

Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации

ДОСТОЙНАЯ ПЕНСИЯ: РАВНЫЕ ПРАВА, НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

ТЕКУЩАЯ СИТУАЦИЯ

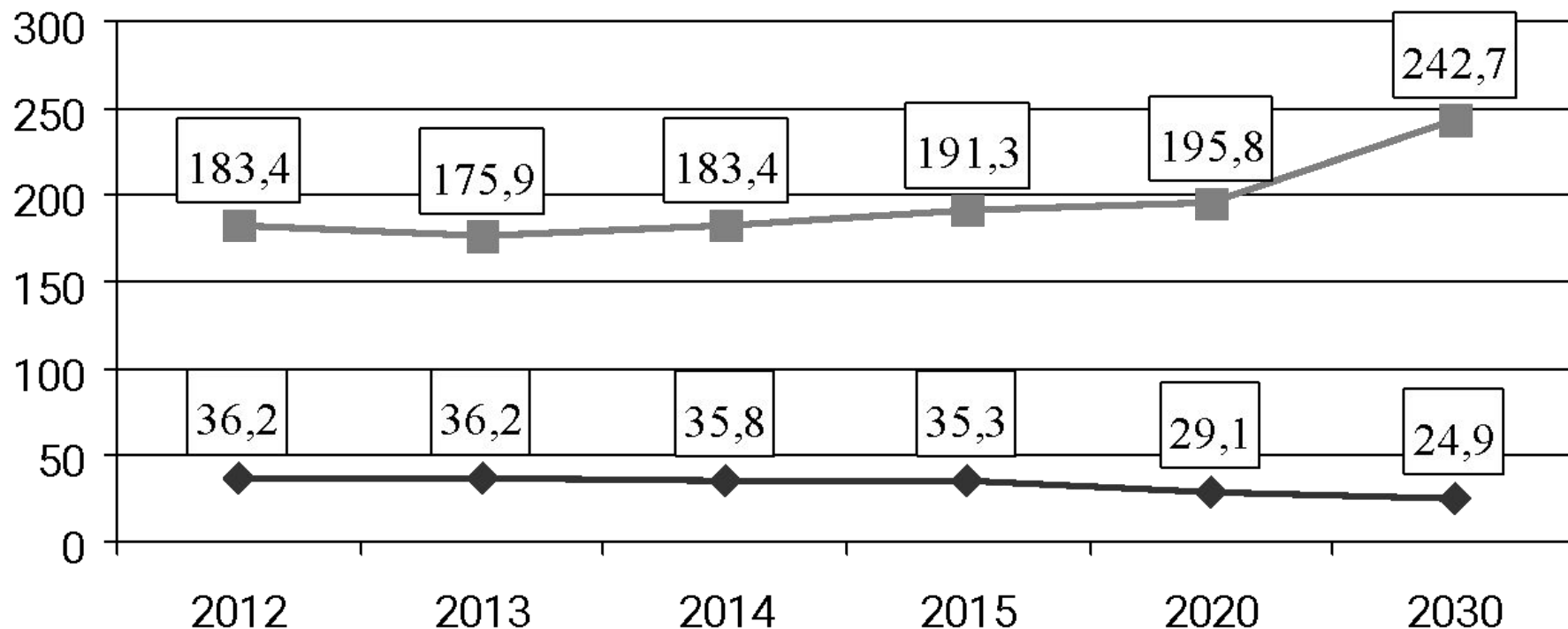
Достигнутый уровень пенсионной системы

- средний размер пенсии по старости 9,7 тыс. руб.
(с 2002 г. рост в реальном выражении в 2,7 раза)
- соотношение пенсии и прожиточного минимума пенсионера (ПМП) – 183,4 %
(2002 г. – 108,5%, 2007 г. – 110,4%)
- коэффициент замещения – 36,2% (2002 г. – 34%, 2007 г. – 25%)

Нерешенные вопросы пенсионной системы:

- отсутствие достаточных страховых источников для поддержания размера трудовых пенсий на социально приемлемом уровне в долгосрочной перспективе
- финансовая несбалансированность (снижение численности плательщиков страховых взносов и рост количества получателей пенсий)
- нарастающие риски, связанные с сохранностью накопительного элемента
- неразвитые финансовые институты
- сохранение института досрочных пенсий в солидарной системе без определения финансового источника страхового характера

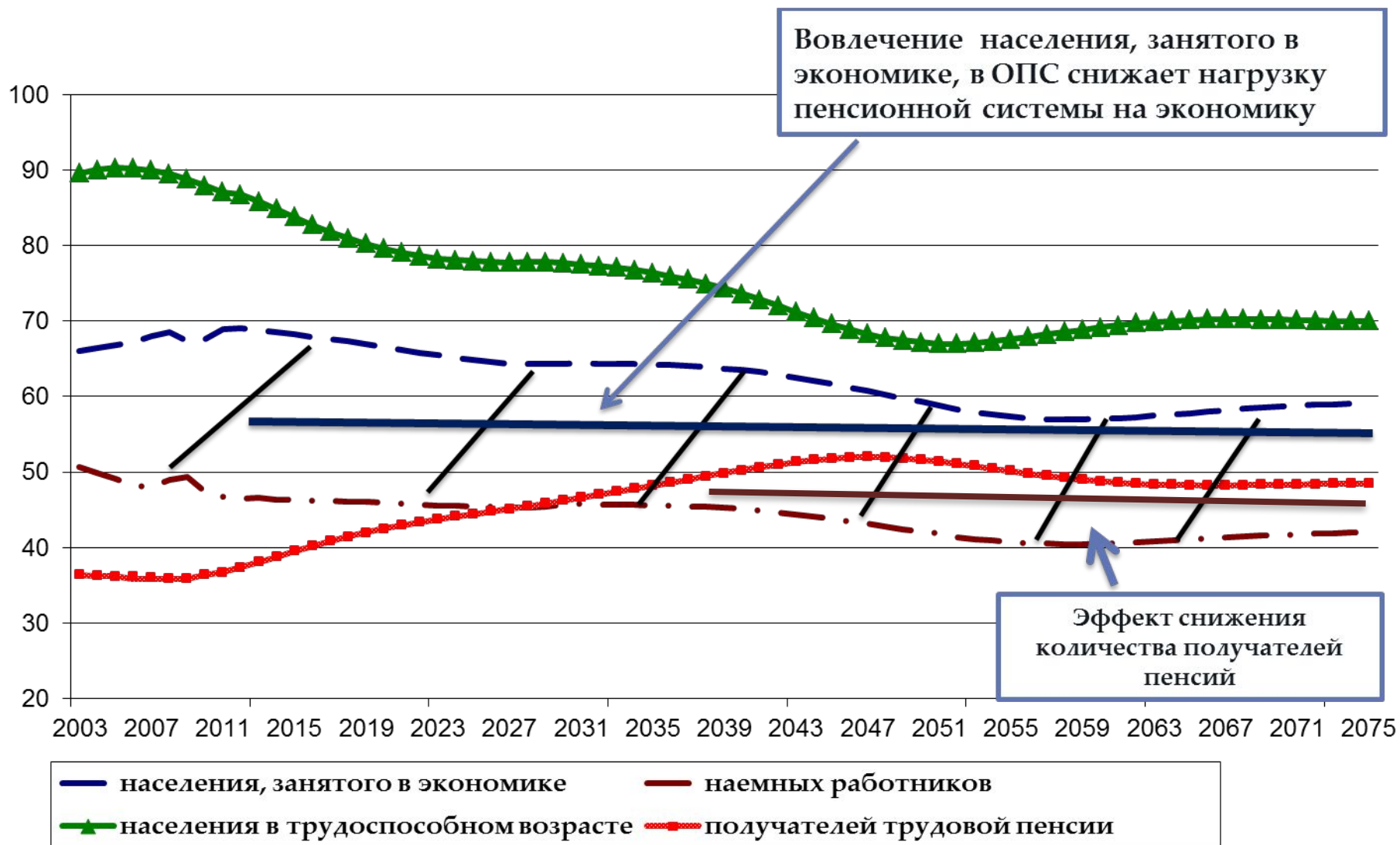
КЛЮЧЕВЫЕ ПАРАМЕТРЫ ИНЕРЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РФ



■ Соотношение трудовой пенсии по старости с прожиточным минимумом пенсионера, %

◆ Коэффициент замещения трудовой пенсии по старости, % СЗП

РЕЗЕРВЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ ЗА СЧЕТ РАСШИРЕНИЯ ОХВАТА ТРУДОСПОСОБНОГО НАСЕЛЕНИЯ



ЗАДАЧИ РЕФОРМИРОВАНИЯ

ГАРАНТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО ПРИЕМЛЕМОГО УРОВНЯ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОЛГОСРОЧНОЙ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

УДЕРЖАНИЕ НА ПРИЕМЛЕМОМ УРОВНЕ СТРАХОВОЙ НАГРУЗКИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ НА ЭКОНОМИКУ СТРАНЫ

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ

- адекватность пенсионных прав заработной плате / объему страховых взносов
- учет продолжительности трудового стажа и возраста выхода на пенсию
- обеспечение минимальных гарантий не ниже величины прожиточного минимума пенсионера

ТРЕХУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

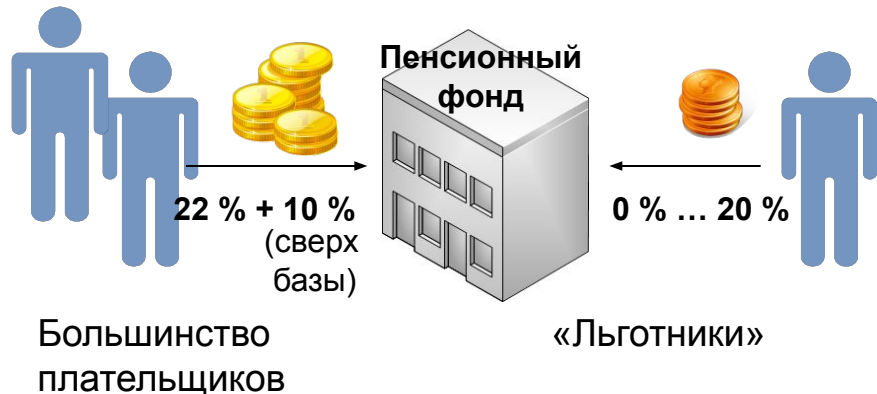
- трудовая пенсия в рамках государственной (публичной) системы обязательного пенсионного страхования за счет страховых взносов (обеспечение коэффициента замещения утраченного заработка до 40 % при нормативном страховом стаже и средней заработной плате).
- корпоративная пенсия, формируемая работодателем при возможном участии работника на основании индивидуального трудового и/или коллективного договоров либо отраслевого тарифного соглашения
- частная пенсия, формируемая работником (физическим лицом) в добровольном порядке



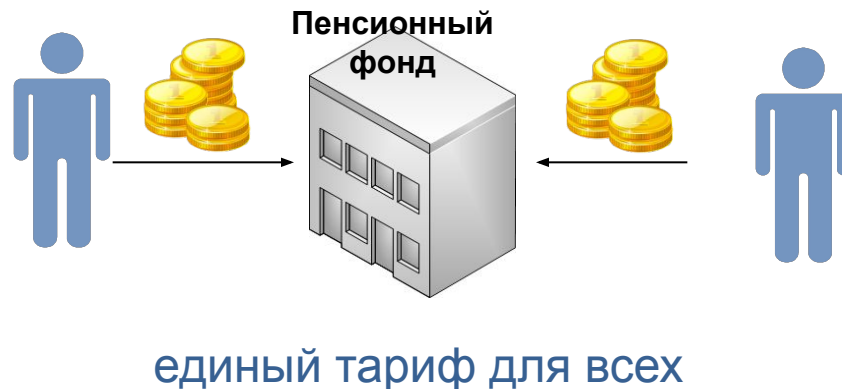
ТАРИФНО-БЮДЖЕТНАЯ ПОЛИТИКА

ОСНОВНОЙ ПРИНЦИП: обязательность уплаты единого для всех категорий страхователей тарифа страховых взносов

Действующая модель

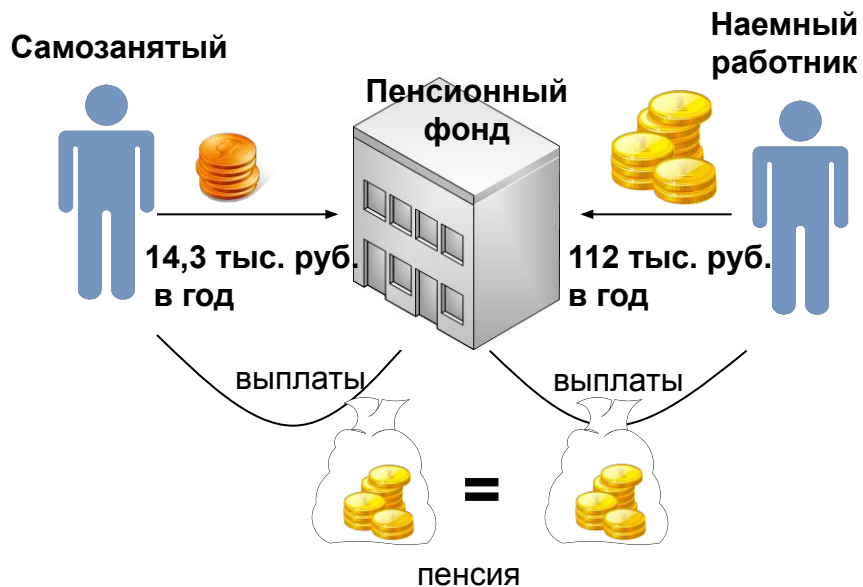


Предлагаемая модель



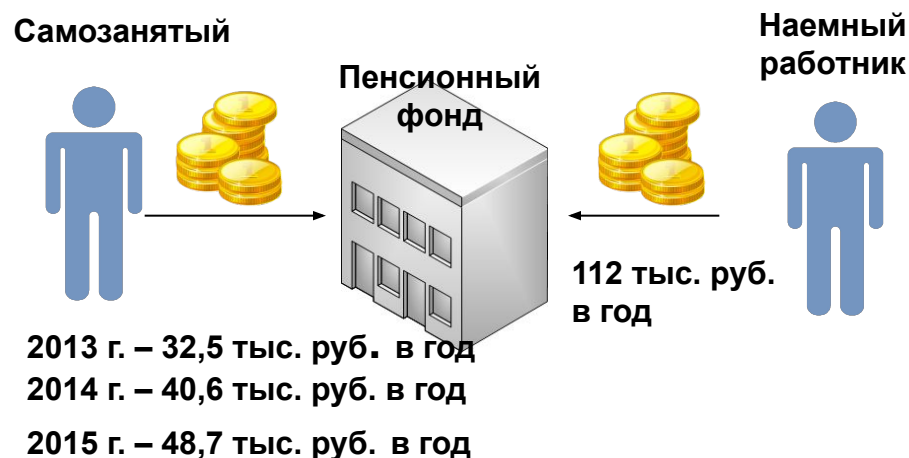
САМОЗАНЯТЫЕ: ПЛАТИТЬ НАРАВНЕ С ДРУГИМИ

Действующая модель



Расчет исходя из 1 МРОТ

Предлагаемая модель



Постепенное создание объективных условий формирования пенсионных прав, соотносимых с правами наемных работников

САМОЗАНЯТЫЕ: ПРАВО ВЫБОРА УСЛОВИЙ УПЛАТЫ ВЗНОСА

Предлагаемая модель



ИНСТИТУТ ДОСРОЧНЫХ ПЕНСИЙ: НЕДОСТАТКИ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ МОДЕЛИ

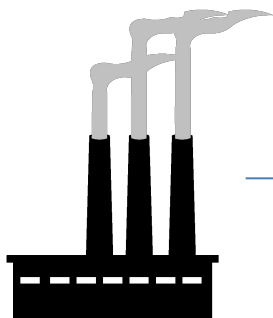
60 лет

- Необеспеченность досрочных пенсий финансовыми источниками
- Работодатель не несет дополнительных расходов в связи с наличием «вредных» рабочих мест
- Слабая заинтересованность работодателя в улучшении условий труда
- Назначение досрочных пенсий на основании Списков, а не реальной картины условий труда
- Пенсию «досрочникам» платят те, кто выходит на пенсию в общеустановленные сроки



- нет страхового основания для выплат (досрочная утрата профессиональной трудоспособности)
- сегодня одинаковый страховой взнос для всех организаций

Из 3,2 млн «досрочников», получающих пенсию до достижения общеустановленного возраста, продолжают работать на прежних рабочих местах 2,4 млн или 75 %



ИНСТИТУТ ДОСРОЧНЫХ ПЕНСИЙ

ПРЕДЛАГАЕМАЯ МОДЕЛЬ. ПЕРЕХОДНЫЙ ПЕРИОД

Для работодателей, имеющих рабочие места с особыми условиями труда предлагается **установление дополнительного тарифа страховых взносов:**

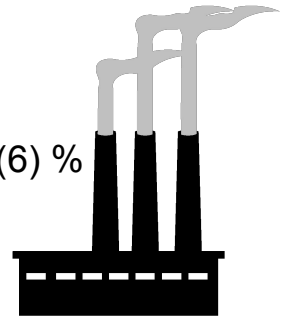
Список №1 (Список № 2 и «малый список»): 2013 г. – 4 (2) %; 2014г. – 6 (4) %; 2015 г. – 9 (6) %

Права застрахованных лиц:

- **для лиц, имеющих «полный» специальный стаж:**
сохраняется право на назначение и выплату досрочных трудовых пенсий в рамках обязательного пенсионного страхования
- **для лиц, имеющих «неполный» специальный стаж :**
 - приобретение права на включение периодов работы в специальный стаж при уплате страховых взносов в увеличенном на дополнительный тариф размере (сохраняется право на назначение досрочной трудовой пенсии)
 - предоставление социальных гарантий и компенсаций в соответствии с коллективным / индивидуальным трудовым договором

При этом подходе работодатели освобождаются от уплаты страховых взносов в увеличенном на дополнительный тариф размере

- **для лиц, не имеющих специального стажа:**
работодатели предоставляют работникам социальные гарантии и компенсации, в том числе на основании аттестации рабочего места в рамках социального страхования риска утраты профессиональной трудоспособности.



ИНСТИТУТ ДОСРОЧНЫХ ПЕНСИЙ

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ

ЦЕЛЬ:

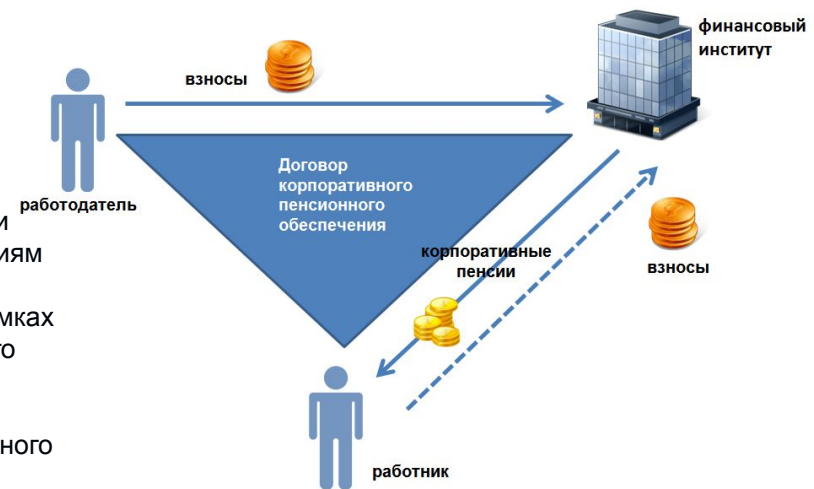
- создание условий для вывода в систему корпоративного пенсионного обеспечения страхования рисков досрочной утраты трудоспособности и пенсионных обязательств, формируемых по вредным и опасным условиям труда
- построение полномасштабной системы пенсионного обеспечения в рамках трехуровневой модели необходимо создание и развитие корпоративного пенсионного обеспечения.
- корпоративное пенсионное обеспечение формируется в дополнение к обязательному пенсионному страхованию на основе процедур социального партнерства.

МЕРЫ:

- введение нового правового регулирования деятельности финансовых институтов (негосударственных пенсионных фондов, банков и страховых компаний), устанавливающего требования по стандартизации финансовых пенсионных продуктов, контролю и надзору за ними, а также налоговые льготы для финансирования пенсионных выплат
- совершенствование института накопительной составляющей пенсионной системы (включая изменение правового статуса пенсионных накоплений).
- установление организационных, правовых и финансовых основ создания и функционирования корпоративных пенсионных систем: корпоративное пенсионное обеспечение будет осуществляться на основании договора о корпоративной пенсионной программе (пенсионном продукте); основными участниками являются негосударственные пенсионные фонды, страховые организации, кредитные организации, работодатели, работники и их представители, уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти
- Российская трехсторонняя комиссия согласовывает условия и порядок формирования средств в рамках корпоративной пенсионной программы и требования основных параметров корпоративного пенсионного обеспечения.

ИТОГ:

- для работников сохраняются льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда
- формирование уровня пенсий, обеспечивающих коэффициент замещения, в размере не менее 40% (в том числе для лиц с уровнем заработной платы выше среднего);
- модернизация накопительной составляющей пенсионной системы;
- развитие инструментов управления персоналом в целях повышения его мотивации и закрепления лучших работников.



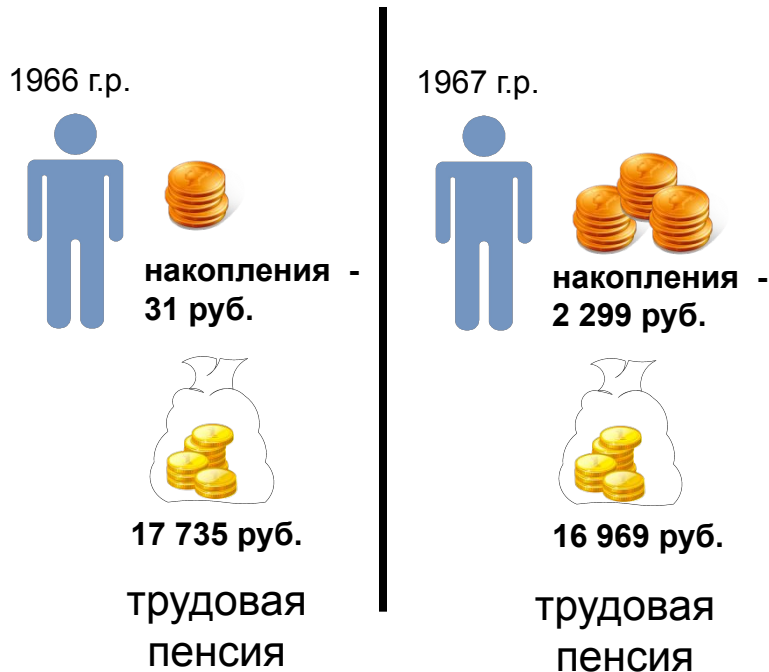
ДЕЙСТВУЮЩАЯ МОДЕЛЬ: НАКОПИТЕЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ

Нарушение принципа солидарности поколений



ДЕЙСТВУЮЩАЯ МОДЕЛЬ: ОБЕСЦЕНИВАНИЕ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ

Гражданин 1966 г.р. и гражданин 1967 г.р. выходят на пенсию в 2022 году.
Страховой стаж – 30 лет, в том числе 20 лет, начиная с 01.01.2002 г.



Размер трудовой пенсии по старости гражданина 1966 г.р. выше, чем у гражданина 1967 г.р. на 766 руб. (9,5 %)

ИНСТИТУТ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ

Действующая модель:

Обесценивание накоплений в реальном выражении

Незначительная доля в общем размере пенсии

Отсутствие гарантии сохранности, доходности и возвратности накоплений

Нарушения прав застрахованных лиц

Отсутствие выбора участия в распределительной или накопительной системах



Предлагаемая модель:

Известный и гарантированный доход

Самостоятельный выбор участия в распределительной или накопительной системах

Самостоятельный выбор страховщика

Расширение финансовых институтов (НПФ, кредитные организации, страховые организации)

Включение механизма личной ответственности за будущую пенсию

Повышение финансовой грамотности населения



Средства, накопленные в существующей системе, не изымаются

НОВЫЕ ПЕНСИОННЫЕ ПРАВИЛА

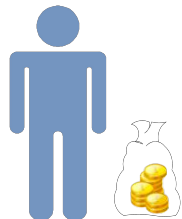
ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННЫХ ПРАВ:

- адекватность пенсионных прав заработной плате / объему страховых взносов
- учет продолжительности трудового стажа и уплаченных страховых взносов для обеспечения коэффициента замещения - 40% (при нормативном стаже 30 лет и нормативной стоимости страхового года)
- доведение в краткосрочной перспективе установленного ожидаемого периода выплаты пенсии до статистического показателя
- обеспечение минимальных гарантий не ниже величины прожиточного минимума пенсионера
- обеспечение долгосрочной актуарной сбалансированности пенсионной системы.

БОЛЬШЕ СТАЖ – БОЛЬШЕ ПЕНСИЯ

Действующая модель

5 лет
страхового
стажа



пенсия

Полные права
на весь период
выплаты



Предлагаемая модель

Не менее
30 лет страхового
стажа



пенсия

Полные права
на весь период
выплаты



РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

- обеспечение к 2030 году коэффициента замещения утраченного заработка до **40 %** при нормативном страховом стаже и средней заработной плате и среднего размера пенсии **не менее 3 ПМП**
- **достижение максимальной сбалансированности** пенсионной системы
- увеличение уровня облагаемой зарплаты
- стимулирование более позднего выхода на пенсию
- создание **трехуровневой модели** пенсионной системы (солидарная, корпоративная, частная) на основе развития корпоративных и частных пенсионных систем, расширения перечня финансовых институтов