начисленных страховых взносах застрахованных лиц, представляемых страхователями-работодателями и лицами, самостоятельно уплачивающим страховые взносы в виде фиксированного платежа, зарегистрированными в органах ПФР. |

Продолжение таблицы 1

|  |  |
| --- | --- |
| Финансово-экономическая группа:   * главный бухгалтер-руководитель группы; * ведущий специалист-эксперт; * специалист. | Формирование полной и достоверной информации о деятельности Управления и его имущественном положении, бухгалтерской отчетности. Учет имущества, обязательств, хозяйственных операций на основе натуральных измерителей в денежном выражении. |
| Отдел автоматизации:   * начальник отдела; * ведущий специалист-эксперт; * специалист-эксперт; * специалист. | Обеспечение функционирования всех программных комплексов и баз данных используемых в Управлении, контроль за правильным использованием средств вычислительной техники и оборудования. |
| Клиентская служба:   * руководитель клиентской службы (отдела); * главный специалист-эксперт; * ведущий специалист-эксперт; * специалист-эксперт; * старший специалист; * специалист 1 разряда. | Проведение предупредительно-профилактической работы с клиентами, направленной на увеличение собираемости средств на обязательное пенсионное страхование, осуществление мер на погашение задолженностей, проведение разъяснительных работ, консультаций. |
| Отдел социальных выплат:   * начальник отдела; * ведущий специалист-эксперт; * специалист-эксперт; * специалист. | Реализация Федеральных законов, постановлений и распоряжений Правительства РФ и иных нормативных правовых актов по вопросам своевременного и правильного назначения, перерасчета и индексации Ежемесячной денежной выплаты (ЕДВ). |
| Обслуживающий персонал (уборщицы, электрики, охранники) | Обслуживание рабочего помещения, кабинетов, оборудования, охрана имущества помещения. |

**2.2. Анализ организационной структуры управления с целью определения ее соответствия рыночным требованиям**

В ПФР организационная структура строится на принципах ценности человеческих ресурсов, соблюдения норм трудового законодательства, стабильности трудовых отношений, понимания ответственности кадровых служб за функционирование всей системы Пенсионного фонда Российской Федерации, необходимости привлекать к работе в ПФР только лучший персонал, эффективно его использовать, способствовать его развитию и профессиональному росту, а также устанавливать нужные направления работы персонала с определенными целями в соответствии с рыночными требованиями, то есть правильное понимание тех психологических, социальных и производственных факторов, которые влияют на решение сотрудников о закреплении на рабочих местах.

**3. Анализ системы управления организации и функциональной подчиненности подразделений предприятия**

Руководство ПФР осуществляется правлением ПФР и его постоянно действующим исполнительным органом – исполнительной дирекцией.

В состав правления ПФР входят могут входить представители общественных, религиозных и государственных организаций, объединений, учреждений и предприятий, деятельность которых связана с защитой интересов пенсионеров, инвалидов и детей. В работе правления ПФР могут принимать участие с правом совещательного голоса управляющие отделениями ПФР по республикам в составе РФ, руководители министерств и ведомств РФ, Банка России.

Правление ПФР:

* Несет ответственность за выполнение функций, относящихся к компетенции ПФР;
* Определяет перспективные и текущие задачи ПФР;
* Утверждает бюджет, сметы расходов ПФР и его органов, отчеты об их исполнении, а также его структуру и штаты;
* Назначает и освобождает от должности исполнительного директора и его заместителей, председателя ревизионной комиссии ПФР и руководителей его отделений;
* Утверждает положения об исполнительной дирекции, ревизионной комиссии и региональных органах ПФР;
* Издает в пределах своей компетенции нормативные акты по вопросам, относящимся к деятельности ПФР;

Для осуществления контроля деятельности исполнительной дирекции ПФР и его региональных органов образуется ревизионная комиссия ПФР. Предприятия, организации, учреждения, в том числе банки, обязаны представлять уполномоченным ПФР в районах и городах, ревизионной комиссии ПФР необходимые документы и сведения, относящиеся к деятельности ПФР.

Пенсионный фонд РФ

Управление Пенсионного фонда

РФ в Поволжском округе

Информационно- Начальник Аппарат при

аналитический управления руководстве

отдел делопроизво-

дитель +

Заместитель начальника бухгалтер

управления

Отдел координации Отдел правового

и контроля за деяте- регулирования

льностью отделений

Пенсионного фонда Отдел

РФ в федеральном региональных

округе социальных

программ

Региональные отделения Пенсионного

Фонда РФ (в округе)

Рис. 1. Структура управления пенсионного фонда Российской

Федерации в Поволжском округе.

**4**. **Определение миссии**

Экономическая сущность отечественной пенсионной реформы непосредственно вытекает из необходимости рыночной перестройки, сложившейся за советский период государственной системы пенсионного обеспечения. С учетом общемировой практики цивилизованного пенсионного обеспечения альтернативы страховым механизмам и принципом до сих пор не найдено.

Однако конкретизация страховой модели для каждой страны зависит от многих факторов и условий, политических целей и социально исторических традиций трудовых и семейных отношений, уровня развития производства и эффективности системы государственного управления экономикой и социальной сферой. В нашей стране перечисленные факторы и условия осложняются наложением демографического кризиса, к которому, в отличие от развитых стран Запада, подготовиться, еще не успели.

Пенсионная реформа России, начатая в 2002 году, - самая длительная из всех реформ переходного периода к рыночным отношениям: ее полный цикл составляет период жизни двух поколений. В настоящее время осуществляется лишь первый этап преобразований, и, следовательно, преждевременно ставить вопрос о подведении итогов и об оценке ее конечных результатов. Однако актуальные технологии, являющиеся базовым элементом экономического механизма современных пенсионных систем, позволяют с достаточной достоверностью «заглянуть» в далекое будущее и предсказать основные результаты пенсионной реформы.

Основной целью пенсионной реформы была и остается адаптация отечественной пенсионной системы к рыночным экономическим отношениям, что объективно обусловлено стратегическим курсом вхождения в мировую капиталистическую систему.

Отсюда вытекает основная задача реформы – формирование страхового механизма пенсионного обеспечения населения.

Главными его отличительными признаками являются:

1. Сохранение и поддержание государственных пенсионных обязательств на уровне, адекватном накопленным пенсионным правам каждого застрахованного лица в течение всего страхового пенсионного периода;
2. Финансовая независимость и долгосрочная сбалансированность бюджета Пенсионного Фонда Российской Федерации (ПФР) как государственного страховщика по пенсионным обязательствам.

Пенсионная реформа 2002 года в Росси носила наиболее радикальный характер из всех проведенных за перестроечный период реформ. В результате ее осуществления пенсионная система протерпела серьезные изменения. Наиболее важные из них связаны с постепенным (в течение 30-35 лет) переходом от государственной распределительной пенсионной системы к комбинированной системе обязательного пенсионного страхования, которая включает в себя солидарно – распределительный и накопительный компоненты, базирующиеся на персонифицированном учете пенсионных прав граждан.

Для рядовых граждан – застрахованных лиц – это должно проявиться в безусловном и полном сохранении их пенсионных прав и определенном повышении размера пенсии, с одной стороны, и непосредственной увязке трудовой пенсии с заработной платой застрахованного лица – с другой. Для государства как конституционного гаранта всеобщего пенсионного обеспечения главным результатом пенсионной реформы должна стать полная финансовая обеспеченность обязательств ПФР.

Исходя из стратегических целей пенсионной реформы, закономерно вытекают главные задачи, для решения которых должны быть выбраны адекватные методы, а также четкие и конкретные критерии оценки степени достижения стратегических целей и правильности решения поставленных задач.

Исходя из основной цели пенсионной реформы, была изменена институциональная сущность пенсионной системы, возникли новые институты и в настоящее время российская пенсионная система номинально состоит из четырех основных компонентов:

* Обязательное пенсионное страхование (трудовые пенсии);
* Государственное пенсионное обеспечение;
* Профессиональные пенсионные системы;
* Добровольное пенсионное обеспечение в негосударственных пенсионных фондах (НФП)

**4.1. Концептуальные идеи организации; отлаженная система работы**

Концепция ПФР определяется как отлаженная система работы, благодаря которой продолжается дальнейшее развитие пенсионной работы, реформы.

Пенсионная реформа трансформировала экономические отношения между участниками пенсионной системы на основе следующих исходных правил и условий:

* Снижение ставки ЕСН на пенсионные цели и зачисление его в федеральный бюджет для финансирования за счет этих средств базовой части пенсии в зависимости от стажа и заработка;
* Ограничение страховых взносов в ПФР на уровне 14% от выплат в пользу наемного работника с регрессивным снижением размером страхового тарифа, а также экономическими льготами для отдельных категорий страхователей;
* Учет пенсионных прав всех категорий нынешних пенсионеров; преобразование пенсионных прав, приобретенных в предыдущих государственных пенсионных системах, в пенсионный капитал исходя из расчетного размера пенсии, определенного по нормам прежнего законодательства;
* Индивидуальный учет пенсионных прав (суммы страховых взносов) каждого застрахованного лица;
* Обособление части страховых взносов младших поколений на индивидуальное накопление с целью их долгосрочного инвестирования;
* Определение размера накопительной части пенсии исходя из величины пенсионных систем за счет целевого тарифа страховых взносов.

Основу экономических отношений всех участников пенсионной системы составляет новый механизм формирования пенсионных прав застрахованных лиц, который выражается через уплату обязательных налоговых и страховых отчислений от доходов и заработков в соответствии с законодательно установленными ставками, сроками и условиями уплаты для каждой категории страхователей – работодателей и застрахованных лиц.

Распределение тарифа на страховую и накопительной части трудовой пенсии первоначально зависело от возраста лиц, за которых страхователь уплачивал страховые взносы: чем старше гражданин, тем выше тариф на страховую часть и ниже – на накопительную.

Адвокаты, индивидуальные предприниматели, а также лица, добровольно вступившие в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию, в условиях пенсионной реформы должны уплачивать страховые взносы в виде фиксированного платежа .

Следует подчеркнуть, что, несмотря на резкое сокращение размера ЕСН, налоговая реформа 2005 года не могла отразиться на финансовом состоянии бюджета ПФР, поскольку федеральный бюджет несет субсидиарную ответственность по обязательствам ПФР перед застрахованными лицами как страховщика по обязательному страхованию в соответствии с федеральным законом от 15.12.2001 №167-ФЗ «Об обязательном пенсионным страховании в Российской Федерации».

**4.2. Анализ внутреннего и внешнего имиджа организации. Работа и обучение персонала**

В последние годы внедрено информационное взаимодействие в автоматизированном режиме со страхователями, с органами Федерального казначейства, управлениями Федеральной налоговой службы и другими ведомствами для эффективной реализации пенсионной реформы.

Подводя некоторые итоги реформирования пенсионной системы, важно отметить, что сегодня Президент и Правительство РФ очень внимательно оценивают ситуацию, связанную с пенсионным обеспечением граждан. Очень важный итог реформы — это то, что люди стали задумываться о том, какая пенсия ждёт их в будущем и что нужно сделать уже сейчас, чтобы пенсия была достойной. Важно не дать наступления пенсионного возраста, а активно готовиться к выходу на пенсию, грамотно выстраивать отношения с работодателями, пенсионным фондом и негосударственными структурами не только при обращении за пенсией, но и на протяжении всей трудовой деятельности.

**4.3. Социальные гарантии работникам**

Все работники ПФР подлежат обязательному пенсионному страхованию — со всех начисленных сумм производятся отчисления, установленные федеральным законодательством (в ПФР, формируется накопительная часть пенсии).

В ПФР действует 2 вида страхования — обязательное социальное страхование и добровольное медицинское.

Сотрудникам ПФР предоставляется санитарно-курортное лечение, оздоровительный отдых, путёвки выходного дня с оплатой (до 70%) за счёт средств ПФР.

Согласно Постановлению Правления ПФР наряду с основным ежегодным оплачиваемым отпуском (28 к.д.) специалистам ПФР предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск — 8 календарных дней за ненормированный рабочий день. Отпуск может быть предоставлен в любое время в течение рабочего года по соглашению сторон с письменного согласия работодателя, но при этом ежегодный отпуск за первый год работы может быть предоставлен не ранее, чем по истечении б месяцев со дня приёма на работу.

В ПФР существует система наград, которая зарегистрирована в Минюсте. Последовательность награждения следующая: руководитель возбуждает ходатайство на награждение благодарностью отделения, почётной грамотой отделения, далее награждение происходит на уровне ПФР — благодарность Председателя Правления Пенсионного фонда, отличник ПФ, Почётная грамота ПФ и Почётный работник ПФ.

Особое внимание в отделении уделяется обучению.

Работа в современных условиях предъявляет новые требования к профессиональной подготовке работников ПФР. Постоянное обновление знаний сотрудников является необходимым и обязательным условием более эффективной и качественной работы.

В отделении функционирует многоуровневая система обучения:

* Обучение специалистов на уровне отделения ПФР;
* Обучение специалистов на уровне управления (отдела) ПФР в городах и районах;
* Самоподготовка специалистов отделения, управления (отдела) ПФР на рабочих местах;
* Работа с резервом кадров.

В процесс обучения вовлекаются практически все категории работников отделения и управлений:

* Специалисты по назначению, перерасчёту и выплате пенсий;
* Бухгалтера;
* Специалисты персонифицированного учёта.

При обучении специалистов в отделении и управлениях (отделах) ПФР применяются различные формы и методы обучения: зональные семинары (+ расширяется круг участников), стажировка, техническая учёба, обмен опытом, дистанционное обучение, видео-лекции. В настоящее время развивается видео и конференц-связь.

Планируется ввести такой метод обучение как наставничество. Договоры о наставничестве будут заключаться с опытными, квалифицированными специалистами управления, за которыми закрепляются вновь принятые работники. Цель наставничества — обучение, передача опыта и знаний новым сотрудникам и введение в специальность по занимаемой должности в более короткое время.

**4.4. Кодекс профессиональной этики работника системы Пенсионного Фонда Российской Федерации**

Настоящий Кодекс разработан в целях повышения доверия общества к Пенсионному Фонду Российской Федерации (далее – ПФР), обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения его работниками своих обязанностей, а также исключения злоупотреблений.

Кодекс уточняет нормы поведения, которые должны соблюдаться работниками ПФР, и направлен на оказание им помощи в выполнении этих норм, а также информирование граждан о том, какого поведения они вправе ожидать от работников ПФР.

Каждый работник ПФР должен сознательно ориентироваться на выполнение положений настоящего Кодекса, поскольку соблюдение его является одним из условий работы в ПФР.

Работник ПФР призван:

- соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные законы и иные правовые акты, регламентирующие деятельность ПФР;

- соблюдать права и законные интересы граждан;

- исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне;

- не совершать поступки, дискредитирующие ПФР, либо порочащие работника;

- не допускать действий, связанных с влиянием каких – либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных (служебных) обязанностей;

- соблюдать политическую нейтральность, исключающую возможность какого-либо влияния на служебную деятельность решений политических партий и иных общественных объединений;

- соблюдать правила делового поведения, проявляя корректность и внимательность в обращении с гражданами и коллегами;

- уважать обычаи и традиции народов Российской Федерации, учитывая культурные и иные особенности различных этнических и социальных групп, а также концессий;

- при угрозе возникновения конфликта интересов – ситуации, когда личная заинтересованность влияет или может повлиять на объективное исполнение должностных (служебных) обязанностей – сообщать об этом непосредственному руководителю и выполнять его решение направленное на предотвращение или урегулирование данного конфликта интересов;

- воздерживаться от публичных выступлений, содержащих оценку деятельности ПФР и органов государственной власти, если это не относится к служебным обязанностям работника;

- вести себя так, чтобы утверждать веру граждан с честность, беспристрастность и эффективность органов ПФР.

Работник должен воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнением должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету ПФР.

Работник ПФР не в праве получать от физических и юридических лиц материальные или иные выгоды, не предусмотренные трудовым договором, в качестве вознаграждения за исполнение своих трудовых функций.

В отношениях с коллегами избегать создания ситуаций, могущих поставить их в неловкое положение.

За рамками рабочего времени работник ПФР вправе осуществлять любую, не запрещенную законом деятельность, при условии, что она не противоречит целям и задачам ПФР и не мешает ему должным образом исполнять свои обязанности. Работник ПФР после расторжения трудового договора с ПФР не должен использовать или распространять служебную информацию ПФР.

**5. Исполнение социальных программ**

В рамках реализации постановления Правительства Российской Федерации ОТ 05.05.2007 3 264 «Об утверждении Правил финансирования в 2007 году расходов на социальные программы субъектов Российской Федерации в части оказания адресной социальной помощи неработающим пенсионерам, а также на оказание адресной социальной помощи неработающим пенсионерам, пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий, за счёт средств Пенсионного фонда Российской Федерации» Самарской области для реализации государственных функций в области социальной политики утверждены лимиты бюджетных обязательств в размере 17108,37 тыс. руб. с учётом затрат на услуги связи в размере 197,68 тыс.руб.,

Страховые взносы и взносы в виде фиксированного платежа, зачисляемые в ПФР на выплату страховой части трудовой пенсии. Единый минимальный налог, зачисляемый в бюджеты государственных внебюджетных фондов, а также недоимка, пени и иные финансовые санкции по взносам в ПФР обеспечили выплату страховой части трудовой пенсии по Самарской области на 103% при плановой обеспеченности на 1 полугодие 2007 года 91,8%.

**6. Усовершенствование мотивационных механизмов.**

В ПФР создана стройная система как материального, так и нематериального мотивирования сотрудников к добросовестному труду на благо организации и общества в целом, которая успешно действует в течение нескольких лет.

Материальная сторона мотивационных механизмов представлена:

1) Гибкой системой стимулирующих надбавок и выплат, учитывающей квалификацию работника (надбавка за высокую квалификацию), стаж работы в системе ПФР и приравненный к нему (надбавку за выслугу лет), сложность и интенсивность труда (надбавка за особые условия и специальный режим работы), личный вклад в выполнение стоящих пред организацией задач (ежемесячное денежное поощрение, премии по итогам работы за квартал);

2) Соцпакетом (пенсионное и медицинское страхование, медицинское обслуживание, санитарно-курортное лечение, компенсации за питание и проезд, материальная помощь, дополнительный оплачиваемый отпуск).

Нематериальные стимулы включают в себя:

* Регламентированную локальными правовыми актами систему награждения и поощрения работников ПФР (постановление Правления ПФР от 24.10.2005 К «О наградах ПФ РФ», зарегистрировано в Минюсте России 29.11.2005, 3 постановление Правления ПФР от 24.10.2005 К «О поощрениях ПФ РФ», зарегистрировано в Минюсте России 229.11.2005, Т
* Повышение квалификации и обучение персонала за счёт средств организации, в том числе в некоторых случаях получение высшего профессионального образования;
* Зачисление по результатам аттестации при промежуточной оценке персонала резервы кадров на замещение руководящих должностей в системе ПФР;
* Создание условий для творческой активности сотрудников;
* Забота о безопасности, охрана труда и здоровья персонала.

По данным проведённых в ряде отделений ПФР социологических исследований, до 50% работников довольны системой оплаты труда, а до 90% удовлетворены условиями труда и морально-психологическим климатом в коллективе.

Подводя некоторые итоги реформирования пенсионной системы, важно отметить, что сегодня Президент и Правительство Российской Федерации очень внимательно оценивают ситуацию, связанную с пенсионным обеспечением граждан. Очень важный итог реформы - это то, что люди стали задумываться о том, какая пенсия ждет их в будущем и что нужно сделать уже сейчас, чтобы пенсия была достойной. Важно не ждать наступления пенсионного возраста, а активно готовиться к выходу на пенсию, грамотно выстраивать отношения с работодателями, Пенсионным фондом и негосударственными структурами не только при обращении за пенсией, но и на протяжении всей трудовой деятельности.