

© Черных А. А., 2016

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

Корпоративная пенсионная программа является гибким инструментом для управления людскими ресурсами Компании, и можно сделать пенсионную программу, отвечающую всем требованиям и возможностям конкретной Компании. В нынешних российских экономических условиях можно с уверенностью сказать, что вопрос пенсионного обеспечения являются важным для каждого сотрудника компании — от генерального директора до сотрудника вспомогательного состава.

Создавая корпоративную пенсионную программу, Компания позиционирует себя как «социально ответственного работодателя», т.е. придерживается самых высоких стандартов области социального обеспечения работников.

*Ключевые слова:* пенсия, негосударственное пенсионное обеспечение, негосударственный пенсионный фонд, корпоративная пенсионная программа.

**П**рограмма негосударственного пенсионного обеспечения работников предприятия разрабатывается в соответствии с законодательством Российской Федерации и определяет принципы, цели, основные условия и общий порядок организации негосударственного пенсионного обеспечения (далее по тексту — НПО) работников.

Негосударственное пенсионное обеспечение работников осуществляется Негосударственным пенсионным фондом (далее по тексту — НПФ), избранным на конкурсной основе и представившим лучшие условия исполнения договора Негосударственного пенсионного обеспечения работников.

НПО работников предприятия осуществляется в соответствии с Положением, пенсионным договором между работодателем и НПФ, Уставом НПФ, Пенсионными правилами негосударственного пенсионного фонда, которые являются неотъемлемой частью пенсионного договора, договором между работником и НПФ.

Предприятие гарантирует работникам корпоративное пенсионное обеспечение в части финансирования корпоративных пенсий до их назначения, а НПФ — в части пенсионных выплат.

Пенсионный договор — договор негосударственного пенсионного обеспечения, в соответствии с которым вкладчик (предприятие или участник) обязуется уплачивать пенсионные взносы в Негосударственный пенсионный фонд, а НПФ обязуется выплачивать Участникам корпоративные негосударственные пенсии.

Пенсионный взнос — денежные средства, которые уплачивает работодатель в пользу участников или участником в свою пользу в соответствии с условиями пенсионного договора.

Корпоративная пенсия — денежные средства, которые в соответствии с негосударственным пенсионным договором, регулярно выплачиваются участнику.

Пенсионная программа — долгосрочная программа негосударственного пенсионного обеспечения, определяющая его специфические условия для сотрудников предприятия. Пенсионная программа может включать в себя несколько пенсионных планов.

Пенсионные правила НПФ — документ, определяющий порядок и условия исполнения негосударственным фондом обязательств по пенсионным договорам, разрабатываемый, утверждаемый и регистрируемый в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. [5].

Основной задачей корпоративного пенсионного обеспечения является повышение конкурентоспособности Компании на рынке труда, что может быть достигнуто несколькими путями:

- привлечение на ключевые позиции новых квалифицированных сотрудников из конкурирующих или смежных отраслей;

- «омоложение» персонала Компании путем предоставления обеспечения пенсионных выплат сотрудникам, достигших пенсионного возраста при условии их выхода на пенсию для реализации программы по омоложению кадров на предприятии.

Компания, ставящая перед собой цель повышения производительности труда, с помощью реализации программы корпоративного пенсионного обеспечения может достичь следующих результатов:

- повышение уровня лояльности сотрудников к Компании;

- сокращение уровня ротации персонала до уровня, характерного для данной отрасли;

- мотивация талантливых сотрудников к дальнейшему профессиональному росту в Компании;

- Минимизация налогообложения пенсионных взносов предприятия.

Вне зависимости от конкретных целей, которые преследует Компания, внедрение корпоративной пенсионной программы будет способствовать повышению лояльности сотрудников и повышению привлекательности компенсационного пакета.

Рассмотрим основные принципы негосударственного пенсионного обеспечения:

- солидарное участие сотрудников Компании и работодателя в финансировании негосударственного пенсионного обеспечения по определенным пенсионным планам (будущая пенсия складывается из двух частей: пенсия, сформированной из взносов работодателя и пенсия, сформированной из личных взносов сотрудника);

- зависимость размера негосударственной пенсии от объемов накоплений работника;

- инициатором процесса накопления выступает сам сотрудник, при этом работодатель оказывает содействие в формировании пенсионных накоплений работнику.

НПО осуществляется в двух формах:

- корпоративное негосударственное пенсионное обеспечение — негосударственное пенсионное обеспечение, при котором вкладчик за счет собственных средств вносит пенсионные взносы в пользу участников в размерах, установленных в пенсионном договоре с Фондом;

- корпоративно — личное негосударственное пенсионное обеспечение — негосударственное пенсионное обеспечение, при котором работодатель и Сотрудник совместно участвуют в финансировании негосударственной пенсии в размерах, установленных в пенсионном договоре.

В рамках реализации программы НПО работодатель выполняет следующие функции:

- ставит условия и нормы корпоративного пенсионного обеспечения участников программы;

- информирует сотрудников об условиях и нормах корпоративного пенсионного обеспечения;

- уплачивает в НПФ пенсионные взносы в порядке и размерах, предусмотренных пенсионным договором;

- ежемесячно удерживает из заработной платы участников Пенсионных программ по их заявлениям пенсионные взносы и перечисляет их на расчетный счет НПФ, с приложением списка этих участников;

- представляет и защищает перед НПФ свои интересы и интересы участников, требует от НПФ исполнения обязательств по пенсионным договорам в полном объеме, обжалует действия НПФ в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Отличие корпоративной пенсионной программы (КПП) от других мотивационных программ (рис. 1), также входящих в социальный пакет, заключается в получении работником право на дополнительные пенсионные накопления, при условии выполнения условий, которые определил работодатель для участия в КПП. Работодатель таким способом решает сразу управленческие задачи в долгосрочной перспективе, такие как, эффективность управления персоналом — его удержание, корпоративная ответственность и самое главное оптимизирует экономические затраты за счет налоговых преференций, которые предоставляет государство (рис. 2.).

Работодатель	Работник	Итог
<b>1. Финансирует корпоративную пенсионную программу</b>	<b>1. Выполняет условия участия в КПП</b>	<b>1. Работодатель получает зафиксированный им эффект от КПП</b>
<b>2. Определяет условия для участия работников в КПП</b>	<b>2. Получает негосударственную пенсию вместе с государственной</b>	<b>2. Работник получает дополнительный доход и массу новых возможностей, ушедший, путешествуя на заслуженном отдыхе</b>

Рис.1. Корпоративная пенсионная программа.

<b>Уменьшение налоговой базы по налогу на прибыль</b>	20%
Пенсионные взносы в пользу сотрудников по договору НПО в размере от общего ФОТ включаются в состав расходов (п. 16 ст. 255 НК РФ)	
<b>Снижение расходов по уплате страховых взносов</b>	30%
Страховые взносы в ПФР с пенсионных взносов в рамках КПП, не уплачиваются (ст. 213.1 НК РФ)	
<b>Уменьшение налоговой базы по НДФЛ</b>	13%
Пенсионные взносы, уплачиваемы за работников в рамках КПП, не облагаются налогом на доходы физических лиц (ст. 213.1 НК РФ)	

Рис.2. Государственные налоговые преференции для работодателя

Особенности налогообложения взносов в НПФ

1. Налог на прибыль. Пенсионные взносы по корпоративной пенсионной программе относятся к расходам на оплату труда (ст. 255 НК РФ), таким образом, они уменьшают налогооблагаемую базу по данному налогу. При этом нужно учесть, что совокупная сумма платежей (взносов) работодателя, выплачиваемая по договорам негосударственного пенсионного обеспечения работников, учитывается в целях налогообложения в размере, не превышающем 12 % от суммы расходов на оплату труда.

2. ЕСН. Сумма страховых взносов (платежей), выплачиваемая организацией по договору негосударственного пенсионного обеспечения своих работников, отнесенная к расходам, уменьшающим налоговую базу по налогу на прибыль, то есть в пределах 12 % от суммы расходов на оплату труда на основании пункта 1 статьи 237 НК РФ должна учитываться при расчете налоговой базы по единому социальному налогу. Часть страховых взносов, включенная в состав расходов, не уменьшающих налоговую базу по налогу на прибыль, то есть та часть, которая превышает установленный лимит в 12 % — на основании пункта 3 статьи 236 НК РФ единым социальным налогам не облагается.

Вывод: если сумма пенсионных взносов договору негосударственного пенсионного обеспечения не превышает 12 % от общей суммы расходов на оплату труда организации, то данная сумма уменьшает базу для налогообложения по налогу на прибыль, при этом они включаются в базу по ЕСН.

Если общая сумма пенсионных взносов превышает установленный ст.255 НК РФ 12-ти процентный лимит, то в таком случае данные взносы не уменьшают налогооблагаемую базу по

налогу на прибыль, но при этом они не включаются в базу по налогообложению ЕСН.

3. В соответствии с пунктом 2 статьи 213 НК РФ при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц не учитываются доходы, полученные налогоплательщиком в виде выплат по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, заключенным с негосударственными пенсионными фондами, в случае, если такие выплаты осуществляются при наступлении пенсионных оснований в соответствии с законодательством Российской Федерации. (13 %).

Сотрудники, заключившие договор негосударственного пенсионного обеспечения с НПФ и уплачивающие пенсионные взносы, имеют право на возврат НДФЛ 13 % с этих взносов. Это так называемый социальный налоговый вычет (СНВ).

Дело в том, что ежемесячно у каждого работника из зарплаты удерживается НДФЛ, только после этого из чистой зарплаты выплачивается пенсионный взнос. СНВ же позволяет вернуть ранее уплаченный НДФЛ с сумм, направленных на дополнительную пенсию. При этом при получении такой пенсии повторное налогообложение не производится. То есть и будущая пенсия растет и сегодняшний кошелек пополняется.

Получить социальный налоговый вычет можно по окончании года путем подачи налоговой декларации по НДФЛ в налоговую инспекцию по месту жительства. В СНВ могут быть включены взносы на НПО не более 120 000 рублей в год.

#### **Реализация пенсионной программы предприятия**

Внедрение новой пенсионной программы на предприятии преследует следующие основные цели:

- создание условий обеспечения долгосрочных социальных гарантий кадровых работников предприятия;

- создание мотивационных условий для привлечения в качестве пенсионных взносов личных средств работников и членов их семей.

Организация пенсионной программы разрабатывается на основе современных тенденций в области развития негосударственного пенсионного обеспечения в России и исходя из следующих предпосылок:

- совместное участие работника и работодателя в формировании дополнительной пенсии работника;

- достижение приемлемого уровня материального обеспечения работника после выхода на пенсию;

- определение размера корпоративной пенсии индивидуально для каждого работника с учетом трудового стажа на предприятии, особых трудовых заслуг, личного участия в формировании пенсионных накоплений;

- сопоставимость объема личных взносов работников с объемом пенсионных взносов предприятия;

- минимизация налогообложения пенсионных взносов предприятия;

- возможность прогнозирования бюджета пенсионной программы на несколько лет вперед;

- минимизация компенсационных выплат работникам, увольняющимся из предприятия до наступления пенсионных оснований, при сохранении привлекательности внесения личных пенсионных взносов;

- незначительный объем учетно-административных работ предприятия по ведению пенсионной программы.

Сделать первый шаг в создании полноценной корпоративной пенсионной программы должны помочь ответы на нижеприведенные вопросы.

1. Источники финансирования пенсионной программы.

Возможные варианты:

- только за счет средств Компании;

- совместное финансирование за счет средств Компании и сотрудника.

2. Сегментирование персонала для целей пенсионной программы.

Возможные варианты:

- отсутствие сегментирования (равные условия для всех сотрудников);

- сегментирование по занимаемой должности (менеджеры высшего звена, менеджеры среднего звена, вспомогательный персонал Компании).

3. Условия включения сотрудников в пенсионную программу Компании.

Возможные варианты:

- все постоянные работники становятся участниками пенсионной программы;

- работники становятся участниками пенсионной программы при достижении определенного стажа работы в Компании;

- работники, занимающие определенные должности участвуют в пенсионной программе;

- другие условия на усмотрение Компании.

4. Параметры, определяющие величину негосударственной пенсии сотрудника.

Совокупность таких параметров как стаж работы сотрудника в Компании и величина его заработной платы достаточно точно определяют положение и вклад в развитие Компании.

Кроме того, при установлении методики назначения негосударственной пенсии могут учитываться другие параметры.

5. Определение коэффициента замещения, т.е. какую долю от заработной платы сотрудника будет составлять корпоративная пенсия при условии, что сотрудник выработал в Компании определенный стаж (если размер корпоративной пенсии будет поставлен в зависимость от стажа работы и заработной платы).

6. Период времени, по истечении которого сотрудник приобретает право на накопления, сформированные в его пользу.

Возможные варианты:

- в случае увольнения после приобретения права на государственную пенсию;

- в случае увольнения при определенных условиях (например, сокращение численности или штата сотрудников)

- при достижении определенного стажа работы в Компании;

- прогрессивная шкала приобретения прав при увольнении сотрудника (например, перевод с солидарного пенсионного счета Компании на именной пенсионный счет сотрудника увеличивающейся в зависимости от стажа работы в Компании части накоплений, сформированных в пользу сотрудника)

7. Условия исключения сотрудников из корпоративной пенсионной программы.

Возможные варианты:

- увольнение по собственному желанию;

- объявление дисциплинарного взыскания;

- увольнение сотрудника на основании п.п. 5, 6, 7, 8, 9, 10 Статьи 81 Трудового Кодекса РФ; [3].

- другие причины на усмотрение Компании.

8. Степень свободы выбора сотрудником условий выплаты пенсии (пенсионной схемы) после наступления пенсионных оснований (условий, дающих право на получение негосударственной пенсии).

- пенсионная схема с установленными размерами пенсионных взносов. Выплата негосударственной пенсии пожизненно;

- пенсионная схема с установленными размерами пенсионных взносов. Выплата

негосударственной пенсии пожизненно с гарантированным периодом.

9. Срок начала действия корпоративной пенсионной программы (сразу после введения, через какой-то срок).

Ответив на данные вопросы, Компания фактически описала свою корпоративную пенсионную программу, и теперь необходимо рассчитать, сколько она будет стоить для Компании.

Расчет стоимости корпоративной пенсионной программы осуществляется негосударственным пенсионным фондом. Скорее всего, фонду потребуются дополнительная статистическая информация о Компании.

Возможно, что после определения стоимости пенсионной программы, потребуется корректировка ее условий.

Далее, когда условия корпоративной пенсионной программы, приведены в соответствие с ее стоимостью, она (программа) формализуется в виде Положения «О негосударственном пенсионном обеспечении сотрудников Компании» и заключается пенсионный договор с негосударственным пенсионным фондом.

Затем Компания информирует сотрудников о введении корпоративной пенсионной программы и вводит ее в действие. ■

---

1. Федеральный закон от 07.05.1998 N 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» (ред. от 22.04.2010) // Справ.-правов. система «Консультант».

2. Федеральный закон от 17.12.2001 N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (ред. от 27.12.2009) // Справ.-правов. система «Консультант».

3. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015)

4. Аникеева Л. Как используются пенсионные накопления / Л. Аникеева // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2009. - N 11. - С. 76 - 83.

5. Пенсионные правила ЗАО «НПФ «Социум», редакция от 20.11.2014г.

6. Официальный сайт Национальной ассоциации негосударственных пенсионных фондов [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://napf.ru/146772>

7. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим

доступа:

<http://www.pfrf.ru/branches/kirov/news/interview/~2014/12/16/317>

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Аникеева Л. Как используются пенсионные накопления / Л. Аникеева // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2009. - N 11. - С. 76 - 83.

Официальный сайт Национальной ассоциации негосударственных пенсионных фондов [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://napf.ru/146772>

Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/branches/kirov/news/interview/~2014/12/16/317>

Пенсионные правила ЗАО «НПФ «Социум», редакция от 20.11.2014г.

«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015)

Федеральный закон от 07.05.1998 N 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» (ред. от 22.04.2010) // Справ.-правов. система «Консультант».

Федеральный закон от 17.12.2001 N 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (ред. от 27.12.2009) // Справ.-правов. система «Консультант».

---

## Corporate pensions of employees

© Chernykh A., 2016

Corporate pension plan is flexible tool for human resources management for companies and can make a retirement plan that meets all the requirements and capabilities of a particular company. In the current Russian economic conditions we can confidently say that the issue of retirement security is important for every employee — from the CEO to the support staff.

Creating a corporate pension plan the Company has positioned itself as «socially responsible employer,» that is, It adheres to the highest standards of social security of workers.

*Keywords:* pension, private pension provision, non-state pension funds, corporate pension plan.