

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ



Светлана ШАМАНОВА
Президент НПФ «Семейный»

Дополнительное социальное обеспечение представляет собой комплекс мер материального и морального стимулирования работников. В систему дополнительного социального обеспечения на предприятии входят денежные выплаты: в виде беспроцентной ссуды на покупку жилья, товаров длительного пользования; оплаты туристической, курортной путевки на отдых; компенсации по оплате дополнительных образовательных услуг и другие формы социального обеспечения. Дополнительное пенсионное обеспечение на предприятии является весомой частью дополнительного социального обеспечения.

Дополнительное пенсионное обеспечение на предприятии отличается от других дополнительных форм социального обеспечения следующими чертами и принципами:

Во-первых, оно может распространяться на значительное количество работающих на предприятии, а с учетом длительности действия пенсионной программы практически может охватывать постепенно всех работающих, т. е. носит всеобщий характер.

В настоящее время в целом по стране дополнительным пенсионным обеспечением охвачено более 6,3% экономически занятого населения (6,1 млн человек), причем значительная доля из этого числа представлена участниками дополнительного пенсионного обеспечения по коллективной пенсионной программе. В среднем доля участников от юридических лиц составляет 90–95% в общей структуре участников.

Правительством Свердловской области, Свердловской областной профсоюзной организацией, Союзом промышленников и предпринимателей области проводится большая организационная работа по содействию в развитии негосударственного пенсионного обеспечения. Постановлением правительства Свердловской области от 21 августа 2003 г. № 254-ПП «О развитии негосударственного пенсионного обеспечения населения Свердловской области» и Распоряжением правительства Свердловской области от 18 мая 2004 г. № 491-РП создана межведомственная комиссия при правительстве области по вопросам пенсионной реформы, которая, внимательно изучив опыт негосударственных пенсионных фондов, оценивает его весьма положительным, рекомендует в средствах массовой информации к его широкому использованию среди предприятий и работающего населения.

Заинтересованность областных властей, активность сторон социального партнерства, инициативность Уральской ассоциации негосударственных пенсионных фондов на протяжении нескольких лет привели к успешному результату — охвату дополнительным пенсионным обеспечением до 10% экономически занятого населения в Свердловской области. На 1 июня 2007 года в области более 120 тысяч человек являются участниками НПФ.

Повышение социальной защищенности работников предприятий Свердловской области через негосударственные пенсионные фонды постоянно находится в зоне внимания сторон социального партнерства. Решением Свердловской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 27 марта 2007 года пунктом 3 второго вопроса предусматривается «...предприятиям с численностью более 1000 человек в течение 2007 года разработать пенсионные программы по негосударственному пенсионному обеспечению работников с охватом не менее 15% от общей численности».

Во-вторых, дополнительное пенсионное обеспечение носит целенаправленный характер и выполняет следующие функции:

— *закрепления кадров*. Если работник будет знать, что предприятие вносит за него деньги в счет негосударственной пенсии, он вряд ли захочет без особой

причины менять место работы. Например, в 1994 году комбинатом «Электрoхимприбор» и НПФ «Семейный» была выработана стратегия социальной политики в сфере негосударственного пенсионного обеспечения работников, основанная на исключительной возможности работодателя формировать пенсионный бюджет участнику. Результативность действующей пенсионной программы очевидна: негосударственным пенсионным обеспечением охвачено более 8000 работников предприятия. Выплаты по пенсионной программе осуществляются с 1995 года, и на сегодняшний день дополнительную прибавку к пенсии имеют более 2000 участников.

В 1994 году фондом был открыт филиал в г. Лесной для работников комбината, где они по сей день могут получить квалифицированную консультацию по дополнительному пенсионному обеспечению, информацию о состоянии своих пенсионных счетов, самостоятельно заключить договор о негосударственном пенсионном обеспечении и получить пенсию.

Ежегодно фондом совместно с комбинатом в целях информационной поддержки подготавливаются и доводятся до сведения работников материалы по их пенсионным правам;

– *социальной защиты*. При выходе на заслуженный отдых работник имеет более высокий коэффициент замещения оплаты труда, нежели если бы он получал только трудовую пенсию, сформированную за счет части единого социального налога. Например, в НПФ «Екатеринбургский муниципальный фонд», который обслуживает предприятия оборонного комплекса, муниципального сектора экономики, здравоохранения и образования, средний размер пенсии за 2006 год составил 816 руб. в месяц. Таким образом, за счет дополнительной пенсии работники этих предприятий получили прибавку к трудовой «государственной» пенсии до 25–30% от ее размера;

– *освобождения рабочих мест* пенсионерами предприя-

тия для молодых специалистов. Увольнение с дополнительной пенсией воспринимается пенсионерами менее болезненно. Более того, в некоторых случаях назначение дополнительных пенсий является материальной мотивацией для пенсионера при принятии им решения по увольнению в связи с выходом на пенсию;

– *персонализации оценки* трудовой деятельности каждого работника. Предприятие определяет персональный состав работников, участвующих в программе негосударственного пенсионного обеспечения, определяет критерии отбора категорий работников для дополнительного пенсионного обеспечения. В число критериев входят трудовые заслуги перед предприятием, определенная квалификация или должность работника, работа по дефицитной специальности, непрерывный стаж работы на предприятии 15 и более лет, достижение работником определенного возраста и другие.

В-третьих, организация дополнительного пенсионного обеспечения значительно укрепляет имидж социально-ориентированного предприятия, повышает авторитет руководителя в глазах деловых партнеров, органов власти и управления, а также вносит в социально-трудовые отношения стабильность в настоящем периоде и уверенность в дальнейшей перспективе развития предприятия.

В-четвертых, дополнительному пенсионному обеспечению присущ принцип обязательности правового регулирования.

В соответствии с Федеральным законом «О негосударственных пенсионных фондах» предприятие заключает пенсионный договор в пользу своих работников. В дополнение к пенсионному договору создается локальная нормативно-правовая база, которая более детально закрепляет пенсионные права работников на негосударственную пенсию.

К числу таких документов, как правило, относятся «Положение о негосударственном пен-

сионном обеспечении работников предприятия», приказ руководителя о создании комиссии по пенсионным вопросам, в котором определен ее статус, а также пункт в коллективном договоре о дополнительном пенсионном обеспечении.

Как правило, дополнительное пенсионное обеспечение отражается в коллективных договорах в разделе «социальные гарантии». Например, в коллективном договоре муниципального унитарного предприятия «Сарапульский водоканал», в разделе VI «Социально-бытовые гарантии», обговаривается не только существование дополнительного пенсионного обеспечения на предприятии, но и устанавливается размер ежемесячного пенсионного взноса за счет предприятия в зависимости от стажа работника. Кроме этого, делая упор на закрепление кадров, коллективный договор утвердил положение, при котором в случае увольнения работника до возникновения пенсионных оснований он лишается права на пенсионные накопления, сформированные предприятием в его пользу, если стаж работника на предприятии менее 15 лет.

В коллективном договоре комбината «Электрoхимприбор» в разделе 3.12 – Предоставление других льгот трудящимся – утверждено положение об осуществлении работодателем дополнительного пенсионного обеспечения работников в НПФ «Семейный». Базовый размер ежемесячного взноса определяется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета.

Значение дополнительного пенсионного обеспечения как инструмента управления персоналом подтверждено на практике конкретными фактами. Несмотря на проблемы поиска оптимального соотношения эффективности работы предприятия и защиты социальных интересов работников, наблюдаются положительные тенденции к расширению охвата дополнительным пенсионным обеспечением.