

Нелакомый кусочек

(о причинах слабого развития негосударственных пенсионных программ и других дополнительных (добровольных) форм участия граждан в формировании будущих пенсий в РФ)

В настоящее время система государственного пенсионного обеспечения не обеспечивает желаемого уровня жизни большинству пенсионеров, ряд экспертов указывает на отсутствие у большинства пенсионеров возможности иметь достойный уровень жизни, право на который гарантировано Конституцией РФ¹.

Данный вывод подтверждается, в частности, расчетами коэффициента замещения утраченного заработка. С 1995 г. коэффициент замещения постоянно сокращается (с 0,42 в 2002 г. до 0,32 в 2008 г., и, хотя после проведения валоризации в начале 2010 года несколько увеличился – до 0,42, уже в среднесрочной перспективе прогнозируется тенденция к его снижению до 0,3 - 0,32).

Долгосрочный прогноз при сохранении текущих параметров пенсионной системы показывает, что трудовая пенсия по старости к 2050 г. не будет превышать 1,6 - 1,7 прожиточных минимумов пенсионера, а материальное обеспечение 14-15 % пенсионеров будет ниже прожиточного минимума даже с учетом предоставляемых мер социальной поддержки.

Многочисленные программы негосударственного пенсионного обеспечения (НПО), предлагаемые негосударственными пенсионными фондами, призваны обеспечить возможность граждан накопить на будущую пенсию и являются дополнением к обязательной ее составляющей.

Системы НПО способны повысить уровень жизни пенсионера, выступая дополнительным источником его материального обеспечения, НПО минимизирует уровень стресса, вызванного снижением дохода после прекращения трудовой деятельности, делает этот переход менее ощутимым и более мягким.

В то же время НПО является едва ли не единственным способом обеспечения приемлемого коэффициента замещения в отношении лиц, чей заработок превышает предел страхуемого в системе ОПС.

НПО может снимать часть бремени с государства в вопросе пенсионного обеспечения граждан, а также нивелировать последствия, связанные с возможным снижением уровня жизни пенсионеров в случае негативных процессов в системе государственного пенсионного обеспечения (в частности, вызванных демографическими перекосами).

В то же время в НПО заложен колоссальный долгосрочный инвестиционный потенциал, который призван способствовать созданию новых рабочих мест, росту заработной платы и благосостояния общества, уровня и качества жизни граждан страны, а также реализации поставленной правительством задачи, создания миллионов современных высокопроизводительных рабочих мест в несырьевых секторах экономики.

И, безусловно, НПО потенциально является мощным инструментом мотивации персонала, работники рассматривают отчисления работодателя в систему НПО в качестве отложенной заработной платы, что мотивирует их на более качественный труд.

Таким образом, с точки зрения теории, программы НПО выглядят весьма эффективным инструментом с различных точек зрения.

Если рассматривать различные формы негосударственного пенсионного обеспечения за рубежом, то можно прийти к выводу, что теория близка к практике.

Негосударственное пенсионное обеспечение в развитых странах делает возможным достижение высоких показателей уровня и качества жизни населения, формирует достаточно высокий уровень доходов и трудовой мотивации.



Александра Николаевна Гвозденко

Вице-президент – директор по развитию

НПФ «Социальное развитие»



Ольга Николаевна Чернышева

Финансовый директор НПФ «Социальное

развитие»

¹ М.М. Аранжереев, И.Ю. Орлова Негосударственные пенсионные фонды: Учебное пособие / Под общ. ред. С.А. Хмелевской. – М.: Издательство Московского университета, 2012, - 224 с.

Сам менталитет граждан на западе определяет активное участие в процессе формирования будущей пенсии с первых лет трудовой деятельности, существует культура инвестирования и ответственности за свое будущее.

Немного иначе ситуация в части НПО выглядит в РФ. В настоящее время всего лишь 6,6 млн. человек накапливают в НПФ пенсию по добровольному (негосударственному) пенсионному обеспечению при численности экономически активного населения на конец 1 квартала 2012 года – 74,7 млн. человек (в том числе занятых в экономике – 69,4 млн. человек (по данным Госкомстата)). То есть накапливают самостоятельно в рамках НПО менее 10% экономически активного населения. При этом, например, в Ханты-Мансийском автономном округе в негосударственном пенсионном обеспечении участвует 35% занятого в экономике населения, а в ряде отраслей (нефтяная и газовая промышленность, транспорт, электроэнергетика, связь) негосударственным пенсионным обеспечением охвачено более 60% работающих.

Полтора миллиона человек являются получателями в негосударственных пенсионных фондах дополнительной (негосударственной) пенсии. В отраслях, охваченных негосударственным пенсионным обеспечением, удается обеспечить суммарный для всех видов пенсии коэффициент замещения, превышающий (с учетом размера заработной платы в отрасли) средний по стране на 12-15 %. Однако, даже этот факт не способствует широкому распространению негосударственного пенсионного обеспечения в нашей стране.

Вероятно, основная проблема кроется в низком уровне ответственности российских граждан за свое будущее, который в свою очередь, определяется особым, уникальным менталитетом. Такие черты национального характера, как пассивность и лень, прослеживаются даже в русских народных сказках. Пассивность граждан РФ в отношении будущей пенсии реализуется на практике не только в отношении программ НПО.

Начиная с 2008 года, у программ НПО появился достойный конкурент – государственная программа софинансирования пенсионных накоплений. Сравнение параметров программ НПО с параметрами программы софинансирования приведено в Таблице 1.

Таблица 1

Параметр сравнения	НПО	Программа софинансирования
Порядок внесения, размер и периодичность взносов	Клиент выбирает сам, по договоренности с ПФ	Определен 56 ФЗ
Порядок и период выплат	Клиент выбирает сам, по договоренности с НПФ	Определен 360 ФЗ, не менее 10 лет
Возможность правопреемства	Имеется, определяется выбранной пенсионной схемой	Имеется, в случае выбора срочной пенсионной выплаты
Возможность досрочного изъятия средств	Имеется, с возможными «штрафными санкциями»	отсутствует
Налоговые льготы для физических лиц	Участник имеет право на социальный налоговый вычет в сумме уплаченных в налоговом периоде дополнительных пенсионных взносов по Договорам НПО, но в совокупности по всем социальным налоговым вычетам не более 120 000 рублей в год. Получить социальный налоговый вычет можно по окончании налогового периода (года) при подаче налоговой декларации по НДФЛ в налоговую инспекцию по месту жительства.	С 1 января 2009 г. застрахованное лицо имеет право на социальный налоговый вычет в сумме уплаченных налогоплательщиком в налоговом периоде дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии (подпункт 5 пункта 1 статьи 219 НК РФ).
	С 1 января 2012 г. отменен вычет в сумме 400 руб., который предоставлялся каждому неработающему физическому лицу, получавшему пенсию за счет средств, сформированных в пользу клиента третьими лицами. п. 3) ст. 218 НК РФ утратил силу с 1 января 2012 г.	Выплаты не облагаются НДФЛ
Налоговые льготы для юридических лиц	В соответствии с п. 16 ст. 255 НК РФ, если учет пенсионных взносов ведется на именных счетах участников	С 1 января 2009 г. суммы уплачиваемых работодателем дополнительных взносов на накопительную часть трудовой пенсии

	<p>негосударственных пенсионных фондов, договор предусматривает выплату пенсий до исчерпания средств на именном счете участника, но не менее пяти лет, суммы уплачиваемых работодателем взносов относятся к расходам на оплату труда, а, следовательно, включаются в расчет налогооблагаемой базы по налогу на прибыль негосударственных пенсионных фондов, договор предусматривает выплату пенсий до исчерпания средств на именном счете участника, но не менее пяти лет, суммы уплачиваемых работодателем взносов относятся к расходам на оплату труда, а, следовательно, включаются в расчет налогооблагаемой базы по налогу на прибыль.</p> <p>Пенсионные взносы по договорам негосударственного пенсионного обеспечения не подлежат обложению страховыми взносами с 01.01.2010 года.</p>	<p>относятся к расходам на оплату труда, а, следовательно, включаются в расчет налогооблагаемой базы по налогу на прибыль (пункт 16 статьи 255 НК РФ).</p> <p>С 1 января 2010 г. дополнительные взносы на накопительную часть трудовой пенсии, уплаченные за счет работодателя в сумме не более 12 000 руб. в год на каждого работника, не облагаются страховыми взносами (подпункт 6 пункта 1 статьи 9 Федерального закона от 24 июля 2009 г. N 212-ФЗ);</p>
--	---	---

В апреле 2011 года преодолен экватор (2,5 года из 5) того периода деятельности, в течение которого возможно вступление в Программу государственного софинансирования (ФЗ от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», который вступил в силу 1 октября 2008 г.). По данным Пенсионного фонда России за время действия программы заявления о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии (отношения по ДСВ) подали почти 8 миллионов застрахованных лиц (около 11% занятого в экономике населения). В течение 2010 года поступило 3,6 млрд. рублей взносов, из них 35,9 млн. рублей – взносы работодателей. Размер среднего взноса составил 4404 рубля (то есть в 2010 году взносы по программе вносили 810 тыс. человек из почти четырех миллионов человек, вступивших в программу на 31.12.2010 г.). В 2011 году поступило 4 млрд. рублей взносов. При величине среднего взноса 5970 руб. это означает, что реально взносы в 2012 году вносили 670 тыс. человек из шести миллионов пятисот тысяч человек, вступивших в программу на 31.12.2011 г.

Пока не получило распространения и привлечение материнского (семейного) капитала в качестве источника формирования накопительной части трудовой пенсии. Из почти 257 тысяч заявок от семей, определившихся с основным направлением расходования средств материнского капитала, только 762 женщины (0,3%) направили эти средства на формирование накопительной части трудовой пенсии.

Это говорит о некоей общей тенденции в отношении российских граждан к вопросам, связанным с необходимостью задумываться о пенсии.

В нашей стране выплата пенсий все еще воспринимается как функция исключительно государства, а система негосударственного пенсионного обеспечения только лишь делает первые шаги в направлении своего развития.

В то же время, безусловно, определенное влияние на процессы развития пенсионного рынка оказывает недоверие граждан к политике государства в целом, и к системе НПФ в частности.

Отрадно, что ситуация постепенно смещается в сторону большей инициативности в вопросе принятия решений, потенциально влияющих на размер будущих пенсий (судя по результатам развития ОПС (общее число застрахованных лиц, формирующих свои пенсионные накопления в НПФ уже превысило 15,4 млн. человек, что составляет 20,7 % общего числа граждан, у которых формируются пенсионные накопления)), но это происходит крайне медленно.

В ситуации низкой активности граждан стираются границы между различными способами формирования пенсионного капитала, задачей общества становится формирование культуры пенсионных накоплений (сбережений), повышение уровня финансовой грамотности. Так, экспертами высказывается вполне логичное мнение о распространении принципов, заложенных в программе государственного софинансирования, на перспективные программы содействия развитию добровольных пенсионных накоплений граждан. Данное мнение удачно сочетается с целями развития добровольных форм накопления на будущую пенсию.

На состоявшемся 24.04.2012 г. расширенном заседании Государственного совета по ключевым приоритетам развития России было подчеркнуто: необходимо определиться, какую роль будет играть государственная пенсия – социальной помощи или страховки от потери заработка, какие финансовые инструменты надо предоставить всем трудоспособным гражданам для формирования долгосрочных сбережений, как стимулировать работодателей к развитию добровольного пенсионного страхования своих работников и, наконец, как обеспечить условия для деятельного долголетия. На решение этих задач ориентирует и Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», установивший основные приоритеты Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы.

Попробуем разобраться более глубоко, что кроме недоверия и низкой активности граждан, влияет на темпы развития дополнительных форм пенсионного обеспечения.

Среди основных факторов, оказывающих влияние на развитие добровольных пенсионных программ, выделим маркетинговые, налоговые, финансовые и кадровые (Таблица 2).

Таблица 2

Факторы, оказывающие влияние на темпы развития дополнительных (добровольных) форм пенсионного обеспечения

Факторы	Работник	Работодатель
Маркетинговые	Основная проблема: отсутствие широкой пропаганды дополнительных пенсионных программ со стороны государства. Понимание того, что НПФы – часть пенсионной системы страны, и того, что НПФы находятся под жестким контролем государства, своевременно сформировано не было. За время построения социализма был сформирован стойкий стереотип: «пенсия граждан – забота государства». Политика, проводимая государством в последнее время, активно подпитывала эти убеждения (валоризация, индексация пенсий). Иждивенческие настроения в вопросе собственного будущего преобладают среди среднестатистических работников российских компаний, вне зависимости от их размеров, люди предпочитают все тратить на текущие нужды, надеясь на то, что о будущем позаботится государство, компания, в которой они работают, президент страны... кто угодно, только не они сами. Кроме того, пенсионные продукты традиционно относят к услугам пассивного спроса, требующим особо активного маркетингового воздействия, что не всегда реализуемо в условиях консервативного пенсионного законодательства, содержащего в себе массу ограничений.	На сегодняшний день программами дополнительного пенсионного обеспечения пользуются в основном, крупные компании – работодатели. С одной стороны, это связано с построением «социально ответственного бренда», с другой стороны, причины чисто экономические – программы НПО рассматриваются как наиболее удобный для работодателя способ формирования лояльности сотрудников.
Налоговые	Подпункт 4 пункта 1 ст. 219 НК РФ предусматривает освобождение сумм уплаченных налогоплательщиком в налоговом периоде пенсионных взносов по договору (договорам) негосударственного пенсионного обеспечения, заключенному (заключенным) налогоплательщиком с негосударственным пенсионным фондом в свою пользу и (или) в пользу супруга (в том числе в пользу вдовы, вдовца), родителей (в том числе усыновителей), детей-инвалидов (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством) от налога на доходы физических лиц. Но, так как освобождение предоставляется в рамках социального налогового вычета, его необходимо заявить либо путем подачи декларации по налогу на доходы физических лиц, либо путем написания заявления в	С точки зрения работодателя формирование негосударственной пенсии для сотрудников возможно, условно, с использованием двух видов инструментов: солидарный пенсионный счет (СПС) и именные пенсионные счета (ИПС). Чаще для учета взносов используются солидарные пенсионные счета (СПС), так как именно за счет применения СПС работодатель получает удобное средство управления и эффективного перераспределения накапливаемых в пользу сотрудников средств. В случае использования СПС, в рамках одного счета формируется «пенсионная копилка» для всех сотрудников. На этапе накопления обязательства перед сотрудниками являются условными. При наступлении

	<p>бухгалтерию предприятия, если взносы уплачиваются через работодателя. В любом случае, и тот и другой способ требуют представления налогоплательщиком в ИФНС документов, подтверждающих его фактические расходы по негосударственному пенсионному обеспечению.</p> <p>Упрощение данных процедур может способствовать в определенной степени повышению привлекательности НПО в глазах потенциальных клиентов.</p> <p>С 1 января 2012 г. отменен вычет в сумме 400 руб., который предоставлялся каждому неработающему физическому лицу, получавшему пенсию за счет средств, сформированных в пользу клиента третьими лицами.</p> <p>п. 3) ст. 218 НК РФ утратил силу с 1 января 2012 г.;</p> <p>В целях стимулирования развития программ НПО, необходимо освободить от налогообложения выплаты негосударственных пенсий, осуществляемые из сумм, сформированных за счет взносов третьих лиц в пользу клиента.</p>	<p>определенных обстоятельств (оговоренных в положении об НПО организации) работник либо получает пенсию с СПС, либо осуществляется перевод причитающихся работнику сумм на ИПС. В качестве источника формирования пенсионного капитала при использовании солидарного пенсионного счета выступает чистая прибыль. Соответственно данный вид негосударственного пенсионного обеспечения сотрудников могут позволить себе только компании с достаточно высокой рентабельностью.</p> <p>В качестве альтернативы можно рассматривать использование ИПС. В соответствии с пп. 16 ст. 255 НК РФ суммы платежей (взносов) работодателей по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, заключенным в пользу работников с негосударственными пенсионными фондами, имеющими лицензии, выданные в соответствии с законодательством Российской Федерации на ведение соответствующих видов деятельности в Российской Федерации, могут относиться на расходы по оплате труда, уменьшая тем самым налогооблагаемую прибыль. При этом договоры негосударственного пенсионного обеспечения должны предусматривать выплату пенсий до исчерпания средств на именном пенсионном счете участника, но в течение не менее пяти лет.</p> <p>Однако, на практике оказывается, что данные пенсионные схемы несут в себе гораздо больше налоговых рисков, нежели дают преференций работодателю. Например, в случае увольнения работника, работодатель либо должен восстановить перечисленные взносы в налоговом учете, исключив их из себестоимости и пересчитав налог на прибыль, либо «подарить» взносы сотруднику и отслеживать, чтобы пенсия выплачивалась ему не менее пяти лет.</p> <p>В то же время, в рамках использования таких пенсионных схем (с возможностью отнесения взносов на издержки) могут возникнуть дискуссионные вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какой сценарий должен реализовываться в случае недожития сотрудника до пенсии? 2. Какой сценарий должен реализовываться, в случае, если общая сумма сформированных в пользу сотрудника средств не позволяет назначить негосударственную пенсию в сумме равной или более минимального размера пенсии, установленного законодательно. Может возникнуть ситуация, когда предприятие должно будет доплатить на ИПС необходимую сумму для обеспечения возможности назначить негосударственную пенсию в сумме не менее минимально допустимой. <p>Наследование в рамках таких пенсионных схем (с возможностью отнесения взносов на издержки) – также тема для дискуссий.</p> <p>Безусловно, такие дискуссионные моменты сдерживают развитие пенсионной системы в части негосударственных пенсионных программ.</p>
<p>Финансовые</p>	<p>Для обеспечения приемлемого коэффициента замещения, сформированного за счет дополнительных пенсионных программ, работнику необходимо не только приобретать продукт (услугу) с отложенным во времени полезным эффектом, но и отрывать средства от текущего потребления, при этом важен не только размер</p>	<p>Дискуссионные моменты, связанные с применением пенсионных схем, предполагающих возможность отнесения взносов работодателя на расходы по оплате труда, затрудняют развитие практики внедрения дополнительных пенсионных программ в организациях. Пенсионные схемы, требующие</p>

	взносов, но и период накопления, для многих участие в программах НПО может оказаться непозволительной роскошью (либо восприниматься как непозволительная роскошь).	отчислений из чистой прибыли могут быть доступны только крупным предприятиям и организациям с достаточно высоким уровнем рентабельности.
Кадровые	Формирование активной позиции граждан в части использования дополнительных пенсионных программ возможно одновременно с формированием доверия к пенсионным продуктам, при этом определяющее значение имеет уровень квалификации обслуживающего персонала и продающего звена участников пенсионного рынка.	В силу специфики пенсионных программ, их активное внедрение на предприятиях возможно только при участии квалифицированных сотрудников НПФ. Поэтому, задача, на будущее – повышение уровня квалификации сотрудников НПФ, их профессиональное развитие.

Таким образом, *существует масса сдерживающих факторов, которые мешают развитию добровольных форм пенсионного обеспечения в нашей стране.* Практика показывает, что низкие темпы развития имеют место не только в части программ НПО, даже широко освещенная в СМИ программа государственного софинансирования не набрала больших масштабов в процессе своей реализации. Для обеспечения качественного уровня роста в этом направлении необходимо развивать культуру ответственного отношения российских граждан к собственному будущему, работать над повышением доверия к пенсионной системе страны и государству в целом (вопрос доверия является многоаспектным и может рассматриваться в качестве отдельной темы, заслуживающей особого внимания), обеспечивать широкую пропаганду с участием государства в части вопроса формирования будущей пенсий и необходимости самостоятельного участия в этом процессе, предпринять комплекс мер законодательного характера, которые сделают участие в системе НПО для потенциального клиента более привлекательным, а также постоянно повышать уровень квалификации сотрудников, занятых в сфере ОПС и НПО.