

# НЕГОСУДАРСТВЕННОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ УНИТАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ



**Виктор Черных**  
Директор Новоуральского филиала НПФ «Благо»  
**Михаил Федотов**  
Вице-президент НПФ «Уралвагонзаводский»  
Екатеринбург

**В** нашей стране около 10 000 государственных унитарных предприятий и несколько десятков тысяч муниципальных унитарных предприятий.

Все они, по мнению авторов, практически не участвуют в негосударственном пенсионном обеспечении из-за финансовых трудностей.

В данной статье авторы предпринимают попытку показать, как вовлечь такие предприятия в систему НПО.

Формирование системы негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) как на государственных унитарных предприятиях федерального подчинения (ФГУП), так и муниципальных унитарных предприятиях (МУП), всегда было непростым делом. На экономические трудности, присущие экономике Российской Федерации в пре-

дыдущее десятилетие, накладывались особенности управления вышеназванными ФГУПами и МУПами, иерархия принятия решений, да и просто давно сложившаяся закостеневшая система социальной поддержки работников на таких предприятиях, действовавшая с существенными сбоями, если она была, конечно. Сказывался также и менталитет руководства, находившегося под влиянием неизжитых нерыночных механизмов функционирования этих предприятий.

**Негосударственное пенсионное обеспечение – составная часть «соцпакета»**

Десятилетие рыночных реформ многое изменило и в экономической, и в социально-психологической системах координат. Прежние механизмы социальной поддержки работников оказались малоэффективными

в рыночных условиях, а новые показали свою социальную и экономическую значимость для предприятий всех форм собственности.

Для того чтобы повысить лояльность работников к своему предприятию и трудовую отдачу (производительность труда), привлечь и закрепить на предприятии профессиональные кадры, работодатели начали предоставлять своим работникам различные льготы, компенсации и привилегии, которые принято сейчас называть социальным пакетом.

Под социальным пакетом обычно понимают предоставление работодателями своим работникам различных дополнительных материальных благ помимо предусмотренных трудовым законодательством. В соцпакет обычно входят следующие материальные блага:

- бесплатное питание;
- негосударственное пенсионное обеспечение;
- добровольное медицинское страхование;
- страхование жизни и здоровья;
- предоставление работникам санаторно-курортных и оздоровительных путевок;
- иные материальные блага.

В связи с этим перед ФГУПами, МУПами, как ранее и перед ОАО, ЗАО, ООО, встал вопрос о внедрении систем негосударственного пенсионного обеспечения как одной из важных и составных частей соцпакета. В то же время определяющим для принятия такого решения является эффективность перехода от старой системы социальной поддержки (если она была) к новой для предприятия.

Ранее действовавшая (далеко не везде) система социальной поддержки пенсионеров весьма архаична. ФГУП вынужден использовать для выплаты выходных пособий и материальной помощи чистую прибыль. Участникам фонда – пенсионерам, накопления не предусмотрены, деньги идут напрямую на выплаты, т.е. используется нефондируемая пенсионная схема (т.н. «труба»).

Эффект от изменения пенсионной схемы с нефондируемой на фондируемую, переход на негосударственное пенсионное обеспечение в качестве составной части соцпакета очевиден. Эта часть наиболее четко прописана законодательно, и затраты на ее финансирование регламентированы Налоговым Кодексом РФ (до 12% от ФОТ относятся на себестоимость продукции). Также эта составляющая соцпакета наиболее значима и весома как для работника, так и для предприятия. Тем более применение схем НПО позволяет получать некоторые легитимные налоговые преференции.

Весомость НПО проявляется в его инвестиционной составляющей, т.к. все другие состав-

ные части соцпакета, условно говоря, практически «проедаются», т.е. уходят от работодателей при различных перечислениях финансовых средств как на питание, страхование, так и при предоставлении путевок. Перечисление средств на НПО позволяет работодателям получать обратно большую часть этих финансовых средств на свои инвестиционные проекты с последующей легитимной оптимизацией дальнейшего налогообложения прибыли, которые дешевле собственных средств, полученных из прибыли для таких инвестиционных целей, на 17–20%. Поэтому-то при использовании НПО и возникает двойной эффект для работодателей – появляются более дешёвые инвестиционные ресурсы для реализации собственных проектов, а у работников возникает право вестинга, т.е. отложенного права на получение негосударственной (корпоративной) пенсии в будущем. К этому необходимо добавить, что дополнительное перечисление пенсионных взносов на страховую часть трудовой пенсии (14%) своих работников в составе общего ЕСН (26,2%) увеличивает их социальную защищённость при выходе на пенсию.

#### Почему именно унитарные предприятия

Закономерно возникает вопрос, а почему в данной статье внимание сконцентрировано на унитарных предприятиях, хотя законодательство по негосударственному пенсионному обеспечению не делает для них особых различий?

Все дело в том, что в частных структурах вопросы НПО решаются руководителями самостоятельно, а унитарные предприятия работают на праве хозяйственного ведения или оперативного управления. Следовательно, руководители таких предприятий существенно ограничены в праве выбора как самого соцпакета в целом, так

и его, по нашему мнению, главной составляющей – негосударственного пенсионного обеспечения, хотя в типовых уставах унитарных предприятий сказано, что предприятие обязано обеспечивать гарантированные условия труда и меры социальной защиты своих работников (пункт 4.3. типового Устава ФГУП). Поэтому становится понятным, почему работники унитарных предприятий (а их насчитывается по стране несколько сотен тысяч человек) зачастую ущемлены в своих правах на дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение от работодателя. В себестоимость продукции эти затраты не включаются, а прибылью полностью распоряжается собственник такого унитарного предприятия (т.е. государство или муниципалитет).

Если в целом по Российской Федерации число участников НПО около 10% от числа работающих граждан, а число получателей негосударственной пенсии через НПФ не более 3% от числа пенсионеров по возрасту, то в США эти цифры превышают 40% в обоих случаях. Доля же работников унитарных предприятий, охваченных системой НПО, в нашей стране очень незначительна. Хотя специальных данных по этому вопросу в различных публикациях нет, мы можем предположить на основе собственного многолетнего опыта работы в НПФ, что системой НПО охвачено небольшое количество таких предприятий.

Поэтому на модельном примере постараемся показать, как с экономической точки зрения унитарным предприятиям реализовать негосударственное пенсионное обеспечение своих работников, получив при этом небольшие, но легальные налоговые преференции.

#### Модель расчета экономических показателей

В качестве примерной модели возьмем устойчиво рабо-

Сравнение основных годовых экономических показателей  
для выбранной модели унитарного предприятия

№ п/п	Наименование показателей	Расчетные данные без использования НПО (существующий способ исчисления затрат)	Расчетные данные с использованием НПО (предлагаемый способ определения затрат)	Возникающий экономический эффект
1	2	3	4	5
1	Налогооблагаемая база по налогу на прибыль (млн руб.)	1000,0	909,14	Меньше на 90,86
2	Налог на прибыль (млн руб.)	240,0	218,2	Меньше на 21,8
3	Рентабельность (%)	20,0	18,2	Меньше на 1,8
4	Пенсионные взносы в НПФ на НПО 3000 работников (млн руб.)	нет	72,0	72,0 – дополнительные затраты
5	Начисленный ЕСН на пенсионные взносы по НПО (млн руб.)	нет	18,86 (в т.ч. 10,08 на ОПС (14%), 8,78 на с/с, ФФОМС, ТФОМС (12,2%))	18,86 – дополнительные затраты
6	Фактические «потери» для предприятия по указанным показателям (млн руб.)	240,0 – налог на прибыль	218,2 – налог на прибыль 8,78 – часть ЕСН (12,2%)	Меньше на 13,0 млн руб. – это и есть налоговые преференции

тающее и сравнительно большее ФГУП с численностью персонала 8000 человек и годовым объемом реализации по госзаказу 6,0 млрд руб. Предположим, что участниками НПО на предприятии станут 3000 человек, то есть те работники, которые через 5 лет достигнут пенсионного возраста и, следовательно, период накопления для пенсионных схем также составит 5 лет. Среднюю месячную зарплату на таком ФГУП примем равной 16 000 рублей.

Если величина пенсионных взносов на НПО на каждого такого участника будет определена как установленные Налоговым кодексом РФ 12% ФОТ, то получим 2000 рублей в месяц, в год – 24 000 руб. и за пять лет – 120 000 руб. Тогда пенсионные взносы за 3000 человек участников за год составят 72 млн руб., а за пять лет – 360 млн руб.

Предположим, что уровень рентабельности такого ФГУП составляет 20% и, следовательно, налогооблагаемая база по налогу на прибыль за год составит 1,0 млрд руб. При существующей методологии формирования затрат налог на прибыль за год составит 1,0 млрд руб. \* 0,24 = 240 млн руб. и все эти средства уходят в федеральный и региональный бюджеты в соответствии с действующим законодательством. Чистая же прибыль, остающаяся после налогообложения, составит 760 млн руб., которую, как мы уже отмечали, может забрать собственник предприятия (государство) и какую-то часть оставить в распоряжении данного ФГУПа.

Изменяя методологию формирования затрат, путем отнесения расходов на НПО своих работников на себестоимость продукции (в пределах 12% ФОТ) получим следующую картину. Вследствие того, что в соответствии с действующим законодательством на именные пенсионные счета участников НПО (3000 человек) при пере-

числении пенсионных взносов в НПФ начисляется ЕСН (26,2%), получим общую сумму затрат на НПО за год:

72 млн руб. \* 1,262 = 90,86 млн руб.

При этом новая налогооблагаемая база по налогу на прибыль уменьшится на эту же величину и составит:

1,0 млрд руб. – 90,86 млн руб. = 909,14 млн руб.,

а налог на прибыль уменьшится до 218,2 млн руб. (то есть на 21,8 млн руб.), что, в свою очередь, приведет к некоторому снижению рентабельности с 20 до 18,2% (т.е. на 1,8%). Чистая же прибыль в этом случае составит 690,94 млн руб. (т.е. снизится на 49,06 млн руб. по сравнению с ранее существующей методологией).

К полученным результатам необходимо добавить и то, что в период 5-летнего накопления пенсионных резервов на именных счетах участников НПО за них работодатель продолжает вносить дополнительные стра-

ховые взносы на обязательное пенсионное страхование (14%) в составе общего ЕСН (26,2%) при перечислении пенсионных взносов в НПФ. В месяц эта сумма дополнительных страховых взносов в ПФР составит 2000 руб. \* 0,14 = 280 руб.; в год – 3360 руб., а за пять лет – 16 800 руб. Эти страховые взносы будут дополнительно учитываться при расчете страховой части будущей трудовой пенсии, т.е. дают определенный дополнительный плюс к сумме, начисленной в момент выхода на трудовую пенсию по возрасту, что, безусловно, относится к некоторым социальным преференциям для таких работников.

Для удобства сравнения всех экономических выкладок и расчетов данной статьи сведем все полученные результаты в одну таблицу.

#### Выводы

Сравнение расчетных показателей, приведенных в таблице, для смоделированного нами уни-

тарного предприятия позволяет сделать следующие выводы:

1. Даже в условиях несправедливого (обременительного) налогообложения в системе НПО и при отсутствии дополнительных финансовых возможностей можно вполне легитимным способом и при незначительном изменении (ухудшении) технико-экономических показателей предприятия осуществлять негосударственное пенсионное обеспечение работников унитарных предприятий (как и предприятий других форм собственности).

2. Использование унитарным предприятием системы НПО для своих работников в данном примере позволит снизить налогооблагаемую базу по налогу на прибыль на 9,1%, или на 90,96 млн руб., что, в свою очередь, приводит к снижению налога на прибыль на те же 9,1%, или на 21,8 млн руб. при незначительном снижении рентабельности с 20 до 18,2%.

3. При перечислении 72,0 млн руб. за год в качестве пенсионных взносов в НПФ в пользу своих работников предприятие дополнительно перечислит в ПФР 10,08 млн руб.

за год на персонализированные счета для формирования страховой части пенсии своих работников, что в дальнейшем приведет к увеличению трудовой пенсии этих работников.

4. Фактические «потери» для данной модели предприятия при использовании НПО снизятся на 13,0 млн руб. за счет уменьшения налога на прибыль и снижения косвенных потерь от части ЕСН, а это показывает, что при перечислении 1 рубля в НПФ в пользу своих работников предприятие экономит дополнительно 18 копеек (13,0 млн руб. / 72,0 млн руб. = 0,18).

5. Перечисленные в НПФ пенсионные взносы (пенсионные резервы), а именно 72 млн руб. в год, или 360 млн руб. за 5 лет, участвуют в формировании инвестиционного потенциала данного унитарного предприятия.

Все выше перечисленные выводы показывают, что реализация системы НПО на унитарных предприятиях зависит как от финансовых возможностей (экономическую составляющую этих возможностей авторы попытались изложить в статье),

так и от доброй воли их руководителей и непротивления собственника предприятий (государства или муниципалитета в лице их администраций).

Авторы убеждены, что применение и распространение в стране такого известного принципа, как «социальная ответственность бизнеса», невозможно без реализации системы негосударственного пенсионного обеспечения работников своих предприятий как основополагающей части «социального пакета».

Авторы прекрасно понимают, что руководители унитарных предприятий недостаточно информированы в вопросах НПО. Поэтому мы рассчитываем на то, что руководители и специалисты НПФ, читающие этот журнал, познакомят с предложенными идеями и выводами вышеназванных руководителей унитарных предприятий в своих регионах. В этом и проявится синергетический эффект данной статьи.

Настоящая работа выполнена в соответствии с планом исследований, утвержденным Российским фондом фундаментальных исследований (РФФИ, проект № 04-06-96046).



**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

от 27 марта 2007 г. № 183

**Об утверждении коэффициента индексации расчетного пенсионного капитала застрахованных лиц**

В соответствии со статьей 30 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» Правительство Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить коэффициент индексации расчетного пенсионного капитала застрахованных лиц, определенного по состоянию на 1 января 2006 г., в размере 1,16.
2. Пенсионному фонду Российской Федерации проинформировать свои территориальные органы о размере коэффициента индексации расчетного пенсионного капитала застрахованных лиц, утвержденном настоящим Постановлением.
3. Настоящее Постановление вступает в силу с 1 апреля 2007 г.

Председатель Правительства  
Российской Федерации

М. Фрадков