

Кириленко Ольга Павлівна

Завідувач кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету,
д.е.н, професор, заслужений діяч науки і техніки України
kyrylenko.olga@gmail.com

Халупняк Наталія Ярославівна

Головний спеціаліст відділу персоналу
та організаційної роботи головного управління
Пенсійного фонду України в Тернопільській області
Khalypnjak.n@gmail.com

ОРГАНІЗАЦІЙНО-КАДРОВІ АСПЕКТИ РЕОРГАНІЗАЦІЇ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ УКРАЇНИ

Відповідно до вертикалі побудови державного керівництва Пенсійним фондом України з метою забезпечення виконання постанови Кабінету Міністрів України № 628 від 22.08.2018 року «Деякі питання функціонування органів Пенсійного фонду України», згідно вимог пункту 11 Положення про Пенсійний фонд України», яке було затверджене постановою Кабміну 23.07.2014 року, №280, Пенсійний фонд 28.08.2018 року видав наказ № 144 начальникам головних управлінь Пенсійного фонду України у Вінницькій, Волинській, Житомирській, Закарпатській, Запорізькій, Івано-Франківській, Київській, Миколаївській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Тернопільській, Харківській та Чернігівській областях щодо реорганізації структури Пенсійного фонду України.

В першу чергу, доручено створити та затвердити комісії з припинення управлінь в районах, містах, районах у містах, а також об'єднаних управліннях. Призначити голів цих комісій, визначити порядок і строк заявлення вимог кредитором. Доручено вирішити питання вивільнення та призначення державних службовців, а також забезпечення

документування відповідних дій та контроль стану припинення підпорядкованих управлінь.

Цим самим продовжено розпочатий у 2017 році процес оптимізації структури органів Пенсійного фонду та централізації функціональних процесів на рівні головного управління. Саме це було визначено у Стратегії модернізації та розвитку Пенсійного фонду України на період до 2020 року, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України 14.09.2016 року № 672-р.

Міністерству соціальної політики разом з Пенсійним фондом доручалось забезпечити реалізацію Стратегії та щороку звітуватись Кабінету Міністрів про хід її виконання. При цьому відзначалось, що Пенсійний фонд України, впроваджуючи державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, володіє значним організаційно-кадровим потенціалом і розгалуженою інфраструктурою.

Однак технологічний, організаційний, інфраструктурний та кадровий розвиток Пенсійного фонду потребує нових підходів, урахування інноваційних ідей та широкого втілення новітніх інформаційних технологій. Тому Стратегія визначає напрями та завдання реалізації стратегії шляхом модернізації та розвитку Пенсійного фонду з урахуванням основних положень:

- угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, ратифікованої законом України від 16 вересня 2014 р. № 1678-VII;

- Стратегії сталого розвитку «Україна - 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 р. № 5;

- Програми діяльності Кабінету Міністрів України, схваленої постановою Верховної Ради України від 14 квітня 2016 р. № 1099-VIII;

- Плану пріоритетних дій Уряду на 2016 рік, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 травня 2016 р. № 418;

– Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 1 квітня 2014 р. № 333.

Забезпечення європейських стандартів функціонування та надання послуг, зміцнення фінансової стабільності, підвищення прозорості діяльності Пенсійного фонду, а також оптимізації адміністративних витрат є основним орієнтиром стратегії. Шляхи її реалізації це - модернізація та розвиток Пенсійного фонду, зокрема з урахуванням новітніх інформаційних та управлінських технологій, єдиних сучасних стандартів якості обслуговування громадян, ефективних організаційних і структурних рішень, впровадження і розвитку ринкових елементів обслуговуючої інфраструктури та механізму громадського контролю.

Результатом виконання стратегічних напрямків діяльності Пенсійного фонду повинні стати:

- поліпшення якості обслуговування громадян;
- вдосконалення системи управління фінансовими ресурсами;
- автоматизація управління та контролю у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- технологічний розвиток інформаційних ресурсів із заохоченням до запровадження інноваційних технологій;
- кадровий розвиток територіальних органів Пенсійного фонду;
- забезпечення прозорості та відкритості діяльності Пенсійного фонду, більш активне залучення громадськості до формування та реалізації державної політики з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню.

Поліпшення якості обслуговування громадян планується забезпечити шляхом:

- впровадження заходів обслуговування громадян незалежно від місця їх реєстрації;
- впровадження єдиних стандартів і сучасної технології обслуговування громадян за принципом «єдиного вікна» у відповідних залах обслуговування (фронт-офісах) на рівні територіальної громади з

подальшою обробкою пенсійної документації у відокремлених підрозділах (бек-офісах) та забезпечення надання консультативної допомоги громадянам щодо умов призначення (перерахунку) пенсій;

- впровадження електронних пенсійних справ і системи централізованого призначення (перерахунку) та виплати пенсій на їх основі;

- створення реєстру електронних пенсійних справ і систем їх технічної підтримки, резервного центру обробки даних, комплексної системи захисту інформації;

- створення агентських пунктів обслуговування громадян органами Пенсійного фонду із залученням національного оператора поштового зв'язку, банків та інших осіб із подальшим розширенням мережі таких пунктів обслуговування;

- створення умов для доступу громадян до сервісів дистанційного їх обслуговування, подання документів (звернень) до Пенсійного фонду з використанням електронного цифрового підпису, доступу до інформаційних ресурсів через веб-портал електронних послуг Пенсійного фонду;

- впровадження технології індивідуально-масового електронного інформування громадян з питань пенсійного забезпечення через засоби мобільного зв'язку, електронну пошту тощо;

- запровадження модернізованого пенсійного посвідчення як електронного документа, який одночасно є платіжною банківською картою та інформація в якому зафіксована у вигляді електронних даних (включаючи обов'язкові реквізити документа), з широкими функціональними можливостями, зокрема забезпечення ідентифікації особи; наявності повноцінної інформації про пенсійні виплати; дистанційного доступу до електронної пенсійної справи, персональних даних в інформаційних ресурсах Пенсійного фонду; обліку використання та/або надання пенсіонеру пільг; участі пенсіонера в різних соціальних та адресних програмах тощо.

Усі названі заходи можуть бути реалізовані тільки внаслідок радикальної реорганізації кадрового потенціалу органів Пенсійного фонду України. Надзвичайно важливими є продиктовані часом вимоги до принципово нових підходів впровадження цифрових технологій, які

потребують залучення нових спеціалістів та перепідготовку діючих. Насамперед це стосується оцифрування архіву пенсійних справ.

Стратегією планується забезпечувати технологічний розвиток інформаційних ресурсів із заохоченням до запровадження інноваційних технологій шляхом:

- інтеграції інформаційних ресурсів Пенсійного фонду, завершення їх переходу на веб-орієнтовану технологію, забезпечення на її основі максимальної автоматизації функціональних процесів у системі та оптимізації їх кількості;

- створення на основі веб-орієнтованих технологій централізованої системи аналітики, ефективної системи зовнішньої інформаційної взаємодії (із системами органів соціального захисту, юстиції, соціального страхування, правоохоронними органами та органами фіскальної служби);

- модернізації системи адміністрування інформаційних ресурсів Пенсійного фонду, утворення служби інформаційної безпеки (контроль і моніторинг стану інформаційної безпеки, технічного захисту інформації);

- оновлення комп'ютерної техніки (оргтехніки, інших технічних засобів).

Задля вдосконалення системи комплектування та підвищення кваліфікаційної підготовки персоналу передбачається:

- скорочення чисельності працівників відповідно до темпів запровадження новітніх інформаційних технологій і технічного переоснащення територіальних органів Пенсійного фонду з урахуванням результатів аналізу ефективності внутрішньої структури та визначенням доцільності кількісного складу працівників;

- підвищення кваліфікаційного рівня та ефективності роботи персоналу, зокрема з використанням механізму виявлення необхідності підвищення рівня професійної компетентності, оцінювання результативності та ефективності роботи, стимулювання результатів діяльності;

- збільшення рівня оплати праці за рахунок економії коштів від оптимізації штатної чисельності персоналу територіальних органів Пенсійного фонду.

Для забезпечення прозорості, відкритості та неупередженості до проведення моніторингу і оцінювання ефективності реалізації цієї стратегії залучаються міжнародні експерти та організації, наукові установи.

Ковальський Максим Валерійович

Головний державний інспектор Ланівецького відділення
Кременецького ОДПІ ГУ ДФС у Тернопільській області

kirilk718@gmail.com

ПОДАТКОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ КРЕМЕНЕЦЬКОГО РАЙОНУ, ЙОГО СКЛАДОВІ ТА ЧИННИКИ ВПЛИВУ

Податковий потенціал регіону є основою для формування бази оподаткування будь-якого регіону і складається із суми податкових потенціалів державного та місцевих бюджетів. В даному випадку під місцевим бюджетом розуміється консолідований бюджет Кременецького району, податковий потенціал якого, у свою чергу, складається із потенціалів бюджетів м. Кременець, яке отримало статус міста обласного значення згідно постанови ВРУ від 13.05.2015 за №397-VIII, селищних, сільських рад, територіальних громад та спецфондів.

Доцільно розглядати податковий потенціал Кременецького району у широкому і вузькому його значенні. У широкому розумінні податковий потенціал району - це обсяг не тільки реальних а й потенційних ресурсів регіону, які прямо підлягають оподаткуванню і можуть бути об'єктом оподаткування при розширенні його податкової бази внаслідок економічного росту району.

У вузькому розумінні податковий потенціал району - це реальний обсяг податків, який складається із зборів та інших обов'язкових платежів, які акумулює Кременецький район використовуючи свої ресурси в умовах та з дотриманням чинного податкового законодавства.