

Корпоративные пенсионные программы и Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации

Реформирование института досрочных пенсий и развитие корпоративного пенсионного обеспечения названы в числе основных направлений реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2012 г. № 2524-р.

Создание и развитие корпоративного пенсионного обеспечения рассматривается в Стратегии как необходимое условие построения полномасштабной системы пенсионного обеспечения в рамках трехуровневой модели.



Олег Михайлович Колобаев
Советник президента НП
«НАПФ»

Корпоративное пенсионное обеспечение должно способствовать решению следующих основных задач:

- формированию уровня пенсий, обеспечивающих приемлемый коэффициент замещения для лиц с уровнем заработной платы выше среднего;
- реформированию института досрочных пенсий;
- развитию инструментов управления персоналом в целях повышения его мотивации к качественному исполнению трудовых обязанностей и закреплению на рабочих местах лучших работников.

Действующая в настоящее время система установления досрочных пенсий, созданная в период существования СССР, не соответствует современным условиям рыночной экономики и, кроме того, социально несправедлива. Ее реформирование является сложной и комплексной задачей, в рамках выполнения которой необходимо принять меры по улучшению условий труда и созданию стимулов для работодателей, обеспечивающих модернизацию рабочих мест. Кроме того, нужны меры по сокращению уровня смертности и травматизма от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по созданию условий для экономической мотивации работодателей, улучшающих условия труда.



Основными принципами преобразования системы досрочных пенсий в Стратегии названы:

- сохранение системы социальных гарантий работникам, занятым на производствах с особыми условиями труда,
- поддержание доверия граждан к закону и действиям государства, недопустимость произвольных изменений в законодательстве Российской Федерации,
- установление переходного периода в целях адаптации граждан к новым условиям пенсионного обеспечения.

С учетом различий в приобретенных правах на досрочную трудовую пенсию в Стратегии выделены три категории застрахованных лиц, в отношении которых предполагается использовать различные подходы к формированию и выплате досрочных пенсий.

1. Лица, имеющие полный стаж на соответствующих видах работ (специальный стаж), то есть сформировавшие право на назначение и получение трудовой пенсии по старости ранее достижения общеустановленного возраста, для которых сохраняется право на назначение и выплату досрочных трудовых пенсий в рамках обязательного пенсионного страхования.

2. Лица, имеющие неполный специальный стаж и не сформировавшие право на досрочную трудовую пенсию.

Эти лица приобретают право на включение в специальный стаж периодов работы в особых условиях труда и сохраняют право на назначение досрочных трудовых пенсий **при условии уплаты работодателем в их пользу страховых взносов по дополнительному тарифу.**

В отношении этих лиц, предполагается также возможность создания работодателем системы дополнительных социальных гарантий, при наличии которых работодатели будут освобождаться от уплаты страховых взносов по дополнительному тарифу, а у работников взамен права на назначение досрочных трудовых пенсий в системе обязательного пенсионного страхования будут формироваться соответствующие права на социальные гарантии в корпоративных системах.

3. Лица, не имеющие специального стажа (то есть впервые поступающие на работу в особых условиях труда).

В Стратегии установлено, что для этих лиц соответствующими работодателями в рамках социального партнерства (то есть зафиксированные в коллективных либо трудовых договорах или в локальных нормативных актах) могут предоставлять дополнительные социальные гарантии, включающие:

- право на корпоративную пенсию (досрочную и (или) дополнительную);



- иные гарантии и компенсации, включая выплаты компенсационного характера к заработной плате,
- дополнительное страхование на случай риска возможной утраты заработка вследствие досрочной потери профессиональной трудоспособности в связи с длительной занятостью работников на рабочих местах с опасными и вредными производственными факторами.

Условия и порядок формирования такой системы дополнительных социальных гарантий должны быть зафиксированы в коллективных либо трудовых договорах или в локальных нормативных актах.

Основные параметры и условия предоставления указанных гарантий и компенсаций предполагается устанавливать с учетом позиции Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Таким образом, можно сделать вывод, что лицам, впервые поступающим на работу в особых условиях труда, вместо формирования прав на назначение досрочных трудовых пенсий в рамках обязательного пенсионного страхования будет предоставлена система социальных гарантий, которые, как предполагается, должны полностью компенсировать работнику вред, наносимый работой в особых условиях.

Для введения в действие этого положения необходима разработка, принятие и вступление в действие большого количества законодательных и других нормативных актов.

Часть таких законопроектов, - «О деятельности финансовых институтов по формированию и реализации пенсионных программ в Российской Федерации», «О корпоративных пенсионных системах в Российской Федерации», отмечены в Стратегии как представленные в Правительство Российской Федерации, и уже начали циркулировать в профессиональной среде.

Настоящая статья посвящена рассмотрению только отдельных положений по формированию права на корпоративную пенсию (досрочную и (или) дополнительную) и не затрагивает других видов компенсаций (выплат компенсационного характера к заработной плате, дополнительного страхования на случай риска возможной утраты заработка вследствие досрочной потери профессиональной трудоспособности в связи с длительной занятостью работников на рабочих местах с опасными и вредными производственными факторами).

Негосударственное (добровольное) пенсионное обеспечение является важной составляющей накопительного компонента и неотъемлемой частью пенсионной системы России.

Необходимость развития в дополнение к трудовым пенсиям дополнительного пенсионного обеспечения и страхования в направлении передачи большего объема прав и ответственности в этой



сфере в компетенцию работодателей и работников предусматривалась всеми программами реформирования пенсионной системы¹.

Негосударственные пенсии позволяют гибко учитывать отраслевые и территориальные особенности, а также индивидуальные запросы и ожидания граждан при определении суммарного уровня материального обеспечения по окончании трудовой деятельности.

Дальнейшее расширение и развитие дополнительного (негосударственного) пенсионного обеспечения и страхования дает возможность решать следующие задачи:

- повышение уровня жизни пенсионеров - участников негосударственных пенсионных фондов и других категорий, охватываемых дополнительными видами пенсионного обеспечения и страхования;
- развитие социального партнерства работодателей и работников;
- привлечение свободных средств организаций и граждан в российскую экономику для финансирования государственных инвестиционных проектов и программ через систему размещения пенсионных резервов негосударственных пенсионных фондов;
- использование влияния пенсионных планов (программ) предприятий, отраслей и регионов для решения вопросов занятости и перераспределения экономически активного населения.

Важнейшим условием развития негосударственного пенсионного обеспечения является заинтересованное отношение государства, работодателей и профсоюзов к формированию корпоративных пенсионных систем, дальнейшее развитие принципов социального партнерства. Этому способствовало бы проведение регулярных консультаций по вопросам создания таких систем в рамках Российской Трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и других институтов социального взаимодействия.

Большое значение для привлечения граждан к формированию своих пенсионных накоплений могло бы иметь распространение на личные взносы граждан, вносимых ими в рамках личных договоров о негосударственном пенсионном обеспечении, принципов, отработанных в ходе реализации программы государственной поддержки, предусмотренной Федеральным законом от 30.04.2008 года № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений». Это особенно важно, поскольку действие этой программы (в части возможности вступления в нее) заканчивается в октябре 2013 года.

¹ Концепция реформы системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации, одобренная Постановлением Правительства Российской Федерации от 7.08.1995 № 790.

Программа пенсионной реформы в Российской Федерации, одобренная Постановлением Правительства Российской Федерации от 20.05.1998 № 463.

Программа пенсионной реформы в Российской Федерации, одобренная Правительством Российской Федерации 17 апреля 2001 г.



Негосударственное пенсионное обеспечение в России исторически развивается в направлении преимущественного развития корпоративных пенсионных систем. Около 80% всех пенсионных взносов по негосударственному пенсионному обеспечению, вносимых в негосударственные пенсионные фонды, поступают по договорам с юридическими лицами.

После опубликования Концепции пенсионной реформы 1995 года ряд компаний, профсоюзных организаций и негосударственных пенсионных фондов (РАО «ЕЭС России», предприятия Министерства путей сообщения, морского транспорта, атомной энергетики) высказали заинтересованность в создании корпоративных пенсионных систем в отраслях экономики, регионах и отдельных компаниях. Как правило, в рамках этих систем предусматривалось и решение вопроса о выплате досрочных пенсий.

Низкий уровень как абсолютных, так и относительных размеров пенсий, наличие в течение долгого времени ограничений по максимальному размеру пенсий негативно сказывались, прежде всего, на работниках, имеющих относительно высокий уровень оплаты труда. Это послужило причиной дальнейшего развития корпоративных пенсионных программ в направлении повышения уровня пенсионного обеспечения работников, прежде всего, в отраслях, имеющих наибольший уровень заработной платы и устойчивое финансовое положение.

Следует отметить, что в настоящее время только негосударственные пенсионные фонды имеют реальный опыт организации корпоративных пенсионных программ, в которых принимают участие свыше 6 млн. работников предприятий и организаций и которые осуществляют выплаты негосударственной пенсии более чем 1,5 млн. человек

Негосударственное пенсионное обеспечение реализуется в форме пенсионных систем отдельных отраслей и крупных корпораций или в форме корпоративных пенсионных программ средних компаний. Корпоративные пенсионные программы успешно функционируют более чем на 300 предприятиях и организациях 13 отраслей хозяйства, в том числе на: ОАО «Газпром», ОАО РЖД, ОАО ЛУКОЙЛ, ОАО «НК Роснефть»; предприятиях системы электроэнергетики, ОАО ГМК «Норильский никель», ОАО «Сибирьтелеком»; ОАО «Российская самолетная корпорация МИГ», ОАО «Северсталь», ОАО «Сургутнефтегаз», Новолипецкий металлургический комбинат, ФГУП ПО «Уральский оптико-механический завод» и др.).

Представители иностранных и транснациональных компаний на территории России (ТНК-ВР, Philip Morris International, British American Tobacco, Tetra Pak, Bonduelle и др.) также декларируют корпоративные пенсионные программы в рамках социального пакета, предоставляемого компанией собственным сотрудникам.



Корпоративная пенсионная программа представляет собой совокупность мероприятий и нормативных актов, определяющих порядок взаимодействия работодателя, работников (или их представителей в лице профсоюза) и пенсионного провайдера (например, негосударственного пенсионного фонда) с целью создания сбалансированной системы формирования дополнительной пенсии работнику компании.

Насколько полно такая программа удовлетворяет потребностям работодателя и работников, насколько она является инструментом действенной кадровой политики, в значительной степени зависит от уровня развития в компании принципов социального партнерства².

Юридической основой отношений сторон при реализации корпоративной пенсионной программы (КПП) является система договоров.

Вопросы финансирования КПП, порядка приобретения работником права на получение негосударственной пенсии, порядок определения размера пенсий, права и обязанности администрации и работников в процессе реализации КПП **являются предметом трудовых отношений**, коллективного или трудового договора.

Формой установления отношений компания – работники является «Положение о негосударственном пенсионном обеспечении работников компании».

В Положении устанавливаются принятые в корпоративной пенсионной программе пенсионные планы и для каждого из них – условия финансирования, условия приобретения работником права на получение негосударственной пенсии, порядок определения размера пенсий, права и обязанности администрации и работников в процессе реализации КПП.

Положение принимается с соблюдением процедуры принятия коллективного договора и признается его неотъемлемой частью. Оно является, как правило, документом более длительного действия, чем коллективный договор, который принимается по общему правилу на 3 года.

На предприятиях, не имеющих коллективного договора, подобное Положение может быть принято администрацией.

Кроме Положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников компании в процессе разработки и внедрения корпоративной пенсионной программы необходимо юридическое

² Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Из Трудового кодекса Российской Федерации).



оформление участия работников в КПП путем внесения соответствующих дополнений в трудовые договоры. В трудовых договорах необходима ссылка на действующее в организации Положение и конкретный пенсионный план, предоставляемый работнику из числа приведенных в Положении.

Реализация корпоративной пенсионной программы обеспечивается через финансовую организацию - «провайдер пенсионной программы».

По сложившейся в России практике единственным финансовым институтом, выступающим в качестве «пенсионного провайдера» являются негосударственные пенсионные фонды.

Это связано с целым рядом причин:

- негосударственные пенсионные фонды, в соответствии с действующими нормативными документами, являются единственным социально-финансовым институтом, для которого (в отличие от банков, страховых организаций и тем более предприятий) деятельность в области негосударственного пенсионного обеспечения (наряду с деятельностью по обязательному пенсионному страхованию) является исключительным видом деятельности, при этом использование средств пенсионных резервов и пенсионных накоплений по обязательному пенсионному страхованию законодательно строго регламентировано;

- негосударственные пенсионные фонды, являясь по своей организационно-правовой форме некоммерческими организациями, не имеющими целью получение прибыли для учредителей, в наибольшей степени доступны для контроля за использованием привлеченных средств и позволяют успешно решать вопросы, связанные с предупреждением возможных конфликтов интересов сторон корпоративной пенсионной программы;

- к настоящему времени система государственного контроля за деятельностью негосударственных пенсионных фондов является одной из самых регламентированных и включает в себя лицензирование фондов, унифицированную систему бухгалтерского учета, обязательные ежегодные аудиторские проверки и актуарное оценивание фондов, отчетность перед государственным уполномоченным органом и публичное раскрытие информации о результатах деятельности.

В процессе реализации корпоративной пенсионной программы отношения компания – негосударственный пенсионный фонд регулируются **договором о негосударственном пенсионном обеспечении**.

Договор о негосударственном пенсионном обеспечении регулирует отношения компании с фондом, возникающие в связи с негосударственным пенсионным обеспечением работников компании.



В случае применения пенсионного плана, построенного на совместном финансировании, отношения между фондом и работниками, которые также являются вкладчиками, регулируются индивидуальными договорами о негосударственном пенсионном обеспечении, заключенными в рамках договора между компанией и НПФ.

Договор о негосударственном пенсионном обеспечении и индивидуальные договоры разрабатываются в соответствии с Федеральным законом «О негосударственных пенсионных фондах» и Правилами корпоративной пенсионной программы.

Правила корпоративной пенсионной программы должны регулировать порядок внесения пенсионных взносов в фонд, правила распределения инвестиционного дохода, порядок предоставления участникам права требования по счету, права и обязанности фонда, вкладчиков (при совместном финансировании – компании и его работников) и участников, порядок назначения и выплаты дополнительной (негосударственной) пенсии.

Правила КПП должны разрабатываться в процессе организации корпоративной пенсионной программы и регистрироваться в уполномоченном федеральном органе в порядке, определенном Федеральным законом «О негосударственных пенсионных фондах» для регистрации пенсионных правил фонда.

Взаимоотношения работников компании, приобретших право на получение негосударственной пенсии, регулируются **договором об осуществлении пенсионных выплат**, которым определяется схема пенсионных выплат, размер пенсии, исходя из размера накопленных на именном пенсионном счете работника средств, и порядок ее выплаты.

Вопрос прав участников корпоративной пенсионной программы (КПП) является одним из принципиальных вопросов ее построения. Комплекс прав участника КПП, реализуемых при разработке программы, определяет стимулирующий или запретительный характер программы.

К числу прав участника, которые должны быть четко определены в программе, относятся:

- 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 работника в совместном финансировании пенсии, зависимость размера взноса компании от различных факторов (размера собственного взноса сотрудника; срока, оставшегося до выхода на пенсию; срока работы после наступления пенсионных оснований; стажа работы в компании; 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.

Применение различных вариантов реализации перечисленных прав обеспечивает весь спектр использования корпоративной пенсионной программы в качестве инструмента управления кадрами, их решение должно обязательно отражаться в нормативном документе КПП.

Представляется, что разрабатываемое законодательство должно предусматривать лишь требование об обязательности отражения этих вопросов в положении о корпоративной пенсионной программе, не устанавливая каких-либо значений или ограничений. Отметим также, что вводя корпоративную пенсионную программу, компании решают разные задачи, например, одним предприятиям необходимо обеспечение ускоренной ротации кадров, а другим (например, в самолетостроительной и космической промышленности) – сохранение и закрепление опытных работников.

Сейчас в качестве целевого ориентира указывается численность участников КПП в 25 млн. человек, что вполне корреспондируется с поставленной Президентом задачей создания в ближайшее десятилетие 25 млн. высокоэффективных рабочих мест.

Как будут решены эти вопросы, зависит от сложившегося в этой компании понятия социальной справедливости и способности профсоюза (или других представителей коллектива работников) отстаивать свои права.

Рассмотрим подробнее отдельные права участников корпоративной пенсионной программы.

Право на участие в программе

Право сотрудников компании на участие в программе определяется наличием или отсутствием соответствующих ограничений.

Ограничивая состав участников, работодатель может существенно сократить издержки по финансированию корпоративной пенсионной программы, однако при этом появляется риск увеличения



социальной напряженности и определенное увеличение административных расходов по кадровому учету.

Ограничения по составу участников могут определяться по следующим параметрам:

- минимальный возраст вступления;
- максимальный возраст вступления;
- минимальный стаж работы в компании или родственных компаниях холдинга (период ожидания).

В рамках установленных в программе ограничений по минимальному сроку работы в компании работодатель **не производит перечислений пенсионных взносов за работника**. В западных странах период ожидания в среднем составляет 2-3 года.

Как показывает российская практика, этот период зачастую ограничивается испытательным сроком, указанным в трудовом договоре. Для работников, занятых на рабочих местах с особыми условиями труда, период ожидания должен быть равен нулю, то есть формирование права на досрочную пенсию должно начинаться сразу после начала работы в особых условиях.

Ограничения на участие в программе способствуют исключению из программы «летунов» и, тем самым, повышению лояльности работников к компании.

О максимальном возрасте вступления целесообразно говорить применительно к конкретному пенсионному плану (например, в чисто накопительном пенсионном плане невозможно накопить сколько-нибудь существенные средства, если до выхода на пенсию осталось менее 10 лет). Однако применительно к корпоративной пенсионной программе в целом правильным было бы говорить о разработке для таких сотрудников отдельного пенсионного плана, построенного на принципах солидарности.

Период ограничения использования и возможность перенесения накопленных за время работы в компании пенсионных прав.

Вестинг (vesting period - срок наступления отложенного права на получение пенсии) тесно связан с проблемой перенесения прав (pension portability). В течение периода вестинга **работодатель отчисляет взносы за сотрудника, но сотрудник теряет право** на накопленные средства в случае его увольнения до истечения оговоренного срока.

Увеличение или уменьшение периода вестинга вызывает (при прочих равных условиях) сокращение или увеличение ротации кадров. Ограничение, а тем более недопущение возможности перенесения накопленных за время работы в компании пенсионных прав в случае увольнения приводит к «закрепощению» сотрудников и резко снижает привлекательность пенсионного плана.



Выходом из этого положения является установление оптимального периода вестинга, наилучшим образом уравнивающего противоположные интересы компании и работника.

В большинстве разрабатываемых в последнее время корпоративных пенсионных программ предусматривается при увольнении из компании по истечении определенного срока (3-5 лет) возможность перевода пенсионных накоплений (в том числе и сформированных за счет взносов компании) в другой негосударственный пенсионный фонд или получение выкупной суммы. Указанное право регулируется понятием «предоставление участнику права требования по счету», которое может присутствовать в правилах негосударственного пенсионного фонда.

В то же время, в ряде корпоративных пенсионных программ, разработанных ранее (например, в пенсионных программах отдельных предприятий электроэнергетики, ОАО «Транснефть» и др.) и финансируемых исключительно за счет взносов компании, еще сохранились формулировки о том, что пенсия назначается только в случае увольнения работника в связи с выходом на пенсию.

Для работников, занятых на рабочих местах с особыми условиями труда, вестинг-период должен быть равен нулю, то есть работник должен иметь право на все средства, заработанные в период работы в особых условиях, независимо от срока такой работы.

Вопросы финансирования корпоративной пенсионной программы.

Финансирование корпоративной пенсионной программы может строиться на принципах различного сочетания взносов работодателя и работников. Отметим, что в России первым вариантом корпоративных пенсионных программ были программы с финансированием исключительно за счет работодателя. Начиная с 2001-2002 гг., интерес к пенсионным программам с совместным финансированием стал повышаться, и началась их практическая реализация.

Взносы работодателя на финансирование корпоративной пенсионной программы в целом могут осуществляться различным образом:

- в фиксированном размере, не зависящем от взноса работника (при этом размер взносов может выражаться как в твердой сумме, так и в процентах к размеру фонда оплаты труда);
- в размере, каким-либо образом связанном с суммарным размером взносов работников.
- Средства, формирующие пенсионные накопления конкретного работника за счет взносов компании, перечисляются на счет работника также в разных формах:
 - в виде фиксированной суммы;
 - в виде суммы, зависящей от параметров, не связанных с взносом работника (прежде всего, от стажа работы в компании и должностного положения сотрудника);



- в виде суммы, которая каким-либо способом, установленным в нормативных документах компании, связана с взносами самого работника. При этом соотношение взносов работника и взносов компании может также зависеть от разных факторов (от должностной категории, времени, оставшегося до пенсии, наличия пенсионных накоплений работника по обязательному пенсионному страхованию (ОПС) в НПФ-провайдере корпоративной пенсионной программы и т.п.).

Очевидно, что вопросы финансирования требуют подробных расчетов различных вариантов (прежде всего, размера суммарных взносов компании и вариантов соотношения взносов работника и взносов компании) и согласования противоположных интересов работодателя и работника.

В результате внедрения КПП для работников, занятых на рабочих местах с особыми условиями труда, расходы работодателя на формирования досрочных пенсий не должны оказаться больше, чем расходы по уплате дополнительных страховых взносов для страхователей в отношении застрахованных лиц, работающих на рабочих местах с особыми условиями труда и на отдельных видах работ. В то же время полученная работником досрочная пенсия не должна оказаться меньше, чем трудовая пенсия по старости, назначенная ему ранее достижения общеустановленного возраста.

Схемы пенсионных выплат.

Пенсионный план, используемый в КПП, может предусматривать либо одну конкретную схему выплаты дополнительной (негосударственной) пенсии, либо давать возможность участнику осуществить выбор схемы выплат в момент назначения пенсии.

Существуют следующие схемы выплаты пенсии:

- пожизненная пенсия;
- срочная пенсия:
 - пенсия, выплачиваемая в течение установленного срока;
 - пенсия выбранного участником размера.

В случае пожизненной пенсии негосударственный пенсионный фонд принимает на себя обязательство регулярно (ежемесячно, ежеквартально и т.п.) выплачивать участнику оговоренную сумму. Размер пенсии зависит от суммы пенсионных накоплений, а также от пола и возраста участника (среднего возраста дожития).

Традиционный вариант пожизненной пенсии предусматривает применение «принципа солидарности пенсионеров». Выплаты производятся исходя из страхового принципа, в соответствии с которым средства участников, умерших раньше среднего возраста дожития, расходуются на выплаты пенсий участникам, живущим дольше этого возраста. Индексация таких пенсий производится по



результатам актуарных расчетов с учетом не только полученного инвестиционного дохода, но и с учетом отличия реальной смертности в группе участников, получающих пожизненную пенсию, от принятых для расчетов таблиц смертности. Наличие «принципа солидарности» предполагает, что в период выплат пожизненной пенсии наследование накоплений конкретного участника не предусматривается.

В случае срочной пенсии негосударственный пенсионный фонд принимает на себя обязательство выплачивать участнику либо пенсию в течение установленного в момент назначения пенсии срока, либо пенсию установленного в момент назначения пенсии размера. В первом случае размер пенсии зависит от суммы пенсионных накоплений и выбранного срока, во втором срок выплаты пенсии зависит от суммы пенсионных накоплений и выбранного размера пенсии.

Индексация размера пенсии производится с учетом полученного инвестиционного дохода.

При выплате срочной пенсии участник, как правило, имеет возможность потребовать выкупную сумму, однако после окончания срока выплат (точнее, после исчерпания средств на счете участника) выплаты ему прекращаются. В случае смерти участника до истечения срока выплат оставшиеся пенсионные накопления, как правило, наследуются.

Участник пенсионной программы в момент назначения пенсии должен иметь выбор и должен ясно осознавать его суть:

- либо получать пенсию на протяжении всей оставшейся жизни независимо от того, что он пережил средний расчетный срок, но ничего не оставить наследникам из своих пенсионных накоплений в случае смерти;
- либо иметь возможность в случае смерти оставить часть пенсионных накоплений наследникам, но после окончания срока выплаты пенсии перестать получать дополнительную (негосударственную) пенсию.

На сегодняшний день достаточно большое число негосударственных пенсионных фондов пришло к выводу, что схема выплаты негосударственной пенсии не должна жестко увязываться с применяемой схемой накопления, а должна быть предметом выбора участника при назначении ему пенсии. И это естественно – какой человек в возрасте 25-30 лет может уверенно спрогнозировать свои потребности и свое поведение в 60 лет? Только имея ясное представление о накопленной пенсионной сумме, можно сделать выбор относительно порядка получения пенсии.

Применительно к пенсионным схемам, разрабатываемым для обеспечения досрочной пенсии, пенсионная схема четко определена – срочная пенсионная схема выплат со сроком выплат 10 лет для списка 1 и со сроком выплат 5 лет для списка 2.



Здесь же следует сказать о недопустимости установления минимального срока выплаты пенсии 10 лет, предлагаемого в законопроекте Минфина России «О деятельности финансовых институтов по формированию и реализации пенсионных программ в Российской Федерации». При наличии такого ограничения создание корпоративной программы для досрочной пенсии по списку 2 становится невозможным.

Права участника на получение выкупной суммы и передачу остатка пенсионных накоплений по наследству

Одним из основных прав участника, установленных Федеральным законом «О негосударственных пенсионных фондах», является право требовать от фонда выплаты выкупных сумм или их перевода в другой фонд в соответствии с правилами фонда и условиями пенсионного договора.

Поскольку право требовать выплату выкупной суммы связано с условиями пенсионного договора, соответствующие положения пенсионного плана (прежде всего, период вестинга) должны быть трансформированы в договоре о негосударственном пенсионном обеспечении в понятие «право требования по договору». Предоставление участнику такого права означает окончание периода вестинга, после чего работник вправе распоряжаться всеми пенсионными накоплениями, отраженными на его именном счете.

Это, естественно, относится к накоплениям, сформированным за счет взносов работодателя. Накоплениями, сформированными за счет собственных взносов, работник, по условиям пенсионного плана, должен иметь право распоряжаться с самого начала его участия в корпоративной пенсионной программе.

Вопрос наследования пенсионных накоплений тесно связан с правом участника корпоративной пенсионной программы распоряжаться своими накоплениями. На этапе накопления (то есть до момента назначения пенсии) наследованию должны подлежать все средства, которые участник мог бы на момент смерти получить, реализуя свое право на получение выкупной суммы.

После назначения пенсии возможность наследования зависит от вида выплачиваемой участнику пенсии.

В случае пожизненной пенсии в силу применения принципа солидарности наследование накоплений конкретного участника не предусматривается.

В случае срочной пенсии наследованию подлежит остаток пенсионных накоплений, отраженных на именном пенсионном счете участника.



В случае применения неполного фондирования и, тем более, схемы «pay-as-you-go» наследование пенсионных накоплений также не предусматривается.

При формировании пенсионных планов для работников, занятых на рабочих местах с особыми условиями труда, наследование в период накопления может быть ограничено или запрещено.

Это позволит в некоторой степени уменьшить расходы на формирование программы досрочных пенсий. Также уменьшению расходов на формирование программы досрочных пенсий может способствовать предоставление «права требования по договору» в момент назначения досрочной пенсии (то есть запрет получения выкупной суммы в период накопления).

Спектр возможных способов использования корпоративной пенсионной программы как инструмента управления персоналом очень широк за счет, например:

- разработки отдельного пенсионного плана для сотрудников предпенсионного возраста, построенного на принципах солидарности и варьируемого в зависимости от целей кадровой политики – удержания опытных специалистов или обеспечения ускоренной ротации кадров;

- установления различного вестинг-периода («права требования по договору») для различных категорий сотрудников;

- установления различного соотношения взносов работника и взносов компании в зависимости от разных факторов (от потребности предприятия в отдельных категориях работников, от должностной категории, времени, оставшегося до пенсии, от наличия пенсионных накоплений работника по ОПС в НПФ-провайдере корпоративной пенсионной программы и т.п.).

Именно с учетом разнообразия целей отдельных предприятий в кадровой политике нецелесообразно установление в законодательных актах каких-либо конкретных требований и ограничений. В законодательстве должна быть установлена обязанность сторон прийти к соглашению по перечисленным вопросам и отразить соответствующие показатели в локальном нормативном акте, описывающем КПП.

Применение этих методов управления персоналом носит обоюдоострый характер и поэтому должно реализовываться на принципах социального партнерства, а то, как будет реализована программа, зависит от принятого в компании понятия социальной справедливости.