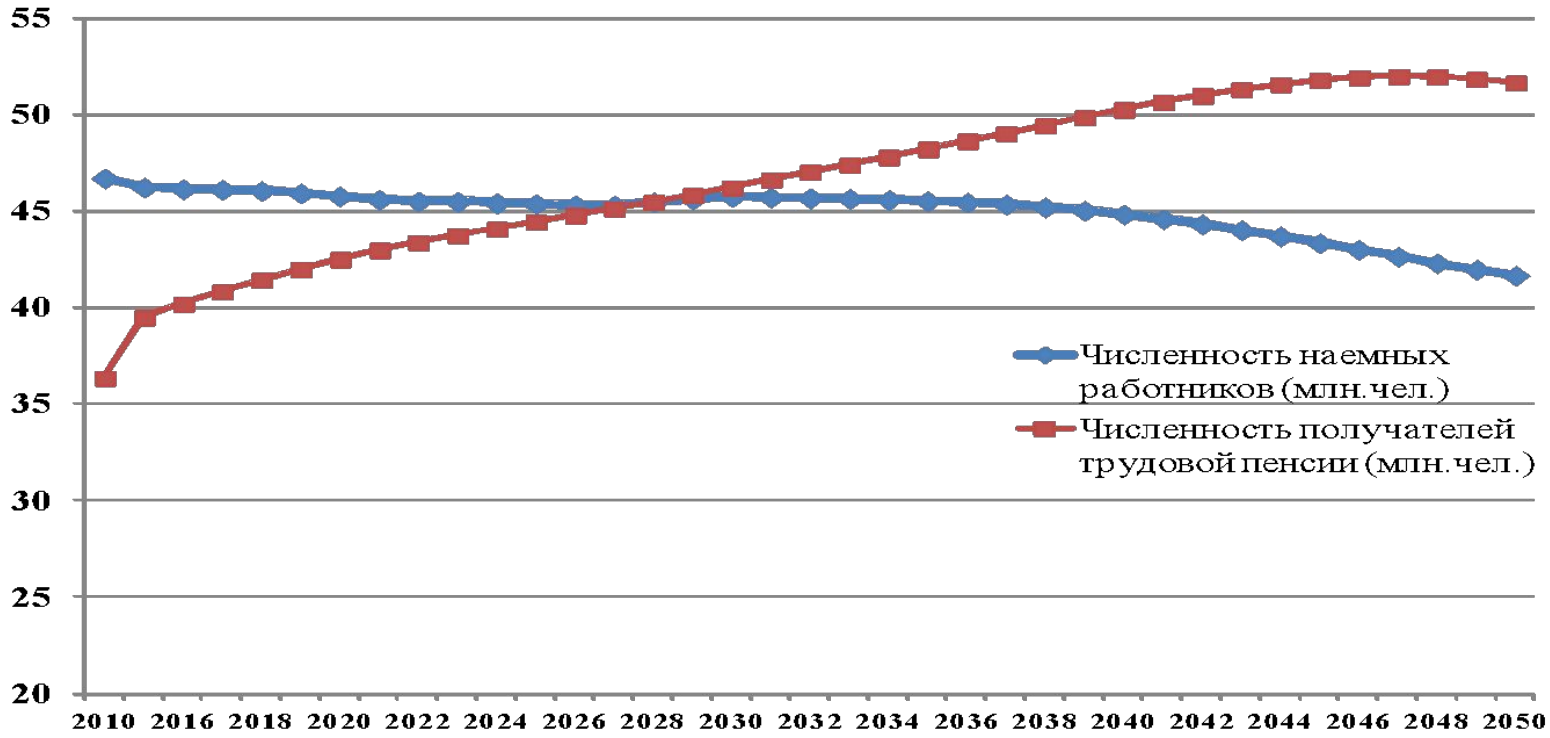
Стратегия развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года

ДОСТОЙНАЯ ПЕНСИЯ: РАВНЫЕ ПРАВА, НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

РОССИЯ 2012

ПРОГНОЗ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕНСИОНЕРОВ И РАБОТНИКОВ



Прогнозируется увеличение числа пенсионеров и снижение числа наемных работников

Как обеспечивать выплату пенсий?

ТЕКУЩАЯ СИТУАЦИЯ

Достигнутый уровень пенсионной системы

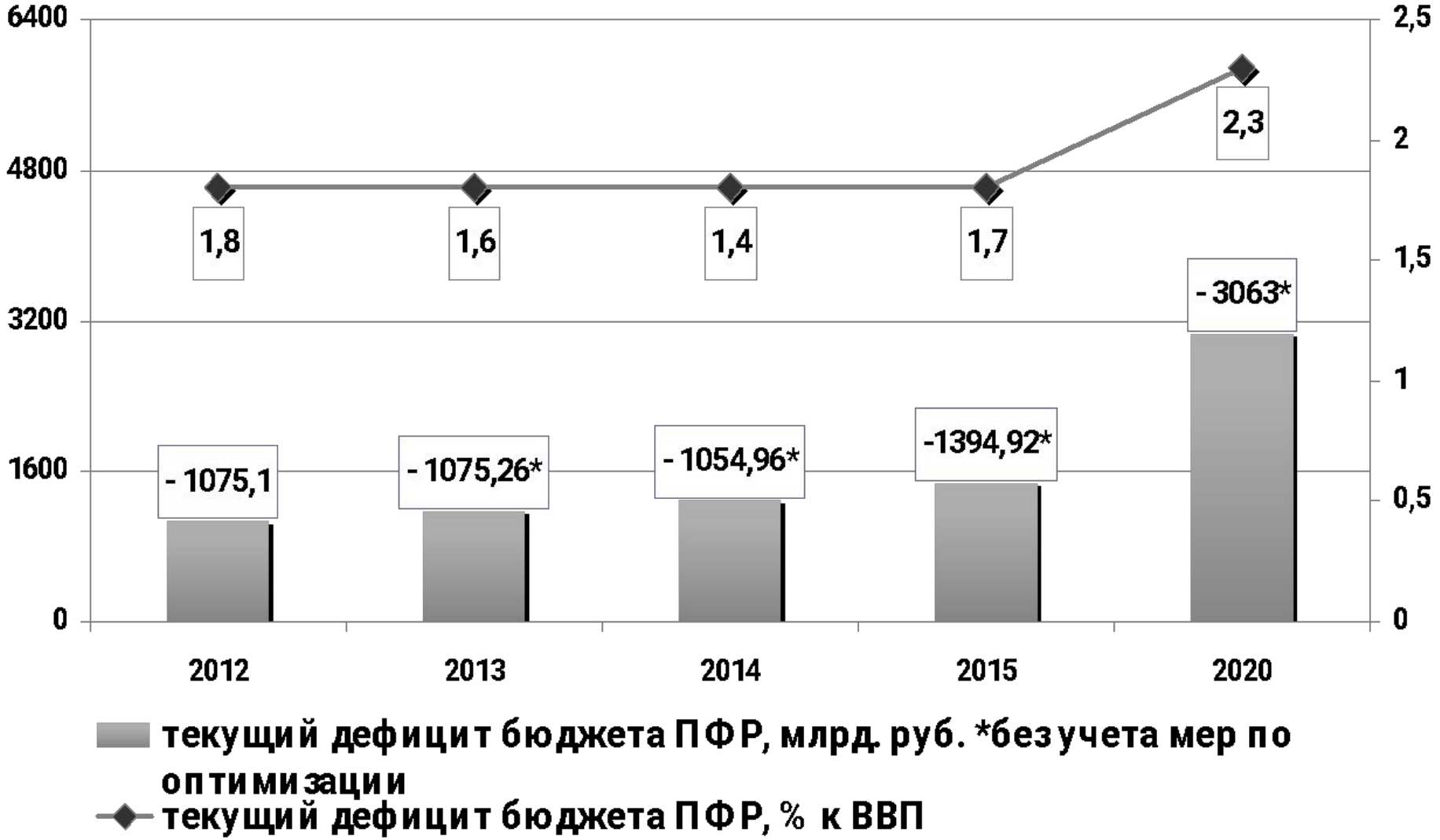
- средний размер пенсии по старости **9,7** тыс. руб. (с 2002 г. рост в реальном выражении в **2,7** раза)
- соотношение пенсии и прожиточного минимума пенсионера (ПМП) – **183,4 %** (2002 г. – 108,5%, 2007 г. – 110,4%)
- коэффициент замещения – **36,2**% (2002 г. – 34%, 2007 г. – 25%)

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

ИНЕРЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ: ДЕФИЦИТ БЮДЖЕТА ПФР



ЗАДАЧИ РЕФОРМИРОВАНИЯ

ГАРАНТИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО ПРИЕМЛЕМОГО УРОВНЯ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОЛГОСРОЧНОЙ ФИНАНСОВОЙ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ 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).

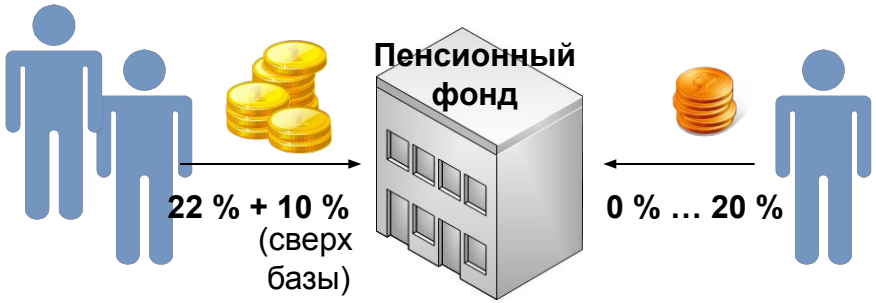
- **корпоративная** пенсия, формируемая работодателем при возможном участии работника на основании индивидуального трудового и/или коллективного договоров либо отраслевого тарифного соглашения

- **частная** пенсия, формируемая работником (физическим лицом) в добровольном порядке

ТАРИФНО-БЮДЖЕТНАЯ ПОЛИТИКА

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

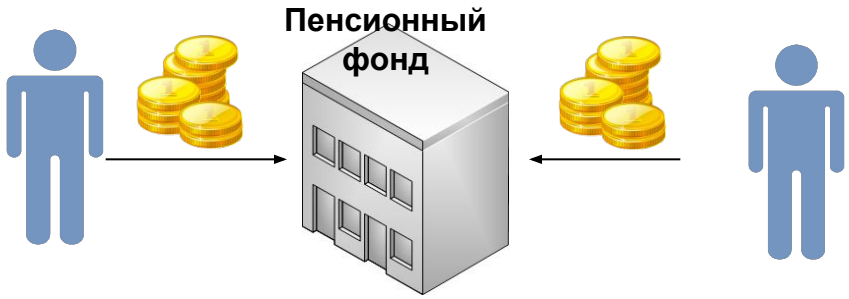
Действующая модель



Большинство плательщиков

«Льготники»

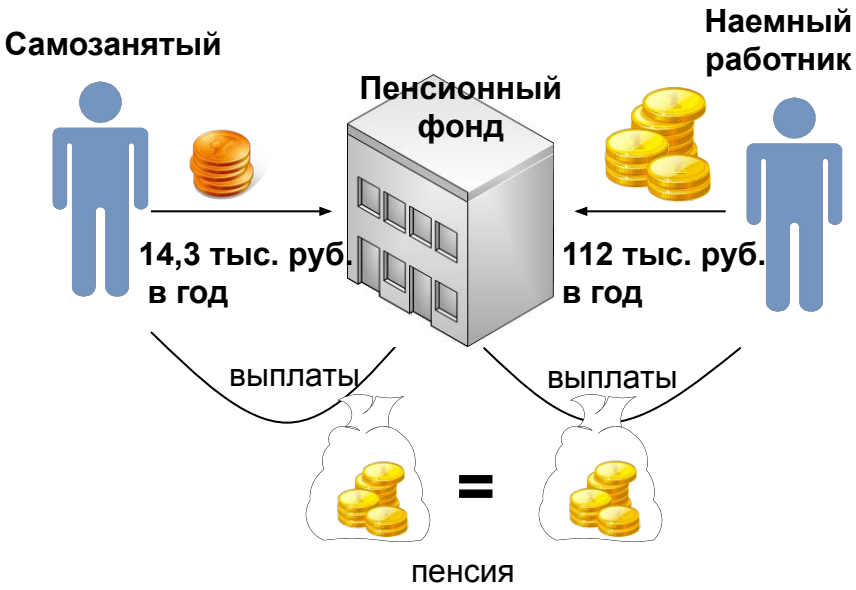
Предлагаемая модель



единый тариф для всех

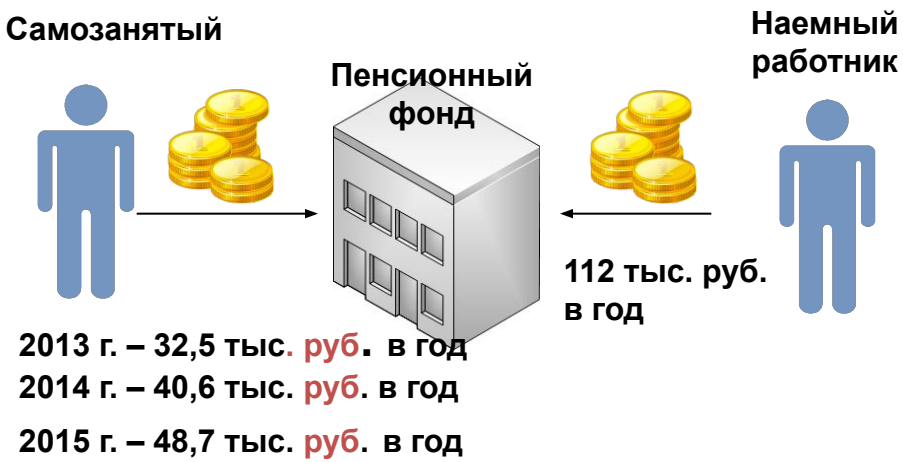
САМОЗАНЯТЫЕ: ПЛАТИТЬ НАРАВНЕ С ДРУГИМИ

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

ДЕЙСТВУЮЩАЯ МОДЕЛЬ: ОБЕСЦЕНИВАНИЕ ПЕНСИОННЫХ НАКОПЛЕНИЙ

Гражданин 1966 г.р. и гражданин 1967 г.р. выходят на пенсию в 2032 году. Страховой стаж – 30 лет начиная с 01.01.2002 г.

1966 г.р.

накопления - 73 руб.

30928 руб.

пенсия

1967 г.р.

накопления - 5405 руб.

27941 руб.

пенсия

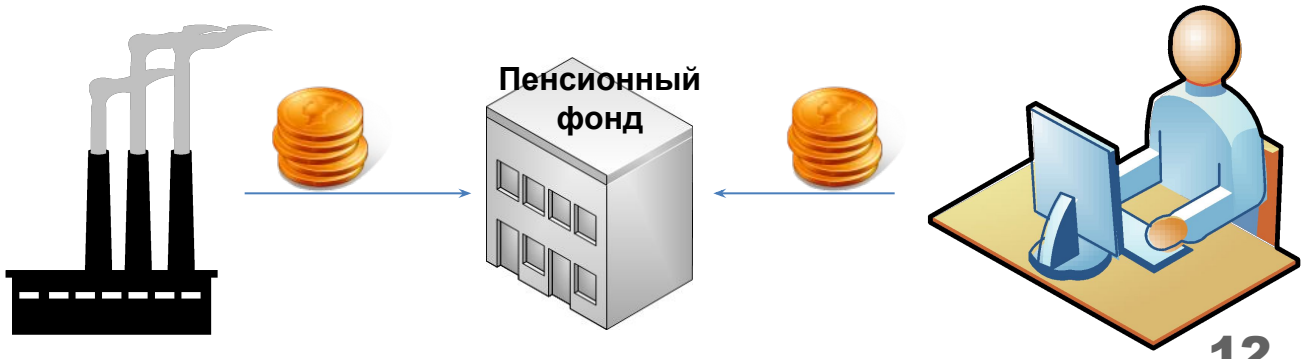
Размер трудовой пенсии по старости гражданина 1966 г.р. выше, чем у гражданина 1967 г.р.
на 2987 руб. или 13,8 %

ИНСТИТУТ ДОСРОЧНЫХ ПЕНСИЙ: НЕДОСТАТКИ ДЕЙСТВУЮЩЕЙ МОДЕЛИ

- 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

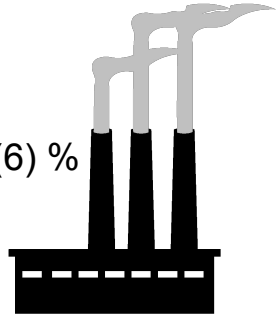
- нет страхового основания для выплат (досрочная утрата профессиональной трудоспособности)
- сегодня одинаковый страховой взнос для всех организаций

Из 3,2 млн «досрочников» продолжают работать 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) %

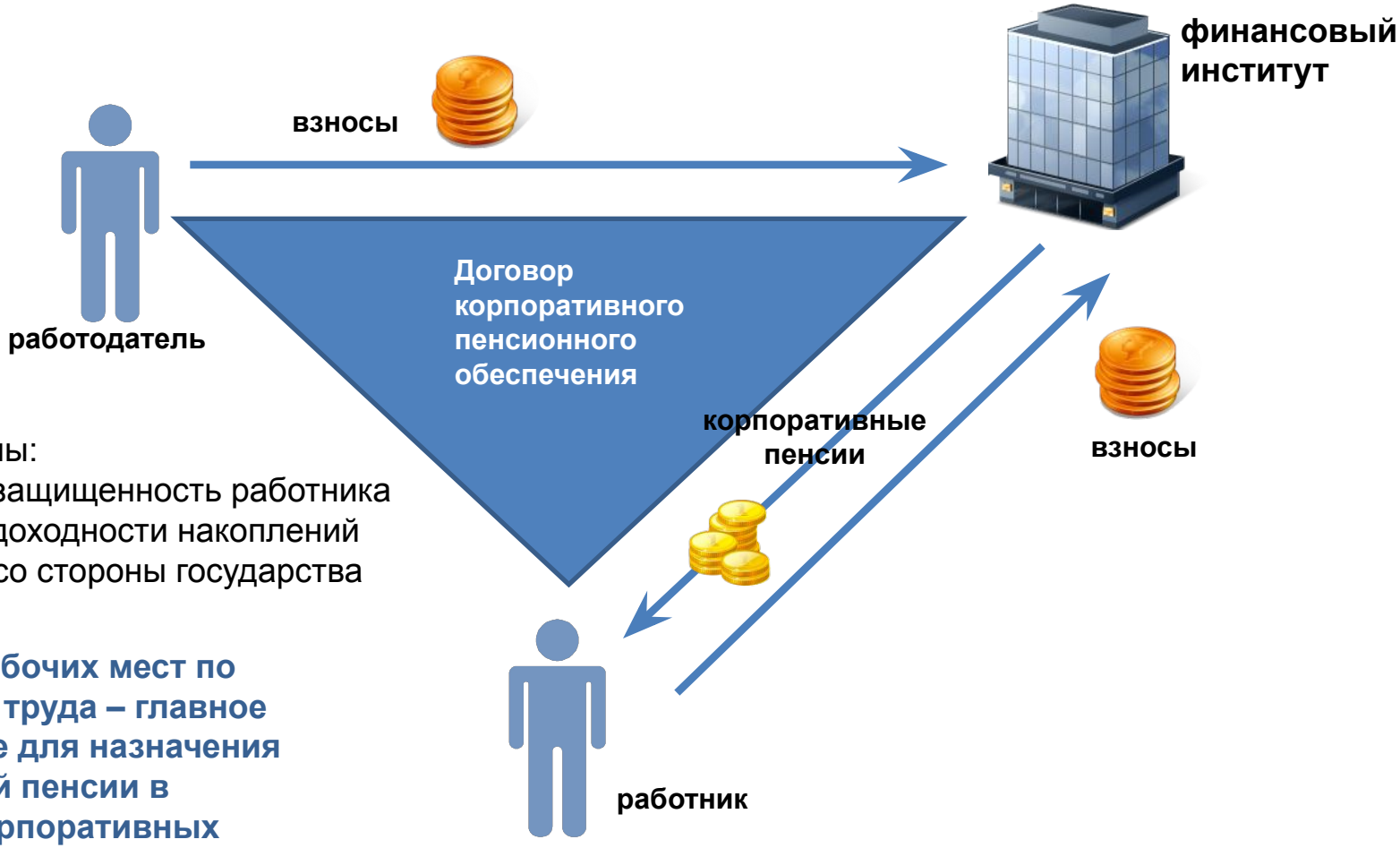
Права застрахованных лиц:

- **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



Плюсы системы:

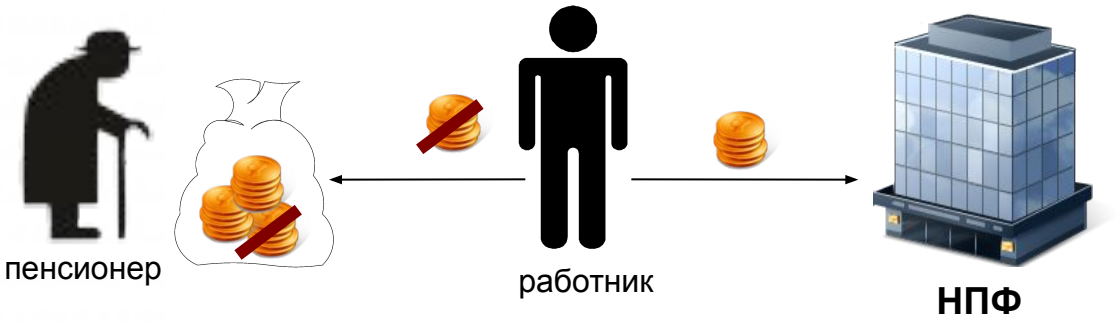
- б**о**льшая защищенность работника
- гарантия доходности накоплений
- контроль со стороны государства

Оценка рабочих мест по условиям труда – главное основание для назначения досрочной пенсии в рамках корпоративных пенсионных систем

Для работников сохраняются льготы и компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда

ДЕЙСТВУЮЩАЯ МОДЕЛЬ: НАКОПИТЕЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ

Нарушение принципа солидарности поколений



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

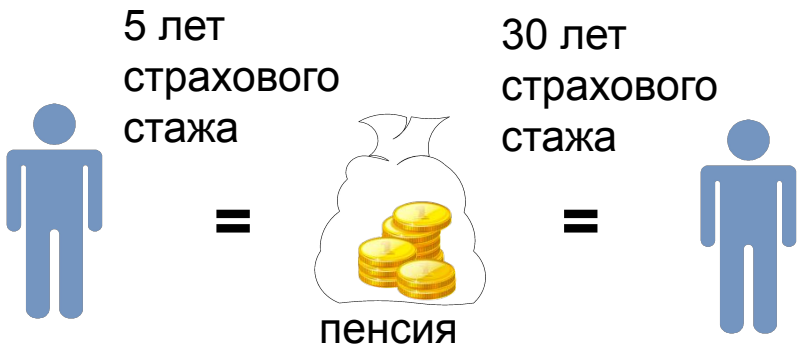
40 – 20 – 40 – 20

Платишь в течение 40 лет 20% от своего заработка –
получаешь пенсию 40 % от заработка в течение 20 лет

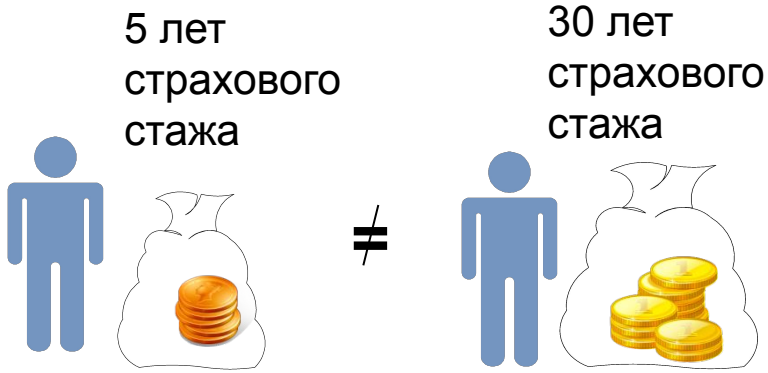
Пенсионное правило основано на том, что при начале работы в 20-25 лет
40 лет стажа можно выработать к 60-65 годам, при этом средний возраст жизни после назначения пенсии составляет 20 лет

БОЛЬШЕ СТАЖ – БОЛЬШЕ ПЕНСИЯ

Действующая модель



Предлагаемая модель



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 2,5 - 3 ПМП

- достижение максимальной сбалансированности пенсионной системы

- дефицит в 2030 г. снизится на **1,2%** ВВП, а в дальнейшем может быть ликвидирован при реализации мер, обеспечивающих:
  (а) расширение охвата населения обязательным пенсионным страхованием, включая вывод зарплат из «тени»
  (б) увеличение уровня облагаемой зарплаты
  (в) более поздний выход на пенсию

- развитие трехуровневой модели пенсионной системы (солидарная, корпоративная, частная) на основе развития корпоративных и частных пенсионных систем, расширения перечня финансовых институтов