

«Помощь придет не из Вашингтона, а от нас самих».
Генри Форд

В настоящее время большинство украинских предприятий не использует надежного механизма социальной защиты работников и привлечения инвестиционных ресурсов, положительно зарекомендовавшего себя за рубежом в последние 60 лет, а именно — корпоративные пенсионные программы (КПП). Такие программы могут быть реализованы негосударственными пенсионными фондами (НПФ) в соответствии с Законом Украины «О негосударственном пенсионном обеспечении».

Пенсионная программа предприятия: кому, зачем и почему

ПЕНСИОННАЯ ПРОГРАММА — НЕ БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ

В МИРОВОЙ практике КПП может также именоваться как «пенсионная программа предприятия», «пенсионный план», «пенсионная схема». КПП — план формирования пенсионных накоплений работников путем уплаты взносов в НПФ (работодателем и работниками) с целью замещения (компенсации) потери части дохода (зарботка) пенсионными выплатами в связи с прекращением трудовой деятельности на предприятии по возрасту, стажу (выслуге лет), инвалидности и другим обстоятельствам, за счет активов НПФ. Пенсионная программа, реализуемая на базе НПФ, может стать действенным инструментом управления персоналом, позволит сблизить интересы работодателя и работников и будет первым шагом на пути к корпоративной социальной ответственности.

В современных условиях многие предприятия испытывают недостаток средств для решения производственных задач и, в этой связи, стремятся к сокращению расходов на персонал, сворачивают социальные и инвестиционные программы. Участие предприятия в НПФ позволит в значительной мере снизить социальную напряженность и решить указанные вопросы с меньшими затратами. В Украине, как и в других странах, НПФ представляют собой неприбыльные организации, которые напрямую не связаны с государственной системой пенсионного страхования и не подменяют ее, а лишь усиливают и дополняют ее социальную составляющую, используя инвестиционные возможности и налоговые льготы для накопления средств и выплат пенсий участникам НПФ (бывшим работникам). Представление о том, какой будет обеспечиваемая НПФ прибавка к пенсии из Пенсионного фонда Украины, дает ориентировочный расчет сумм накоплений и выплат при ежемесячной уплате пенсионных взносов в размере 100 грн [таблица 1].

Но если для работника дополнительные блага в виде пенсионных выплат (прибавки к пенсии от государства) проявятся в будущем, то для предприятия выгоды участия в НПФ могут стать ощутимыми уже сегодня.

Одной из ошибок, которую допускают лица, принимающие решения об участии предприятия в НПФ, является отношение к пенсионной программе как благотворительности. Анализ более чем 60-летнего западного и 15-летнего российского опыта корпоративных пенсионных программ позволяет утверждать, что можно и нужно реализовывать с помощью НПФ для решения следующих задач.

1. Формирование дополнительных к заработной плате мотиваций персонала — расширение компенсационного (социального) пакета работников за счет включения в него корпоративного пенсионного обеспечения.

2. Проведение эффективной кадровой политики — установленные работодателем правила расчета сумм пенсионных взносов в НПФ (дифференциация по стажу, возрасту и должности) используются им для поощрения или привлечения (удержания на службе) определенных (дефицитных) групп работников.

3. Получение доступа к долгосрочным и относительно недорогим инвестиционным ресурсам (пенсионным активам) — приобретение компанией по управлению активами НПФ ценных бумаг и других активов в интересах предприятия и его партнеров за пенсионные средства (при условии достаточных объемов пенсионных взносов предприятия).

4. Оптимизация затрат на реализацию социальных программ и выполнение обязательств по коллективному договору за счет использования налоговых льгот для НПФ. Постепенная замена единовременных выплат увольняемым на пенсию из бюджета предприятия на пенсионные выплаты из НПФ (плановое накопление средств в НПФ за счет инвестиционного дохода) способствует снижению финансовой и организационной нагрузки в моменты выплат.

5. Повышение имиджа руководства (акционеров): социальная ответственность бизнеса и соответствие мировым стандартам.

ПЕНСИОННЫЕ ВЗНОСЫ: НАЛОГИ, ЗАТРАТЫ, ЭФФЕКТ

В СООТВЕТСТВИИ с Законом Украины «О негосударственном пенсионном обеспечении» предприятие имеет право платить пенсионные взносы в НПФ (быть вкладчиком или работодателем-плательщиком) в пользу своих работников. Для уплаты пенсионных взносов в пользу работника-участника фонда (или группы работников) работодатель заключает пенсионный контракт с администратором НПФ. Законодательством Украины предусмотрены льготы по уплате налогов и сборов для юридических и физических лиц, являющихся вкладчиками и участниками НПФ, что позволяет предприятию экономить часть средств (оптимизировать затраты).

Если предприятие является плательщиком налога на прибыль, то оно имеет право отнести суммы таких взносов на валовые расходы, при соблюдении ограничений, установленных абзацем 2 подпункта 5.6.2 п. 5.6 статьи 5 Закона Украины «О налогообложении прибыли предприятий». Взносы предприятия в НПФ по пенсионным контрактам не относятся к фонду оплаты труда (ФОТ), поэтому не увеличиваются и обязательные начисления на ФОТ (страховые сборы и взносы), как это имело бы место при выплате зарплат, премий и многих других вознаграждений работникам.

Что касается работника, то взносы, уплаченные в его пользу работодателем-резидентом, не включаются в облагаемый налогом доход этого физического лица. Данное правило может применяться к работникам — плательщикам налога на доходы физических лиц (НДФЛ). Заметим, что данная льгота распространяется только на ту часть взноса, которая не превышает сумму в 15 % начисленной таким работодателем заработной платы в течение каждого отчетного налогового месяца, за который платится такой взнос. При этом такая сумма должна быть не выше суммы месячного прожиточного минимума

1 Ориентировочный расчет сумм взносов, накоплений и выплат

Срок уплаты ежемесячных взносов	Сумма взносов	Пенсионные накопления	Сумма пенсионных выплат*
1	1200,00	1 213,66	1213,66
2	2400,00	2 511,79	2511,79
3	3600,00	3 900,28	3900,28
4	4800,00	5 385,41	5385,41
5	6000,00	6 973,91	6973,91
7	8400,00	10 490,31	10490,31
10	12000,00	16 737,09	16737,09
15	18000,00	30 405,11	43251,93
20	24000,00	49 539,75	70471,36
25	30000,00	76 327,41	108577,39
30	36000,00	113 828,98	161924,17

* — сумма выплат показана до налогообложения

■ Единовременная пенсионная выплата (выплачивается единовременно вся сумма)

■ Пенсия на определенный срок (выплачивается в течение 10 лет)

Пояснения к расчетам:

1. Для целей расчета принимается консервативная ставка доходности 10 % годовых

2. Суммы выплат превышают накопления за счет инвестиционного дохода, полученного на остатки пенсионных накоплений после каждой выплаты

3. При изменении размера ежемесячного взноса и ставки доходности в 2-3-4 раза суммы накоплений и выплат пропорционально увеличатся или уменьшатся.

Источник выплаты	Вариант финансирования	Затраты предприятия, если увольнение и выплата осуществляются*:					
		сегодня	Через 1 год	Через 5 лет	Через 10 лет	Через 15 лет	Через 20 лет
Пенсионные накопления работника в НПФ	Ежемесячные взносы в НПФ*	1000	960	780	588	436	317
Денежные средства предприятия	Прибыль предприятия	1000	1000	1000	1000	1000	1000

* - расчеты для НПФ выполнены исходя из консервативной ставки внутренней доходности активов 10 % годовых.

для работоспособного лица, действующего на 1 января отчетного налогового года, умноженной на 1,4 и округленной к ближайшим 10 гривнам в расчете за такой месяц (например, для 2008 года — 890 грн в месяц).

Следует помнить, что инвестиционный доход НПФ также не облагается налогами и реинвестируется вместе с поступившими пенсионными взносами. Данное обстоятельство делает возможным привлечение ресурсов (активов НПФ) для долгосрочных инвестиций. Таким образом, предприятие может вполне легитимно использовать часть активов НПФ (пенсионные взносы, сформированные за счет налоговых преференций) в качестве долговременных оборотных средств.

Сопоставим затраты (пенсионные взносы в НПФ) и полученный при этом экономический эффект с учетом применения предприятием указанных льгот, используя примеры из практики.

Пример № 1. Предприятие уменьшает отчисления на уплату налога на прибыль.

Пусть на предприятии работает 100 человек. Ежемесячный взнос за одного работника согласно пенсионному контракту составил 100 грн (условно 3 % зарплаты). За 1 год будет уплачено в НПФ: 100 грн * 100 работников-участников НПФ * 12 месяцев = 120 000 грн. Тогда база для расчета обязательств по уплате налога на прибыль уменьшится на 120 000 грн.

Пример № 2. Предприятие экономит на затратах по подбору (обучению) персонала.

Примем: затраты на подбор специалиста до 25 % годового ФОТ (условно 10 000 грн для ФОТ 40 000 грн) Пусть при уплате взносов в НПФ за 100 работников (120 000 грн в год) достигнуто снижение текучести кадров на 10 %. Тогда расходы на подбор персонала уменьшатся на сумму: 10 000 грн * 10 человек = 100 000 грн в год.

Пример № 3. На предприятии имеет место практика выплат работнику при выходе на пенсию единовременного денежного вознаграждения в размере 1000 грн.

Данную сумму можно выплатить из кассы предприятия в момент увольнения или накопить в НПФ. При этом затраты предприятия будут существенно различаться [таблица 2].

Таким образом, постепенное накопление в НПФ сумм для выплат увольняемому на пенсию в последующие годы экономит средства предприятия (за счет налоговых льгот и инвестиционного дохода НПФ).

Пример № 4. Предприятие заинтересовано в закреплении квалифицированных кадров.

Для мотивации и закрепления кадров работодатель может:

- 1) направить часть дохода на повышение заработной платы;
- 2) и/или направить часть дохода на уплату взносов в НПФ.

В последнем случае работодатель согласно законодательству не несет обязательств относительно обязательной уплаты пенсионных взносов в НПФ, если это невозможно в связи с изменениями условий ведения бизнеса. Расчеты результатов таких решений для предприятия и работника предоставлены в [таблице 3].

Как следует из [таблицы 3], увеличение дохода работников за счет включения в компенсационный пакет взносов в НПФ является разумной и выгодной альтернативой направлению такой же части дохода предприятия на повышение заработной платы. При этом

3 Изменение дохода работника и затрат предприятия при повышении заработной платы и уплате работодателем пенсионного взноса в НПФ

Параметр экономики предприятия и доходов работника*	Изменение параметров дохода (+) и затрат (-), грн		
	Зарплата сегодня: начислено 1000 грн*	Повышение зарплаты на 5 % (50 грн): начислено 1050 грн	Увеличение зарплаты на 0 %: уплачено в НПФ 5 % (50 грн)
Начисление на зарплату**:			
Пенсионный фонд (33,2 %)	-332,00	-348,60	-332,00
«Безработица» (1,3 %)	-13,00	-13,65	-13,00
«Больничный» (1,5 %)	-15,00	-15,75	-15,00
«Несчастный случай» (2 %)	-20,00	-21,00	-20,00
Итого начислений	-380,00	-399,00	-380,00
Всего затрат работодателя на оплату труда работника: (зарплата + начисления)	1380,00	1449,00	1380,00
Увеличение затрат на оплату труда одного работника	0	69,00	0
Увеличение затрат на уплату взносов в НПФ на одного работника	0	0	50,00
Доход работника	1000,00	1050,00	1050,00
База налогообложения и удержания сборов и взносов	1000,00	1050,00	1000,00
Удержано с дохода*:			
Пенсионный фонд (2 %)	-20,00	-21,00	-20,00
«Безработица» (0,5 %)	-5,00	-5,25	-5,00
«Больничный» (1,0 %)	-10,00	-10,50	-10,00
Налог на доходы физического лица (15 %)	-144,75	-151,99	-144,75
Всего удержано	-178,25	-188,74	-178,25
Заработная плата «на руки»	+820,25	+861,26	+820,25
Увеличение дохода работника:			
За месяц (50,00–39,51)	0	+39,51	+50,00
За год (600,00–474,12)	0	+474,12	+600,00

Справка: при уплате пенсионных взносов (50 грн) как альтернативы повышению зарплаты (на 50 грн) означает увеличение необлагаемого налогом дохода работника на 10,49 грн в месяц или 125,88 грн в год

* — для целей данного примера;

** — ставки налогов и сборов для целей примера условно принимаются постоянной величиной.

следует отметить, что отложенные ежемесячно на пенсионный счет работника в НПФ суммы инвестируются фондом с целью защиты от инфляции и приумножения накоплений за счет инвестиционного дохода.

КОМУ ВЫГОДНО УЧАСТИЕ В НПФ

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ эффект участия предприятия в НПФ может быть выражен следующим образом. Пенсионные взносы предприятия в НПФ — дополнительная к зарплате мотивация персонала (необлагаемый налогами и сборами доход работников в форме индивидуальных пенсионных накоплений) без затрат для предприятия на уплату налогов и сборов, как это имело бы место при выплате премий (бонусов) за выслугу лет (результаты работы). Размеры пенсионных взносов («отложенной к пенсии» зарплате) и периодичность их уплаты устанавливает работодатель в пенсионных контрактах. Работодатель (и только он) меняет размер взноса в зависимости от должности (стажа и/или возраста) работника, что стимулирует людей к долгосрочной работе и карьерному росту. Примеры такой дифференциации приведены в [таблицах 4, 5].

Возможны и другие варианты, в том числе и с участием работников, когда на 1 грн взноса работника в НПФ предприятие гарантированно вносит 1 грн и более (в зависимости от стажа, должности, возраста работника). Такие пенсионные программы особенно популярны среди сотрудников с высокой финансовой грамотностью. Если пенсионный взнос предприятия равен пенсионному взносу работника, то доходность такого вклада ап-



приори 100 % годовых. Добавьте к ним инвестиционный доход, полученный НПФ, который также подлежит зачислению на пенсионный счет работника. Например, к 1000 грн, уплаченным в НПФ, могут добавляться еще 1000 грн, легитимно уплаченных предприятием в пользу. Пусть указанные выше суммы будут размещены компанией по управлению активами НПФ на банковский депозит под 20 % годовых. Тогда накопления за месяц составят $1000+1000+0,2(1000+1000):12 = 2433$ грн при затратах на взносы 1000 грн, уплаченных из своей зарплаты. Если же работник попытается копить на старость в одиночку (на банковском депозите), то ни один надежный банк не предлагает условий по депозитам физических лиц, обеспечивающих такой рост накоплений, как это возможно в НПФ.

Отдельно следует упомянуть и об индивидуальных пенсионных программах для работодателя и топ-менеджеров. Для них, как правило, не требуется платить взносы со своей зарплаты, а остается только заключить пенсионный контракт между НПФ и предприятием, по которому последнее, в рамках корпоративной пенсионной программы, легитимно будет платить взносы в их пользу. Это выгодно не только им, но и предприятию, т. к. при этом возникают упомянутые выше льготы по налогам и сборам.

Таким образом, работодатель всегда будет в выигрыше по сравнению с теми, кто формирует пенсионные накопления в одиночку. Преимущества участия в НПФ для работодателя и работников могут быть выражены в следующем.

1. Дополнительные гарантии финансового благополучия и независимости после выхода на пенсию, независимо от получения пенсии/помощи от государства. Размер выплат из НПФ зависит исключительно от суммы уплаченных в пользу взносов, периода накоплений, полученного НПФ дохода и выбранного его участником срока выплат.

2. Возможность досрочного выхода на пенсию по желанию или по необходимости.

Согласно Закону Украины «О негосударственном пенсионном обеспечении» участник фонда имеет право менять срок выхода на пенсию в пределах 10 лет от установленного государством возраста (мужчина в 50–70 лет, женщина в 45–65 лет). При этом он может продолжать работать и получать зарплату или выйти на заслуженный отдых и достойно жить на пенсионные выплаты.

3. Право собственности и наследования на накопленные пенсионные средства, включая собственные взносы участника, взносы в его пользу от третьих лиц и весь инвестиционный доход, получаемый НПФ, как в период накопления средств, так и в период выплат. В отличие от государственной пенсии, участник имеет право при выезде из Украины на ПМЖ за рубеж получить из НПФ все причитающиеся ему суммы.

4 Зависимость размера пенсионного взноса в пользу работника от стажа работы на предприятии

Стаж работы на предприятии, лет	До 1	От 1 до 3	От 3 до 5	Свыше 5
Ежемесячный взнос, % от зарплаты	3	5	7	10

5 Зависимость размера пенсионного взноса в пользу работника от должности и стажа работы (% от зарплаты)

Категории персонала*	Стаж работы на предприятии, лет:				
	До 1	От 1 до 3	От 3 до 5	От 5 до 10	Более 10
Вспомогательный	1	2	3	4	5
Специалисты	2	3	4	5	6
Руководители отделов	3	4	5	6	7
Топ-менеджеры	4	5	6	7	8

* — подлежит уточнению работодателем согласно штатному расписанию

6 Повышение зарплаты и уплата взносов в НПФ: доходы и затраты предприятия

Параметр экономики предприятия (грн. на одного работника)	Изменение параметров при условии**:		
	Зарплата сегодня: начислено 1000 грн	Повышение зарплаты на 5 %: начислено 1050 грн	Уплачен взнос в НПФ 50 грн: начислено 1000 грн
Валовой доход (выручка)*	10000,00	10000,00	10000,00
Валовые затраты, в т.ч.*:			
зарплата	1000,00	1050,00	1000,00
начисления на зарплату	380,00	399,00	380,00
взносы в НПФ	0	0	50,00
Увеличение валовых затрат (за счет оплаты труда)	0	69,00	0
Увеличение валовых затрат (за счет взносов в НПФ)	0	0	50,00
Уменьшение суммы страховых сборов	0	0	19,00
Доход предприятия до налогообложения	2000,00	1931,00	1950,00
Сумма налога на прибыль 25 % (меняется за счет затрат)	500,00	482,75	487,50
Чистая прибыль (доход)	1500,00	1448,25	1462,50

Справочно: увеличение чистой прибыли при уплате в НПФ 50 грн за одного работника составит: $1462,50 - 1448,25 = 14,25$ грн в месяц, или 171,00 грн в год

* — для целей данного примера;

** — для целей примера ставки налогов и сборов условно принимаются постоянной величиной.



4. Льготное налогообложение. Согласно Закону Украины «О налоге с доходов физических лиц», пенсионные взносы, уплаченные в пользу участника НПФ предприятием или членами семьи, в отличие от зарплаты и других доходов, не подлежат налогообложению. Такой участник также получает право на налоговый кредит (возврат «переплаченной» суммы налога) при условии подачи им налоговой декларации, если сумма ежемесячного взноса, уплаченного им в НПФ, не превысит 15 % зарплаты и порога в 890 грн (для 2008 года) в расчете на месяц.

5. Возможность легитимного использования средств предприятия для формирования и роста индивидуальных пенсионных накоплений.

Довольно широко распространено мнение, что участие предприятия в НПФ выгодно исключительно работникам, но никак не акционерам (собственникам). Постараемся развеять это заблуждение на примере, приведенном в [таблице 6].

Как видно из [таблицы 6], увеличение дохода работников за счет включения в их социальный пакет уплаты работодателем взносов в НПФ позволяет:

1) уменьшить общие расходы предприятия и базу расчета налога на прибыль;

2) увеличить часть средств, остающихся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и сборов, которые могут быть направлены на:

- развитие производства;
- реализацию социальных программ;
- закрепление кадров;
- выплату дивидендов акционерам;
- решение других (в том числе инвестиционных) задач.

ЧТО РАЗРЕШЕНО И НЕ ЗАПРЕЩЕНО

ПЕРЕД ТЕМ как сделать первый шаг на пути к пенсионной программе предприятия, лицу, принимающему решения, необходимо учесть следующие обстоятельства.

1. Решение об участии в НПФ принимает исключительно работодатель в зависимости от решаемых им задач, приоритетов, традиций и финансовых возможностей предприятия.

2. Размеры, периодичность и сроки взносов предприятия в НПФ регулирует не государство, а сам работодатель посредством локальных правовых актов (приказ, коллективный договор).

3. Работодатель — и только он — имеет право на свое усмотрение:

- определять категории сотрудников, в пользу которых им будут уплачиваться пенсионные взносы (например, только для дефицитных профессий, и/или только для руководящего состава и/или только для отработавших на предприятии больше года, и/или только для лиц, старше 30 лет, применять другие критерии для лиц определенной должности/статуса и т. д.);
- устанавливать одинаковый процент отчислений в НПФ от суммы зарплаты сотрудников (например, 3 % оклада или фиксированную сумму (например 100 грн в месяц) в пользу определенных им категорий сотрудников или в пользу всех сотрудников;
- дифференцировать размер взносов в НПФ в зависимости от стажа и/или возраста тех или иных категорий сотрудников (например, за каждый отработанный год взнос увеличивается на 1 %).

4. Размер пенсионных взносов и периодичность их уплаты (раз в месяц, квартал, год) устанавливается работодателем и может меняться только им.



Програми МВА kmbs

*Інтелектуальна та духовна
розтяжка для лідерів бізнесу**

Програма
Президентська МВА
для власників бізнесу

Програма
Executive MBA
для досвідчених
управлінців

*старт програм
січень 2009*

*один з двох абітурієнтів стає
учасником програми

один з трьох учасників
програми стає випускником



kmbs.com.ua
mba@kmbs.com.ua
[044] 490 6635

5. Каждая уплата пенсионного взноса в НПФ сопровождается льготами по налогу на прибыль и сборами в государственные фонды (в установленных законами пределах).

6. Требования к уплате взносов в течение 5 лет или срока договора на 10 лет (в отличие от договоров долгосрочного страхования жизни) в качестве условий для получения налоговых преференций к вкладчикам по пенсионным контрактам не выдвигаются.

7. В случае прекращения (приостановки, возобновления) предприятием уплаты взносов в открытый НПФ никаких штрафных санкций со стороны государства (включая налоговую администрацию), совета и администратора НПФ законами и договорами не предусмотрено.

8. Работодатель, уплативший пенсионные взносы в НПФ по пенсионным контрактам, не несет никаких дополнительных (правовых или финансовых) обязательств перед бывшими работниками по выплате им пенсий из НПФ (согласно нормам П(С)БУ-26 «Вознаграждения работникам» и МСФО (IAS)19 «Employees Benefits»).

9. Принцип добровольности участия работодателя в НПФ и уплаты им пенсионных взносов закреплен в Законе Украины «О негосударственном пенсионном обеспечении» (статья 3).

ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ НУЖНЫ СЕГОДНЯ

НУЖНЫ ли НПФ и КПП в нынешний непростой период? Борясь с кризисом во всех его проявлениях, следует помнить, что КПП получили распространение в США в 30-х годах прошлого столетия в связи с необходимостью ликвидации последствий Великой депрессии и недопущения социальных взрывов в будущем. Если в начале 1940-х годов только каждый пятый работник был участником НПФ, то через 40 лет — уже каждый второй. Аналогичные программы начали массово применяться работодателями стран, потерпевших поражение во Второй мировой войне. В Германии и Японии КПП выполняли не только социальную функцию, но и применялись работодателями с целью восстановления предприятий за счет налоговых преференций и инвестиционных возможностей пенсионных фондов. Корпоративные пенсии — вид вознаграждения работникам по окончании ими трудовой деятельности, предусмотренный Международным стандартом финансовой отчетности IAS 19 «Employees Benefits» и широко применяемый в США, Канаде и ЕС. Если провести исторические параллели между Европой и Америкой 1930-40-х годов и современной Украиной, то высказывания многих отечественных работодателей о несвоевременности и нецелесообразности КПП в связи с нынешними событиями в мировой экономике звучат не совсем корректно.

Отдельно следует упомянуть и государство, которое, судя по его действиям, вообще не придает сколько-нибудь серьезного значения НПФ и их роли в решении социально-экономических проблем. Осуществляя, большей частью на словах, пенсионную реформу и поддерживая накопительные принципы, пока ни одно украинское правительство не содействовало участию в НПФ предприятий с государственной долей в управлении. Вместе с тем инвестиционный ресурс НПФ вполне мог бы использоваться не только для подъема промышленности, но для решения общенациональной задачи подготовки и проведения футбольного чемпионата «Евро-2012». Сегодня государству и работодателям как никогда в пору не только вспомнить слова великого Генри Форда, вынесенные в эпиграф к статье, но и последовать им на практике.

[**Александр ТКАЧ**]

к.т.н., доцент
председатель совета ОНПФ «Сократ-Будущее»
<http://am.sokrat.com.ua>

