Бахарева Ольга Владимировна
канд. экон. наук, соискатель, кафедра экономики и предпринимательства в строительстве, Казанский государственный архитектурно-строительный университет
Bahareva1968@mail.ru

Методология софинансирования пенсий в строительной отрасли

Аннотация

В статье рассматриваются инновационные подходы к созданию и управлению программой софинансирования пенсий в строительной отрасли. По итогам проведенного исследования предложена модель управления софинансированием дополнительной пенсии, которая может повысить эффективность частно-государственного партнерства в строительстве.

Ключевые слова: источники финансирования, государственная поддержка, софинансирование пенсий, частно-государственное партнерство, строительная отрасль

В России на протяжении 15 лет разработаны и действуют программы негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) работников предприятий в газовой, нефтяной, металлургической отраслях, на предприятиях транспорта, машиностроения и в других областях производства. Успеху становления большинства пенсионных программ способствовали как социальная ответственность владельцев компаний, так и возможность финансирования масштабных социальных программ, благодаря стабильным доходам от реализации продукции.

Договор о негосударственном пенсионном обеспечении работников предприятия между негосударственным пенсионным фондом и предприятием-вкладчиком регулирует взаимоотношения между тремя сторонами:
– по накоплению пенсионного капитала;
– выплатам дополнительных пенсий;
– графику взносов предприятия-вкладчика по финансированию формирования пенсий (1).

Негосударственные пенсионные фонды в строительной отрасли

Одной из особенностей строительной отрасли является сезонность проведения строительно-монтажных работ, что может существенно повлиять на неравномерный характер поступления выручки. В таких условиях малым и средним предприятиям строительной отрасли сложно брать на себя обязательства по регулярным перечислениям пенсионных взносов в пользу

работников. Они не имеют возможности гарантированных регулярных перечислений по пенсионной программе в рамках договорных отношений с пенсионным фондом.

Значимых программ в строительной отрасли немного. Среди них можно отметить программу негосударственного пенсионного фонда «Трансстрой» (НПФ «Трансстрой») по обслуживанию программы государственной корпорации «Трансстрой». Данная структура с 1991 года является правопреемницей ряда промышленных министерств, в том числе Минтрансстроя.

Наращивая свой потенциал, корпорация «Трансстрой» удержала от распада на территории России многие высококвалифицированные коллективы упраздненного министерства и сохранила производственный потенциал транспортного строительства, технологические и хозяйственные связи в отрасли. Так, одной из составляющих корпоративной политики поддержки и закрепления востребованных работников строительных предприятий стала программа негосударственного пенсионного обеспечения (3).

Другим примером работы корпоративного негосударственного пенсионного фонда в строительной отрасли является НПФ «Строитель». Он был организован в Республике Татарстан в конце 90-х годов на базе строительного предприятия ОАО «Татстрой».

Ужесточение пенсионного законодательства в 2002 году, повышение требований уполномоченных федеральных органов к собственному имуществу фондов, необходимость увеличения взносов учредителей денежными средствами в значительном объеме привели к тому, что фонд испытывал затруднения с развитием программы пенсионного обеспечения работников строительной отрасли. Отсутствие источников для дальнейшего финансирования фонда привело к смене учредителей. Фонд был переименован и развивает пенсионные программы на предприятиях другого холдинга.

Государственная программа софинансирования пенсий

Разноречивый опыт программ НПО работников строительной отрасли отражает влияние основных факторов успешной реализации пенсионных программ (4, 5). Помимо доброй воли руководителей предприятий по обеспечению достойной старости заслуженных работников предприятия, следует также отметить возможность у строительного предприятия стабильного финансирования пенсионных взносов за работников.

Благодаря государственной программе софинансирования накопительной части трудовой пенсии, действующей с 2009 года, руководители строительных предприятий могут организовать пенсионную программу с использованием возможностей государственной поддержки формирования трудовых пенсий в виде гарантированных паритетных взносов. Дополнительное финансирование пенсионного капитала накопительной части трудовой пенсии работника происходит из средств федерального бюджета, из Фонда национального благосостояния, и, кроме того, может осуществляться из средств работодателя (2).

По государственной программе софинансирования пенсий увеличение пенсионного счета накопительной части трудовой пенсии работника по обязательному пенсионному страхованию происходит за счет трех источников прироста пенсионного счета:

– личных взносов работника строительного предприятия;
– финансирования в равном объеме личных взносов работника из бюджета Российской Федерации, согласно законодательству, от 2 до 12 тысяч рублей в год на протяжении 10 лет;
– взносов строительного предприятия-работодателя.
Организация программы софинансирования на строительном предприятии требует от руководителя новых управленческих подходов в ее подготовке и реализации.

Источники финансирования пенсионной программы

В первую очередь для разработки пенсионной программы софинансирования с участием работодателя на строительном предприятии (далее – Программы) и создания пенсионной системы для сотрудников необходимо определить ее основные параметры:
– стаж работы на предприятии для включения работников в число участников Программы;
– размер взносов в зависимости от стажа работы сотрудника на строительном предприятии, должности, коэффициента увеличения размера пенсии за каждый проработанный год после достижения пенсионного возраста и иных критериев участия в Программе;
– периодичность или сроки внесения взносов.
Далее необходимо определить источники финансирования пенсионной программы. Определение бюджета программы по добровольному увеличению пенсионного капитала работников и выбор базового варианта Программы, позволяют произвести расчет стоимости Программы и оценить планируемые расходы. Затем происходит согласование Программы и ее бюджета с учредителями предприятия. Принятое решение отражается во внутренних нормативных документах: либо в коллективном договоре, либо в положении об участии в программе добровольного софинансирования пенсионных накоплений работников строительного предприятия.
Механизм внесения добровольных взносов предусмотрен федеральным законодательством и комфортен для работников, поскольку перечисления личных взносов в Пенсионный фонд РФ осуществляет бухгалтерия строительного предприятия по заявлению работника. Работодатель может также направлять в Пенсионный фонд РФ добровольные взносы за участников Программы в течение года, следующего за взносами самого работника. Внесение денежных средств возможно в любое время в течение календарного года, с учетом наличия свободных денежных средств у работодателя.
Следует отметить, что российское законодательство предусматривает льготное налогообложение взносов работника: по итогам года ему предоставляется социальный налоговый вычет по перечисленным взносам с суммы до 12 тысяч рублей. Добровольные взносы работодателя на формирование пенсионных взносов работников предприятия относятся к расходам в пределах 12 процентов от фонда оплаты труда.

Заключение

Действующая Программа на предприятии позволяет решить основные социальные задачи, стоящие перед руководителем строительного предприятия. К ним относятся:
– закрепление квалифицированных либо редких в строительной отрасли кадров,

– поощрение ключевых сотрудников на предприятии,
– проявление социальной ответственности бизнеса перед работниками.

Использование предложенных новых методологических подходов по разработке и реализации программы софинансирования пенсий позволяют строительному предприятию:
– обеспечить высокий кадровый потенциал;
– использовать потенциальную возможность государственной поддержки увеличения пенсионного капитала;
– управлять пенсионной программой с учетом финансовых возможностей строительного предприятия.

Предложенная автором модель организации и реализации пенсионной программы софинансирования дополнительной пенсии позволяет:
– добиться стабильных результатов работы предприятий строительной отрасли в регионе за счет высокопрофессионального, стабильного коллектива;
– обеспечить предприятиям устойчивое развитие, что является одним из факторов роста строительного сектора региональной экономики.

Литература

1. Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах».
2. Федеральный закон от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».
3. Государственная корпорация «Трансстрой». (Электронный ресурс). – Режим доступа: http://transstroy.ru/history.
4. Иванов С.С. и др. Теория и практика рискового страхования. – М.: Анкил, 2007. – 480 с.
5. Харченко О.В. Методы оценки и алгоритмы расчета корпоративных пенсионных программ: Дисс. … канд. экон. наук. – М.: 2005.

РП

Olga V. Bakhareva
Cand. of Econ. Sci., Applicant, Chair of Economics and Entrepreneurship in Construction, Kazan State University of Architecture and Engineering

Methodology of Co-Financing Pensions in the Construction Industry

Abstract

The article examines innovative approaches to creating and managing the program of co-financing pensions in the construction industry. According to the results of the study the author suggests a model for managing co-financing the additional pensions that can improve the effectiveness of public and private partnership in the construction industry.

Keywords: funding sources, state support, co-funding of pensions, public and private partnership, construction industry