

## **МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Постановка проблемы.* Возникновение и развитие в Украине дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения обусловлено рядом факторов, таких как кризисное состояние пенсионной системы Украины, низкий уровень обеспечения пенсионеров из солидарной пенсионной системы при достаточно высоком тарифе страховых взносов, уплачиваемых на цели пенсионного обеспечения.

Низкая эффективность солидарной пенсионной системы является основой стремления граждан к самообеспеченности старости и заинтересованности государства в повышении эффективности пенсионной системы путем ее совершенствования, в том числе путем образования негосударственных пенсионных фондов.

Исследование зарубежного опыта пенсионного обеспечения показывает, что существует связь и зависимость между государственным и частным сектором пенсионного обеспечения. Уровень развития частных пенсионных систем и страхования пенсий в стране зависит от того, в какой мере государственная система пенсионного обеспечения отвечает потребностям населения. Пенсионное обеспечение является категорией распределения и перераспределения, поскольку пенсионные средства формируются в процессе перераспределения национального дохода и приобретают соответствующую экономическую форму.

Как экономическая категория негосударственный пенсионный фонд

(НПФ) – финансовый институт, целью деятельности которого является аккумуляция и инвестирование части доходов субъектов рыночной экономики (работников, предприятий) на добровольных и договорных началах для использования в качестве источника для выплаты дополнительных пенсий. С политической точки зрения деятельность НПФ направлена на улучшение социальной защиты граждан, создание благоприятной социальной атмосферы для нормального функционирования системы честного предпринимательства, на предотвращение социальных конфликтов в обществе. С экономической точки зрения расширение системы частного пенсионного обеспечения представляется, во-первых, как один из способов сокращения государственных социальных расходов. Во-вторых, потенциальные объемы накопления капитала, связанные с деятельностью негосударственных пенсионных систем обеспечивают мобилизацию накопления средств в национальном масштабе. В-третьих, повышение благосостояния населения формирует дополнительный спрос, а значит, подталкивает рост экономики страны.

В-четвертых, существует еще один привлекательный для работодателя фактор – возможность собственного кредитования из резерва, накопленного в пенсионном фонде. На уровне микроэкономики негосударственные пенсионные фонды (НПФ) выступают:

1) как инструмент менеджмента и кадровой политики предприятия;

2) в качестве источника долгосрочных инвестиций для предприятия;

3) как средство минимизации налогов;

4) в качестве инструмента общественных связей предприятия, поддержания авторитета его руководителей.

На макроуровне НПФ являются важным инструментом создания национального рынка капитала и позволяют сформировать мощный поток долгосрочных внебюджетных инвестиций в национальную экономику.

Таким образом, НПФ выполняют важные экономические функции: производственную (воспроизводство совокупной рабочей силы), распределительную (перераспределение доходов субъектов рынка), инвестиционную (аккумуляирование средств и их размещение с целью прироста).

*Анализ современных достижений в сфере корпоративного пенсионного обеспечения*

Научно-теоретическую базу реформирования пенсионной системы и внедрения ее накопительных элементов составили труды ведущих отечественных и зарубежных ученых, в числе которых В.Д. Роик, Э.М. Либанова, Б.М. Надточий, В.Н. Новиков, В.Н. Яценко и др. [1-5]. Институциональные и финансовые аспекты формирования накопительных пенсионных фондов освещены в работах [6, 7].

Внедрение накопительной пенсионной системы в Украине является с одной стороны весомым аспектом в процессе обеспечения достойного уровня будущей пенсии, а с другой – важным

фактором кадровой политики на предприятиях. В настоящее время в Украине зарегистрировано 66 негосударственных пенсионных фондов и еще 39 организаций подали заявки на регистрацию.

Увеличение числа НПФ, рост численности их клиентов зависит от теоретической и методической проработки ряда вопросов. В настоящее время остаются не до конца разработанными вопросы целесообразности создания НПФ на уровне предприятий, отраслей, регионов, а также вопросы повышения мотивации населения к участию в таких фондах.

*Целью статьи* является разработка методических подходов к формированию корпоративной системы пенсионного обеспечения на предприятии.

*Изложение основного материала и обоснование научных результатов.* Современную структуру негосударственных пенсионных программ можно представить следующим образом: программы, созданные в рамках отдельного предприятия (компании, фирмы); программы, действующие на уровне отрасли. Программы первого вида (корпоративные) встречаются во всех странах, но особое распространение они получили в США, Канаде, Великобритании и других англосаксонских странах, Японии. Отраслевые программы характерны для Франции, Бельгии, Голландии и других западноевропейских стран.

Важную роль в создании и работе пенсионной системы играют работодатели. Многие из них организуют пенсионные программы и поощряют участие в них работников; оказывают финансовую поддержку; обеспечивают работников информацией, чтобы помочь

им в планировании пенсионного обеспечения. Для организации этой деятельности целесообразным представляется формирование соответствующей структуры, адекватно отражающей концепцию корпоративной пенсионной системы.

Организация корпоративного пенсионного обеспечения на предприятии должна включать в себя блоки, представленные на рис.1.

Административно-организационное и кадровое обеспечение управления является важным пунктом успешной организации негосударственного пенсионного обеспечения в крупной компании. Речь идет прежде всего об организации отдела пенсионного обеспечения в главной организации, при

этом в ведении такого отдела должны находиться как функции общего руководства пенсионной системы, так и рассмотрение частных вопросов в филиалах. Схема административно-организационного обеспечения предприятия представлена на рис. 2.

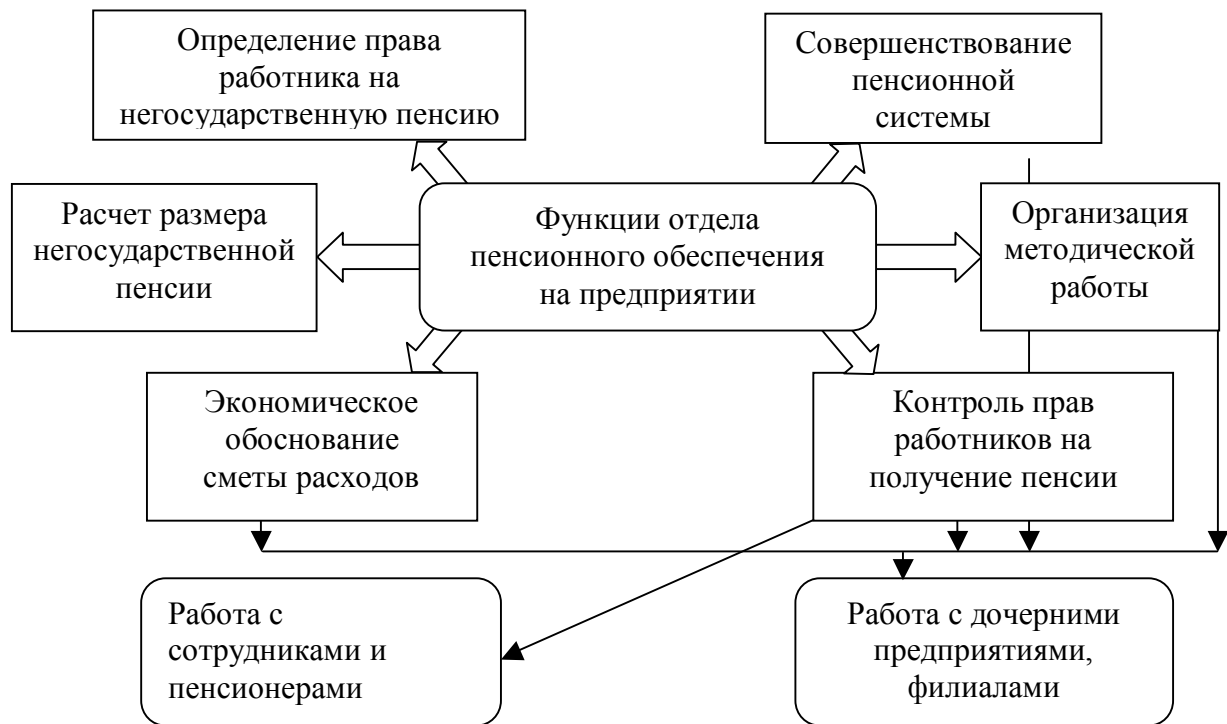


Рис. 2. Схема функций отдела пенсионного обеспечения на предприятии

В число функций, которые возлагаются на отдел пенсионного обеспечения, входят следующие:

1. Определение права работника на негосударственную пенсию:

проверка представленных пенсионных документов и другой информации, необходимой для исчисления негосударственной пенсии;

подсчет продолжительности трудового стажа;

подтверждение права работника на получение негосударственной пенсии за счет средств работодателя или

подготовка обоснованного решения о лишении работника такого права.

2. Расчет размера негосударственной пенсии:

установление даты начала выплаты работнику пенсии;

определение расчетного размера пенсионных выплат;

подготовка предложений к заседанию коллегиального органа по увеличению расчетного размера пенсии в зависимости от объективных факторов и в установленных нормативных пределах.

3. Экономическое обоснование сметы расходов:

определение величины доли пенсионных накоплений, перераспределяемых с солидарного пенсионного счета предприятия на именной счет работника, обеспечивающий выплаты в расчетном периоде;

экономическое обоснование сметы расходов предприятия по реализации программы негосударственного пенсионного обеспечения;

экономическая экспертиза составленных смет расходов на негосударственное пенсионное обеспечение работников (дочерних предприятий, филиалов).

4. Вопросы приема на работу и увольнения:

ежегодный анализ сведений о работниках, достигающих или достигших пенсионного возраста в текущем году;

формирование предложений по вопросам дальнейшей работы лиц, достигших пенсионного возраста;

предоставление необходимой информации работнику при приеме на работу.

5. Организация методической работы:

методическое руководство при разработке нормативных документов в дочерних предприятиях, филиалах;

разъяснение порядка и правил негосударственного пенсионного обеспечения на предприятии;

подготовка и обучение штатных работников в области пенсионного обеспечения.

6. Совершенствование пенсионной системы:

сбор и анализ статистических данных;

изменение (при необходимости) и предоставление на рассмотрение руководству новых таблиц индивидуальных коэффициентов трудового вклада;

участие в работах, связанных с реформой пенсионного обеспечения Украины, в частности с реформой льготных и досрочных пенсий, с созданием профессиональных пенсионных систем;

подготовка предложений по совершенствованию механизма негосударственного пенсионного обеспечения работников предприятия.

7. Контроль исполнения:

ведение отчетной документации;

рассмотрение спорных вопросов, возникающих при назначении негосударственных пенсий, исчислении ее размеров и при выплате через НПФ;

проведение контроля правильности назначения пенсий работникам дочерних предприятий, филиалов;

осуществление контроля перечислений целевых денежных взносов в НПФ.

Реализация функций обеспечивается четким распределением участков работы между сотрудниками отдела и закреплением их прав и ответственности.

Создание системы негосударственного пенсионного обеспечения на предприятии предусматривает возникновение гражданско-правовых отношений между работниками и работодателем, регулируемых как Гражданским и Трудовым кодексами Украины, так и внутренними нормативными актами предприятия, в числе которых Положение о единой системе негосударственного пенсионного обеспечения работников предприятия и Положение о Комиссии по организации негосударственного пенсионного обеспечения предприятия.

Особое значение в организации негосударственного пенсионного обеспечения на предприятии имеет разработка пенсионной программы.

Пенсионная программа определяет порядок совместной работы предприятия-вкладчика и НГФ в сфере пенсионного обеспечения работников предприятия. Пенсионная программа представляет собой совокупность взаимодействия фонда, администрации, профсоюза (при наличии) и трудового коллектива при создании сбалансированной системы финансирования и выплаты пенсий работникам предприятия.

Основная цель пенсионной программы – создание корпоративной системы дополнительного пенсионного обеспечения, направленной на развитие социальной политики, мотиваций и управления персоналом на основе современных пенсионных технологий и норм налогового законодательства.

Существует множество вариантов пенсионных программ, различающихся по составу участников, наличию пенсионного резерва, источникам финансирования, праву собственности на средства фонда, методам управления и т.д.

Автором предлагаются следующие этапы разработки пенсионной программы:

1. Разработка пенсионной программы начинается с социально-экономического анализа предприятия:

демографическая структура (распределение по возрасту, полу);

финансовые показатели (например, доля ФОТ в бюджете предприятия);

прогноз темпов выхода сотрудников на пенсию и др.

Результаты анализа позволят выявить приоритетные задачи, провести предварительные актуарные расчеты и оценить суммарные затраты предприятия на финансирование программы.

2. Основные параметры программы закрепляются в корпоративном пенсионном плане, который регламентирует отношения работодателя

и работника по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения.

Корпоративный пенсионный план определяет:

основные принципы финансирования программы (только работодателем либо совместно работодателем и работником);

нормативную базу, определяющую право на получение пенсии (определяются категории сотрудников предприятия, участвующих в программе; период накопления, условия приобретения работником права распоряжения накопленной на счете суммой; порядок и схему пенсионных выплат; условия получения выкупной суммы и оформления правопреемства);

методику определения размера пенсий.

3. Если программа предусматривает совместное финансирование, в этом случае заключаются индивидуальные пенсионные договоры с сотрудниками предприятия.

Основными условиями договора являются:

размер и порядок внесения пенсионных взносов;

порядок учета пенсионных взносов на солидарном и/или именных пенсионных счетах;

порядок начисления инвестиционного дохода;

наступление права требования по договору;

условия изменения и расторжения договора.

На заключительном этапе предприятие осуществляет финансирование программы в соответствии с условиями пенсионного договора.

Основные параметры пенсионной программы предприятия схематично отображены на рис. 3.

В соответствии с предложенной методикой размер негосударственной пенсии, назначаемой работнику, определяется должностным окладом работника, продолжительностью его трудового стажа на предприятии и индивидуальным коэффициентом заслуг.

Кроме того, на размеры назначаемых негосударственных пенсий влияют следующие параметры:

- 1) минимальная пенсия предприятия;
- 2) коэффициент предприятия (дочернего, филиала);

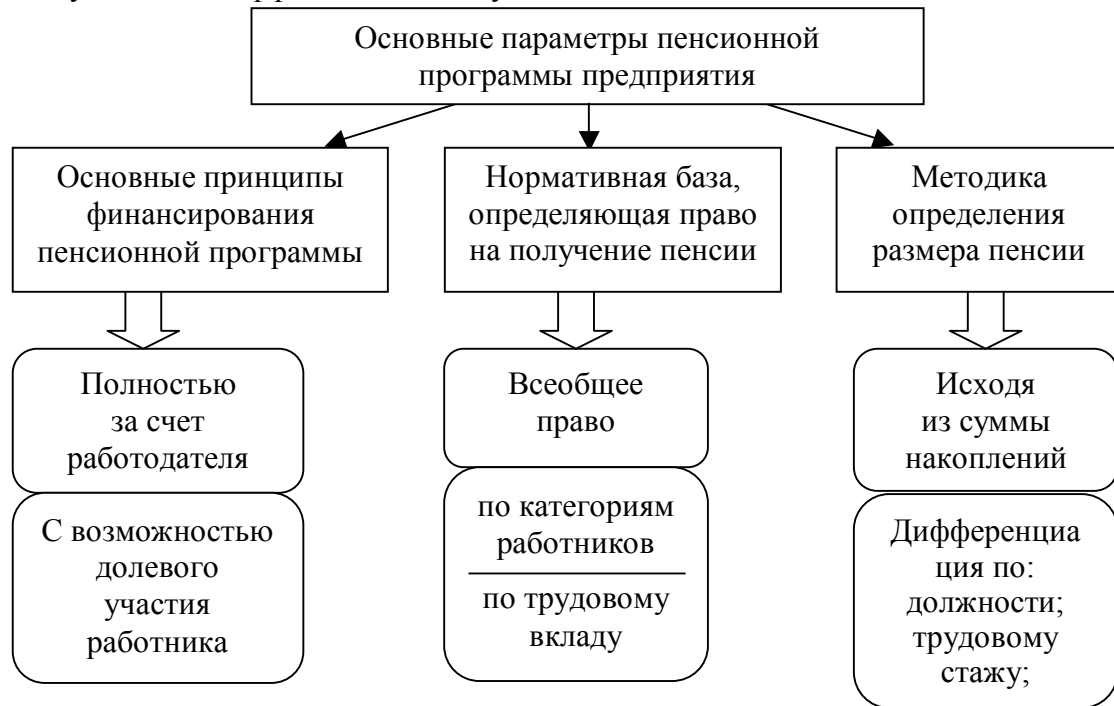


Рис. 3. Основные параметры пенсионной программы

- 3) инфляционный коэффициент;
- 4) весовой коэффициент стажа;
- 5) дифференциация по окладам;
- 6) максимальный оклад, используемый при исчислении;
- 7) минимальный оклад, используемый при исчислении.

Размер минимальной назначаемой пенсии определяется как произведение минимальной пенсии предприятия на коэффициент предприятия и на инфляционный коэффициент. Размер максимальной исчисляемой пенсии определяется произведением минимальной назначаемой пенсии на установленное значение дифференциации по окладу.

Итак, вне зависимости от пенсионной программы предприятия стоимость пенсии будет зависеть от возраста и пола человека, ожидаемого возраста выхода на пенсию (рассчитывается с помощью сбора статистики о выходах на пенсию за последние годы). При зависимости пенсии от стажа работы необходимо знать текущий стаж работы и спрогнозировать его величину к моменту выхода на пенсию (используя описанный выше ожидаемый выход на пенсию) и получить вероятность достижения работником минимального необходимого стажа (с помощью данных о текучести кадров на предприятии).

Размер назначенной пенсии будет зависеть от последнего оклада работника. Для этого необходимо выяснить размер оклада на данный момент и спрогнозировать его величину в ближайшие годы (с помощью сбора данных о величине окладов за последние периоды и выяснением динамики их роста).

Кроме того, размер пенсии может зависеть от каких-либо иных индивидуальных характеристик работника или дочернего предприятия (это могут быть коэффициенты заслуг и предельные установленные значения окладов).

На основании описанных параметров пенсионной программы утверждается пенсионная схема, которая определяет вариант накопления пенсионных прав, методы накопления, варианты выплаты пенсий, выкупных сумм и наследования пенсионных накоплений.

#### *Вывод.*

Предложенная методика разработки корпоративного пенсионного обеспечения представляет один из методических подходов к организации негосударственного пенсионного обеспечения на уровне субъектов хозяйствования.

Организация корпоративной пенсионной системы в соответствии с предложенной методикой предусматривает формирование системы управления и обеспечивающих подсистем, разработку пенсионной программы и нормативных документов, обеспечивающих ее реализацию на предприятии.

Среди практических рекомендаций особую важность представляют вопросы организации службы пенсионного обеспечения на предприятии. Существование такой службы подразумевает четкое распределение участков работы между специалистами.

Реализация предложенной методики управления пенсионными обязательствами на предприятии позволит не только осуществить контроль пенсионных расходов работодателя в долгосрочной перспективе, но и повысить надежность социальных гарантий, предоставляемых работникам.



### Литература

1. Роик В.Д. Пенсионная реформа: институциональный подход // РЭЖ. – 2000. – №11-12. – С.27-33.

2. Либанова Э. Нужна ли Украине пенсионная реформа?: Попытка неполитизированного анализа // Зеркало недели. – 2001. – 1-7 сент. (№34). – С. 1,10.

3. Соціальні трансформації: міжнародний і вітчизняний досвід (монографія) / В.М. Новіков, Н.П. Сітнікова, Л.А. Мусіна, В.В. Семенов; за ред. д.е.н., проф. В.М. Новікова. – НАН України. Ін-т економіки пром-сті, 2003. – 253 с.

4. Надточий Б., Яценко В. Пенсійне забезпечення в Україні: історичний

аспект // Україна: аспекти праці. – 2000. – №1. – С.8-15.

5. Палій О. На зміну солідарній системі: Реформування пенсійних систем у світі: Уроки для України // Політика і час. –2000. – №1-2. – С. 31-38.

6. Михальчук В.Ю. Негосударственные пенсионные фонды: риски и формирование пассивов // Финансы. – 2000. – №3. – С.45-47.

7. Козинкина А.Д. Инвестиционный характер процесса воспроизводства финансовых ресурсов страхового фонда // Экономика и управление. – 2002. – №5. – С. 53-57.