



# **ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Батаев Вячеслав Владимирович**  
ответственный секретарь Комитета РСПП  
по развитию пенсионных систем  
и социальному страхованию

**МОСКВА 2018**



**Российская Империя** – эмеритальные кассы с 1862 года:

- военно-сухопутного и морского ведомств;
- министерства юстиции и с.-петербургской пожарной команды;
- горных инженеров и инженеров путей сообщения;
- детских приютов ведомства учреждений Императрицы Марии и с.-петербургской Николаевской детской больницы.

**Бисмарк** – с 1889 года.

- пенсионный возраст – 70 лет (снижен до 65 лет);
- средняя продолжительность жизни – 45 лет.



**СССР** – в 1932 году пенсионный возраст был установлен в размере 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин;

- средняя продолжительность жизни – 48 лет;
- в 1956 году были утверждены Списки профессий с льготными пенсиями на 5 и 10 лет раньше пенсионного возраста;

**РФ** - в 1992 году вышел Указ Президента РФ о НПФ;  
- создание Корпоративных пенсионных программ.



## Пенсионные реформы 2000-х годов:

- модернизация пенсионной системы РФ;
- подключение НПФ к работе с пенсионными накоплениями (НЧТП);

## Пенсионный возраст в мире:

- мужчины 65 – 68;
- женщины 60 – 65.

Рекомендуемый МОТ коэффициент замещения пенсией утраченного заработка в размере 40% достигается в странах ОЭСР в основном за счёт участия в Корпоративных пенсионных программах.

**НПФ – особая организационно-правовая форма некоммерческой организации социального обеспечения,** исключительными видами деятельности которой являются:

- деятельность по НПО участников фонда;
- деятельность в качестве страховщика по ОПС;
- деятельность в качестве страховщика ППС.

**С 2014 года НПФ – организация,** исключительной деятельностью которой является негосударственное пенсионное обеспечение, в том числе досрочное негосударственное пенсионное обеспечение, и обязательное пенсионное страхование.

**НПО** – совокупность правовых, экономических и организационных институтов и норм, обеспечивающих предоставление дополнительных пенсий гражданам за счет средств работодателей и/или граждан.

**ОПС** – система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам заработка (выплат, вознаграждений в пользу застрахованного лица), получаемого ими до установления обязательного страхового обеспечения (страховой и накопительной пенсии).

НПФ, осуществляющие деятельность в качестве страховщика по **ОПС, в срок до 1 января 2016 года** подлежат преобразованию в негосударственные пенсионные фонды, являющиеся **акционерными обществами**, или ликвидации. НПФ, осуществляющие деятельность по **НПО**, обязаны это сделать **до 1 января 2019 года**.

Обязательность участия НПФ в **системе гарантирования прав застрахованных лиц**, руководствуясь положениями Федерального закона от 28.12.2013 № 422-ФЗ «О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений».

Количество НПФ в 2004 году – **296.**

В 2017 году – **71.**

Акционерных НПФ – **49.**

НПФ в реестре участников системы гарантирования прав застрахованных лиц (АСВ) – **41.**

## Охват – 30 млн.человек.

С 1994 года – **Инспекция НПФ при Минтруде России.**

С 2005 года – **Федеральная служба по финансовым рынкам.**

С 2013 года – **Центральный Банк РФ.**



**Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации**, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 25.12.2012 г. № 2524-р, предусматривает переход к трехуровневой модели пенсионной системы, соответствующей рекомендациям Организации экономического сотрудничества и развития.

## МОДЕЛЬ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

### УРОВНИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

3

**Частная пенсия**, формируемая работником

2

**Корпоративная пенсия**, формируемая работодателем при возможном участии работника на основании коллективного договора (например, **для лиц, занятых в особых условиях труда**)

1

Система **обязательного пенсионного страхования**, формируемая за счет страховых взносов и межбюджетных трансфертов

Конвенция **МОТ** № 102 о

минимальных нормах

социального обеспечения

(Женева, 28 июня 1952 года).

Рекомендации **ОЭСР** (июнь 2013).

Коэффициент замещения 40%

3

**Частная пенсия**

**5%**

2

**Корпоративная пенсия**

**15%**

1

**Государственная система ОПС**

**20%**

## Основные направления реализации Стратегии развития пенсионной системы:

- Реформирование института досрочных пенсий
- Развитие корпоративного пенсионного обеспечения.

**Планом-графиком законопроектной работы** предусмотрено комплексное преобразование системы досрочных пенсий с установлением нового механизма формирования и реализации социальных прав застрахованных лиц, занятых в особых условиях труда.

Согласно льготам по Постановлению Совмина СССР от 1956 года и пенсионного возраста от 1932 года:

- Всего пенсионеров – **42** млн.человек;
- Всего досрочников – **11** млн.человек
- Всего по Спискам №№ 1 и 2 – **3,5** млн.человек.
- Дополнительный тариф от ФОТ за вредников составляет 2 – 9% при АРМ или 2 – 8% при СОУТ.

## РАСХОДЫ НА ДОСРОЧНИКОВ

|                                                             | 2016  | 2017  | 2018   |
|-------------------------------------------------------------|-------|-------|--------|
| Трансферт на "досрочников",<br>млрд.руб.                    | 323,9 | 341,8 | 358,3  |
| Страховые взносы по<br>дополнительному тарифу,<br>млрд.руб. | 93,94 | 97,53 | 100,38 |
| Итого расходы на "досрочников",<br>млрд.руб.                | 417,8 | 439,3 | 458,7  |
| в том числе:                                                |       |       |        |
| ст.27, п.1, п.п.1-18                                        | 201,8 | 212,2 | 221,5  |

3,5 миллиона человек работают во вредных и опасных условиях труда.

200 млрд.руб. досрочных пенсий выплачивается ежегодно.

Менее 100 млрд.руб. из них обеспечивается за счёт дополнительного тарифа



**Досрочное НПО** - система взаимоотношений между работодателем, работником и НПФ в соответствии с **пенсионной программой работодателя** по досрочному НПО по договору досрочного НПО, устанавливающая условия и порядок уплаты работодателем пенсионных взносов в пользу работника за периоды его трудовой деятельности на определенных пунктами 1 - 18 части 1 статьи 30 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" работах на рабочих местах, условия труда на которых по результатам специальной оценки условий труда признаны **вредными и (или) опасными** (профессиональный стаж), условия и порядок выплаты НПФ назначенной досрочно негосударственной пенсии работнику.

## Для лиц, занятых в особых условиях труда

### Условия:

- Работодатель, создавший систему ДНПО, освобождается от уплаты допвзносов в ПФР;
- Минимальные тарифы для работодателей: 4% и 2% для списка № 1 и 2 соответственно;
- Вступление работников в систему ДНПО добровольно;
- Взносы работников софинансируются государством.

- Передача ответственности за выплату досрочных пенсий от государства работодателю на уровень социального партнерства;
- «Прозрачность» системы досрочных пенсий и индивидуального (персонифицированного) учета;
- Развитие корпоративных пенсионных систем;
- Доля государственного софинансирования в дополнительном инвестиционном ресурсе менее 50%.

| 2018         | 2020          | 2023          | 2025          |
|--------------|---------------|---------------|---------------|
| 36 млрд руб. | 155 млрд руб. | 462 млрд руб. | 686 млрд руб. |

- Снижение затрат за счет уплаты взносов за работников по более низким тарифам;
- Финансирование досрочных пенсий исключительно своих работников, контроль за расходами на выплату им пенсий;
- Создание гибкой системы обеспечения работников негосударственными пенсиями в интересах компании и ее работников.
- 56% работодателей считают создание КПП социально-ответственным делом (соцопрос РГСУ 2015 г.)

- Софинансирование взносов государством;
- Дополнительная защита прав через институт социального партнерства;
- Наследование пенсионных накоплений на всех этапах;
- Развитие культуры личной ответственности за свою пенсию.
- 54% работников останутся в КПП при их включении и удержании пенсионных взносов из зарплат (соцопрос РГСУ 2015 г).



# ЭФФЕКТ ВНЕДРЕНИЯ ДНПО ДЛЯ ПЕНСИОННОГО РЫНКА

- Появление нового направления деятельности НПФ, импульс для развития корпоративных пенсионных программ;
- Повышение финансовой устойчивости НПФ за счет появления новых источников финансирования;
- Приток участников программ негосударственного пенсионного обеспечения

| 2018          | 2020           | 2023           | 2025           |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 679 тыс. чел. | 1138 тыс. чел. | 1666 тыс. чел. | 1686 тыс. чел. |

# ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОГО УЧАСТИЯ В СИСТЕМЕ ДНПО\*:

## МУЖЧИНА:

- выработал общий специальный стаж **12,5 лет в системе ПФР\*\***;
- заработная плата – 100% от средней по стране.

### ПЕРЕХОДИТ В СИСТЕМУ ДНПО



Период накопления **5 лет**

Досрочная негосударственная пенсия

**+** **5.3%** от зарплаты

Период накопления **10 лет**

Досрочная негосударственная пенсия

**+** **9.9%** от зарплаты

### НЕ ПЕРЕХОДИТ В СИСТЕМУ ДНПО



Досрочная трудовая пенсия

**33,1%**  
от зарплаты

**Итого: до 43%**  
от зарплаты

Суммарный коэффициент замещения пенсией утраченного заработка у работника, перешедшего в систему ДНПО после выработки полного специального стажа, и работающего **5 и 10 лет** составит для лица, получающего **среднюю заработную плату** по стране – **38,4% и 43%** соответственно.

\* - источник: модельные расчеты.

\*\* - размер досрочной трудовой пенсии по старости, выплачиваемой из ПФР, не зависит от продолжительности специального стажа.

## 2016

- вступление в силу федеральных законов о ДНПО;
- принятие подзаконных актов в развитие законодательства о ДНПО;
- начало разъяснительной кампании об основных параметрах системы ДНПО;
- фактическое начало заключения договоров ДНПО;
- настройка процессов взаимодействия всех субъектов системы ДНПО.

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| Охват участников (на конец года) | 10% (0,27 млн чел.) |
| Активы в системе (на конец года) | 0,65 млрд руб.      |
| Расходы на софинансирование      | 0 руб.              |
| Выпадающие доходы бюджета        | 1 млрд руб.         |

## 2017

- начало полноценной работы по привлечению вкладчиков и участников в программу ДНПО;
- доработка нормативных правовых актов;
- финальные корректирующие правки в законодательство о ДНПО;
- продолжение разъяснительной работы;
- начало разработки концепции гарантирования прав участников в системе ДНПО;
- получение первого транша софинансирования.

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| Охват участников (на конец года) | 18% (0,46 млн чел.) |
| Активы в системе (на конец года) | 8,96 млрд руб.      |
| Расходы на софинансирование      | 0,2 млрд руб.       |
| Выпадающие доходы бюджета        | 6,7 млрд руб.       |

## 2018

- введение системы гарантирования прав участников в системе ДНПО;
- отладка взаимодействия НПФ с Агентством по страхованию вкладов в рамках системы гарантирования участников;
- полноценный запуск системы ДНПО, начало первых выплат пенсий;
- финальный этап настройки системы и акционирования НПО.

|                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| Охват участников (на конец года) | 25% (0,65 млн чел.) |
| Активы в системе (на конец года) | 36,21 млрд руб.     |
| Расходы на софинансирование      | 11,8 млрд руб.      |
| Выпадающие доходы бюджета        | 11,6 млрд руб.      |

## Принцип социального партнёрства.

- Отношения работодателя и работников регулируются законодательством РФ, **коллективным договором**, **отраслевым соглашением**, пенсионными правилами НПФ, пенсионной программой работодателя, а также пенсионным договором НПО.
- Согласие работника выражается путем включения в трудовой договор соответствующего положения о присоединении к пенсионной программе работодателя.
- Пенсионная программа разрабатывается и утверждается в порядке, установленном законодательством РФ для заключения коллективного договора (коллективные переговоры).
- Предусматривается возможность софинансирования государства.

## Решение кадровых и социальных задач

- Привлечение и удержание ключевых и ценных сотрудников.
- Своевременное омоложение коллектива.
- Снижение текучести кадров, формирование сплоченной команды.
- Снижения затрат на поиск и обучение специалистов.
- Снижения общих затрат за счет льгот налогообложения.
- Повышение эффективности социального пакета.
- Формирование имиджа социально ответственного работодателя

## Решение кадровых и социальных задач.

- Адресность и персонификация соцпакета.
- Прозрачность и понятность соцполитики для работника.
- Преодоление сопротивления изменениям и индивиденческих настроений.
- Предоставление соцпакета на основе принципа соответствия реального вклада работника в корпоративный результат.
- Увеличение доли льгот, предоставляемых на страховых и накопительных принципах при условии долевого софинансирования.

## Управление нефинансовыми рисками.

- Баланс корпоративных, государственных и общественных интересов.
- Глобальный договор ПРООН.
- Добровольная приверженность Компании международным принципам корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.
- Разработка и принятие Кодекса КСО.
- Принятие ежегодных Корпоративных социальных отчётов.



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

