

СПРАВКА

о Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации

Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации разработана в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597. Стратегия разрабатывалась Министерством труда России и Пенсионным фондом Российской Федерации совместно с заинтересованными ведомствами в рамках рабочей группы при Минтруда России.

Положения проекта Стратегии широко обсуждались в средствах массовой информации, на заседаниях Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации, Совете Федерации Федерального Собрания Российской Федерации, Российском союзе промышленников и предпринимателей. Текст Стратегии опубликован на сайте Минтруда России (www.rosmintrud.ru).

Стратегия определяет направления и задачи по обеспечению развития в Российской Федерации пенсионной системы, которая будет адекватна экономическому развитию страны и при этом соответствовать международным стандартам.

В соответствии со Стратегией, основными задачами реформирования пенсионной системы являются гарантирование социально приемлемого уровня пенсионного обеспечения и долгосрочная финансовая устойчивость пенсионной системы.

При этом, необходимо обеспечить:

- 40%-ный коэффициент замещения заработка трудовой пенсией по старости (при нормативном страховом стаже и средней заработной плате) и приемлемый уровень пенсий для среднего класса за счет участия в корпоративных и частных пенсионных системах;
- обеспечение минимальных гарантий не ниже величины прожиточного минимума пенсионера;
- адекватный уровень страховой нагрузки на работодателей с тарифом, единым для всех категорий страхователей;
- обеспечение сбалансированности формируемых пенсионных прав с источниками их финансирования;
- повышение эффективности накопительной составляющей пенсионной системы.

Стратегия предусматривает реализацию в России трехуровневой модели:

1-й уровень - трудовая пенсия (государственная пенсия) в рамках государственной (публичной) системы обязательного пенсионного страхования. Формируется за счет страховых взносов и межбюджетных трансфертов из федерального бюджета. За счет этого уровня должен обеспечиваться коэффициент замещения утраченного заработка до 40%.

2-й уровень - корпоративная пенсия. Формируется работодателем при возможном участии работника на основании индивидуального трудового и (или) коллективного договоров либо отраслевого тарифного соглашения. Это еще до 15% от утраченного заработка;

3-й уровень - частная пенсия. Формируется самим работником. Это может дать еще до 5% утраченного заработка.

Стратегия не содержит предложений по повышению общеустановленного пенсионного возраста - 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин.

Основные направления реализации Стратегии:

- совершенствование тарифно-бюджетной политики. Ключевой принцип - обязательность уплаты страховых взносов, а также установление единых тарифов страховых взносов в отношении всех категорий работодателей на приемлемом уровне. Предлагается **поэтапное приведение в соответствие с уровнем пенсионных выплат размера страхового взноса для самозанятого населения** (индивидуальные предприниматели, фермеры, адвокаты, нотариусы и др).

Пример: сегодня их платеж в ПФР рассчитывается исходя из одного минимального размера труда и составляет 14,3 тыс руб. в год, тогда как размер страхового взноса наемного работника достигает 112 тыс. в год. При этом пенсии обеих категорий граждан являются соразмерными.

- реформирование института досрочных пенсий. Стратегия предусматривает **установление дополнительного тарифа страховых взносов для страхователей в отношении работников, работающих на рабочих местах с особыми условиями труда.**

Пример: В настоящее время финансирование пенсий пенсионерам-досрочникам осуществляется не за счет дополнительных страховых взносов работодателей, а за счет общих доходов бюджета ПФР (т.е. из взносов за всех работающих граждан, в т.ч. и тех, кто на досрочную пенсию не пойдет). При этом, работодатели не заинтересованы в сокращении рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, потому что работники получают льготную пенсию, которая самим работодателям ничего не стоит. Кроме того, право на досрочную пенсию получают и те граждане, вред здоровью которых за время работы не нанесен, но их профессия включена в Списки № 1 и № 2 (вредных и опасных производств).

К сведению: 75% пенсионеров-«досрочников» (2,4 миллиона человек) продолжают работать после назначения им пенсии.

В Стратегии предлагается экономически стимулировать работодателя к улучшению условий труда работников, а также изменить ситуацию, когда право на получение досрочных пенсий предоставляется безотносительно к фактическим условиям труда, показателям здоровья и трудоспособности работников и когда издержки по обеспечению прав отдельных граждан на досрочную пенсию, по сути, несут все пенсионеры страны.

Дополнительный тариф страховых взносов для страхователей в отношении выплат лицам, работающим на рабочих местах, включенных в Список № 1, на 2013 год - 4%, на 2014 год - 6%, на 2015 год - 9%, а в отношении выплат лицам, работающим на рабочих местах, включенных в Список № 2 и в "малые списки", на 2013 год - 2%, на 2014 год - 4%, на 2015 год - 6%.

При этом для работников, занятых на производствах с особыми условиями труда, сохраняются льготы и компенсации.

С учетом различий в приобретенных правах на досрочную трудовую пенсию предлагается выделить **три категории лиц**, в отношении которых следует использовать следующие подходы к реформированию досрочных пенсий.

1) Сохраняется право на назначение и выплату досрочных трудовых пенсий в рамках обязательного пенсионного страхования для лиц, имеющих "полный" для назначения трудовой пенсии по старости ранее достижения общеустановленного возраста стаж на соответствующих видах работ (далее - специальный стаж).

2) Лица, имеющие "неполный" специальный стаж и не сформировавшие права на досрочную трудовую пенсию, приобретают право на включение в специальный стаж периодов работы при уплате за них страховых взносов в увеличенном на дополнительный тариф размере, при этом они сохраняют право на назначение досрочных трудовых пенсий.

Предлагается также на основе положений, зафиксированных в коллективных договорах либо трудовых договорах, создать систему социальных гарантий в части, касающейся **добровольного пенсионного страхования или негосударственного пенсионного обеспечения для формирования дополнительных пенсионных прав** этих работников либо установления им надбавок к заработной плате, либо предоставления иных видов социальных гарантий и компенсаций. При реализации этого подхода работодатели будут освобождаться от уплаты страховых взносов в увеличенном на дополнительный тариф размере.

3) В отношении лиц, не имеющих специального стажа, работодатели в рамках процедур социального партнерства могут предоставлять определенные социальные гарантии - право на корпоративную пенсию ("досрочную" и (или) дополнительную) или иные гарантии и компенсации, включая страхование на случай утраты заработка вследствие досрочной потери профессиональной трудоспособности в связи с длительной занятостью работников в условиях с опасными и вредными производственными факторами.

В качестве дополнительной гарантии для работников, занятых на рабочих местах, включенных в Списки, предлагается продлить срок действия Программы государственного софинансирования добровольных пенсионных накоплений.

В условиях перехода на "эффективный контракт" в отношении **педагогических, медицинских и творческих работников предлагается изменить механизм досрочного выхода на пенсию через постепенное увеличение требований к стажу**, необходимому для досрочного назначения пенсии.

- реформирование института накопительной составляющей пенсионной системы. Десятилетний опыт формирования пенсионных накоплений в России показал ряд проблем накопительной составляющей пенсионной системы, основными из которых являются снижение пенсионных прав граждан, принудительно включенных в обязательную накопительную систему, по сравнению с правами, формирующимися в распределительной системе и недостаточная финансовая устойчивость негосударственных пенсионных фондов и возрастающие по мере увеличения объемов пенсионных накоплений риски, связанные с обеспечением пенсионных выплат;

Пример: при прочих равных условиях расчетный размер трудовой пенсии по старости у гражданина 1966 года рождения (*не имеющего пенсионных накоплений по обязательному пенсионному страхованию*) будет на 2 987 руб. (на 13,8) выше, чем у гражданина 1967 года (*за которого работодатель отчислял страховые взносы на накопительную часть пенсии по ОПС*).

Для восстановления пенсионных прав застрахованных лиц и снижения рисков накопительной составляющей пенсионной системы в среднесрочной перспективе Стратегия предлагает рассмотреть вопрос:

- об оптимизации до 2% тарифа страховых взносов на накопительную составляющую пенсионной системы и направлении 4% в солидарную часть пенсии;
- о предоставлении в последующем застрахованным лицам права самостоятельного выбора в отношении 2% тарифа страховых взносов: остаться в государственной пенсионной системе солидарного характера или формировать свои пенсионные права в рамках накопительной системы;

- о поэтапном переводе накопительной составляющей из системы обязательного пенсионного страхования в систему добровольного пенсионного страхования и (или) негосударственного пенсионного обеспечения;
- о стимулировании работников к уплате дополнительных страховых взносов из их заработной платы в накопительную составляющую с учетом уровня их дохода и возраста.

При этом все ранее сформированные в рамках накопительной системы пенсионные права сохраняются и продолжают реализовываться в установленном порядке, а накопленные средства не изымаются.

- развитие системы корпоративного пенсионного обеспечения. Для реализации корпоративных пенсионных систем Стратегией предусматривается установление требований по стандартизации финансовых пенсионных продуктов, контролю и надзору за ними, а также налоговых льгот для финансирования пенсионных выплат. Корпоративное пенсионное обеспечение будет осуществляться на основании договора о корпоративной пенсионной программе (пенсионном продукте).

Такая система обеспечит большую защищенность пенсионных прав работника, гарантию доходности накоплений и контроль со стороны государства.

Главное основание для назначения досрочной пенсии в рамках корпоративных пенсионных систем – оценка рабочих мест по условиям труда.

- совершенствование системы формирования пенсионных прав. Основным принципом совершенствования системы формирования пенсионных прав является предоставление гражданам дифференцированного пенсионного обеспечения с учетом личного участия в государственной пенсионной системе солидарного характера, то есть размер пенсии будет зависеть от участия граждан в распределительной составляющей пенсионной системы и стажа работы.

В рамках новой системы должен обеспечиваться коэффициент замещения трудовой пенсией по старости утраченного заработка до 40% при нормативном страховом стаже и средней заработной плате.

При этом для среднего класса будут созданы условия для достижения приемлемого уровня пенсий за счет участия в корпоративных и частных пенсионных системах.

Предлагается на переходный период производить расчет трудовой пенсии исходя из нормативного стажа. В долгосрочной перспективе с учетом изменений демографической ситуации предусмотрено доведение нормативной продолжительности трудового стажа до уровня, обеспечивающего сбалансированность прав и обязательств (в современных демографических параметрах при 40 годах нормативного стажа уплаты страховых взносов).

В целях стимулирования более продолжительной трудовой деятельности для граждан, принявших решение работать после достижения пенсионного возраста и отсрочить назначение пенсии, предусмотреть ее установление в более высоком размере за счет введения льготного порядка перерасчета пенсионных прав.

В долгосрочной перспективе с учетом роста заработной платы и сохранения способности граждан к трудовой деятельности будет создан механизм по осуществлению выплаты пенсии работающим пенсионерам исходя из уровня оплаты труда.

Стратегию предполагается реализовать в 3 этапа, а также выделить ряд мер, осуществляемых на постоянной основе и (или), при необходимости, с учетом анализа развития экономической ситуации.

Первый этап - 2013-15 гг., второй этап - 2016-20 гг., третий - до 2030 года. Календарные сроки в увязке с предлагаемыми изменениями представлены в Стратегии.

Основные количественные параметры Стратегии представлены в презентации к данной справке.

Реализация Стратегии позволит обеспечить достойный уровень пенсий гражданам на основе принципа социальной справедливости. В результате формируется понятная и прозрачная пенсионная система, позволяющая гражданам выбирать наиболее приемлемую для них пенсионную стратегию.