

# ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В США

**Борис СТЕПАНОВ**

*Главный специалист Отделения ПФР по г. Москве и Московской области*

## Трудовые пенсии по старости в США

*По материалам Администрации социального обеспечения США, июль 2004 г. — январь 2005 г.*

Социальное обеспечение является частью пенсионного плана практически каждого работника в США и им охвачено 96% работающих. В период работы и уплаты социальных налогов работник зарабатывает так называемые кредиты сумм, записанные на приход для получения трудовой пенсии.

Число кредитов, необходимых для получения пенсии, зависит от года рождения. Например, если работник родился в 1929 году или позже, он должен иметь 40 кредитов (10 лет трудового стажа).

Если работник прекращает работать, не имея достаточно кредитов, чтобы получить право на пенсию, они остаются на его счете в системе социального обеспечения. В случае возвращения работника он может добавить дополнительные кредиты с тем, чтобы получить право на пенсию. Трудовая пенсия по старости не выплачивается без необходимого числа кредитов.

Пенсия зависит от размера заработка в течение трудовой карьеры. Чем выше зарплатки, тем больше размер пенсии. Если в течение нескольких лет работник не трудился, или его зарплатки были низкими, размер его пенсии может быть ниже, чем если бы он работал постоянно.

На размер пенсии влияет возраст выхода на пенсию. Если работник выходит на пенсию в 62 года (наиболее ранний воз-

раст выхода на пенсию в системе социального обеспечения), размер пенсии будет меньше, чем если он выйдет на пенсию позже.

Ежегодно, не позднее чем за 3 месяца до дня рождения, работник получает извещение из системы социального обеспечения, в котором содержится информация о его заработках и оценка размера пенсии в разном возрасте выхода на пенсию. Оно также содержит оценку размера пенсии, если работник получит инвалидность до достижения пенсионного возраста, а также оценку размеров пенсии пережившему лицу другим членам семьи, имеющим право на пенсию по потере кормильца в случае смерти работника.

Работник может получить трудовую пенсию в возрасте 62 лет, но в этом случае его пенсия будет постоянно уменьшаться в зависимости от возраста. Например, если работник выходит на пенсию в 62 года, его пенсия будет на 20% меньше, чем если бы он вышел на пенсию в полном пенсионном возрасте.

Полный пенсионный возраст для лиц, родившихся до 1938 года, составляет 65 лет. В связи с увеличением продолжительности жизни в закон о социальном обеспечении были внесены изменения о постепенном увеличении полного пенсионного возраста до 67 лет. Эти изменения касаются лиц, рожденных в 1938 году и моложе.

Лица, рожденные 1 января любого года, относятся к рожденным в предыдущем году.

Иногда проблемы здоровья заставляют работников выходить на пенсию досрочно. В этом случае работник может обратиться за пенсией по инвалидности. Размер пенсии по инвалидности такой же, как размер трудовой пенсии без его уменьшения в зависимости от возраста. При достижении полного пенсионного возраста пенсия по инвалидности конвертируется в трудовую пенсию по старости.

Работник может продолжать трудиться и после достижения полного пенсионного возраста, при этом его пенсия может увеличиться двумя способами. Каждый дополнительный год работы добавляет кредит на счете социального обеспечения, что, в свою очередь, увеличивает размер пенсии. Пенсия также автоматически увеличивается на определенный процент, начиная с достижения полного пенсионного возраста до начала получения пенсии или достижения возраста 70 лет. Процент зависит от года рождения. Например, работник 1943 года рождения и моложе получит 8% увеличение пенсии за каждый год, проработанный после достижения полного пенсионного возраста.

Выбор, когда выходить на пенсию, является важным, но личным решением. Независимо от возраста, когда работник сделал выбор, ему необходимо проконсультироваться с офисом социального обеспечения о месяце подачи заявления о назначении пенсии, т. к. в некоторых случаях выбор месяца подачи заявления может означать более высокую пенсию

Возраст получения полной трудовой пенсии

Год рождения	Полный пенсионный возраст
1937 или раньше	65 лет
1938	65 и 2 месяца
1939	65 лет и 4 месяца
1940	65 лет и 6 месяцев
1941	65 лет и 8 месяцев
1942	65 лет и 10 месяцев
1943–1954	66 лет
1955	66 лет и 2 месяца
1956	66 лет и 4 месяца
1957	66 лет и 6 месяцев
1958	66 лет и 8 месяцев
1959	66 лет и 10 месяцев
1960 и моложе	67 лет

для работника и его семьи. Средний размер замещения утраченного заработка в системе социального обеспечения составляет 40%.

Вдовы и вдовцы могут получать пенсию из системы социального обеспечения в возрасте 60 лет и даже в возрасте 50 лет в случае инвалидности. Например, женщина может получать уменьшенную пенсию в 60 лет или 62 года, но при достижении полного пенсионного возраста она будет получать полную (100%) пенсию по старости. Так как правила варьируются в зависимости от ситуации, необходимо проконсультироваться со специалистами социального обеспечения относительно различных вариантов.

Если работник получает пенсию по старости, некоторые члены его семьи могут также получать пособия из системы социального обеспечения. К их числу относятся:

- жены или мужа в возрасте 62 лет и старше;
- жены или мужа моложе 62 лет, если они воспитывают ребенка моложе 16 лет или ребенка-инвалида;
- бывшие жены или мужа в возрасте 62 лет и старше;
- дети до 18 или 19 лет, если они не окончили высшее учебное заведение;
- дети-инвалиды в возрасте 18 лет и старше.

Детские пособия выплачиваются только незамужним/неженатым детям, однако в некоторых случаях, например, когда инвалид с детства вступает в брак с инвалидом с детства, пособие продолжают выплачивать.

**Пособия супругу/супруге**

Неработающие или низкооплачиваемые супруг/супруга могут получить право на половину полного размера трудовой пенсии по старости. Если он/она имеет право на собственную пенсию по старости и на пенсию в качестве члена супружеской пары, система социального обеспечения выплачивает в первую очередь трудовую пенсию

по старости. Если размер пенсии члена супружеской пары больше собственной трудовой пенсии по старости, система социального обеспечения будет выплачивать комбинацию из обеих пенсий, равную по размерам более высокой пенсии члена супружеской пары.

Если супруг/супруга хотят получить пенсию по старости до достижения полного пенсионного возраста, размер пособия снижается.

Например:

- если полный пенсионный возраст составляет 65 лет, он/она может получить 37,5% от полного размера пенсии в возрасте 62 лет;
- если полный пенсионный возраст составляет 66 лет, он/она может получить 35% от полного размера пенсии в возрасте 62 лет;
- если полный пенсионный возраст составляет 67 лет, он/она может получить 32,5% от полного размера пенсии в возрасте 62 лет.

Размер пособия увеличивается до максимума 50% от полного размера пенсии при достижении возраста старше 62 лет. Однако, если супруг/супруга воспитывает ребенка до 16 лет, который получает пособие по

инвалидности из системы социального обеспечения, он/она получает полный размер пособия независимо от возраста.

Супруг/супруга не могут получать пособие до подачи заявления одного из них о назначении пенсии по старости.

**Пример.**

Г-жа А имеет право на пенсию по старости в размере 250 долл. И супружеское пособие в 400 долл. При достижении полного пенсионного возраста она получит свои 250 долл., а орган социального обеспечения добавит 150 долл. от пособия до общей суммы в 400 долл. Если она решит получать пенсию по старости до достижения полного пенсионного возраста, оба размера выплат будут уменьшены.

**Максимальное семейное пособие**

Если работник имеет детей, отвечающих условиям для получения пособий, каждый из них будет получать пособие равное 50% от полного размера пенсии данного работника, однако размер пособий на семью не может превысить 150–180% пенсии работника. В случае превышения указанного лимита их пособия будут уменьшены.

Для лиц моложе 65 лет и 6 месяцев (в долл. США)

Размер пенсии социального обеспечения (в месяц)	Размер заработка	Фактический размер пенсии (в год)
500	12 000 или меньше	6000
500	15 000	4500
500	20 000	2000
700	12 000 или меньше	8400
700	15 000	6900
700	20 000	4400
900	12 000 или меньше	10 800
900	15 000	9900
900	20 000	6800

Разведенные супруг/супруга могут получить пособие, если супружество продолжалось не менее 10 лет. Разведенные супруг/супруга должны иметь возраст 62 года или старше и не состоять в повторном браке.

Размер пособия не влияет на размер пенсии, который получает супруг/супруга.

**Получение пенсии в период работы**

Работник может получать пенсию из системы социального обеспечения и одновременно продолжать трудовую деятельность. При этом его заработок за месяц, когда он достигнет полного пенсионного возраста, не будет уменьшать его пенсию, если заработок не превышает определенные лимиты в течение периода (месяцы) до достижения полного пенсионного возраста.

**Пример:**

Работник достиг полного пенсионного возраста (65 лет и 6 месяцев) в 2005 году и продолжает трудиться, получая полный размер пенсии независимо от размера его заработка.

Если он моложе 65 лет и 6 месяцев, в течение всего 2005 года из его пенсии будет удержан 1 долл. за каждые 2 долл., заработанные свыше 12 тыс. долл. в год.

Если работнику исполнится 65 лет и 6 месяцев, в течение 2005 года из его пенсии будет удержан 1 долл. за каждые 3 долл., заработанные свыше 31,8 тыс. долл. вплоть до месяца, в котором работник достигает полного пенсионного возраста.

Ниже приводятся примеры применения вышеизложенных правил.

Допустим, работник начал получать пенсию из системы социального обеспечения в январе 2005 года в возрасте 62 лет и размер ее составляет 600 долл. в месяц (7200/год). В течение года его заработанный доход составил 20 тыс. долл., т. е. на 8 тыс. долл. выше установленного лимита (12 тыс.

долл.). Органы социального обеспечения удержат 4 тыс. долл. из пенсии, однако работник получит 3200 долл. пенсии в год.

Предположим, что работнику было 64 года в начале года, но он достигнет полного пенсионного возраста в августе 2005 года. Работник заработал за 7 месяцев (с января по июль) 33 тыс. долл. В течение этого периода с него будет удерживаться 400 долл., но работник будет получать 3800 долл. в год пенсии. Начиная с августа работник будет получать полный размер пенсии независимо от его заработка.

Ниже приводится таблица, дающая представление о размере пенсии работника в 2005 году в зависимости от ежемесячного размера пенсии и предполагаемого заработка.

В случае наемного работника только заработная плата принимается во внимание в качестве ограничения для получения пенсии социального обеспечения. При этом учитывается время, когда эта зарплата заработана, а не получена. Если доход был заработан в одном году, а выплата произведена в следующем году, он не должен учи-

тываться в качестве заработка в этом году.

В случае самозанятого лица орган социального обеспечения учитывает только нетто заработки. Иные виды доходов, такие как пособия от правительства, инвестиционные доходы, пенсии, аннуитеты и др., в расчет лимитов не принимаются во внимание.

Иногда работники, выходя на пенсию в середине года, уже заработали больше установленного годового лимита заработков. В этом случае применяются особые правила, так называемые заработки за один год, обычно первый год выхода на пенсию.

По этим правилам работник может получить полный размер пенсии за любой полный месяц, в котором он вышел на пенсию, независимо от его годового заработка.

Например, работник в возрасте 62 лет выходит на пенсию 30 августа 2005 года. С начала года по август включительно он заработает 45 тыс. долл. Работник с сентября переходит на работу с неполным рабочим днем, получая 500 долл. в месяц. Хотя его годовые заработки за 2005 год значительно превышают лимиты (12 000 долл.), он будет получать

пенсию социального обеспечения с сентября по декабрь. Это связано с тем, что его заработки за эти месяцы меньше, чем 1000 долл. Если работник в любой из этих месяцев заработает больше 1000 долл., он не получит пенсию за тот месяц, в котором его заработок превысит 1000 долл.

В случае самозанятого работника орган социального обеспечения рассматривает вопрос о его выходе на пенсию в зависимости от количества рабочего времени, уделяемого бизнесу.

В целом если самозанятый работник занят более 45 часов в месяц, он не считается пенсионером. Если самозанятый работает меньше 15 часов в неделю, он считается пенсионером.

#### Налогообложение пенсии социального обеспечения

Около 1/3 получателей пенсий социального обеспечения должны уплачивать подоходный налог с пенсии.

Если физическое лицо зарегистрировано в качестве индивидуального плательщика подоходного налога, а его суммарный доход составляет 25–34 тыс. долл., он обязан заплатить налог с 50% пенсии социального обеспечения. Если совокупный доход превышает 34 тыс. долл., подоходный налог должен быть уплачен с 85% пенсии социального обеспечения.

Если физическое лицо зарегистрировано в качестве совместного налогоплательщика, оно должно уплатить подоходный налог с 50% пенсии социального обеспечения, если совокупный доход супружеской пары находится в пределах 32–44 тыс. долл. Если совокупный доход превышает 44 тыс. долл., 85% пенсии подлежит подоходному налогообложению.

#### Документы, необходимые для получения пенсии социального обеспечения

В зависимости от обстоятельств гражданину потребуются все или часть документов, пе-

речисленных ниже. Если у него нет всех необходимых документов, орган социального обеспечения может оказать помощь в их получении.

Необходимые документы:

- номер социального обеспечения;
- свидетельство о рождении;
- формы, свидетельствующие об уплате налогов за последний год;
- удостоверение об увольнении в запас после прохождения военной службы;
- свидетельство о рождении супруги/супруга, ее/его номер социального обеспечения, если она/он претендует на пенсию социального обеспечения;
- свидетельства о рождении детей и их номера социального обеспечения, если родитель претендует на получение детского пособия;
- подтверждение гражданства США или законного статуса проживания, если физическое лицо (или его супруг/супруга, или ребенок) не были рождены в США;
- название банка и номер банковского счета для перевода пенсии непосредственно на счет.

Указанные документы в оригинале или их заверенные копии необходимо представить лично или по почте в орган социального обеспечения, который после фотокопирования вернет их обратно заявителю.

#### Пенсионные планы работников частного сектора США

Закон о пенсионном обеспечении 1974 года является федеральным законом, который устанавливает минимальные стандарты для пенсионных планов в частном секторе. Например, если работодатель поддерживает пенсионный план, закон определяет, когда работник может стать участником этого плана, сколько времени он должен отработать, чтобы не утратить право на пенсию, какой продолжительности может быть перерыв в работе, прежде чем он

скажется на пенсионном обеспечении работника.

Закон не требует от работодателя создания пенсионного плана.

Он только требует от тех, кто создает планы, чтобы они соответствовали определенным минимальным стандартам. Закон не устанавливает размер пенсии в денежном выражении, которая должна выплачиваться работнику.

Закон 1974 года устанавливает:

- требования к планам обеспечивать участников информацией о плане, включая его характерные черты и финансирование. Эта информация должна представляться регулярно и автоматически, бесплатно или в некоторых случаях за плату;

– минимальные стандарты для участия, приобретения прав, накопления пенсии и финансирования;

– требования подотчетности фидуциариев плана. **Фидуциарий – юридическое или физическое лицо, несущее ответственность за имущество или управляющее им в интересах другого лица.**

Применительно к пенсионному плану фидуциарий (доверенное лицо) осуществляет дискреционную власть или контроль за управлением активами, включая инвестирование. В случае нарушения правил фидуциарии отвечают за возмещение потерь;

- дает участникам право подавать апелляционные жалобы и иски за нарушения фидуциариями своих обязанностей;

– гарантирует выплату определенных пенсий, если пенсионный план с установленным размером пенсии ликвидируется.

Гарантом выступает федеральный орган – Корпорация гарантий пенсионных выплат.

#### Типы пенсионных планов

В США, как и в других странах с рыночной экономикой, существуют два типа планов: **планы с установленными пенсиями**

и установленными взносами.

**План с установленным размером пенсии** представляет пенсионную схему, в рамках которой гарантирован размер пенсионных выплат на основе установленной формулы определения размера пенсий. План может гарантировать точный размер, например 100 долл. в месяц пенсионных выплат, или рассчитать их размер по формуле, которая учитывает заработок и стаж, например 1% от среднего заработка за последние 5 лет за каждый год работы у работодателя.

**План с установленными взносами** представляет пенсионную схему, в рамках которой заранее установлен размер страхового взноса, а размер пенсий зависит от объема уплаченных взносов и инвестиционного дохода.

Примерами таких планов являются 401 (к) планы, 403 (в) планы, планы акционеров и долевые пенсионные планы.

Общие положения закона о пенсионном обеспечении 1974 года применяются к каждому типу этих планов, что не исключает применения и специальных правил.

Работодатель может создавать и спонсировать **т.н. упрощенный пенсионный план (SEP)**, который является относительно простым средством пенсионных накоплений.

SEP позволяет работодателям уплачивать взносы с налоговыми льготами на индивидуальные пенсионные счета работников (IRA). Работники должны открыть пенсионные счета, на которые переводятся пенсионные взносы работодателя. Как правило, работодатель может уплачивать до 25% от заработка, или 40 тыс. долл. ежегодно.

Начиная с 1 января 1997 года работодатели не могут создавать пенсионный план, получивший название SEP, с сокращением зарплаты. Пенсионный план, в рамках которого из зарплаты работника до налогообложения удерживается определен-

ный процент для инвестирования в провидентные фонды. Однако если работодатель поддерживал такой план до 31 декабря 1996 года, он может продолжать уплачивать взносы в этот план. При этом предметы взносов являются предметами приведения их в соответствие с прожиточным минимумом в последующие годы. От участников SEP могут потребовать зарабатывать не менее 450 долларов в неделю, чтобы отчислять взносы с сокращением заработка. В 2003 году работникам в возрасте 50 лет и старше разрешалось дополнительно отчислять 2000 долл. в год в виде взносов. Эта сумма может увеличиваться на 1000 долл. пока не достигнет ограничения в 5000 долл. в 2006 году.

Начиная с 1997 года работодатели могут создавать другой тип пенсионного плана, который позволяет отчислять взносы с сокращением зарплаты, получивший название простого индивидуального пенсионный счет (SIMPLE IRA).

Этот тип плана дает возможность работодателю со 100 или менее работниками предоставлять пенсионные выплаты путем сокращения зарплаты работника и соответствующих взносов. Любой работодатель со 100 или менее работниками, которые зарабатывали 5000 или более долларов в течение предыдущего календарного года, имеет право создать SIMPLE IRA план. Однако работодатель, который спонсирует иной пенсионный план, обычно не может поддерживать SIMPLE IRA план.

Соответствующие указанным выше условиям работники могли в 2003 году отчислять до 8000 долл. (к 2005 г. размер отчислений постепенно увеличился до 10 000 долл.). Работникам в возрасте 50 лет и старше разрешается отчислять дополнительно 1000 долл. взносов с ограничением увеличения на 500 долл. ежегодно, пока они не достигнут 2500 долл. в 2006 году.

Когда работодатели начинают создавать SIMPLE IRA пла-

ны, у них появляются два выбора для открытия индивидуальных пенсионных счетов, на которых размещаются взносы:

- работодатель может выбрать финансовый институт, который будет получать все взносы плана. В этом случае работник получит право перевести взносы в другой финансовый институт без финансовых последствий (бесплатно или без штрафа);

- каждый работник может сделать свой выбор финансового института, чтобы получать взносы. В этом случае работник не имеет права перевести их в другой финансовый институт бесплатно.

Работодатель может создать **пенсионный план с разделением прибыли**, при котором он может ежегодно устанавливать размер прибыли, отчисляемых в план, при этом используется специальная формула для расчета доли ежегодного взноса каждого работника.

**Работодатель может создать пенсионный план с установленными взносами, известный как план 401 (к).** Работник может иметь право сделать выбор и отложить получение части заработной платы (до уплаты налогов), которая от его имени будет отчисляться в план 401 (к). Иногда работодатель может отчислять такой же размер взносов. Существуют специфические правила управления деятельностью плана 401 (к). Например, имеет место ограничение размера в доле, которую работник может откладывать ежегодно. В 2003 году она составляла 12 тыс. долл. с ежегодным увеличением на 1000 долл. пока лимит не достигнет 15 тыс. долл. в 2006 году. Другие ограничения (лимиты) могут применяться в отношении сумм, которые отчисляются от имени работника. Например, если работник высокооплачиваемый, ограничения могут достигать размеров взносов обычных работников участников плана. Как и в других типах планов, план 401 (к) имеет те же условия для работников

в возрасте 50 лет и старше. В 2003 году размер дополнительных отчислений в план составлял 2000 долл. в год и он увеличивается на 1000 долл. до достижения потолка в 5000 долл. к 2006 году.

Хотя план 401 (к) является пенсионным, работник может получить доступ к средствам плана до выхода на пенсию. Например, работник может получить заем, или, в случае финансовых затруднений, изъять часть накопленных средств.

### Приобретение права и накопление пенсии

Закон о пенсионном обеспечении 1974 года устанавливает правила, по которым работодатели должны измерять трудовой стаж работников для приобретения ими права, обладания правом и накопления пенсии.

Закон определяет 1 год трудового стажа, как 1000 рабочих часов в течение двенадцатимесячного периода. Для целей возникновения права, обладания правом и накопления пенсии применяются различные правила подсчета стажа.

Если работодатель спонсирует пенсионный план, который охватывает должностное положение конкретного работника, последнему разрешается быть членом плана, если он достигнет возраста 21 года и имеет 1 год работы. Даже если работник занят неполное рабочее время или сезонно, он не может быть исключен из плана на основании возраста или стажа, если он отвечает трудовым стандартам. Работнику разрешается стать участником плана не позже начала следующего года или 6 месяцев после достижения всех требований, предъявляемых к членству. Следует иметь в виду, что работодатель может поддерживать один или более планов, охватывающих различные группы работников, например членов профсоюза.

Закон о пенсионном обеспечении устанавливает определенные правила участия в пенсионном плане. Они зависят от типа

работодателя, типа плана и возраста работника. Например:

- Если работник в момент приема на работу имел пожилой возраст, он не может быть лишен права участвовать в плане на основании возраста, близкого к выходу на пенсию;

- если при присоединении к плану незамедлительно возникает право на пенсию, план может потребовать от работника завершить 2 года трудового стажа, прежде чем он станет обладателем права участвовать в плане;

- планы 401 (к) не могут требовать более 1 года стажа до обладания работником права участвовать в них;

- если работник работает в не облагаемом налогом учебном заведении и пенсионный план предоставляет получение права на пенсию после 1 года работы, план может потребовать, чтобы работник был в возрасте не менее 26 лет (вместо 21 года), прежде чем он может стать участником плана;

- если работодатель поддерживает упрощенный пенсионный план (SEP), от работника могут потребовать отработать 3 года из последующих 5 лет.

### Порядок накопления пенсии

Когда работник участвует в пенсионном плане, он накапливает (зарабатывает) пенсию. Закон 1974 года не устанавливает размеры или методы накопления пенсий. План может использовать любое определение трудового стажа для накопления пенсии. Обычно принимаются во внимание только годы работы после того, как работник становится членом плана, а не весь период его трудовой деятельности после найма работодателем.

Работники, занятые менее полного рабочего времени, но не менее 1000 часов в год, должны иметь кредит пенсионных накоплений в соответствии с отработанным временем в пропорции, как если бы они отработали полное рабочее время. Например, если план требует 2000 часов для полных пенсионных накоп-

лений, участник плана, который отработал 1000 часов, должен иметь кредит не менее 50% от полных пенсионных накоплений.

Пенсионные накопления включают различные права и опции, некоторые из которых являются защищенными правами, прилагаемые к размеру пенсионных накоплений. Как правило, защищенные права не могут быть уменьшены или ликвидированы, они не могут быть дарованы и в них не может быть отказано по желанию работодателя.

Защищенные права включают:

- ранний выход на пенсию. Закон 1974 года не требует от пенсионных планов предоставлять участникам возможности выйти на пенсию ранее чем обычный пенсионный возраст. Однако если такая опция предоставляется планом, она не может быть отменена путем внесения поправок в положение о плане;

- субсидия пенсионного типа также является защищенной частью пенсии работника, и она не может быть отменена.

Перерыв в работе может иметь серьезные последствия для пенсии работника, если он достаточно продолжительный по времени, а пенсионные права не полностью приобретены. Однако в соответствии с законом 1974 года накопленные пенсионные сбережения не могут быть конфискованы в случае короткого перерыва в трудовом стаже. Закон устанавливает правила, согласно которым продолжается кредитование участника плана, если он после перерыва возвращается к трудовой деятельности. Эти правила гарантируют продолжение кредитования и невозможность конфискации пенсионных прав в случае перерыва в работе менее пяти последовательных лет.

Если работник продолжает трудиться после достижения обычного пенсионного возраста, он продолжает накапливать пенсию независимо от возраста. План может ограничить общее количество лет, которое будет при-

Семилетняя «градуированная» таблица приобретения права

Стаж, необходимый для приобретения права	Процентное соотношение пенсионных накоплений (взносы работодателя)
Менее 3 лет	0%
3 года, но менее 4 лет	20%
4 года, но менее 5 лет	40%
5 лет, но менее 6 лет	60%
6 лет, но менее 7 лет	80%
Не менее 7 лет	100%

Пятилетняя «пиковая» таблица приобретения права

Стаж, необходимый для приобретения права	Процентное соотношение пенсионных накоплений (взносы работодателя)
Менее 5 лет	0%
Не менее 5 лет	100%

ниматься во внимание для накопления пенсии. Если работник выходит на пенсию, но затем возвращается к своему работодателю, ему разрешается продолжать накапливать дополнительную пенсию в рамках ограничения общего количества кредитуемых лет работы, принятых в плане.

### Приобретение пенсионных прав

Приобретение прав подразумевает количество времени, которое необходимо отработать работнику, прежде чем он зарабатывает не конфискуемое право на пенсионные накопления. Когда работник приобретает полное право, его накопленная пенсия принадлежит ему, даже если он увольняется из компании до достижения пенсионного возраста (обычно 65 лет).

Работник обычно получает 100% прав на собственные взносы, взносы с сокращением заработной платы и инвестиционный доход.

Однако если работодатель отчисляет взносы в пенсионные накопления работника, как это делает большинство, от работника могут потребовать отработать определенное число лет, прежде чем он приобретет право на накопленную долю пенсии от взносов работодателя.

Закон о пенсионном обеспечении 1974 года устанавливает минимальные стандарты для расчета стажа для приобретения права.

До 2002 года работодатель должен был использовать одну из двух нижеследующих таблиц для расчета приобретения права на пенсионные накопления.

За некоторыми исключениями, как только работник начинает участвовать в пенсионном плане, весь трудовой стаж после достижения работником возраста 18 лет у работодателя, который поддерживает план, должен приниматься во внимание при установлении степени приобретения пенсионных прав, включая трудовой стаж, приобретенный работником до участия его в пенсионном плане. Закон допускает исключение определен-

ных периодов при подсчете стажа для приобретения права.

В 2002 году были внесены изменения в правила приобретения права на пенсионные накопления. В настоящее время работодатель и его план могут использовать два альтернативных минимальных графика:

– по первому «пиковому» графику стаж уменьшен с 5 до 3 лет. Это позволяет работникам с тремя годами стажа приобрести 100% необходимых и не конфискуемых прав на взносы работодателя;

– второй «градуированный» график был сокращен на 1 год с 7 лет до 6 лет. Участник получает 20% не конфискуемых прав на взносы работодателя после завершения 2 лет трудового стажа.

Каждый последующий год работы увеличивает не конфискуемое право на 20%, пока оно не достигнет 100%.

### Выплата пенсий

Закон о пенсионном обеспечении 1974 года устанавливает специальные правила, опре-

деляющие, когда работник может или должен начать получать пенсионные выплаты. Прежде всего закон устанавливает последнюю дату, после которой план должен разрешить работнику получать пенсионные выплаты. По этому правилу выплата должна начинаться на шестидесятый день после конца года, в котором произошли следующие последние события:

1. Работник достиг возраста 65 лет – обычного пенсионного возраста, установленного планом.
2. Конец десятого года участия работника в пенсионном плане.
3. Прекращение работником трудовых отношений с работодателем.

Закон также устанавливает дату, после наступления которой работник должен начать получать пенсионные выплаты независимо от его желания или принятых планом правил, если план отвечает налоговым требованиям. Этой обязательной датой обычно является 1 апреля календарного года, следующего за ка-

лендарным годом, в котором работник достиг возраста 70 с половиной лет. Закон содержит правила для определения размера пенсии, которую работник должен получать ежегодно.

С некоторыми весьма важными ограничениями пенсионный план может диктовать формы, в которых работник может получать пенсионные накопления. Форма пенсионных выплат зависит от типа плана. Если пенсионный план с установленной пенсией, пенсионная выплата предоставляется в форме пожизненного аннуитета, что означает равные периодические выплаты (ежемесячно, ежеквартально) до конца жизни работника.

Если работник охвачен пенсионным планом с установленным взносом, план может выбрать выплату в форме единовременной суммы или в виде пожизненного аннуитета.

В законе 1974 года подробно прописана процедура обращения за пенсией, обязанности администрации плана в случае отказа в назначении пенсии и права бенефициария в случае несогласия с решением администрации плана.

В соответствии с законом работник обязан подать заявле-

ние о назначении пенсионных выплат. Закон требует от всех типов планов иметь в письменной форме процедуру рассмотрения заявлений и обжалования решения в случае отказа в удовлетворении заявления.

Если работнику отказывают в назначении пенсионной выплаты, план должен в течение 90 дней после получения заявления известить его в письменной форме с указанием особых положений, на основе которых произведен отказ.

Если причиной отказа является недостающая информация, администратор плана должен сообщить работнику, какая информация необходима. Если какие-то специфические обстоятельства требуют дополнительного времени для рассмотрения заявления, администрация должна в течение 90 дней сообщить о необходимости дополнительного времени. Если в течение 90 дней работник не получает ответа, он может подать апелляционную жалобу.

Работник должен иметь не менее 60 дней для подачи апелляционной жалобы. После получения жалобы план должен в течение 60 дней дать ответ, если он не назначает специальные

слушания. Если план сообщает работнику, что он должен провести слушания и для этого может потребоваться дополнительные 60 дней. План должен сообщить работнику окончательное решение по апелляционной жалобе и привести резонные основания такого решения со ссылками на соответствующие документы плана. Если работник не согласен с окончательным решением, он может подать исковое заявление в суд. Однако суды обычно требуют, чтобы работник завершил все шаги, предусмотренные процедурой плана в установленное время, т.н. «использование административных средств защиты прав» перед подачей искового заявления.

Закон 1974 года защищает работника от любых действий работодателя, направленных на уклонение от пенсионных выплат и на нарушение приобретенных ими перспективных прав участника пенсионного плана. Подобные действия работодателя наказываются штрафом до 10 тыс. долл. и/или 1 годом тюремного заключения. ■

**Подписной купон на журнал  
«Пенсионные фонды и инвестиции»  
На I полугодие 2007 года**

каталожная и подписная цена 891 руб. (включая НДС – 10%)

Указанная сумма перечислена платежным поручением № ..... от « ..... » ..... 200 г.

Наименование подписчика (юридического или физического лица) .....

Адрес доставки (с индексом) .....

Получатель журнала .....

Телефон № (с кодом города) ..... факс .....

**Получатель платежа: ЗАО «Редакция журнала «Пенсия»,**

**ИНН 7703159005, р/с 40702810338120101833 в Лефортовском ОСБ 6901 Сбербанка России, г. Москва,**

**БИК 044525225, к/с 3010181040000000225, КПП 770301001.**

Вышлите подписной купон и копию платежного поручения в редакцию по адресу:  
**127642, г. Москва, а/я 1, Редакция журнала «ПЕНСИЯ». Телефон/факс (495) 692-49-18**

По возможности просим дополнительно указывать в платежном поручении адрес доставки.

**Подписной индекс по каталогу «Газеты, журналы», Агентство «Роспечать» — 81308**