

Международный форум
«Пенсионное и социальное страхование - 2011»

«Круглый стол»

Вопросы развития негосударственного пенсионного обеспечения, условия и принципы реализации корпоративных пенсионных программ в России.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ

О.М. Колобаев – советник Президента
НАПФ

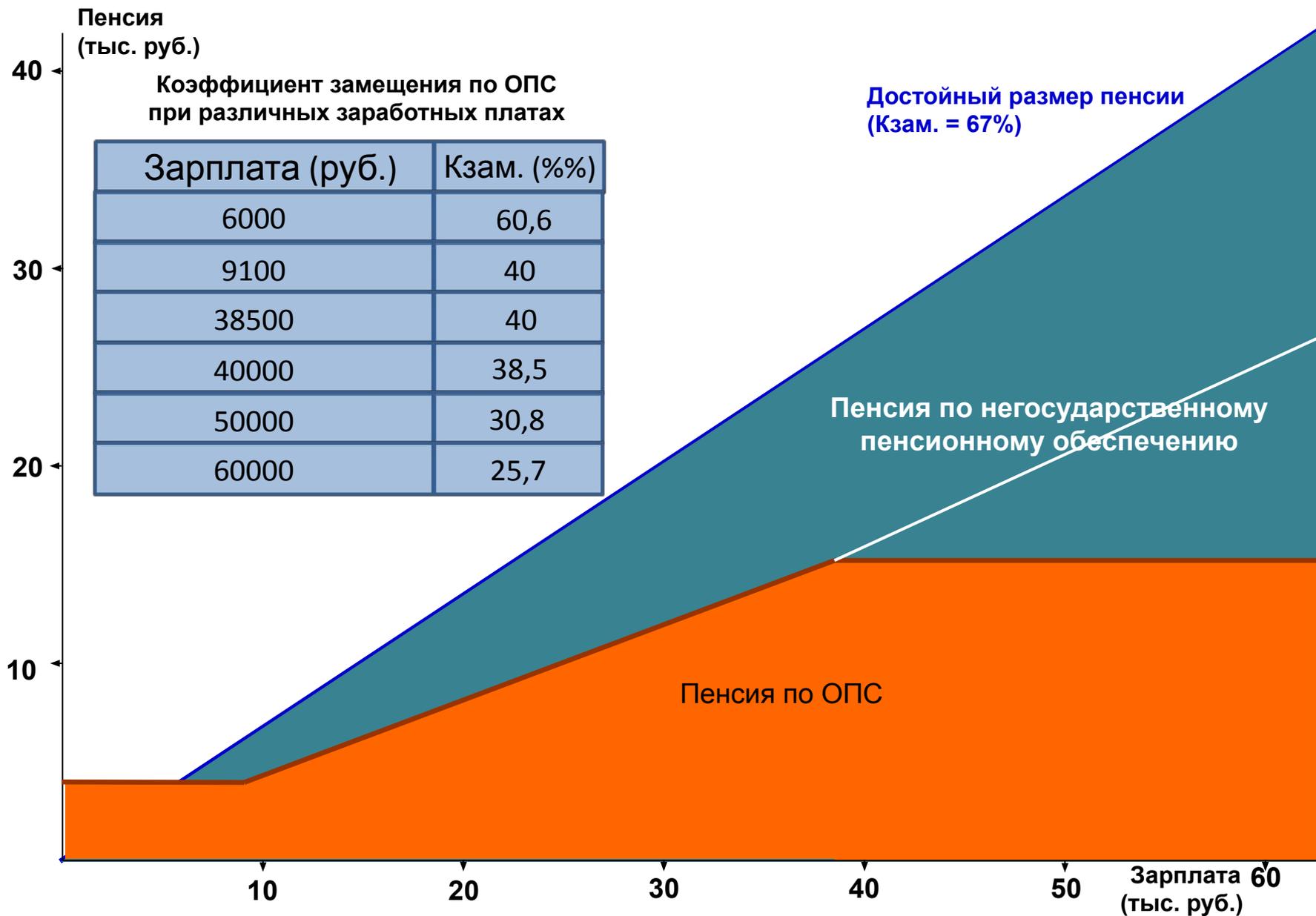
*Москва,
ЦВК «Экспоцентр»
5 октября 2011 г.*

Место КПП с пенсионной системе России

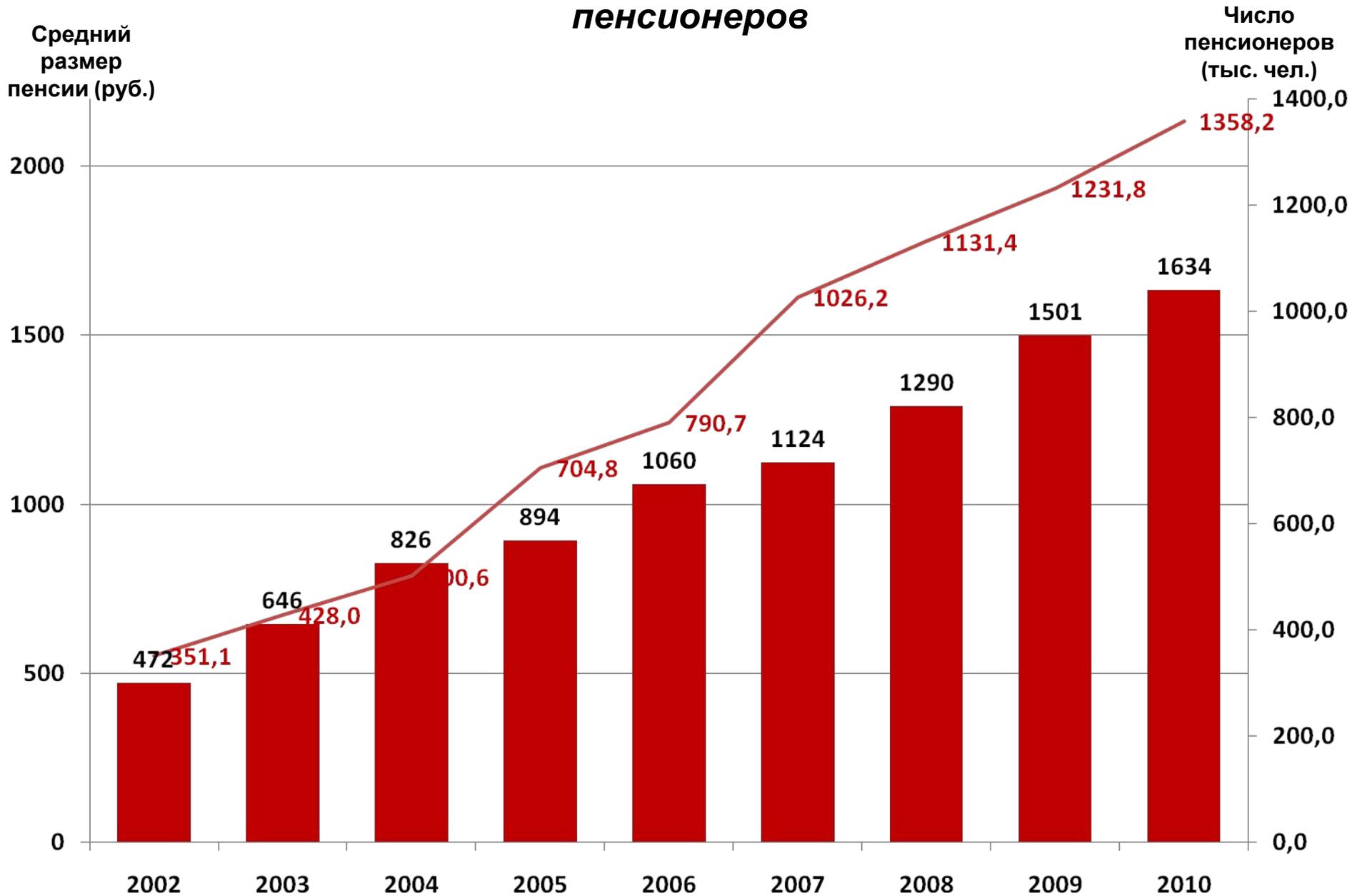
Программой пенсионной реформы 2001 года предполагалось построение единой пенсионной системы в Российской Федерации как совокупности создаваемых государством правовых, экономических и организационных институтов и норм, имеющих целью предоставление гражданам материального обеспечения в виде пенсии, и которая должна состоять из следующих частей:

- ❑ Государственного пенсионное обеспечение**
- ❑ Обязательного пенсионного страхования**
- ❑ Дополнительного пенсионного страхования и обеспечения** – как части пенсионной системы, обеспечивающей в дополнение к государственному пенсионному обеспечению и обязательному пенсионному страхованию предоставление пенсий за счет накопленных добровольных взносов работодателей и застрахованных лиц.

Потребность в негосударственном пенсионном обеспечении



Динамика среднего размера пенсии и числа пенсионеров



Участие НПФ в негосударственном пенсионном обеспечении (доля участников по НПО в общем числе клиентов фонда)

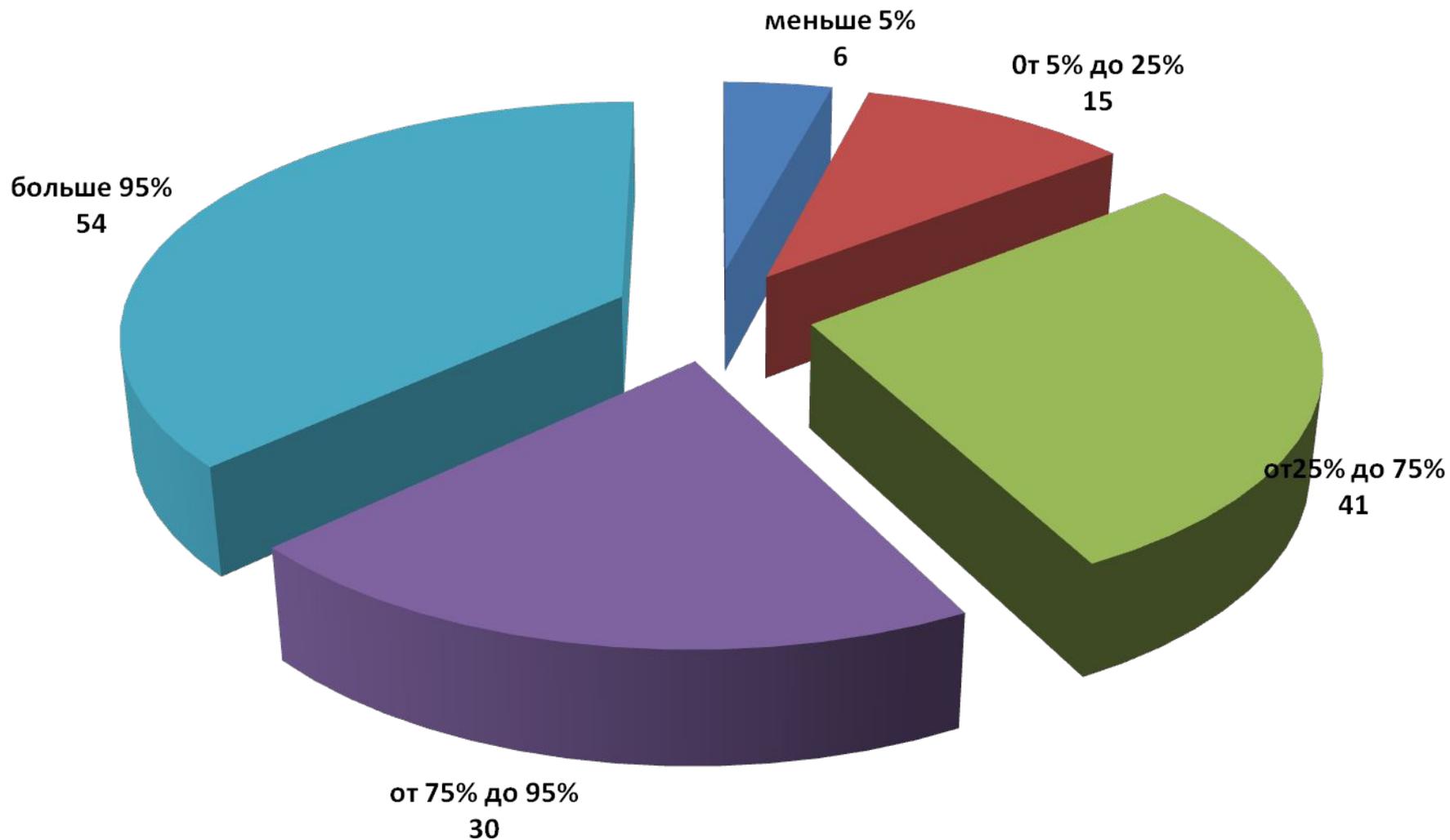
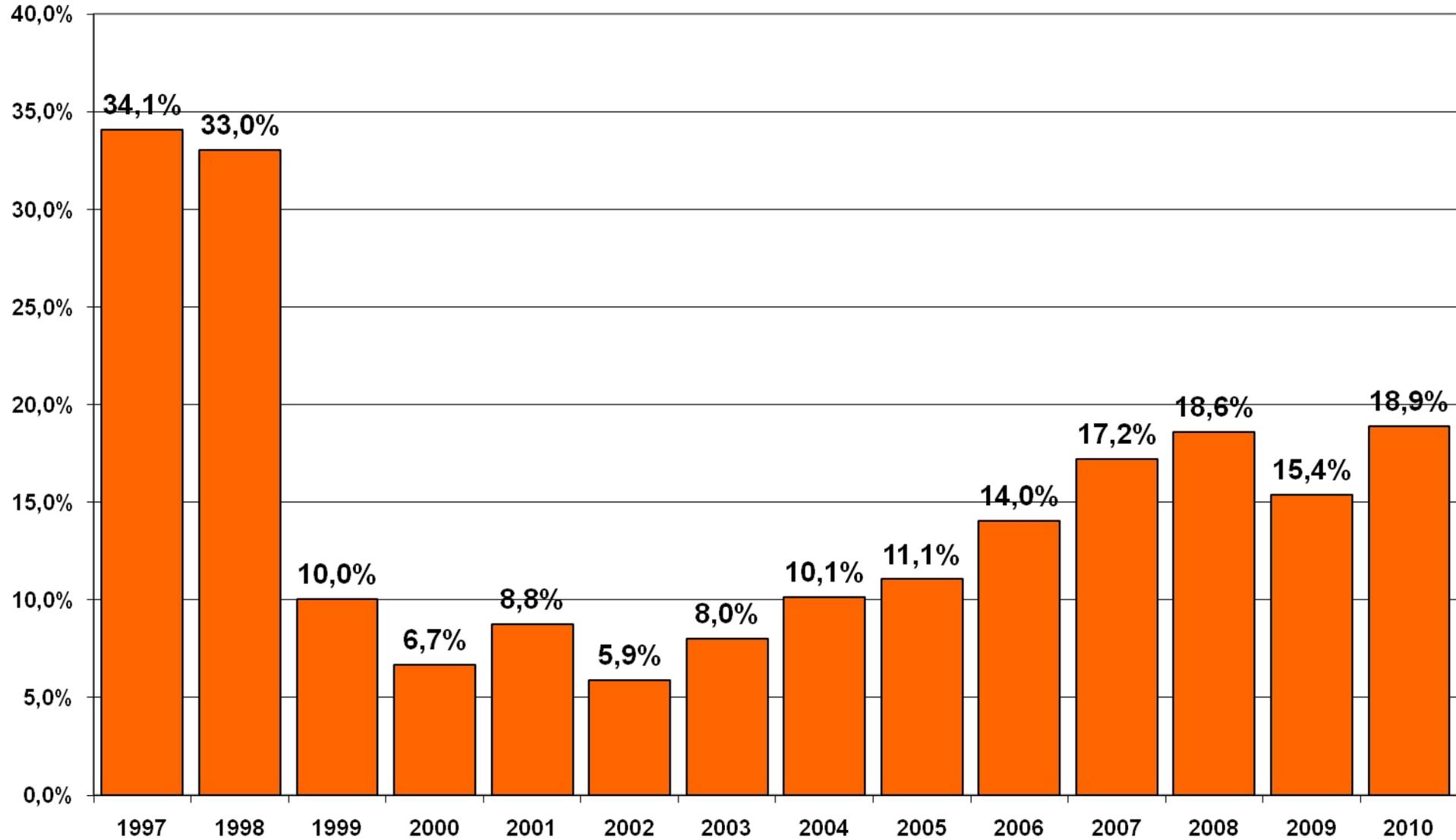


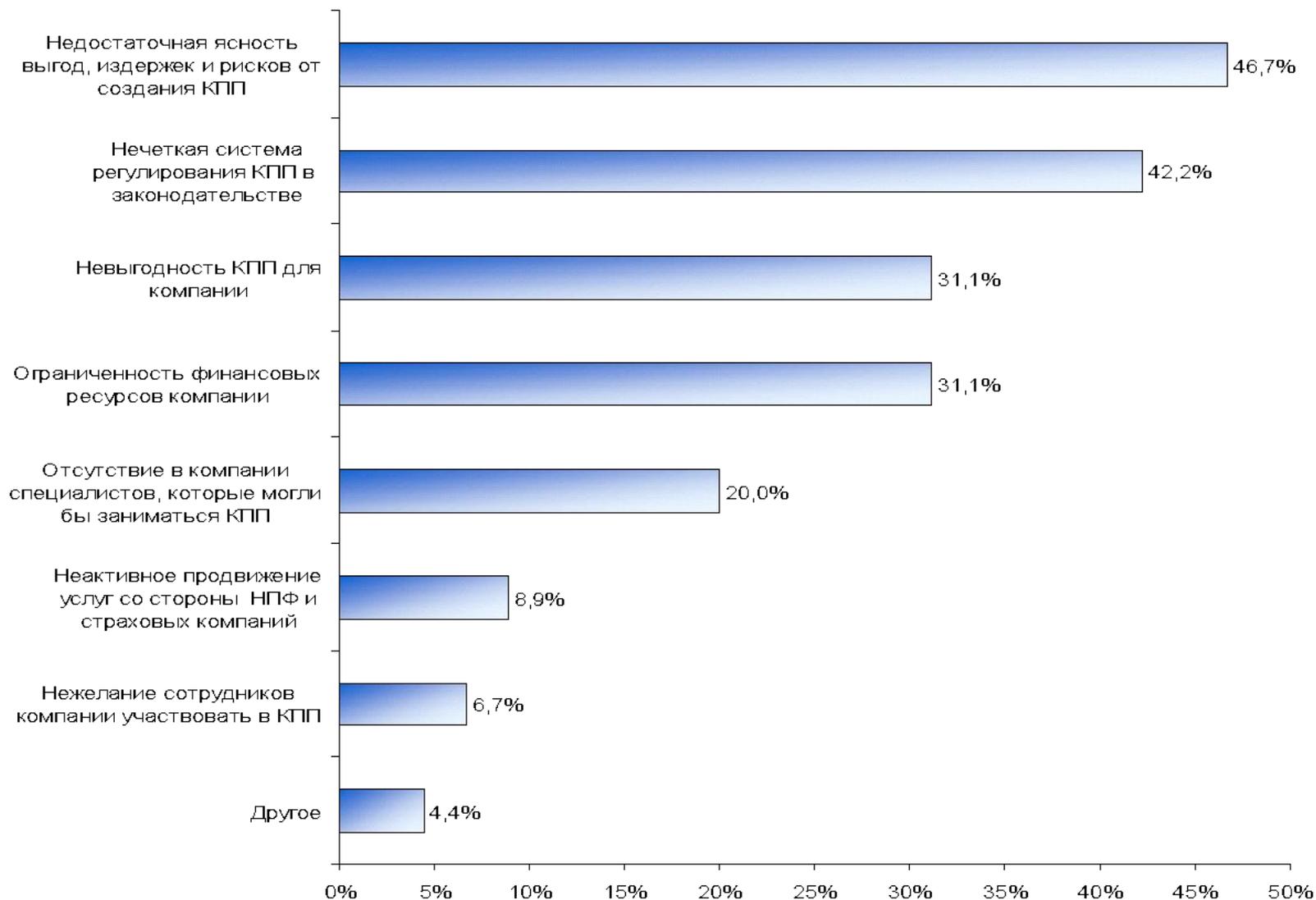
Диаграмма доверия



Основные показатели программы государственного софинансирования

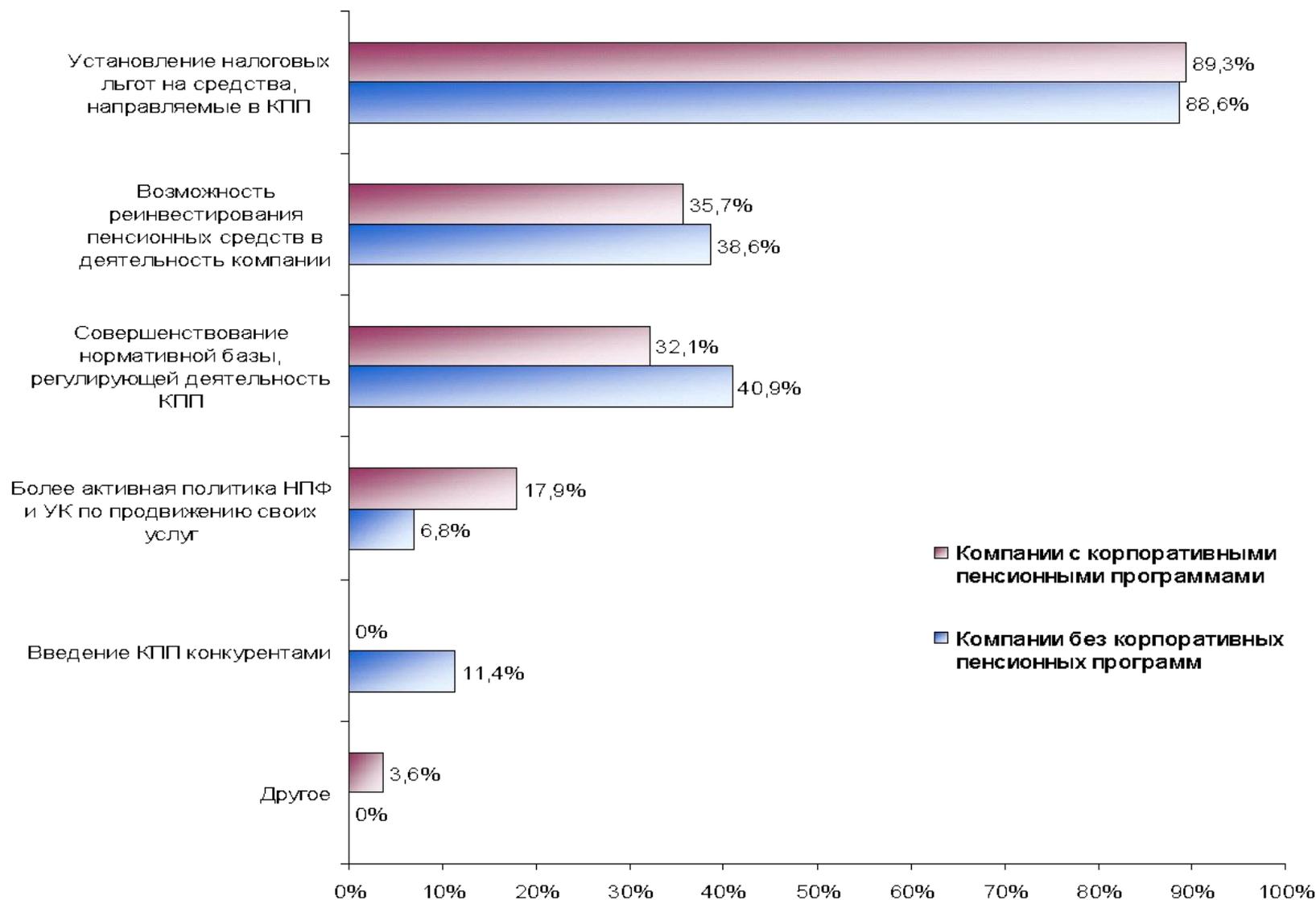
	2009 год	2010 год
Общее число застрахованных лиц на конец года (тыс. чел.)	2250,0	3983,8
Сумма поступивших взносов (млн. руб.)	2620,0	3603,3
В том числе взносы работодателей (млн. руб.)	18,3	35,9
Размер среднего взноса (руб.)	3471	4404
Число фактических плательщиков ДСВ (тыс. чел.)	725,4	810,0
Сумма государственного софинансирования (млн. руб.)	2495,0	3403,0
Число получателей софинансирования (тыс. чел.)	576,0	684,6

Основные причины, сдерживающие внедрение корпоративных пенсионных программ в российских компаниях



Источники: Ассоциация Менеджеров, 2006

Меры, способствующие дальнейшему развитию корпоративных пенсионных программ



Структура занятого в экономике населения

Всего занятых в экономике
69,4 млн. человек

Неформальный сектор
(33,7%)

Всего в организациях
46,0 млн. человек

Малые предприятия
(16,6%)

В крупных и средних предпр.
34,5 млн. человек

Крупные и средние
предприятия (49,7%)

Меры, принятые по совершенствованию налогообложения КПП

- Отмена начисления страховых взносов в социальные фонды (ранее ЕСН) на взносы работодателя в КПП.
- Возможность отнесения на затраты взносов в КПП в размере до 12% ФОТ.
- Исключение взносов работодателя из налогооблагаемой базы работника (введение НДФЛ на пенсионные выплаты из КПП).
- При наличии личных взносов работника возможность получения налогового вычета в размере до 120 тыс. рублей.

Нерешенные вопросы налогообложения

- Наличие налога на прибыль по доходу от размещения пенсионных резервов.
- Необходимость увеличения стандартного налогового вычета по пенсионным выплатам из КПП.

Совершенствование нормативной базы, регулирующей деятельность КПП

При построении корпоративной пенсионной программы необходимо иметь механизм достижения согласия по ключевым вопросам построения таких программ:

- право сотрудника на участие в программе (наличие или отсутствие ограничений на участие в программе);
- период ограничения использования (vesting period) – срок, до истечения которого работник не имеет права на получение в будущем корпоративной пенсии;
- возможность перенесения накопленных за время работы в компании пенсионных прав в случае увольнения из компании (pension portability);
- обязательность или добровольность участия в совместном финансировании пенсии, зависимость размера взноса предприятия от различных факторов (размера собственного взноса сотрудника, срока, оставшегося до выхода на пенсию, или срока работы после наступления пенсионных оснований, стажа работы в компании или смежных предприятиях холдинга, должностного оклада или штатной категории сотрудника);
- схемы и порядок выплаты пенсии (применение срочных или пожизненных выплат, возможность выбора схемы и порядка выплат);
- возможность наследования пенсионных накоплений.

Решение этих вопросов призвано, с одной стороны, обеспечить права работника (прежде всего при увольнении с предприятия) и в то же время, с другой стороны, позволяют работодателю использовать корпоративные пенсионные программы в качестве эффективного инструмента управления персоналом и обеспечивает заинтересованное участие работодателя в развитии пенсионной системы.

Заключение

- ❑ Дальнейшее развитие пенсионной системы России невозможно без всемерного развития систем добровольного пенсионного обеспечения и страхования, в том числе и корпоративных пенсионных программ в различных формах.
- ❑ Повышению эффективности обязательного пенсионного страхования будут способствовать:
 - ✓ стимулирование государством выплаты «белой» зарплаты;
 - ✓ совершенствование правового регулирования деятельности негосударственных пенсионных фондов, введение правового регулирования корпоративных пенсионных программ как особой сферы правоотношений на стыке гражданского, трудового и финансового права.
- ❑ Развитие негосударственного пенсионного обеспечения должно протекать в атмосфере заинтересованного отношения государства, работодателей и профсоюзов к формированию корпоративных пенсионных систем, дальнейшего развития принципов социального партнерства. Этому способствовало бы проведение регулярных консультаций по вопросам создания корпоративных пенсионных систем в рамках Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и других институтов социального взаимодействия.

Контакты

Национальная ассоциация негосударственных пенсионных фондов

Москва, ул. 2-я Звенигородская, д. 13, строение 42

Тел. (495) 287 85 78

E-mail: info@napf.ru