

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА В РОССИИ, СНГ И ПРИБАЛТИКЕ

Рига, Латвия, 4-5 декабря 2003 г.

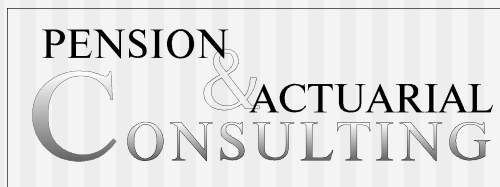
ПОСТРОЕНИЕ ПЕНСИОННОЙ ПРОГРАММЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Колобаев Олег Михайлович

Старший консультант

ООО «Пенсионные и Актуарные Консультации»

pptcloud.r



Содержание

- Введение
- Проблемы внедрения пенсионных программ предприятий (ППП)
- Создание ППП
- Переменные параметры ППП
- Контакты

Введение

- В условиях низких размеров государственной пенсии вопрос об обеспечении приемлемого уровня дополнительных пенсий актуален для предприятий всех форм собственности и является мощным инструментом кадровой политики организации
- Крупные промышленные предприятия и коммерческие структуры обеспечивают своих работников дополнительными пенсиями через систему негосударственных пенсионных фондов, компенсируя, таким образом, недостаточный уровень трудовых пенсий
- Изменения в законодательстве вызвали повышенный интерес работодателей – по данным ИД «Коммерсантъ» более 47% опрошенных топ-менеджеров и руководителей ведущих российских компаний считают, что проведение реформы стимулирует развитие НПО

Инструменты кадровой политики

Зарплата, какой бы она высокой ни была, на четвертый месяц человеком уже воспринимается как данность

А. Починок

■ Краткосрочные

- Квалификационная составляющая (зарплата, персональные надбавки)
- Материальное стимулирование (бонусы, премии, тринадцатая зарплата)
- Должностные привилегии (мобильный телефон, служебная машина и т.п.)
- Различные дополнительные льготы (медицинское страхование, страхование при путешествиях и т.п.)
- Нематериальные способы мотивации (почетные грамоты и т.п.)

■ Долгосрочные

- Ипотечное и потребительское кредитование
- Программы владения акциями и опционами Компании
- **Корпоративное пенсионное обеспечение**

Цели и задачи ППП

- **Для работодателя**
 - **развитие корпоративной системы управления персоналом**
 - удержание кадров
 - побуждение к карьерному росту
 - поиск и привлечение специалистов
 - управление кадрами пред- и пенсионного возраста
 - **экономические цели**
 - формирование долгосрочных финансовых ресурсов с возможностью инвестирования в собственные проекты
 - снижение долгосрочных обязательств (например, по доплатам определенным категориям пенсионеров) и замещение схемой фондирования пенсий в НПФ (существенно при бухучете по МСФО)
- **Для сотрудника**
 - обеспечение при выходе на пенсию достойного уровня дохода
 - улучшение морального климата в коллективе

ППП – инструмент социального партнерства

- **Социальное партнерство** – 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
- Затраты работодателя на пенсионное обеспечение работников принимаются к учету в качестве расходов на оплату труда **при условии включения соответствующих положений в коллективный или трудовой договор**
- Интересы работника и работодателя при организации пенсионного обеспечения в ряде случаев взаимно противоположны, поэтому эти вопросы должны решаться **путем достижения соглашения**

Критерии готовности предприятия к созданию ППП

- Высокий уровень социальной ответственности руководителя
- Социальная ориентация предприятия (социальный капитализм)
- Понимание целей создания ППП
- Наличие финансовых ресурсов

Сдерживающие факторы в развитии ППП

■ Внешние

- Отсутствие ясной законодательной базы и непредсказуемость законодательства
- Отсутствие стимулирующего характера налогообложение
- Неясность с инвестициями
- Отсутствие активных предложений

■ Внутренние

- Недоверие к долгосрочным инструментам
- Отсутствие практики и опыта
- Нежелание брать на себя долгосрочные обязательства
- Сомнение в ценности для сотрудников
- Длительный цикл принятия решений

Этапы разработки ППП

- **Проведение анализа социально-демографических и финансово-экономических показателей предприятия:**
 - поло-возрастная структура сотрудников предприятия
 - распределение сотрудников по секторам;
 - текучесть кадров и темпы выхода на пенсию;
 - динамика заработной платы по секторам;
- **Разработка концепции ППП**
- **Разработка нормативных документов:**
 - Проект приказа об утверждении Положения «О негосударственном пенсионном обеспечении сотрудников предприятия» и порядке внедрения Программы
 - Положение «О негосударственном пенсионном обеспечении сотрудников предприятия»,
 - Порядок финансирования Программы;
 - Инструктивные и методические материалы по внедрению Программы;
- **Подписание с предприятием Договора о негосударственном пенсионном обеспечении, при совместном финансировании - подписание договоров с работниками предприятия.**

Концепция ППП

- Цели предприятия
- Практика конкурентов
- Применяемая пенсионная схема:
 - условия и порядок внесения пенсионных взносов
 - порядок учета пенсионных накоплений
 - порядок начисления инвестиционного дохода
 - условия приобретения права на пенсионное обеспечение
 - основания для начала выплат пенсий
 - возможность наследования пенсионных накоплений
- Организационная структура ППП
 - выбор действующего НПФ или создание отдельного пенсионного фонда
- Охват сотрудников и доступность льгот
- Юридические требования
- Анализ рисков
- Налоговые последствия

Создавать ли новый фонд?

Вновь создаваемый НПФ

Положительные

- Контроль над деятельностью фонда
- Отсутствие старых обязательств (пенсионных и не пенсионных)

Отрицательные

- Минимальный стартовый капитал – 30 млн. рублей
- Потребность в квалифицированном персонале – 5-7 человек
- Потребность в современном техническом оснащении и технологии обслуживания пенсионеров

Действующий НПФ

Положительные

- Наличие требуемого имущества для обеспечения уставной деятельности
- Опыт работы в области негосударственного пенсионного обеспечения
- отработанные пенсионные технологии

Отрицательные

- Ограниченное влияние на деятельность фонда
- Влияние на устойчивость фонда обязательств других вкладчиков

**Создание нового НПФ потребует
значительных первоначальных инвестиций и
ежегодных затрат на покрытие операционных расходов**

*

**65% договоров НПФ с юридическими лицами являются договорами с
организациями-учредителями**

Критерии готовности НПФ к заключению договора с предприятием

- Соответствие НПФ всем формальным требованиям
- Готовность – НПФ должен иметь набор технологий и отлаженных бизнес-процессов, обеспечивающих все законные требования Вкладчика
- Наличие эксклюзивных продуктов (возможность настройки системы под требования Вкладчика)
- Профессионализм персонала, маркетинговая проработанность предложения
- Качественная информационно-технологическая поддержка деятельности фонда (современные ИТ технологии)

Переменные параметры ППП

- Степень охвата работников программой
- Порядок финансирования
 - совместное финансирование
 - только работодателем
 - только работником
- Порядок внесения пенсионных взносов
- Период ограничения использования (**vesting period**)
- Возможность для работника распоряжаться пенсионными накоплениями:
 - сохранять и переносить пенсионные накопления при смене места работы (**pension portability**)
 - возможность расторжения договора и получения выкупной суммы
 - возможность наследования пенсионных накоплений
- Схема пенсионных выплат, порядок выплаты пенсии

Взаимоотношения субъектов отношений в процессе реализации ППП

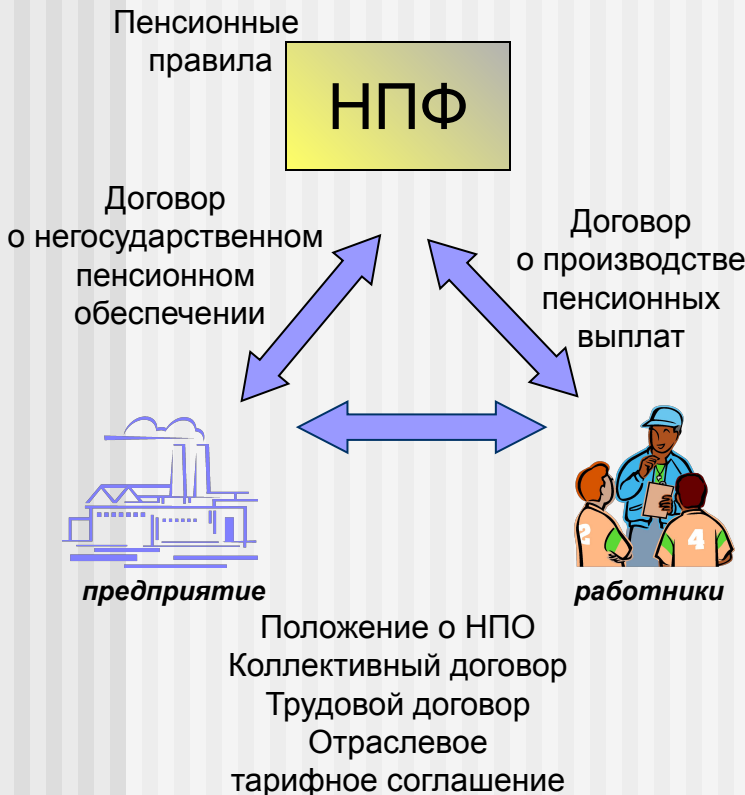
- Пенсионная программа – система взаимоувязанных документов и технологий, которая позволяет организовать работу с Вкладчиком

Сторонами отношений в пенсионной программе предприятия выступают администрация предприятия, работники и негосударственный пенсионный фонд
Юридической основой отношений сторон при реализации пенсионной программы предприятия является система договоров:

- **Предприятия с Фондом** - в форме Договора о негосударственном пенсионном обеспечении, который регулирует отношения предприятия с Фондом, возникающие в связи с негосударственным пенсионным обеспечением работников предприятия.

- **Предприятия и работников** - в форме Положения о негосударственном пенсионном обеспечении работников предприятия, принимаемого как составная часть коллективного или трудового договора, в котором устанавливаются условия приобретения работником права на получение негосударственной пенсии, условия финансирования пенсионной программы, порядок определения размера пенсий.

- **Работников предприятия, имеющих право на получение негосударственной пенсии, с Фондом** - в форме Договора о производстве пенсионных выплат, в котором устанавливается схема пенсионных выплат, размер и порядок получения пенсии.



Контакты

ООО «Пенсионные и Актуарные Консультации»

101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 22/2/5, стр. 1, офис 342

Тел.: (495) 727 5936

Тел./факс: (495) 923-9771

E-mail: pensionreform@yandex.ru

www.p-a-c.ru

www.pensionreform.ru