

УДК 369.5

DOI: 10.34670/AR.2020.93.3.022

Негосударственное (корпоративное) пенсионное обеспечение в пенсионной системе России

Моисеева Елена Николаевна

Кандидат философских наук,
доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения,
Саранский кооперативный институт (филиал),
Российский университет кооперации,
430007, Российская Федерация, Саранск, ул. Транспортная, 17;
e-mail: missis.moiseewa2011@yandex.ru

Аннотация

Статья посвящена рассмотрению системы негосударственного пенсионного обеспечения, а именно корпоративных пенсий в Российской Федерации. Затронуты особенности развития корпоративных пенсий в РФ. Целью корпоративного пенсионного обеспечения является повышения уровня благосостояния граждан пенсионного возраста, посредством формирования дополнительных выплат к основной пенсии. Корпоративные пенсионные программы представляют интерес как для работодателей и работников, так и для государства. Поэтому необходимо развитие корпоративного пенсионного страхования путем стимулирования работодателей и совершенствования правового регулирования. В статье содержится анализ корпоративной пенсионной системы ОАО «РЖД», ПАО «Сбербанк», «Роснефть». В работе показано, что Россия заинтересована в развитии корпоративных пенсионных систем. Однако, в настоящее время доходы большинства россиян не позволяют самостоятельно активно использовать добровольное пенсионное страхование. Кроме того, российский менталитет не склонен к самостоятельному откладыванию денежных средств на будущую пенсию ввиду имевших место в прошлом страны неудачных финансовых реформ. Поэтому активное вступление граждан в программы корпоративного пенсионного обеспечения возможно только при прямом воздействии на них работодателя или норм федеральных законов.

Для цитирования в научных исследованиях

Моисеева Е.Н. Негосударственное (корпоративное) пенсионное обеспечение в пенсионной системе России // Вопросы российского и международного права. 2020. Том 10. № 3А. С. 189-196. DOI: 10.34670/AR.2020.93.3.022

Ключевые слова

Пенсионная система, пенсия, негосударственное пенсионное обеспечения, корпоративная пенсия, негосударственные пенсионные фонды, корпоративное пенсионное страхование, пенсионные программы.

Введение

Социальная направленность политики РФ гарантирует каждому гражданину выплаты определенных сумм в связи с выходом на пенсию по разным основаниям. Для увеличения размера этих выплат государство предусматривает возможность участия граждан параллельно с обязательным государственным пенсионным страхованием в системе негосударственного пенсионного страхования. В рамках данной системы лицо может самостоятельно позаботиться об увеличении своих доходов по выходу на пенсию. Одним из таких способов заботы о благосостоянии в период получения пенсии является оформление корпоративной пенсии.

Сущность и развитие негосударственного (корпоративного) пенсионного обеспечения в России

В настоящее время в России применяется трехуровневая модель пенсионного обеспечения, которая включает в себя частную, государственную и корпоративную пенсию. Частная пенсия формируется самим гражданином путем взносов в негосударственный пенсионный фонд (коэффициент замещения заработной платы составляет не более 5%). Государственная пенсия складывается за счет страховых отчислений работодателей и работников, как в солидарную, так и в обязательную накопительную составляющую (коэффициент замещения 40%). И последняя, корпоративная пенсия складывается за счет дополнительных взносов на основании индивидуального или коллективного договора (планируемый процент замещения 15%). [Федосенко, Кульбеда, 2018, 468].

Корпоративная пенсия – это форма негосударственного пенсионного обеспечения, которая преследует цель повышения уровня благосостояния граждан пенсионного возраста, посредством формирования дополнительных выплат к основной пенсии, с некоторыми особенностями. Она реализуется через специализированные структуры – негосударственные пенсионные фонды (НПФ). Регламент их работы установлен Федеральным законом от 07.05.1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах».

Суть корпоративной пенсии в том, что работодатель, как правило, из числа крупных компаний, заботясь о благосостоянии своего сотрудника после выхода на пенсию, производит отчисления на специальный счет НПФ.

НПФ осуществляют сбор пенсионных взносов и их инвестирование посредством различных инвестиционных инструментов (акций, облигаций и т.п.). Затем, когда человек достигает пенсионного возраста, за счет внесенных средств и накопленного дохода ему выплачивают пенсию. Эта дополнительная выплата добавляется к государственной и может значительно повысить уровень дохода пенсионера.

Корпоративная пенсия одна из самых «молодых» видов пенсии. Система корпоративного пенсионного обеспечения в России зародилась еще в постсоветский период по Указу Президента РФ от 16 сентября 1992 г. № 1077 «О негосударственных пенсионных фондах» [7]. На тот момент НПФ были представлены корпоративными пенсионными фондами при крупных компаниях: нефтегазовых, транспортных, энергетических и т.д. Основной их задачей было: накопить пенсию исключительно для своих работников. Со временем наиболее успешные НПФ расширили свои возможности путем привлечения вкладчиков извне, т.е. за счет лиц, которые не состояли в трудовых отношениях с компаниями-учредителями, но открыли счет и стали делать регулярные отчисления. Иначе говоря, пройдя соответствующие процедуры, НПФ

получили правовые полномочия для привлечения накопительной части пенсий сторонних получателей пенсионного обеспечения, которые никогда не работали в холдингах, учредивших негосударственные пенсионные фонды.

Специфика именно корпоративной пенсии в том, что взносы в НПФ перечисляет не сам человек, а его работодатель. Польза для работника от дополнительных пенсий очевидна, в чем же заключаются ее преимущества для работодателя? С одной стороны – наличие таких программ значительно снижает текучесть кадров. А с другой – позволяет своевременно «обновлять» коллектив. Сотрудники пенсионного возраста, зная, что им обеспечен достойный уровень жизни, спокойно выходят на заслуженный отдых. Следовательно, более молодые и энергичные работники могут быстрее продвигаться по службе. Все это вместе взятое повышает лояльность и мотивацию персонала. Также наличие корпоративного пенсионного обеспечения делает предприятие более привлекательным на рынке труда и позволяет нанять более квалифицированных сотрудников.

Кроме того, корпоративные пенсионные взносы дают возможность уменьшить базу по налогу на прибыль. Однако, в данном случае действует ограничение – сумма взносов, принимаемых в качестве затрат по прибыли не может превышать 12% от фонда оплаты труда (п. 16 ст. 255 Налогового кодекса РФ).

Зарубежные страны имеют богатый опыт функционирования систем корпоративного пенсионного обеспечения. Так, в пенсиях жителей таких стран как Великобритания, Бельгия, Швейцария, США, Голландия, Австралия и Япония государственная часть пенсии намного меньше корпоративной части. В США функционирует 720 тыс. корпоративных пенсионных программ, в которых участвует 95 млн. работников [Шаидов, 2017, 194].

Формирование корпоративной пенсии реализуется тремя альтернативными способами:

- Солидарно. Перечисляемые нанимателем взносы облагаются налогом на прибыль;
- Индивидуально. Перечисляемые самостоятельно нанимателем взносы не подпадают под налогообложение;
- Паритетно. Зачисление средств на счет сотрудника производится не только нанимателем, но и самим работником.

О. А. Воейкова рассматривает корпоративное пенсионное страхование работников на предприятии как систему долгосрочных вознаграждений персонала [Воейкова, 2017, 27].

В каждой компании пенсионные программы имеют свои особенности, но можно выделить ряд основных критериев, по которым они подразделяются:

- 1) Наличие софинансирования со стороны работника. Программа может финансироваться полностью за счет предприятия или предусматривать обязанность работника формировать часть пенсионных накоплений за свой счет. Вторым вариантом повышает ответственность сотрудников и дает им понимание необходимости самостоятельного инвестирования.
- 2) Возрастной ценз и ограничение по стажу. Может быть предусмотрен минимальный возраст и (или) минимальный стаж работы на предприятии, дающий право на участие в программе. Такие ограничения часто применяются в компаниях с «молодым» коллективом.
- 3) Привязка к должности и заработной плате. Как правило, взносы перечисляются компанией дифференцированно, в зависимости от занимаемой должности и уровня дохода работника.
- 4) Учет условий труда. Для тех, кто трудится во вредных или опасных условиях, дающих

право на досрочную государственную пенсию, это учитывается и при формировании корпоративных программ.

- 5) Длительность выплаты. Корпоративная пенсия может выплачиваться пожизненно, в течение установленного периода, либо до исчерпания средств на счете.
- 6) Возможность наследования. В случае ухода пенсионера из жизни наследники могут иметь право на получение остатка средств на его счете, если это предусмотрено договором.

Рассчитывать на корпоративную пенсию могут в первую очередь сотрудники крупных компаний: сырьевых и других естественных монополий, банков и т.п. Как правило, крупные корпорации имеют свои пенсионные фонды, с которыми и заключаются договора на обслуживание пенсионных программ.

Многие существующие на сегодня НПФ начинали свою деятельность, как корпоративные. Их задачей было обслуживать пенсионные программы одной компании или группы компаний. И уже позднее, по мере развития бизнеса, фонды стали выходить на открытый рынок и принимать средства от «сторонних» организаций и частных лиц. Но некоторые средние и даже малые предприятия при наличии свободных ресурсов тоже пользуются этим вариантом мотивации сотрудников.

На предприятии принимается соответствующее положение, в котором прописаны все условия участия в программе, исходя из критериев, описанных в предыдущем разделе. Далее любой работник, который соответствует требованиям, может заключить договор.

На сегодняшний день все больше российских компаний вводят корпоративные пенсионные отчисления в качестве дополнительной мотивации своего кадрового потенциала. Активные действия по внедрению такого пенсионного обеспечения ведутся вплотную с НПФ.

Особенности взаимодействий между предприятием и выбранным НПФ в процедуре создания и внедрения системы корпоративного страхования отражены в пенсионных программах. Вариантов таких программ может быть несколько, и они могут различаться между собой:

- количеством участников программы;
- финансированием;
- определением оснований для получения такого пенсионного обеспечения;
- размером пенсионных отчислений и его способом расчета.

Самыми лояльными условиями при внедрении и разработки таких программ признаются такие крупнейшие холдинги как Роснефть, ОАО РЖД и коммерческая банковская организация «Сбербанк».

Все моменты начисления и выплаты корпоративной пенсии зависят от конкретной компании, они индивидуальны и определяются в рамках реалий субъекта.

У работников холдинга Роснефть есть возможность формировать накопительную часть своей пенсии в негосударственном пенсионном фонде «Нефтегарант». Программа корпоративного пенсионного страхования «Роснефти» основана на солидарности между работодателем и работником, т.е. выполнения взаимных обязательств.

Чтобы стать получателем такого вида пенсии необходимо:

- 1) Достигнуть возраста, позволяющего получать выплаты согласно российскому законодательству.
- 2) Быть уволенным без административных трудовых правонарушений (по собственному желанию, инвалидности или по сокращению численности штата).

3) Иметь непрерывный стаж работы на предприятии не менее 5-ти лет.

Выплаты назначенного размера пенсии производится ежемесячно до конца жизни. Разово получить пенсию нельзя, как и унаследовать выплаты, сформированные работодателем.

ПАО «Сбербанк» обладает собственным накопительным фондом для негосударственного пенсионного обеспечения. Из этих средств формируется корпоративная пенсионная программа. Условия для получения пенсии значительно отличаются для тех же выплат в Роснефти, а именно:

- возможность участия при непрерывном стаже работы в Сбербанке (от 3 лет);
- при 7-летнем стаже открывается индивидуальный (именной) счет на сотрудника без подачи соответствующего заявления.

- члены правления компании не могут быть участниками программы.

Такая форма программы рассчитана на стимулирование длительных трудовых отношений.

На данный момент в России существует более 150 негосударственных пенсионных фондов. Наиболее ярким примером создания корпоративной пенсионной системы является НПФ «Благосостояние» ОАО «РЖД», где 653 тыс. железнодорожников формируют будущую пенсию, а 348 бывших работников холдинга уже получают ее. Средний размер корпоративной пенсии работника РЖД в 2019 г. составлял 9300 руб. Поэтому можно сказать, что корпоративная пенсия может быть неплохим источником доходов в пенсионном возрасте. Кроме того, несмотря на то, что с 1 января 2019 года пенсионный возраст в стране был увеличен до 60 лет у женщин, 65 лет у мужчин [Моисеева, 2018, 28], работникам, вступившим в корпоративную пенсионную систему ОАО «РЖД» до 1 января 2019 г., в случае увольнения сохраняется право на назначение корпоративной пенсии по прежним пенсионным основаниям (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин).

Стоит отметить тот факт, что у сотрудников «Российских железных дорог» есть выбор среди негосударственных пенсионных фондов, учрежденных ОАО РЖД: «Благосостояние»; «Дорога»; «Благоденствие»; «Железнодорожный».

Программа корпоративного пенсионного обеспечения также рассчитана на солидарность работодателя и сотрудника, т.е. предполагается доленое участие в накоплении пенсионных средств.

Основными условиями получения накопительных средств являются:

- право на пенсионные выплаты наступают только по достижении непрерывного пятилетнего трудового стажа;
- права на получения накопительной части сохраняются, даже если сотрудник переходит работать в другую организацию, но в пределах одного холдинга (ОАО РЖД).

В некоторых корпоративных пенсионных программах РЖД предусматривается факт наследования пенсионных накоплений. А также периоды выплаты могут формироваться по усмотрению получателя.

При расторжении договора негосударственного пенсионного обеспечения есть возможность возврата денежных накоплений, но только внесенных лично.

Ответственным за функционирование в компании пенсионного обеспечения сотрудников является уполномоченное должностное лицо или целая служба. В их обязанности входит разработка пути решения формирования корпоративного пенсионного обеспечения, посредничество и контактирование между выбранным пенсионным фондом с одной стороны и нанимателем и работником с другой.

При выборе подобного способа поддержки сотрудников прорабатываются следующие моменты:

- определяется круг участников, как по количеству, так и по качеству;
- разрабатываются основополагающие принципы финансирования;
- определяются и закрепляются причины и основания, дающие право сотруднику получать соответствующие выплаты;
- определяется порядок расчета выплаты (формула с переменными, влияющими на размер пенсии).

В расчете основополагающее значение имеет количество платежей, которые были внесены к моменту выхода на пенсию.

В сентябре 2013 г. при подготовке государственного бюджета было объявлено, что в 2014 г. перечисление средств в накопительную часть пенсий будет «заморожено», и все деньги пойдут на страховую часть в ПФР. Заморозка пенсий впоследствии была продлена на 2015 г., велось обсуждение о возможной отмене накопительной компоненты. 23 апреля 2015 г. премьер-министр РФ Дмитрий Медведев объявил, что накопительная часть пенсии будет сохранена, а 7 октября глава ПФР Антон Дроздов сообщил, что принято решение о заморозке пенсионных накоплений на 2016 г. и до 2021 г.

Заключение

Таким образом, корпоративные пенсионные программы для работодателя – это один из важных способов сократить ротацию кадров и мотивировать их на плодотворный труд взамен дополнительного пенсионного обеспечения. Кроме того, такие затраты в рамках лимита позволяют уменьшить базу по налогу на прибыль. Для работника участие в подобных программах позволяет существенно повысить свой уровень жизни после выхода на пенсию.

Россия заинтересована в развитии корпоративных пенсионных систем. Однако, в настоящее время доходы большинства россиян не позволяют самостоятельно активно использовать добровольное пенсионное страхование. Кроме того, российский менталитет не склонен к самостоятельному откладыванию денежных средств на будущую пенсию ввиду имевших место в прошлом страны неудачных финансовых реформ. Поэтому активное вступление граждан в программы корпоративного пенсионного обеспечения возможно только при прямом воздействии на них работодателя или норм федеральных законов.

Библиография

1. Воейкова О. А. Развитие корпоративных пенсионных программ в целях реализации дополнительного пенсионного обеспечения на предприятии // Экономика и бизнес: теория и практика. 2017. № 11. С. 27-31.
2. Корпоративное пенсионное обеспечение и социальная поддержка ветеранов // https://www.rosneft.ru/Development/social/private_pension/
3. Моисеева Е.Н. К вопросу об условиях назначения страховой пенсии по старости // Вопросы российского и международного права. Журнал по юриспруденции. 2018. Т.8. № 10 А. С. 25–33.
4. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (в ред. от 01.04.2020) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 32. Ст. 3340.
5. Негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние»: официальный сайт // <https://npfb.ru/cotrudnikam-rzhd/>
6. Негосударственный пенсионный фонд «Сбербанк»: официальный сайт <https://npfsberbanka.ru/sbrf/>
7. О негосударственных пенсионных фондах: Указ Президента Рос. Федерации от 16 сентября 1992 г. № 1077 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. № 12. ст. 925 (утратил силу).
8. О негосударственных пенсионных фондах: федер. закон от 07.05.1998 г. № 75-ФЗ (в ред. от 18.03.2020) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 19. Ст. 2071.
9. Федосенко, Н.М., Кульбеда, Е. Н. Корпоративные пенсии в России // Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации: мат-лы международной научно-практической конференции. Омск.:

Издательство: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Омский филиал, 2017. – С. 468-470.

10. Шаидов М-А. Ю. Исследование зарубежного опыта в построении эффективных моделей пенсионного обеспечения населения страны. Историческая и социально-образовательная мысль. 2017. Том. 9. № 6. Часть 2. с. 194-199.

Non-state (corporate) pension provision in the Russian pension system

Elena N. Moiseeva

PhD in Philosophy,
Associate Professor of the Department of labor law and social security law,
Saransk Cooperative Institute (branch),
Russian University of Cooperation,
430007, 17 Transportnaya str., Saransk., Russian Federation;
e-mail: missis.moiseewa2011@yandex.ru

Abstract

The article is devoted to the system of non-state pension provision, namely corporate pensions in the Russian Federation. The article deals with the development of corporate pensions in the Russian Federation. The purpose of corporate pension provision is to increase the level of welfare of citizens of retirement age, through the formation of additional payments to the main pension. Corporate pension programs are of interest to both employers and employees, as well as to the state. Therefore, it is necessary to develop corporate pension insurance by stimulating employers and improving legal regulation. The article contains an analysis of the corporate pension system of JSC "Russian Railways", PJSC "Sberbank", "Rosneft". The paper shows that Russia is interested in the development of corporate pension systems. However, at present, the income of most Russians does not allow themselves to actively use voluntary pension insurance. In addition, the Russian mentality is not inclined to independently save money for a future pension due to the unsuccessful financial reforms that have taken place in the past of the country. Therefore, active entry of citizens into corporate pension schemes is possible only with the direct impact of the employer or the norms of federal laws on them.

For citation

Moiseeva E.N. (2020) *Negosudarstvennoe (korporativnoe) pensionnoe obespechenie v pensionnoj sisteme Rossii* [Non-state (corporate) pension provision in the Russian pension system]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 10 (3A), pp. 189-196. DOI: 10.34670/AR.2020.93.3.022

Keywords

Pension system, pension, non-state pension provision, corporate pension, non-state pension funds, corporate pension insurance, pension programs.

References

1. Voejkova O. A. (2017) *Razvitie korporativnyh pensionnyh programm v celyah realizacii dopolnitelnogo pensionnogo obespecheniya na predpriyatii* [the Development of corporate pension programmes for the implementation of

- supplementary pension provision in the enterprise] *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*. [Economics and business: theory and practice]. 11. pp. 27-31.
2. Korporativnoe pensionnoe obespechenie i social'naya podderzhka veteranov [Corporate pension provision and social support for veterans] https://www.rosneft.ru/Development/social/private_pension/
 3. Moiseeva E.N. (2018) K voprosu ob usloviyah naznachenii strahovoj pensii po starosti [On the question of the conditions for the appointment of an old-age insurance pension] *Voprosy rossijskogo i mezhdunarodnogo prava. Zhurnal po yurisprudencii*. [Questions of Russian and international law. Journal of jurisprudence] T.8. 10 A. pp. 25–33.
 4. Nalogovyj kodeks Rossijskoj Federacii (chast' vtoraya) ot 05.08.2000 № 117-FZ (v red. ot 01.04.2020) [the Tax code of the Russian Federation (part two) of 05.08.2000 No. 117-FZ (as amended). from 01.04.2020)] *Sobranie zakonodatel'stva RF* [Collection of legislation of the Russian Federation]. 2000. no. 32. St. 3340.
 5. Negosudarstvennyj pensionnyj fond «Blagosostoyanie»: oficial'nyj sajt [non-State pension Fund "Welfare": official website] // <https://npfb.ru/cotrudnikam-rzhd/>
 6. Negosudarstvennyj pensionnyj fond «Sberbank»: oficial'nyj sajt [Sberbank non-State pension Fund: official website] <https://npfsberbanka.ru/sbrf/>
 7. O negosudarstvennyh pensionnyh fondah: Ukaz Prezidenta Ros. Federacii ot 16 sentyabrya 1992 g. № 1077 [On non-state pension funds: the decree of the President Grew. Federation of 16 September 1992 No. 1077] *Sobranie aktov Prezidenta i Pravitel'stva RF*. [Collection of acts of the President and Government of the Russian Federation] 1992, No. 12, article 925 (no longer in force).
 8. O negosudarstvennyh pensionnyh fondah: feder. zakon ot 07.05.1998 g. № 75-FZ (v red. ot 18.03.2020) [On non-state pension funds: Feder. law of 07.05.1998 № 75-FZ (as amended from 18.03.2020)] *Sobranie zakonodatel'stva RF*. [Collection of legislation of the Russian Federation]. 1998. № 19. St. 2071.
 9. Fedosenko, N.M., Kul'bada, E. N. (2017) *Korporativnye pensii v Rossii* [Corporate pensions in Russia] *Potencial rossijskoj ekonomiki i innovacionnye puti ego realizacii: mat-ly mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoi konferencii*. [Potential of the Russian economy and innovative ways to implement it: materials of the international scientific and practical conference Omsk.: Publishing House: Financial University under the Government of the Russian Federation] Omsk branch, pp. 468-470.
 10. SHaidov M-A. YU. (2017) *Issledovanie zarubeznogo opyta v postroenii effektivnyh modelej pensionnogo obespecheniya naseleniya strany* [Research of foreign experience in building effective models of pension provision of the country's population]. *Istoricheskaya i social'no-obrazovatel'naya mysl'* [Historical and socio-educational thought] 9. No. 6. Part 2. pp. 194-199.