

А. А. Григорьев

### Стимулирование развития корпоративных социальных программ в области пенсионного обеспечения

Статья посвящена проблемам участия корпораций в системе пенсионного обеспечения. Развитие корпоративных социальных программ в области пенсионного обеспечения рассматривается в качестве важнейшей задачи, в равной степени значимой для государства и бизнеса. Среди мер стимулирующего характера, способствующих участию отечественных корпораций в программах софинансирования и деятельности негосударственных пенсионных фондов, выделяются совершенствование системы страхования, внесение поправок в трудовое законодательство, корректировка налогообложения корпораций, разработка и принятие системы льгот для работодателей, участвующих в программах софинансирования пенсий, создание условий для реинвестирования пенсионных денег в развитие корпораций.

**Ключевые слова:** пенсионная система, корпорации, обязательное пенсионное страхование, пенсионная программа, программа софинансирования пенсий, негосударственное пенсионное обеспечение, пенсионные программы, налогообложение корпораций, корпоративная социальная программа.

А. А. Grigoriev

### Stimulation of Corporate Social Programmes Development in the Field of Pension Provision

The article explores the ways Russian corporations get involved into the pension system. The development of corporate welfare programmes in the pension system is considered as an actual task, all-important for both the state and the business. The narrator highlights the ways Russian corporations can be incentivised to take part in co-financing programmes, form corporate pension funds and develop corporate retirement and welfare programmes for former employees. The list of measures offers an incentive to non-government pension provision includes improvement of the insurance system, correction of labour legislation, amendment to the taxation of corporations, confirmation of defined benefit plan for employer of labour taking part in pension co-financing programme, arrangement of conditions for reinvestment of retirement money into the development of corporations.

**Key words:** pension system, corporations, mandatory pension insurance, pension co-financing programme, pension programme, non-government pension provision, occupation pension scheme, taxation of corporations, corporate welfare programme.

Текущее состояние российской пенсионной системы актуализирует задачу развития дополнительных пенсионных накоплений граждан. Одним из вариантов формирования таких накоплений может стать развитие корпоративных пенсионных программ. В России в настоящее время доходы основной части работающего населения не позволяют использовать индивидуальные программы добровольного пенсионного страхования, и дополнительно получить прибавку к пенсии для целого ряда работников возможно только в рамках пенсионных программ корпораций. Корпоративное финансирование пенсионных накоплений не предполагает привлечения средств федерального бюджета и внебюджетных фондов. От государства в данном случае требуется лишь преференциальное стимулирование корпоративного пенсионного страхования с использованием организационных, экономических и правовых инструментов. Более того, в ходе развития таких программ снимается и часть нагрузки государства, связанная с выполнением

последним взятых на себя социальных обязательств. Развитие таких программ выгодно и для граждан, и для государства, и для корпораций [4]. В то же время есть целый ряд моментов, которые препятствуют их успешному развитию, главенствующее место среди них принадлежит кризису в экономике. Если до начала кризиса число таких программ в корпорациях медленно, но увеличивалось, то после 2008 г. их число было сокращено, и тенденция роста до сих пор не возобновилась [10]. Таким образом, разработку вопросов корпоративной социальной ответственности в области пенсионного обеспечения можно считать актуальной и научно значимой проблемой.

Особое значение имеет разработка комплекса мер стимулирующего характера со стороны государства по внедрению таких программ. В 2007 г. Ассоциация менеджеров России провела опрос руководителей корпораций с целью выяснить мнение по поводу того, какие меры могли бы способствовать развитию корпоративных

пенсионных программ. Среди основных мер были названы следующие: установление налоговых льгот на средства, направляемые на корпоративные пенсионные программы; возможность реинвестировать пенсионные средства в деятельность компаний; совершенствование нормативной базы, регулирующей деятельность корпоративных пенсионных программ; введение корпоративных пенсионных программ конкурентами и др. [8].

Система налогообложения занимает в этом списке первое место. В то же время налоговое законодательство по-прежнему предъявляет к пенсионным программам корпораций неадекватные моменты требования. Несмотря на то, что с 2003 г. 12 % от фонда оплаты труда, направляемых на корпоративные пенсионные программы, не облагаются налогом на прибыль, эта льгота распространяется только на финансирование именных пенсионных счетов. На солидарные счета, открытые на группу участвующих в пенсионной программе, эта льгота не распространяется. В результате две трети компаний, в которых внедрены корпоративные пенсионные программы, расходуют на их финансирование не более 5 % от фонда оплаты труда. При смене условий пенсионной программы НПФ (например, при переходе со схемы с именными пенсионными счетами на паритетную), корпорация лишается льгот по налогу на прибыль на те средства, которые уже перечислены на финансирование корпоративных пенсионных программ.

В последнее время предпринят ряд мер по стимулированию развития корпоративных пенсионных программ путем создания соответствующей законодательной базы, были приняты акты, в соответствии с которыми

- не подлежат обложению страховыми взносами для их плательщиков суммы пенсионных взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения (НПО);

- взносы (выплаты, размещение средств) не облагаются налогом на добавленную стоимость;

- взносы в размере не более 12 % фонда оплаты труда могут включаться в расходы на оплату труда и уменьшать базу по налогу на прибыль (при условии применения пенсионной схемы, предусматривающей учет пенсионных взносов на именных счетах участников НПФ, и при достижении участником пенсионных оснований, предусмотренных законодательством РФ;

- взносы работника в систему негосударственного пенсионного обеспечения не облагаются налогом на доходы физических лиц;

- не облагаются налогом суммы пенсий, выплачиваемых по договорам НПО, заключенными физическими лицами в свою пользу [2, п. 1, пп. 5 ст. 9; 3, п. 3 пп. 7 ст. 149, п. 1,2 ст. 213. 1, ст. 255 п. 16 ч. 2].

Доход, полученный от размещения пенсионных резервов, определяется как положительная разница между полученным доходом от размещения пенсионных резервов и доходом, рассчитанным исходя из ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации и суммы размещенного резерва, с учетом времени фактического размещения, за исключением дохода, размещенного на солидарных пенсионных счетах, по итогам налогового периода и облагается налогом на прибыль. При этом облагаются налогом суммы пенсий, выплачиваемых по договорам НПО, заключенными организациями и иными работодателями; суммы пенсий, выплачиваемых по договорам НПО, заключенными физическими лицами в пользу других лиц. Таким образом, взносы, которые уплачивает работодатель по договору пенсионного страхования, могут быть отнесены на себестоимость, если они не превышают 12 % от фонда оплаты труда. Подходный налог не уплачивается, если взносы составляют менее двух тысяч рублей в год на одного работника предприятия, в противном случае придется заплатить 13 % подоходного налога с суммы, превышающей 2 тыс. руб. [3, ст. 213 п. 5 ч. 2].

Возможен вариант, когда работник самостоятельно оформит себе страхование пенсий, а затем обратится на предприятие с просьбой оплачивать страховые взносы. В этом случае организация может выступить в качестве плательщика по договору, но для работодателя это менее выгодно, так как придется оформлять взносы в виде выдачи материальной помощи и уплачивать налоги в полном объеме. Если договор страхования пенсий расторгается в срок до 5 лет, то предприятию придется заплатить с выкупной суммы налог на прибыль. Размер выкупной суммы зависит от длительности действия договора. Как правило, в первый год выкупная сумма не выплачивается, к шестому году достигает 100 %, а к 25-му может составить 150 % от суммы уплаченных взносов.

Представляется важным завершение формирования благоприятного налогового режима для участников системы негосударственного пенсионного обеспечения, соответствующего международной практике, стимулирующего работода-

телей и работников формировать дополнительный пенсионный капитал, снимающего налоговые ограничения на доход, полученный от инвестирования пенсионных средств, и начисляемый на пенсионные счета граждан.

Кроме решения обозначенных проблем, связанных с налогообложением, было бы целесообразным внести дополнения и в Трудовой кодекс Российской Федерации. Основой развития корпоративного пенсионного страхования могли бы стать отраслевые (межотраслевые) соглашения между представителями работодателей и работников в части установления пенсионных гарантий и компенсаций работникам. Так, было бы уместным внести дополнения в раздел III «Трудовой договор» ТК РФ, по которым работодателям вменялась обязанность разрабатывать и реализовывать на каждом предприятии корпоративные пенсионные программы. Страховые пенсионные взносы должны аккумулироваться на основе накопительного принципа и инвестироваться в различные финансовые инструменты с учетом капитализации взносов. В ТК РФ необходимо особо отметить условие, согласно которому работник может переводить страховые пенсионные взносы из одного НПФ в другой по достижении определенного стажа работы на предприятии (например, 3 года).

Таким образом, возможно добиться стимулирующего эффекта в работе системы социально-трудовых отношений, социального партнерства и социальной защиты работающего населения. Реализация этих предложений не только будет способствовать повышению социальной защиты занятого населения и улучшению пенсионного обеспечения граждан страны в пожилом возрасте, но также позволит привлечь в экономику страны значительные средства в виде долгосрочных реальных и фондовых инвестиций.

В целом важно отметить, что в настоящее время корпоративные пенсионные программы практически не регулируются законодательством [6]. Само это понятие отсутствует как в пенсионном, так и в трудовом законодательстве. Стимулирующих мер для развития таких программ государство принимает явно недостаточно. В такой ситуации корпорация свободна не только «запустить» пенсионную программу, но и «свернуть» ее в любой момент. При этом, скорее всего, она не будет нести никакой ответственности (кроме моральной) перед работниками за прекращение пенсионной программы. Все это порождает негативные процессы. Ущемляются интересы работ-

ников – они не могут планировать свое пенсионное будущее. Это не отвечает и интересам социальной политики государства, которое не знает, в какой степени оно может рассчитывать на помощь бизнеса в обеспечении достойной старости пенсионерам. Правовой статус существующих сегодня корпоративных пенсионных программ неясен, возможности для работников чего-то требовать на их основании зачастую ограничены. Таким образом, представляется целесообразным разрабатывать и утверждать корпоративные пенсионные программы в том же порядке, что и коллективный договор, либо, при отсутствии коллективного договора, – утверждать корпоративную пенсионную программу локальным нормативным актом работодателя. На наш взгляд, давно назрела необходимость в принятии отдельного закона, регулирующего негосударственное пенсионное обеспечение.

Корпоративная пенсионная программа должна быть гармонизирована с пенсионными правилами НПФ, через которые она реализуется, и с соответствующим пенсионным договором (договорами). Необходима система регистрации корпоративных пенсионных программ и их актуарной оценки. При этом в данном Законе было бы важно и закрепление льгот корпорации при создании таких программ.

Следует также сохранить достаточно высокую степень свободы работодателей при конструировании своих пенсионных программ. Неправильно требовать от работодателей, чтобы при уплате ими пенсионных взносов каждый работник сразу получал бы права на эти деньги, а работодатель сразу утрачивал бы право ими распоряжаться: такой подход существенно подорвет мотивацию работодателей. Следует сохранить за работодателями свободу маневра в плане учета пенсионных взносов и признания за работниками определенных прав на них; но эти условия должны быть четко установлены в корпоративной пенсионной программе и доводиться до сведения работников. Пенсионные права работников должны защищаться, прежде всего, через предоставление им всей значимой информации.

Различные правовые режимы в отношении прав на средства, зачисленные на пенсионные счета, могут быть реализованы, в частности, через четкое определение статуса солидарных и именных пенсионных счетов. Разумно признать, что работодатель, желающий сохранить за собой возможность распоряжения накопленными в НПФ средствами, учитывает их на солидарном

счете (счетах). При перечислении же денег на именные счета работодатель не должен иметь возможности изменять условия пенсионного обеспечения работника без согласия последнего, в том числе изымать средства с его счета.

Необходимо увязать предлагаемые нововведения в регулировании корпоративных пенсионных программ с осязаемыми льготами для работодателей, осуществляющих корпоративную пенсионную программу.

Если дополнительные обязанности работодателей, осуществляющих корпоративные пенсионные программы, будут уравновешены налоговыми и иными льготами, то можно будет поставить вопрос и об ответственности таких работодателей за нарушение своих пенсионных обязательств. За неуплату пенсионных взносов, предусмотренных пенсионным планом и трудовым договором, работодатель должен отвечать как за невыплату заработной платы. При схемах с установленными выплатами работодатель должен уплачивать дополнительные взносы в фонд, если сумма средств, накопленных в пользу определенного работника (работников), недостаточна для выплаты пенсии в установленном размере.

Для развития корпоративного пенсионного страхования необходимо также решение таких немаловажных вопросов, как определение размера тарифов страховых взносов во внебюджетные фонды, совершенствование деятельности пенсионных фондов, в частности, более четкое определение их правового статуса и развитие их инфраструктурной составляющей. И, наконец, наличие длинных пенсионных денег, конечно, требует новых подходов к инвестированию. Сегодня значительную часть пенсионных денег можно было бы инвестировать в развитие экономики и, в частности, в развитие тех же корпораций.

Итак, стимулирование развития корпоративных социальных программ в области пенсионного обеспечения предполагает решение целого комплекса проблем по следующим направлениям:

– завершение формирования благоприятного налогового режима для участников системы негосударственного пенсионного обеспечения, соответствующего международной практике, стимулирующего работодателей и работников формировать дополнительный пенсионный капитал, снимающего налоговые ограничения на доход, полученный от инвестирования пенсионных средств, и начисляемый на пенсионные счета граждан;

– создание законодательной базы, позволяющей работодателям работать в правовом поле при развитии корпоративных пенсионных программ (принятие Закона о негосударственном пенсионном обеспечении; внесение изменений в Трудовой кодекс РФ об отраслевых (межотраслевых) соглашениях между представителями работодателей и работников в части установления пенсионных гарантий и компенсаций работникам);

– создание системы стимулирующих льгот для работодателей при создании таких программ;

– совершенствование деятельности НПФ, в частности придание им статуса коммерческой организации, создание реальных условий для реинвестирования пенсионных денег в развитие корпораций).

#### Примечания

1. Федеральный закон Российской Федерации от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (действующая редакция) // Гарант. – 2010. – 1 марта.

2. Федеральный закон от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» // Гарант. – 2010. – 1 января.

3. Налоговый кодекс Российской Федерации (НК РФ). Часть первая от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ. Часть вторая от 5 августа 2000 г. № 117-ФЗ (действующая редакция) // Гарант. – 2010. – 1 марта.

4. Аранжереев, М. М. Негосударственные пенсионные фонды в системе пенсионного обеспечения России [Текст] / М. М. Аранжереев. – М. : Линор, 2009. – 224 с.

5. Горюнов, И. Ю. Негосударственные пенсионные фонды: социальный институт и субъекты рынка [Текст] / И. Ю. Горюнов // Человек и труд. – 2006. – № 6. – С. 45–54.

6. Роик, В. Д. Пенсионная система России: история, проблемы и пути совершенствования [Текст] / В. Д. Роик. – М. : МИК, 2007. – 480 с.

7. Финогенова, Ю. Ю. Пенсионное страхование [Текст] / Ю. Ю. Финогенова. – М. : Российская экономическая академия им. Г. В. Плеханова, 2003. – 77 с.

8. Сайт Ассоциации менеджеров: [www.amg.ru](http://www.amg.ru)

9. Официальный сайт ПФР: [www.pfrf.ru](http://www.pfrf.ru)

10. Национальный регистр корпоративных нефинансовых отчетов // [www.rspp.ru](http://www.rspp.ru)