

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра трудового права и предпринимательства

Заведующий кафедрой
д-р юрид. наук, доцент
Л.В. Зайцева

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО
СТРАХОВАНИЯ**

40.04.01 Юриспруденция
Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
студентка 3 курса
заочной формы обучения

Волкова Марина Борисовна

Руководитель
канд.юрид.наук., доцент

Анбрехт Татьяна Анатольевна

Рецензент
Начальник кадрового отдела
Фонда поддержки предпринимательства
Югры

Тимкина Оксана Анатольевна

Тюмень
2020

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| ГЛАВА 1. КОРПОРАТИВНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ..... | 8 |
| 1.1. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ | 8 |
| 1.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ..... | 21 |
| 1.3. СУБЪЕКТЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ... | 31 |
| ГЛАВА 2. АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В РОССИИ | 39 |
| 2.1. ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА НА ПРИМЕРЕ ПАО «ГАЗПРОМ», НК ЛУКОЙЛ, НК РОСНЕФТЬ | 39 |
| 2.2. ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРЕДПРИЯТИЙ МЕТАЛЛУРГИИ И МАШИНОСТРОЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО НМГ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ», ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» И ПАО «АВТОВАЗ»..... | 47 |
| 2.3. ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ФИНАНСОВЫХ КОРПОРАЦИЙ НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК» И ПАО «ВТБ»..... | 52 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 58 |
| БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК | 65 |

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность и значимость темы настоящей магистерской работы обусловлена следующими факторами.

Несмотря на то, что рыночные реформы в России проводятся уже около 30 лет, тем не менее, нельзя говорить о том, что уровень социально-экономического развития России не уступает уровню развития ведущих государств, с рыночной экономикой.

Это полностью касается и системы пенсионного страхования граждан, уровень того дохода получаемого работником при его выходе на пенсию, также остается низким: коэффициент замещения, рассчитываемый как отношение пенсионного дохода к среднему размеру заработной платы, не достигает 40%, рекомендуемых Международной организацией труда даже для развивающихся стран.

В последнее время очевидной тенденцией является старение населения. Как полагает, Всемирный банк в России к 2025 году будет увеличиваться доля людей в возрасте от 65 лет: от 13% населения в 2010 г. до 17% в 2025 [2.45, С. 42].

России предстоит решить двойную проблему, связанную с быстрым старением населения и незавершенностью перехода к развитым рыночным институтам, которые позволили бы преодолеть негативные экономические последствия такого старения.

Более того, именно этот фактор стал основополагающей причиной пенсионной реформы, которая была инициирована в 2018 году.

Кроме того, сама система пенсионного страхования вызывает непонимание и критику, как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Работников, которые выходят на пенсию, не устраивает низкий её уровень, а работодатели считают такую систему малоэффективной и крайней затратой. Статистка действительно говорит о недостаточной эффективности отечественной пенсионной системы. Цифры говорят о том же.

Если в России средняя величина пенсии составила 220 долларов, то, например, в Австрии – 3000 евро [2.45, С. 43].

В настоящее время ещё нельзя говорить о том, что система корпоративного пенсионного страхования в России достаточно развита. На многих зарубежных предприятиях корпоративное пенсионное страхование используется как инструмент долгосрочной мотивации, позволяющий повысить стимулы работников к труду, удерживать наиболее ценных сотрудников.

У предприятий в Российской Федерации таких эффективных льгот недостаточно, поэтому корпоративное пенсионное страхование для них, на первый взгляд, связано исключительно с дополнительными расходами на персонал, причем источники компенсации или уменьшения этих расходов не очевидны.

Для российского работника корпоративная пенсия – это синоним отложенных выплат в будущем. Поэтому на предприятиях Российской Федерации, как правило, корпоративное пенсионное страхование редко используется в качестве инструмента дополнительного стимула к труду.

В большей степени применение корпоративного пенсионного страхования связано с управлением имиджем предприятия как социально-ответственного хозяйствующего субъекта. Поэтому, как отмечают исследователи, не более чем на 7% предприятий используется система корпоративного пенсионного страхования [2.17, С. 61].

Кроме того, мы полагаем, что уже в настоящее время есть необходимость разработки новых чётких программ корпоративного пенсионного дополнительного страхования. Более того, автор исходит из необходимости принятия специального ФЗ «О корпоративном пенсионном страховании».

Наконец, следует иметь в виду, что в настоящее время недостаточно серьёзных исследований по вопросам корпоративного пенсионного страхования.

Таким образом, все названные выше факты свидетельствуют об актуальности и значимости темы настоящей работы.

Объект исследования – система общественных отношений, в области корпоративного пенсионного страхования.

Предмет работы – система правовых норм, регулирующих общественные отношения в области корпоративного пенсионного страхования.

Цель работы – осуществить системный анализ основных принципов и положений, которые касаются правовой основы корпоративного пенсионного страхования в России.

Как следствие задачами названной магистерской диссертации могут считаться следующие основные задачи:

- определить общую характеристику всей системы правовых актов, которые закрепляют положения о корпоративном пенсионном страховании;
- выявить виды субъектов корпоративного пенсионного страхования;
- определить основные закономерности и правовые формы, правила осуществления полномочий негосударственных пенсионных фондов относительно корпоративного пенсионного страхования;
- дать характеристику основным программам, которые предлагают негосударственные пенсионные фонды;
- охарактеризовать сущность корпоративного страхования;
- дать характеристику системы корпоративного пенсионного страхования зарубежных стран;
- рассмотреть программу корпоративного пенсионного страхования на примере конкретных юридических лиц.

Степень научной разработанности темы исследования. Как уже отмечалось, проблемы корпоративного пенсионного страхования получили определенное отображение в юридической литературе.

Отметим, прежде всего, работы Е. Андреевой, С. Апикова, Д. Даньшиной, А. Дорожиевой, А. Ильина, Е. Кравченко, О. Никифоровой, Р. Рафиковой, А. Талыковой.

Методологическая основа исследования. Автор использовал разнообразные методы, в том числе общенаучные, частно-научные, специальные. В частности, использованы диалектический метод, анализ, синтез, дедукция, индукция, метод сравнительного анализа, формально-юридический метод, метод историко-правового анализа.

Нормативной основой исследования являются Конституция Российской Федерации; федеральные конституционные законы; федеральные законы.

Научная новизна исследования заключается в том, что был проведен комплексный анализ проблем корпоративного пенсионного страхования; выявлены проблемы корпоративного пенсионного страхования; дан анализ реализации программ корпоративного пенсионного страхования на примере конкретных юридических лиц.

Дидактическая значимость исследования заключается в том, что основные положения, выводы работы могут стать фактором для дальнейшего изучения проблем корпоративного управления в целом и организации системы корпоративного пенсионного страхования.

Положения, выносимые на защиту. К положениям, которые выносятся на защиту можно отнести следующие.

1) Корпоративное пенсионное страхование – элемент системы пенсионного страхования в целом, добровольная деятельность корпорации по установлению и перечислению в негосударственные пенсионные фонды дополнительных взносов, что позволит в дальнейшем увеличить пенсию сотрудников.

2) Говоря о сущности корпоративного пенсионного страхования, стоит, прежде всего, выделить его комплексный характер, определив, что это и фактор управления персоналом в рамках конкретной организации, и фактор макроэкономического развития, и фактор эффективной социальной политики.

3) На основании выполненного исследования автор приходит к выводу о том, что возможно внесение изменений в федеральные законодательства РФ в части совершенствования системы корпоративного пенсионного страхования:

– определить, по крайней мере, на уровне Постановления Правительства РФ минимум средств, которые работодатель должен и может выделить на корпоративное пенсионное страхование;

– объективной необходимостью является внесение положений о том, что средства в рамках корпоративного пенсионного страхования являются предметом наследования;

а) дать дефинитивное определение корпоративного пенсионного страхования;

б) определить систему стимулов работодателя для создания системы софинансирования;

в) определить самый основной перечень пенсионных программ в рамках такого страхования.

Структура работы. Структура работы соответствует поставленной цели, задачам, состоит из введения, основной части, которая включает в себя 2 главы, 6 параграфов, заключение, список использованных источников.

ГЛАВА 1. КОРПОРАТИВНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. ПОНЯТИЕ, СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ

Очевидной проблемой современного отечественного законодательства, является отсутствие легального, официального определения такого понятия как «корпоративное пенсионное страхование». В известной степени эта проблема касается и правовой доктрины – доктринально также такое определение даётся нечасто. Чаще всего, определяется, что корпоративное пенсионное страхование – есть совокупность пенсионных программ, которые действуют на уровне фирмы, корпорации [2.70, С. 24].

Приведем и иное определение «корпоративное пенсионное страхование является одним из видов негосударственного пенсионного страхования» [2.17, С. 62].

Думается, что данное определение не является полным всесторонним и не позволяет адекватно раскрыть сущность такого феномена.

Сразу отметим, что легального понятия «корпоративное пенсионное страхование» нет.

Доктринально наиболее удачно звучит следующее определение – «корпоративное пенсионное страхование – элемент системы пенсионного страхования в целом, добровольная деятельность корпорации по установлению и перечислению в негосударственные пенсионные фонды дополнительных взносов, что позволит в дальнейшем увеличить пенсию сотрудников» [2.17, С. 63].

Таким образом, из данного определения вытекают следующие признаки корпоративного пенсионного страхования.

1) Корпоративное пенсионное страхование не следует понимать в отрыве от пенсионного страхования в целом. Это необходимый элемент системы пенсионного страхования.

2) Корпоративное пенсионное страхование носит полностью добровольный характер, для него не характерен жёстко императивный характер, по сравнению с обязательным пенсионным страхованием.

3) Корпоративное пенсионное страхование предполагает перечисление в НПФ дополнительных взносов.

4) Оно направлено на создание более благоприятной системы пенсионного страхования работников.

5) Корпоративное страхование, корпоративные страховые программы реализуются в рамках отдельного юридического лица, отдельной корпорации.

Естественно, нет единых подходов, в рамках понимания сущности корпоративного пенсионного страхования. Некоторые авторы полагают, что корпоративное пенсионное страхование – это не что иное, как некий корпоративный способ управления персоналом, который выражается в сохранении мотивации работников, сокращении текучести кадров, сохранении наиболее ценных специалистов и т.д. [2.3, С. 17].

Довольно часто авторы рассматривают корпоративное пенсионное страхование, как рычаг воздействия на макроэкономические процессы, полагая, что это довольно эффективный фактор инвестиций в макропроизводство [2.71, С. 466].

Как отмечают исследователи, корпоративное пенсионное страхование является с одной стороны совокупностью факторов, которые направлены на повышение эффективности деятельности и стабилизации экономики в целом, с другой стороны, фактором воздействия на экономические процессы в отдельной отрасли.

Одновременно сущностью корпоративного пенсионного страхования является то, что это, конечно и фактор стабилизации социальной ситуации в государстве, фактор повышения жизненного уровня.

Как следствие, говоря о сущности корпоративного пенсионного страхования, стоит, прежде всего, выделить его комплексный характер, определив, что это и фактор управления персоналом в рамках конкретной организации, и фактор макроэкономического развития, и фактор эффективной социальной политики.

Как следствие стоит выделить определённые функции корпоративного пенсионного страхования, как особого явления, особого института общества.

Как фактор управления персоналом в рамках конкретного предприятия корпоративное пенсионное страхование реализует следующие функции.

1) Стабилизирующая функция. У работника возникает чувство уверенности в завтрашнем дне, что в известной степени позволяет более полно тщательно выполнять трудовую функцию.

2) Инновационная функция. Реализация корпоративных пенсионных программ позволяет привлечь работников с креативным мышлением, что естественно, делает более вероятной реализацию различных инновационных программ проектов.

3) Функция социального контроля и борьбы с девиантным поведением. Система корпоративных пенсий стимулирует правомерное поведение работников, позволяет бороться с негативными проявлениями поведения на рабочем месте.

4) Общерегулятивная функция. Реализация данной функции в системе корпоративного страхования предоставляет право и возможность работодателю учитывать вклад каждого работника в деятельность корпорации и тем самым регулировать сумму своего вклада в рамках корпоративного пенсионного страхования.

5) Чёткая и эффективная реализация программ корпоративного пенсионного страхования кроме всего прочего является и фактором повышения престижности рабочих мест. Кроме того, в условиях современной социально ориентированной рыночной экономики такое страхование является

фактором престижа и продвижения корпорации в условиях современной рыночной конкуренции.

Одновременно корпоративное пенсионное страхование как фактор макроэкономического развития реализует следующие функции [2.71, С. 466].

1) Объективно увеличение степени эффективности управления теми Финисовыми средствами, которые инвестируются в предприятие.

2) Страхование приемлемого уровня нагрузки в сфере пенсионного страхования на экономику страны в целом.

3) Страхование долгосрочной сбалансированности всей пенсионной системы страны в целом.

4) Страхование повышения надежности инвестиционной политики, в особенности в отношении инвестирования обязательных пенсионных накоплений. Кстати, банк России уже разработал проект положения, устанавливающего новые требования к инвестированию средств пенсионных накоплений негосударственными пенсионными фондами и управляющими компаниями.

5) Высвобождение денежных средств, для реализации макроэкономических планов и стратегий.

Естественно, особые функции корпоративное пенсионное страхование реализует как институт системы пенсионного страхования. К проявлениям таких функций, в частности, можно отнести следующие.

1) Система корпоративного пенсионного страхования по отношению к пенсионерам есть фактор увеличения пенсий.

При этом, как отмечает В. Даньшина корпоративное пенсионное страхование является важным фактором в системе пенсионного страхования, так как призвано, компенсировать тот доход, который граждане не могут получить в рамках обязательного страхования [2.17, С. 63].

2) Такая система пенсионного страхования является фактором формирования адекватной пенсии.

3) Система корпоративного пенсионного страхования позволит пенсионерам после выхода на пенсию строить свою жизнь выше, чем на уровне абсолютного прожиточного минимума.

4) Данная система способствует и предполагает разрешение противоречий, с одной стороны, между работающими и неработающими членами общества, а с другой – между молодым и пожилым поколениями. В этом аспекте пенсионное страхование направлено на согласование экономических интересов между нетрудоспособными членами общества и той частью общества, которая создает материальные блага.

5) Кроме того, система корпоративного пенсионного страхования способствует урегулированию общественных отношений, которые могут быть дестабилизированными разнообразными финансово-экономическими рисками, в том числе в случае возникновения определенного возраста, инвалидности, потери кормильца и иными рисками.

Отметим, что некоторые исследователи выделяют ещё и политические функции системы корпоративного пенсионного страхования. Это означает, что корпоративное пенсионное страхование в том случае, если реализовано адекватно является фактором стабилизации социальной системы и политической жизни в целом [2.64, С. 63].

Говоря о корпоративном пенсионном страховании, следует определить, что конкретно представляет из себя корпоративная пенсия, каков порядок её назначения в России.

Сразу отметим, что законодательно не даётся официальное, легальное определение категории «корпоративная пенсия».

Даётся только доктринальное определение такой категории. Так, например, А. Черных полагает, что «корпоративная пенсия – денежные средства, которые в соответствии с негосударственным пенсионным договором, регулярно выплачиваются участнику» [2.73, С.111].

И.А. Черных выражает мнение о том, «корпоративная пенсия – это часть негосударственного пенсионного страхования, которая преследует цель

повысить уровень благосостояния граждан пенсионного возраста посредством формирования дополнительных выплат к основной пенсии [2.73, С. 114].

Все остальные авторы в той или иной степени дублируют настоящие дефиниции.

Поэтому можно выделить следующие основные признаки такого элемента правовой системы России, как корпоративная пенсия.

1) Корпоративная пенсия в любом случае представляет собой некие денежные средства.

2) Анализируемая пенсия, как и соответствующий вид страхования, является необходимым фактором и элементом всей системы негосударственного пенсионного страхования.

3) В основе страхования пенсии лежит соответствующий договор о пенсионном страховании.

4) Корпоративные пенсии являются в настоящее время в России не основой пенсионного страхования, а именно системой дополнительной системой выплаты пенсий.

В рамках действующего законодательства России определяется и механизм назначения и реализации системы корпоративных пенсий.

При этом доктринально выделяются следующие основные принципы и условия формирования корпоративных пенсий в современной России:

– создание и развитие всей системы и совокупности участия всех сторон социального партнерства в налаживании пенсионного страхования;

– выявление и закрепление величины пенсии, причём при этом реализуется принцип индивидуального подхода. При этом, учитываются сразу несколько факторов, в том числе и стаж работы, мера поощрения, в том числе корпоративного и т.д.;

– реализация такого принципа социального партнерства, как примерно равный или, по крайней мере, сопоставимый объём личных вкладов самого юридического лица и работника;

– юридическое закрепление положений о минимальных налогах в рамках реализации названного проекта;

– возникает и фактически реализуется возможность осуществления бюджетного прогноза системы пенсионного страхования на значительный период времени.

Как правило, доктринально обосновывается и наличие определённой структуры всей системы корпоративных пенсий.

1) Первый элемент включает в себя всю совокупность источников финансирования. При этом возможны несколько моделей определения таких источников – в частности модель одностороннего финансирования со стороны работодателя или модель так называемого социального партнерства, когда в финансировании на паритетных началах участвуют обе стороны.

2) Сегментирование персонала, работников для целей реализации системы корпоративного пенсионного страхования.

Здесь также возможны два варианта:

– отсутствие сегментирования, когда в принципе реализуются равные принципы, возможности для всех без исключения работников в сфере корпоративного пенсионного страхования;

– сегментирование в системе корпоративного пенсионного страхования, когда сотрудники отнюдь не равны в системе корпоративного пенсионного страхования.

3) Условия включения сотрудников в систему пенсионного корпоративного страхования.

Здесь также возможны варианты:

– все работники, которые работают у данного работодателя на основании трудового договора, включаются в пенсионную корпоративную программу данного предприятия;

– работники становятся участниками программы корпоративного пенсионного страхования только при достижении определённого стажа работы

в Корпорации, то есть основанием получения корпоративной пенсии является ничто иное как, корпоративный стаж;

– право на назначение корпоративной пенсии имеют только работники, которые занимают определённые должности в программе, или, например, работают на определенном виде производств (с вредными, опасными условиями труда).

4) Условия, которые определяют величину корпоративной пенсии. Здесь следует сказать, что как раз стаж работы и месячный оклад, как правило, решающим образом влияют на величину корпоративной пенсии.

Но возможно установление и иных показателей:

1) Необходимым элементом всей совокупности названных мероприятий по реализации корпоративных пенсионных программ является также определение так называемого коэффициента замещения.

Данный коэффициент предполагает определение, установление той доли от заработной платы, которую в виде пенсии будет получать названное лицо.

2) Выявление и определение периода того времени, в рамках которого соответствующий работник будет вправе получать корпоративную пенсию. Как правило, это или период выхода негосударственную пенсию или достижение определенного стажа работы в корпорации.

3) Условия исключения работника из системы корпоративного пенсионного страхования, то есть наступление оснований, которые исключают возможность получения корпоративной пенсии.

Таковыми условиями могут быть, например, такие основания, как:

– увольнение работника по собственному желанию;

– наложение на работника дисциплинарного взыскания, даже не связанного с увольнением;

– увольнение сотрудника по «виновным» основаниям;

4) Степень свободы выбора сотрудником. Работников пенсионной схемы, то есть условий выплаты корпоративной пенсии.

Как правило, выделяют две такие модели:

– первая модель, которая предполагает выплату такой корпоративной пенсии пожизненно;

– пенсионная схема, которая рассчитана только на определённый период после выхода на пенсию.

Таким образом, можно определить, что корпоративное пенсионное страхование – элемент системы пенсионного страхования в целом, добровольная деятельность корпорации по установлению и перечислению в негосударственные пенсионные фонды дополнительных взносов, что позволит в дальнейшем увеличить пенсию сотрудников. Говоря о сущности корпоративного пенсионного страхования, стоит, прежде всего, выделить его комплексный характер, определив, что это и фактор управления персоналом в рамках конкретной организации, и фактор макроэкономического развития, и фактор эффективной социальной политики.

Итак, в рамках корпоративного пенсионного страхования реализуются как микроэкономические, микроэкономические функции, так и социальные даже политические функции.

Следует отметить, что система корпоративного пенсионного страхования существует фактически во всех развитых странах. При этом существует уже давно.

Необходимо отметить, что правовая основа корпоративного пенсионного страхования в зарубежных странах начинает появляться в развитых европейских странах после Второй мировой войны. В частности, в 1959 году принимается закон, который регулирует корпоративное пенсионное страхование в Швеции. В 1961 и 1967 году такие законы принимаются соответственно в Швеции и Дании.

На рубеже 70-80 – х годов аналогичные законы принимаются фактически во всей Европе. Прежде всего, внимание обращают в этом смысле на опыт Великобритании, Франции, Швейцарии.

При этом, как правило, система корпоративного пенсионного страхования, ни в какой мере не отрицает и не идёт ни в какое противоречие с системой государственного или публичного пенсионного страхования.

Так, например, в Германии система корпоративного пенсионного страхования основана на принципе совместного финансового страхования со стороны пенсионного корпоративного фонда предприятия и пенсионных программ государства. При этом признанно, что именно система корпоративного накопления и аккумулирования во многих странах является основной, преобладающей.

Следует обратить внимание на тот факт, что, скажем, в Германии существуют пять видов дополнительного пенсионного страхования, финансируемых за счет частных средств и три вида, финансируемых с участием государственных средств. Также необходимо отметить тот факт, что вся система пенсионного корпоративного страхования в целом в Германии устанавливается единым кодифицированным правовым актом, а именно Социальным кодексом.

Отметим, что в Германии корпоративные (профессиональные) пенсии являются дополнением к государственным пенсиям. Но принципиальное отличие от России является в том, что система корпоративного пенсионного страхования является не правом, а обязанностью работодателя, так как такие обязательства могут быть взяты союзом работодателей и рамках соглашения с профсоюзами, ассоциациями профсоюзов.

Более того, в настоящее время фактически в полном объеме действует Коллективный договор, принятый ещё в апреле 1949 года. При этом если говорить о системе корпоративного (профессионального) пенсионного страхования, то работодатель должен отчислять в соответствующий фонд не менее 10,15 %. В то же время работник платит примерно 20 %, но с доходов выше 5000 евро. Если зарплата меньше, то никаких отчислений со стороны работника нет. Как следствие, считается, что пенсионная система Германии в

целом довольно эффективна и пенсия составляет как минимум 70 % от уровня заработной платы [2.63, С. 57].

Примерно похожая система корпоративного пенсионного страхования сложилась в Нидерландах, где корпоративное (профессиональное) страхование также является не правом, а обязанностью работодателя и не носит добровольный характер. Однако, как и в Германии, корпоративное пенсионное страхование отнюдь не исключает государственное страхование, а является дополнительным к нему. При этом, размер взносов, как со стороны работника, так и со стороны работодателя в рамках корпоративного страхования устанавливается в коллективном договоре и может быть пересмотрен только по взаимному согласию сторон.

Несколько иное предназначение корпоративного пенсионного страхования в Швейцарии. Здесь также действует система обязательного пенсионного страхования, корпоративного страхования и добровольного пенсионного страхования. При этом государственное корпоративное пенсионное страхование действует в отношении всех работников с целью страхования пенсии по старости и пенсии по потере кормильца. В то же самое время корпоративное страхование действует только в отношении наёмных работников и играет двойную роль – с одной стороны позволяет увеличить пенсию по старости, а с другой стороны именно корпоративное пенсионное страхование позволяет выплачивать пенсии, если лицо в силу состояния здоровья, по причине инвалидности не может работать далее.

Кроме того, как отмечается, суть корпоративного пенсионного страхования совершенно не совпадает с теми профессиональными пенсионными системами, о введении которых в течение многих лет говорилось в странах ЕАЭС.

В то же самое время есть и весьма специфическая практика – так, например, в Швейцарии нет такого института и такой практики, как досрочный выход на пенсию по причине старости или по причине работы в неблагоприятных условиях труда. При этом так называемое профессиональное

страхование является определённым аналогом тем формам корпоративного страхования, которые закреплены, предполагаются в Стратегии развития пенсионной системы. Однако, такая система позволяет существенно увеличить пенсию, вплоть до 21.000 швейцарских франков ежегодно [2.19, С. 16].

Если анализировать пенсионное законодательство Франции, то можно прийти к вполне обоснованному выводу о том, что фактически сложилась ситуация, что системы корпоративного пенсионного страхования и корпоративного пенсионного обеспечения как раз фактически, по сути, очень близка к системе обязательного страхования.

Так, активами для формирования корпоративного пенсионного фонда являются отчисления работников, пропорциональные их заработку, а также и работодателей [2.5, С. 57]. При этом программа корпоративного (профессионального) пенсионного страхования в её современном виде действует с 2006 года. Спецификой такой модели страхования является тот факт, что сам уровень отчислений определяется непосредственно нормами коллективного договора. Вместе с тем, законодательно устанавливается максимальный уровень отчислений, который не может превышать 25 % от ежегодной заработной платы.

Спецификой японской системы пенсионного страхования является тот факт, что система корпоративного и обязательного пенсионного страхования в данном случае максимально сближается, так как фактически все негосударственные фонды пенсионного страхования находятся под максимально возможной в условиях рыночной экономики государственным контролем. [2.5, С. 58]

Если говорить про модель, которая реализуется в США, то здесь иная система – корпоративное пенсионное страхование получает наибольшее распространение, государственный контроль над негосударственными пенсионными фондами гораздо меньше, но лица, которые нарушают соответствующие нормы, как правило, привлекаются к уголовной, а не иной

ответственности [2.5, С. 58]. Иначе говоря, для США характерна определённая специфика использования корпоративных пенсий.

Так, в последнее время всё большую популярность приобретает так называемый план 401, на основании которого работник решает, какая именно часть его заработной платы остаётся в рамках корпорации, не выданной ему до пенсии. При этом так называемые отсроченные корпоративные платежи остаются свободными от налогообложения, что в известной степени является фактором заинтересованности в таких платежах, как самой корпорации, так и работника.

Для того чтобы России учесть опыт зарубежных стран в части развития корпоративного пенсионного страхования, необходимо учитывать ещё и тот факт, что доля корпоративного пенсионного страхования в общем объёме пенсионного страхования различных зарубежных стран отнюдь не одинаков [2.71, С. 468].

Специалисты выделяют 3 типа государств, в зависимости от доли корпоративного страхования в общем объеме пенсионного страхования.

1) Страны, где доля корпоративного пенсионного страхования составляет более 80 % от общей доли пенсионного страхования. К таким государствам, в частности относятся Исландия, Швейцария. Но такая большая доля корпоративного страхования все же исключение.

2) Страны, в которых доля корпоративного пенсионного страхования в общем объёме пенсионного страхования составляет от 20 до 80 %. К таким странам относятся США, Германия, Франция, Великобритания, Канада, Дания, Израиль, Финляндия, Япония и многие другие развитые государства.

Именно такая система получила наибольшее распространение, по крайней мере, среди промышленно развитых стран.

3) Страны, где доля корпоративного пенсионного страхования составляет меньше 20 % от общего объёма пенсионного страхования. К таким странам прежде всего, относятся Италия, Испания, Португалия, Норвегия, Россия.

Таким образом, в этих государствах сама система корпоративного пенсионного страхования находится или в зачаточном состоянии, или просто не ставится целью сделать такую систему развитой.

Рассмотрев основные модели и способы организации системы корпоративного пенсионного законодательства на примере нескольких зарубежных стран, можно сделать определённые логические выводы.

В первую очередь, можно отметить, что корпоративное пенсионное страхование в большинстве развитых стран имеет уже довольно длительную историю. Во многих таких странах законы, регулирующие отношения в сфере корпоративного пенсионного страхования были приняты ещё в первой половине-середине 20 века.

Также следует обратить внимание на тот факт, что во многих развитых странах система корпоративного страхования носит не добровольный, а обязательный характер, что во многом обуславливает развитие аналогичной системой в России.

Кроме того, следует отметить и тот факт, что, как правило, объем корпоративного пенсионного страхования в общем объёме пенсионного страхования развитых зарубежных стран, более значительный, чем в России.

1.2. НОРМАТИВНО-ПРАВОВАЯ ОСНОВА КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ

Современная система правовой основы корпоративного пенсионного страхования возникает уже в 90-е годы XX века. Однако такая система основывалась не на законе, а на Указе Президента РФ» «О негосударственных пенсионных фондах».

Данный правовой акт, давал право юридическим лицам, прежде всего, предприятиям учреждать негосударственные пенсионные фонды. При этом названные фонды получали статус юридического лица, вводились именные

счета и названные фонды осуществляли в свою деятельность независимо от органов государственной власти [1.9].

В настоящее время нормативно-правовая основа корпоративного пенсионного страхования весьма многообразна.

Так, например, нормы части 3 статьи 39 Конституции РФ закрепляют норму о том, что «поощряются добровольное пенсионное страхование, создание дополнительных форм пенсионного страхования» [1.1].

Однако базовым законом в сфере организации корпоративного пенсионного страхования является Федеральный закон от 07.08.1998 № 75 «О негосударственных пенсионных фондах» (далее – Закон № 75). Отметим самые важные его моменты.

Нормы статьи 2 Закона № 75 определяют, что «негосударственный пенсионный фонд (далее – фонд) – организация, исключительной деятельностью которой является негосударственное пенсионное страхование, в том числе досрочное негосударственное пенсионное страхование, и обязательное пенсионное страхование» [1.5].

Таким образом, исходя из данного определения, можно выделить следующие основные признаки деятельности негосударственного пенсионного фонда:

– во-первых, такие фонды осуществляют деятельность по негосударственному пенсионному страхованию, в том числе, и по корпоративному пенсионному страхованию;

– во-вторых, такие фонды осуществляют деятельность в качестве страховщика по обязательному пенсионному страхованию в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и договорами об обязательном пенсионном страховании;

– в-третьих, подобные фонды осуществляют ещё и деятельность в качестве страховщика по профессиональному пенсионному страхованию в соответствии с федеральным законом и договорами о создании профессиональных пенсионных систем [2.63, С. 43].

Необходимо отметить, что Закон № 75 не определяет, что фонд является коммерческой или некоммерческой организацией [1.5].

В связи с этим, например, на такую проблему обращают внимание исследователи. Так, Д. Сумской предлагает собственную формулировку части 1 статьи 2 Закона № 75. В частности, им было предложено изложить часть 2 статьи 2 в следующей редакции «негосударственный пенсионный фонд (далее – фонд) – особая организационно–правовая форма коммерческой организации, создаваемая в соответствии с действующим законодательством в форме хозяйственных обществ с целью пенсионного страхования, исключительными видами деятельности которой являются ...» далее по тексту» [2.68, С. 57]

Отметим, что законодатель по данному пути не пошёл, но в части 1 статьи 4 Закона № 75 определил, что «фонд может создаваться в организационно-правовой форме акционерного общества» [1.5].

Более того, нормы части 2 статьи 4 Закона № 75 определяют, что «создание фонда путем учреждения осуществляется на условиях и в порядке, которые предусмотрены законодательством Российской Федерации об акционерных обществах» [1.5].

Одновременно часть 1 статьи 28 Закона № 75 содержит правило о том, что «состав и структура органов управления и органов контроля фонда определяются его уставом и законодательством Российской Федерации об акционерных обществах с учетом особенностей, установленных настоящим Федеральным законом» [1.5].

Здесь следует учесть тот факт, что нормы части 2 статьи 50 ГК РФ определяют, что коммерческие юридические лица создаются, в том числе, в виде хозяйственных обществ [1.2]. Но нормы подпункта 8 части 3 этой же статьи закрепляют положение о том, что фонды – это некоммерческие юридические лица.

Таким образом, налицо логическое противоречие, которое естественно, законодатель должен разрешить путём прямого указания на то, что негосударственный пенсионный фонд – это особая форма организации

коммерческого юридического лица. Естественно, аналогичная норма должна быть внесена и в статью 50 ГК РФ.

Кстати отметим, что нормы части 1 статьи 6.1 Закона № 75 определяют довольно жесткие требования к минимальному размеру уставного капитала такого акционерного общества, а именно, «минимальный размер уставного капитала фонда должен составлять не менее 120 миллионов рублей, а с 1 января 2020 года – не менее 150 миллионов рублей» [1.5]. Вместе с тем, по общему правилу, согласно нормам ФЗ «Об акционерных обществах» минимальный размер уставного капитала публичного акционерного общества – 100.000 рублей, а простого акционерного общества – 10.000 рублей [1.4].

Очень важно положение в Законе № 75 о субъектах негосударственного (в том числе и корпоративного) пенсионного страхования, нормы статьи 3.1 которого определяют систему субъектов негосударственного (в том числе и корпоративного пенсионного страхования а именно «субъектами отношений по негосударственному пенсионному страхованию, обязательному пенсионному страхованию являются фонды, Пенсионный фонд Российской Федерации, специализированные депозитарии, управляющие компании, вкладчики, участники, застрахованные лица и страхователи» [1.5].

Нормы статей 9, 10 Закона № 75 довольно подробно определяет функции негосударственных пенсионных фондов, однако система принципов деятельности негосударственных пенсионных фондов чётко не определена. Хотя, доктринально такие принципы обосновываются. Следует, в частности, выделить три основных принципа деятельности негосударственных пенсионных фондов.

Первый принцип – это принцип самокупаемости. Данный принцип означает, что выплаты пенсий осуществляются за счёт средств конкретного негосударственного пенсионного фонда. Уставная деятельность также осуществляется за счёт средств соответствующего негосударственного пенсионного фонда.

Второй принцип – это принцип финансовой независимости. Данный принцип означает, что негосударственный пенсионный фонд имеет финансовые обязательства только перед клиентами, то есть перед вкладчиками, участниками, а также застрахованными лицами.

Третий принцип – это принцип полной ответственности. Этот принцип означает, что негосударственный пенсионный фонд единолично несёт ответственность за сохранность пенсионных резервов, накоплений, которые находятся в его распоряжении.

Очень важны и нормы статьи 12 Закона № 75, которые устанавливают существенные условия пенсионного договора, а именно:

- всю совокупность положений и наименование сторон, а также все сведения о реквизитах сторон;
- на основании норм Гражданского кодекса РФ существенным условием любого договора является предмет договора – статьи 12 анализируемого договора полностью воспринимает данное положение;
- такой договор должен содержать совокупность положений, как об обязанностях, так и об ответственности сторон;
- законодатель закрепляет положение о том, что существенным условием договора являются положения, о которые определяют порядок внесения пенсионных взносов;
- выбор вида пенсионной системы также относится к существенным условиям названного договора;
- существенным условием договора является и срок действия названного договора, кроме того в таком договоре необходимо определить и порядок его расторжения [1.5].

Несмотря на то, что порядок разрешения конфликтов, споров не является существенным условием, тем не менее, подобные положения целесообразно закрепить в договоре.

Итак, пенсионный договор так же, как и любой договор, является соглашением сторон. В нем перечислены их права и обязанности, возникающие

в ходе реализации предмета соглашения. Права и обязанности негосударственного пенсионного фонда, вкладчиков и участников определяются пенсионным законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, правилами пенсионного фонда и пенсионным договором. Перечень основных прав и обязанностей сторон пенсионного договора приведен в статьях 13 и 14 Закона № 75.

Условия конкретного договора определяются также пенсионными правилами негосударственного пенсионного фонда и пенсионной схемой, применяемой негосударственным пенсионным фондом.

Следует отметить и ещё такой важный момент. Нормы статьи 20 Закона № 75, в частности, определяют, что гарантией исполнения негосударственным пенсионным фондом своих обязательств является страховой резерв фонда, нормативные требования к которому устанавливаются актами Центрального Банка РФ.

В настоящее время такие требования установлены не ЦБ РФ, а приказом Федеральной службы по финансовым рынкам (в настоящее время акт не отменён, хотя данного органа исполнительной власти уже нет).

На основании данного акта размер страхового резерва должен составлять 5 или более процентов меньшей из следующих величин:

- 1) размера резервов покрытия пенсионных обязательств по состоянию на начало отчетного года;
- 2) размера резервов покрытия пенсионных обязательств по состоянию на конец отчетного года.

Важным положением анализируемого закона является также положение о контроле за деятельностью фонда. Нормы статьи 34 Закона № 75 определяют механизм контроля за деятельностью негосударственных пенсионных фондов, определяя, что основным органом контроля является Центральный Банк. РФ.

Нормы статьи 34.1 Закона № 75 определяют те меры, которые ЦБ РФ вправе применить к негосударственному пенсионному фонду в том случае, если

будет иметь место нарушение законодательства, то ЦБ РФ вправе принять следующие меры:

- направить предписание об устранении нарушений законодательства;
- запретить фонду проведение всех операций или части операций;
- аннулировать лицензию и назначить временную администрацию.

Нормы о корпоративном пенсионном страховании содержатся и в иных федеральных законах.

Например, Федеральный закон от 3.04.2008 № 56 «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» (далее – Закон № 56) [1.8]. Данный закон как раз и определяет порядок формирования накопительной пенсии в рамках корпоративного пенсионного страхования.

В частности, нормы части 1 статьи 8 Закона № 56 содержат норму о том, что «работодатель вправе принять решение об уплате взносов работодателя в пользу застрахованных лиц, уплачивающих дополнительные страховые взносы на накопительную пенсию. Указанное решение оформляется отдельным приказом или путем включения соответствующих положений в коллективный либо трудовой договор» [1.8].

В то же самое время статья 9 Закона № 56 определяет порядок перечисления работодателем дополнительных взносов а именно «дополнительные страховые взносы на накопительную пенсию и взносы работодателя перечисляются работодателем в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке и сроки, которые установлены Федеральным законом от 15.12.2001 № 167–ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» в отношении уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование» [1.8].

Отметим, что правовым источником корпоративного пенсионного страхования являются и специальные законы, которые регулируют правовой статус конкретных юридических лиц.

В силу того, что в настоящей работе впоследствии будут анализироваться корпоративные пенсионные программы акционерных обществ, представляют интерес именно законы, которые устанавливают правовой статус акционерных обществ [1.4].

Так, в частности, к теме настоящего исследования относятся следующие правовые положения Федерального закона от 26.12.1995 № 208–ФЗ «Об акционерных обществах»:

– нормы статьи 48 закрепляют положение о том, что к компетенции общего собрания акционеров относится «утверждение внутренних документов, регулирующих деятельность органов общества» [1.4]. Естественно, к такому документу относится и положение о корпоративном пенсионном страховании;

– нормы статьи 65 определяет, что к компетенции совета директоров относится определение приоритетных направлений деятельности общества [1.4]. Безусловно, система корпоративного пенсионного страхования является одним из направлений такой деятельности.

Правовой основой корпоративного пенсионного страхования являются и подзаконные акты. К таким подзаконным актам, прежде всего, относится Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 25.12. 2012 года № 2524–р (далее – Стратегия) [1.11]. Отдельный раздел Стратегии посвящен развитию корпоративного пенсионного страхования.

В частности, авторы Стратегии определяют, какие именно проблемы может и должна решить система корпоративного пенсионного страхования:

– это формирование уровня пенсий, который обеспечивает коэффициент замещения выше среднего;

– это реформирование системы досрочных пенсий;

– это развитие институтов управления персоналом для повышения мотивации персонала к качественному исполнению своих профессиональных обязанностей;

Для реализации указанной цели авторы Стратегии предлагают следующие

мероприятия:

1) Установление организационных, правовых, а также финансовых основ деятельности корпоративных пенсионных систем; определение условий для осуществления работодателями корпоративного пенсионного страхования работников и основные принципы государственного контроля над деятельностью в этой сфере.

2) Правовое закрепление сущности корпоративного пенсионного страхования работников, которое является дополнительным негосударственным пенсионным страхованием, осуществляемым работодателем, страховыми организациями, негосударственными пенсионными фондами, кредитными организациями на основании договора о корпоративной пенсионной программе (пенсионном продукте) и пенсионных правил.

3) Нормативно-правовое закрепление требований к стандартизации финансовых пенсионных продуктов, а также требований к контролю и надзору за их предоставлением.

4) Совершенствование налоговых режимов для стимулирования пенсионного корпоративного страхования.

5) Правовое закрепление условий и порядка формирования средств, для финансирования пенсионных выплат и осуществления пенсионных выплат необходимо определить в пенсионных правилах корпоративной пенсионной программы, соответствующих требованиям основных параметров корпоративного пенсионного страхования, которые будут установлены с учетом позиции Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6) Создание условий, при которых основными участниками в сфере корпоративного пенсионного страхования станут негосударственные пенсионные фонды, страховые организации, кредитные организации, работодатели, работники (их представители), уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти.

При этом, например, в рамках первых двух этапов развития пенсионной

системы РФ, то есть до 2016 года планировалось создать правовые основы создания и функционирования корпоративных правовых систем. Но фактически эта цель не была реализована. Мы полагаем, что уже необходимо принятие Федерального закона «О корпоративном пенсионном страховании». Но в настоящее время даже концепция такого закона отсутствует.

Отметим, что подзаконные акты общего действия регулируют и иные общественные отношения в сфере корпоративного пенсионного страхования.

Так, например, Постановление Правительства Российской Федерации от 13.12.1999 г. № 1385 «Об утверждении Требований к пенсионным схемам негосударственных пенсионных фондов, применяемым для негосударственного пенсионного страхования населения» определяет основные требования к пенсионным схемам [1.10]:

- схема должна содержать такие необходимые элементы, как размер выплат, периодичность, продолжительность выплат, а равно должны быть прописаны все процедуры и порядок названных выплат;
- должен быть определён размер названной корпоративной пенсии, периодичность выплаты таких пенсий, а равно срок выплаты таких пенсий;
- должен быть расчет всех выкупных сумм;
- должны быть прописаны нормы о возможности или невозможности наследования названных сумм.

Однако, на основании статьи 11 Закона № 75 и функция определения требований к пенсионным схемам – это функция Центрального банка РФ, а отнюдь не Правительства РФ. Но фактически эти отношения регулируются актами Правительства.

Отметим, что правовой основой корпоративного пенсионного обеспечения и корпоративного пенсионного страхования являются также и акты ЦБ РФ.

1.3. СУБЪЕКТЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ

Как мы уже отмечали, нормы статьи 3.1 Закона № 75 определяют систему субъектов негосударственного, в том числе и корпоративного пенсионного страхования:

- негосударственные пенсионные фонды;
- пенсионный фонд РФ;
- специализированные депозитарии;
- управляющие компании;
- вкладчики;
- участники;
- застрахованные лица;
- страхователи.

Мы полагаем, что можно выделить следующие признаки субъектов системы корпоративного пенсионного страхования.

1) Субъектами корпоративного пенсионного страхования являются физические юридические лица, которые в той или иной степени участвуют в системе корпоративного пенсионного страхования.

2) Правовой статус субъектов пенсионного корпоративного страхования устанавливается как нормами гражданского права, так и собственно нормами пенсионного права.

3) Субъекты корпоративного пенсионного страхования имеют корреспондирующие друг другу субъективные права и юридические обязанности. Вместе с тем, доктринально обосновывается несколько иной подход к выделению субъектов корпоративного пенсионного страхования. В данном случае, мы согласны с теми авторами кто полагает, что к субъектам корпоративного пенсионного обеспечения и корпоративного пенсионного страхования также можно отнести органы управления негосударственных пенсионных фондов; органы государственного контроля и надзора в сфере корпоративного пенсионного обеспечения страхования; самоуправляющиеся

организации [2.32, С.27].

Остановимся кратко на характеристике правового статуса субъектов корпоративного пенсионного страхования. О правовом статусе негосударственных пенсионных фондов уже было сказано в первом параграфе настоящей главы. Сейчас же отметим только два момента. А. Талыкова, например, выделяет следующие основополагающие функции негосударственных пенсионных фондов [2.69, С. 11, 31]:

1) Социальная функция. Она заключается в решении социальных проблем общества, прежде всего, такой как материальное страхование пенсионеров.

2) Компенсационная функция. Данная функция находит своё выражение в обеспечении страховой защиты физических лиц в виде определённого уровня доходов в случае выхода на пенсию.

3) Накопительная функция. Данная функция заключается в аккумулировании пенсионных взносов, в их сохранении, в преумножении.

4) Предупредительная функция. Данная функция выражается в том, что деятельность данных фондов стимулирует граждан к дополнительному пенсионному обеспечению. Негосударственные пенсионные фонды также имеют целью уменьшить риск недостатка доходов для поддержания того уровня жизни, который желает иметь застрахованное лицо при выходе на пенсию.

5) Инвестиционная функция. Данная функция заключается в том, что негосударственные пенсионные фонды за счёт временной свободных средств пенсионных резервов, а также пенсионных накоплений осуществляют финансирование экономики.

На основании норм законодательства, можно выделить также обоснованные отличия негосударственных пенсионных фондов от государственных, прежде всего, от ПФР РФ:

1) Учредителями негосударственных пенсионных фондов является не государства, не органы государственной власти, а частные юридические и

физические лица.

2) Негосударственные пенсионные фонды обеспечивают функции ПФР только в одной сфере деятельности – в сфере пенсионного обеспечения, но сфера деятельности негосударственных пенсионных фондов гораздо шире.

3) Негосударственный пенсионный фонд, осуществляя деятельность в рамках корпоративного страхования, вправе действовать в рамках собственной инвестиционной стратегии, которая, должна соответствовать нормам и ограничениям законодательства. Но, тем не менее, может отличаться от той стратегии, которая принята в ПФР РФ.

4) Именно негосударственные пенсионные фонды вправе осуществлять полномочия в сфере корпоративного пенсионного страхования [2.69, С. 12].

Отметим, что в настоящее время сокращается число негосударственных пенсионных фондов. На 1 января 2004 года в России действовало 270 негосударственных пенсионных фондов, на 1 января 2010 года в России по данным Федеральной службы по финансовым рынкам (тогда этот орган ещё осуществлял свои полномочия), осуществляли деятельность 164 негосударственных пенсионных фонда, имеющих действующую лицензию без ограничения срока действия, на 1 января 2016 года действовало 120 негосударственных пенсионных фондов а на 1 января 2017 года осталось только 102 НПФ, причём, 96 фондов организуют программы дополнительного пенсионного страхования [2.14, С. 45].

Вместе с тем, по данным ЦР РФ за 2016 года объём накопления негосударственных пенсионных фондов вырос на 51 % по сравнению с началом 2014 года. Но число застрахованных лиц снизилось за аналогичный период на 9 %.

Второй субъект корпоративного пенсионного страхования – это Пенсионный фонд России. В частности, нормы части 4 статьи 36.4 Закона № 75 определяет, что «заявление о переходе в фонд направляется застрахованным лицом в Пенсионный фонд Российской Федерации».

В то же самое время, нормы статьи 36.6 определяют в каких именно случаях, осуществляется переход из негосударственного пенсионного фонда в ПФР:

– в том случае, если соответствующий уполномоченный контролирующий орган ликвидирует лицензию соответствующего негосударственного пенсионного фонда на осуществление деятельности;

– если непосредственно застрахованное лицо принимает решение об отказе от направления соответствующих денежных средств на накопительную часть пенсии;

– кроме того такой переход возможен в том случае, если договор расторгается по ряду оснований.

Также следует отметить, что Пенсионный фонд России может реализовать и иные полномочия.

Следующим субъектом системы корпоративного пенсионного страхования является и депозитарий, правовой статус которого в самом общем виде определён нормами статьи 2 базового закона.

Таким образом, из данного определения вытекают следующие признаки специализированного депозитария.

1) Он создается в таких организационно-правовых формах, как акционерное общество или общество с ограниченной (дополнительной) ответственностью. Таким образом, специализированный депозитарий является коммерческим юридическим лицом. Вместе с тем, законодатель исходит из того, что депозитарий создаётся как акционерное общество или как общество с ограниченной (дополнительной) ответственностью. Вместе с тем с 1 сентября 2014 года на основании норм ГК РФ уже нет такой организационно-правовой формы юридического лица, как общество с дополнительной ответственностью.

2) Депозитарий создаётся на основании норм российского законодательства.

3) Специализированный депозитарий осуществляет свою деятельность только в том случае, если имеет не просто лицензию на осуществление

депозитарной деятельности, но и лицензию на деятельность специализированного депозитария инвестиционных фондов, паевых инвестиционных фондов и негосударственных пенсионных фондов.

Вместе с тем, следует отметить, что существуют определённые пробелы в части закрепления правового статуса депозитария. В частности, обращается внимание на тот факт, что сама правовая основа деятельности такого субъекта корпоративного пенсионного страхования отстаёт от реальных общественных отношений, в частности, обращается внимание на тот факт, что законодательно не урегулирован вопрос об отчетности специального депозитария. [2.4, С. 23]

Поэтому мы полагаем, что в будущем законе «О негосударственном пенсионном страховании» необходимо уточнить правовой статус специализированного депозитария. И естественно, привести в соответствие статус депозитария с нормами ГК РФ.

К субъектам системы корпоративного пенсионного страхования относятся управляющие компании.

Статья 2 Закона № 75 даёт дефинитивное определение такому субъекту как управляющая компания. При этом такое определение в некоторой степени переплетается с тем определением, которое даётся специальному депозитарию.

В принципе само определение дефиниции «управляющая компания» похожа на дефиницию «специализированный депозитарий». И ошибки законодателя всё те же.

Нормы статьи 2 Закона № 75 определяет и понятие такого субъекта системы корпоративного пенсионного страхования, как вкладчик.

Также следует отметить, что нормы статьи 13 Закона № 75 довольно подробно закрепляет всю систему прав вкладчика:

- во-первых, они вправе требовать от фонда исполнения обязательств фонда по пенсионному договору в полном объёме;
- во-вторых, вкладчики наделяются также правом представлять перед фондом, как свои права, свободы, законные интересы, так и права, свободы, законные интересы иных заинтересованных лиц, в частности своих участников;

– в-третьих, вкладчики наделяются субъективным правом обжаловать действия (но не бездействия) самого фонда, а также их должностных лиц

В то же самое время закрепляются и обязанности вкладчиков. В частности, они обязаны уплачивать взносы исключительно денежными средствами в порядке и размерах, которые предусмотрены правилами фонда и пенсионным договором и обязаны сообщать в фонд об изменениях, влияющих на исполнение ими своих обязательств перед фондом.

Нормы части 3 статьи 13 Закона № 75 закрепляют права участников пенсионного обеспечения, пенсионного страхования:

– так, например, все субъекты пенсионного страхования имеют право требовать от соответствующего негосударственного фонда исполнение его главной обязанности, а именно исполнение обязанности по выплате пенсий;

– названные участники вправе получать пенсию на основаниях и в порядке, которые закреплены нормами федерального законодательства;

– названные субъекты наделяются правом требовать от соответствующего фонда изменений условий договора и как следствие, изменение условий собственно пенсионного страхования [1.5].

Нормы статьи 2 Закона № 75 дают определение застрахованному лицу. Застрахованным лицом является лицо, заключившее договор об обязательном пенсионном страховании.

Мы не будем перечислять права и обязанности застрахованных лиц, так как они не являются собственно субъектами корпоративного пенсионного страхования, скорее это субъекты обязательного пенсионного страхования.

Нормы статьи 2 Закона № 75 дают определение и страхователям. В частности, определяется, что страхователь – это «физическое или юридическое лицо, обязанное перечислять страховые взносы на финансирование накопительной пенсии в пользу застрахованного лица в соответствии с законодательством Российской Федерации [1.5]. Однако, в Законе № 75 права и обязанности страхователей не закреплены, при этом в статье 13 отсылает к

Федеральному закону «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [1.7].

Как мы уже говорили, вышеназванные субъекты корпоративного пенсионного страхования напрямую поименованы Законом № 75. Но мы полагаем, что к субъектам корпоративного пенсионного обеспечения и страхования можно отнести и иные субъекты:

1. Органы государственной власти. Сразу отметим, что в отличие от Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании», нормы Закона № 75 не закрепляют концентрировано полномочия органов власти и управления РФ в сфере корпоративного пенсионного страхования, хотя в некоторых нормах названного закона, такие положения есть.

Поэтому мы полагаем, что в будущем Федеральном законе «О корпоративном пенсионном страховании» следует закрепить полномочия Президента РФ, Правительства РФ, палат Федерального Собрания, уполномоченного федерального органа исполнительной власти в сфере контроля за деятельностью негосударственных пенсионных фондов.

2. Субъектом корпоративного пенсионного страхования являются и саморегулируемые организации в сфере финансового рынка, объединяющие фонды. Такие организации нормами статьи 3.1 Закона № 75 не определены как субъекты корпоративного пенсионного обеспечения, страхования. Но фактически они являются таковыми, и нормы статьи 326.26 Закона № 75 закрепляют их полномочия.

Они, в частности, вправе:

– в рамках своей компетенции производить сбор, хранению, а также обработку информации на основе и в порядке, которые определены нормами федерального закона;

– они наделяются как правом, так и обязанностью вести реестры фондов, а равно их должностных лиц, а также любых ассоциированных лиц.

3. Субъектами корпоративного пенсионного обеспечения и страхования являются и должностные лица, органы управления негосударственным

пенсионным фондом. Отметим, что Закона № 75 напрямую не закрепляют полномочия основных органов управления фондом, делая отсылку к Федеральному закону «Об акционерных обществах» [1.4]. Вместе с тем, данный закон закрепляет функции попечительского совета, который, который является коллегиальным совещательным органом, состоящим не менее чем из 5 человек.

И естественно, субъектами корпоративного пенсионного обеспечения являются корпорации, необходимым элементом корпоративной социальной политики которых является корпоративное пенсионное страхование.

Модели корпоративного пенсионного страхования ведущих корпораций России будут проанализированы в следующей главе.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В РОССИИ

2.1. ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ТОПЛИВНО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА НА ПРИМЕРЕ ПАО «ГАЗПРОМ», НК ЛУКОЙЛ, НК РОСНЕФТЬ

Следует отметить, что именно в сфере нефтегазового комплекса первые появляются программы корпоративного пенсионного страхования.

Об этом свидетельствует даже тот факт, что негосударственные пенсионные фонды, соучредителями которых являются крупные корпорации нефтегазового комплекса, являются наиболее крупными и стабильными среди субъектов корпоративного пенсионного страхования.

Приведём только один рейтинг по стабильности.

1. ОАО «НПФ «Газфонд пенсионные накопления» Стабильный.
2. АО «НПФ Сбербанк» ruAAA. Стабильный.
3. НПФ «ГАЗФОНД». ruAAA. Стабильный.
4. АО «НПФ «НЕФТЕГАРАНТ». ruAAA. Стабильный.
5. ОАО «НПФ РГС». ruBBB+. Стабильный.
6. АО НПФ «САФМАР» ruA-. Стабильный.
7. НПФ Нефтегарант ruAAA. Стабильный.
8. АО «НПФ «Алмазная осень» ruAAA. Стабильный.
9. АО «Национальный НПФ» ruAAA. Стабильный.
10. АО «НПФ «Сургутнефтегаз» ruAA Стабильный.

Таким образом, видно, что из 10 самых стабильных фондов, 6 организовали именно крупные концерны нефтегазового комплекса.

Первыми запустили такие программы ПАО НК ЛУКОЙЛ и ПАО Газпром.

Корпоративная пенсионная программа «ЛУКОЙЛа» действует с 1998 года. Действующая программа утверждена в 2010 году [2.57].

Локальные нормативные акта «ЛУКОЙЛА» предусматривают три основные формы корпоративных пенсий.

Первая форма такого обеспечение предполагает формирование пенсий за счет так называемого декретного фактора. Такой пенсионный капитал предполагает, что он формируется, как правило, за счёт работодателя.

При этом необходимо заключить так называемый декретный договор и разместить соответствующие финансовые средства на солидарном пенсионном счете для обеспечения выплаты соответствующей пенсии.

При этом необходимо соблюдении в совокупности трёх условий для того, чтобы работника мог претендовать на выплату такой пенсии:

- первое условие – работник должен уволиться из соответствующей корпорации;

- второе условие – работнику должна быть назначена пенсия в соответствии с нормами пенсионного законодательства РФ;

- третье условие – это требование к стажу работы в системе НК ЛУКОЙЛ. Сказанное означает, что работник должен иметь стаж работы в самой НК и в аффилированных структурах не менее 10 лет.

Вторая форма корпоративной пенсии в НК ЛУКОЙЛ» – это так называемая индивидуальная пенсия, основанием выплаты которой является индивидуальное пенсионное соглашение.

Принципиальное отличие от предыдущей системы в том, что в данном случае пенсия выплачивается уже за счет работника. При этом на основании анализируемого локального акта отчисления в рамках индивидуальной пенсии не могут быть меньше 1 % от зарплаты.

Естественно, названные финансовые средства аккумулируются на соответствующем индивидуальном пенсионном счете работника.

Естественно, право на индивидуальную пенсию работник получает в том случае, если на момент прекращения трудовых отношений с корпорацией он имеет право на пенсию на основании пенсионного законодательства РФ.

Третья модель пенсий в рамках анализируемой корпорации, это так называемая долевая пенсия. Специфика её заключается в том, что в данном случае действует механизм софинансирования пенсии работника самим работником и работодателем.

При этом для получения права на названную пенсию также необходимо соблюдения нескольких совокупных условий. Таких условий четыре:

- во-первых, работник должен иметь право на пенсию в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- во-вторых, у работника должен быть ещё и индивидуальный пенсионный договор, при этом он должен быть действующим;
- в-третьих, работник увольняется из НК, или аффилированных структур;
- в-четвёртых, работодатель в момент течения срока действия индивидуального договора должен заключить ещё и соответствующий долевой договор с негосударственным пенсионным фондом.

При этом спецификой пенсионного корпоративного обеспечения в рамках данной корпорации является также то, что реализуется практика выплаты единовременных корпоративных пенсий, например, ветеранам труда. Работникам со стажем работы в рамках компании более 20 и более 30 лет соответственно.

В частности, право на единовременную выплату, а также на ежемесячную выплату в течение 10 лет получают следующие категории работников:

- ветераны труда не только федерального и регионального значения, но и ветераны труда НК «ЛУКОЙЛ». При этом в данном случае, необходим стаж работы в системе анализируемой корпорации не менее 20 лет;

– заслуженный ветеран труда НК. Это лицо, которое проработало в рамках НК и аффилированных структур не менее 30 лет и/или которое награждено за работу в данной структуре государственными наградами СССР, РФ.

Также следует обратить внимание на тот факт, что НК «ЛУКОЙЛ» целенаправленно формирует унифицированные программы в социальной сфере, для которых характерны следующие специфические особенности:

– вклад работника не ограничен максимальными рамками и вносится на основе его личного пенсионного договора;

– любым из корпоративного вклада можно воспользоваться только после выхода на пенсию;

– очень важным способом увеличения корпоративных накоплений является инвестиционный доход, все отношения, в рамках которого регулируются специальным федеральным законом;

– действует довольно жёсткая, чёткая и понятная норма о наследовании пенсионных средств;

– пенсионный вклад напрямую зависит от той роли, которую сыграл работник в деятельности компании и оп крайней мере обуславливается стажем работы в компании, её аффилированных структурах;

– гарантия пожизненной выплаты пенсии.

При этом, следует отметить, что если в 2016 году НК тратило на реализацию программы корпоративного пенсионного страхования 31 миллион рублей, то в 2017 году уже 34 миллиарда рублей.

И если в 2015 году корпоративная пенсия тем бывшим работникам, которые получают её пожизненно, составила 2100 рублей, то в 2017 году уже 3050 рублей.

Что касается ПАО «Газпром», то здесь представлено даже большее разнообразие пенсионных программ, целых пять [2.37]. Дадим самую общую характеристику их параметров.

1) Целевая направленность программ разная. В ряде случаев участник выбирает только размер пенсии, в ряде случаев, напротив, период выплаты корпоративной пенсии.

2) Как правило, создается именной пенсионный счёт участника программы корпоративного пенсионного страхования, в одном случае солидарный счёт вкладчика.

3) Как правило, закрепляются требования к размеру минимального пенсионного взноса – это 12.000 рублей. Но вместе с тем, в ряде случаев определяется, что размер минимального вклада при выборе того или иного способа корпоративного пенсионного страхования выбирается на основании норм корпоративного коллективного договора.

4) Во всех случаях предусматривается возможность софинансирования таких вкладов со стороны работодателя.

5) Как правило (исключение только одна программа) допускается возможность получения выкупной суммы.

6) Как правило, сама цель названных корпоративных программ – это получение пожизненной негосударственной пенсии. Но существуют и так называемые временные программы – по ним получение пенсии ограничивается определённым сроком – как правило, сроком более чем 5 лет.

7) Очевидным достоинством корпоративной программы «Газпром», как и НК ЛУКОЙЛ является то, что, как правило, за исключением только одной программы, сам работник имеет право завещать неиспользованные денежные средства со своего вклада.

Одновременно, следует отметить, что фактически все эти пенсионные продукты ещё дифференцируются в зависимости от глобальной цели и направления пенсионной политики ПАО «Газпром».

Всего выделяют 4 такие программы, в зависимости от цели.

Первая программа – это программа мотивации персонала. Участниками такой программы являются руководители высшего звена; ключевые специалисты; кадровые сотрудники – наставники молодежи.

Данная программа имеет следующие цели:

- повышение эффективности деятельности руководителей и ведущих специалистов;
- стимулирование наставничества, преемственности знаний, опыт.

Вторая программа направлена на сохранение постоянства кадров. К особенностям этой программы следует отнести следующее:

- участниками названной программы являются наиболее ценные работники; дефицитные работники;
- цели данной программы – привлечение и удержание квалифицированных, дефицитных работников, а также молодых специалистов.

Третья программа направлена на омоложение кадрового состава компании. Участниками данной программы являются работники как пенсионного возраста, так и предпенсионного возраста. Целями такой программы являются регулирование возрастной ротации и собственно защита увольняющихся в настоящее время пенсионеров.

Четвертая программа – социальная защита персонала. Участниками названной программы являются все без исключения работники названного юридического лица. При этом ставятся две основополагающие цели:

- социальная защита увольняющихся пенсионеров с минимизацией Финисовых затрат ПАО «Газпром»;
- стимулирование работников в целях заботы о собственном пенсионном обеспечении.

Если говорить про эффективность корпоративных пенсионных программ Газпрома, также следует обратить внимание на определённую статистику.

1) Повышается степень затрат корпорации на корпоративное пенсионное страхование – если в 2016 году уровень затрат на корпоративные пенсионные программы составил 37 миллиардов рублей. То в 2017 году – уже более 42 миллиардов.

2) Средняя корпоративная пенсия в 2016 году составил 2566 рублей. А уже в 2017 году – 3110 рублей.

В то же самое время сотрудники Департамента кадровой политики ПАО в своем докладе определяли, что в течение последних 5 лет (период 2012–2017 годы) происходило омоложение кадров предприятия, постоянное понижение производственного травматизма, становится минимальной степень текучести кадров, а относительно работников узких специальностей, она сводится к нулю.

Безусловно, такое положение стало и итогом реализации корпоративных пенсионных программ.

Более нестандартной является программа корпоративного пенсионного страхования ПАО «НК Роснефть», которая во много отличается не только от программ корпоративного пенсионного страхования названных выше корпораций, но и в принципе в ряде случаев является уникальной, назовём самые основные её черты, принципы.

1) Такая программа является единой, то есть, нет никаких иных вариантов, схем.

2) До конца реализован принцип солидарности – установлена норма о том, что вклад работника равен вкладу работодателя. Но существует определённый минимальный вклад, который определяется коллективным договором, и который на начало 2017 года составлял 1000 рублей в месяц.

3) Право на корпоративную пенсию и как следствие на начало действия соответствующего договора имеет работник, у которого непрерывный стаж работы в корпорации больше 5 лет.

4) Основаниями наступления права на корпоративную пенсию в рамках названной корпорации является увольнение в связи с достижением

пенсионного возраста, а равно невозможность продолжать работу в рамках корпорации в связи с состоянием здоровья, по причине инвалидности.

5) Безусловно, допускается наследование пенсионного вклада, но не допускается также императивно единовременная выплата за счёт средств пенсионного вклада.

Отметим, что за счёт довольно жёстких требований к минимальному непрерывному стажу работы в корпорации, а также довольно высокой средней зарплаты, корпоративная пенсия в НК довольно значительна – так на 1 июля 2018 году, работник, который отработал на предприятии более 15 лет, получает корпоративную пенсию в среднем 5200 рублей.

Таким образом, делая вывод по параграфу можно отметить, что именно корпорации нефтегазового комплекса в максимальной степени пользуются правом на реализацию программ в рамках корпоративного пенсионного страхования.

При этом нет каких–то универсальных требований к таким программам. Если на одних предприятиях, например, предполагается наличие минимального непрерывного стажа для работников с целью вхождение в программу, то на большинстве предприятий нет таких требований.

На ряде предприятий допускается единоразовое получение страховой суммы, но это также не универсальное требование.

Не всегда совпадают и основания начала реализации корпоративной пенсионной программы для конкретного работника.

В то же самое время фактически все предприятия предполагают наследование средств индивидуального пенсионного счёта работника.

2.2. ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРЕДПРИЯТИЙ МЕТАЛЛУРГИИ И МАШИНОСТРОЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО НМГ «НОРИЛЬСКИЙ НИКЕЛЬ», ПАО «СЕВЕРСТАЛЬ» И ПАО «АВТОВАЗ»

Программы корпоративного пенсионного страхования характерны и для предприятий сферы реального производства, прежде всего, для металлургических предприятий и предприятий в сфере машиностроения.

Так, например, одной из старейших в сфере машиностроения является пенсионная корпоративная программа ПАО «АвтоВАЗ».

Данное предприятие начало реализовывать программы дополнительного пенсионного страхования ещё с 1991 года – действующая программа реализуется с 1 января 2017 года.

Сразу стоит отметить, что она некоторым образом отличается от тех программ, которые были рассмотрены настоящей работе на примере предприятий нефтегазового комплекса.

Охарактеризуем самые главные параметры такой программы.

1) Основная часть накоплений в рамках корпоративного пенсионного страхования складывается из регулярных пенсионных взносов и работника, и работодателя. При этом ежемесячные взносы работника удерживаются из заработных плат в размере 20–50 % от ежемесячной заработной платы. Это, кстати, довольно жёсткое условие и в некоторой степени уникальное.

Но такое жёсткое условие компенсируется тем, что предприятие не только вносит ежемесячно аналогичную сумму, но и осуществляет единовременное зачисление на пенсионный фонд определённой выплаты в момент, когда работник выходит на пенсию. При этом возможно увольнение на пенсию по возрасту, возможно, и увольнение на досрочную пенсию.

Так, единовременный пенсионный взнос определяется для работников, увольняющихся на пенсию, из расчета 30% (в Программе до 2010 года – 20%), а для работников, увольняющихся на досрочную пенсию, из расчета 15% от

средней заработной платы, за каждый полный год (фактический, а не календарный) работы в Обществе (но не менее 1 000 рублей).

2) Минимальный стаж для вхождения работника в программу корпоративного пенсионного страхования в рамках программы корпоративного пенсионного страхования 5 лет. Но нет требования непрерывности, так как стаж продолжает течь, если ранее работник увольнялся при отсутствии виновных оснований, но был повторно принят на работу. То есть в данном случае учитывается суммарный трудовой стаж. Также учитывается стаж работы в дочерних юридических лицах.

3) Условия корпоративного пенсионного страхования корпоративного пенсионного страхования в рамках данной корпорации во многом зависят от трудовых достижений работника.

Так например, помимо основного расчета размер единовременного пенсионного взноса может быть увеличен на 10%, если работник за время работы в Обществе был признан лауреатом премии ПАО «АВТОВАЗ», ему были присвоены почетные звания, грамоты правительственных учреждений, если он был занесен в книгу Почета предприятия, на Доску почета предприятия или признавался победителем конкурса «100 лучших работников ПАО «АВТОВАЗ», награждался нагрудными знаками «Победитель социалистического соревнования ... года», «Ударник ... пятилетки». Если за время работы в Обществе работник за трудовые достижения награждался государственными наградами Российской Федерации или СССР, тогда единовременный пенсионный взнос увеличивается на 20%.

В то же самое время если работник недобросовестно относится к исполнению своих трудовых обязанностей, например, нарушает трудовую дисциплину, осуществляет хищения имущества названного предприятия, то сумма регулярных пенсионных платежей от предприятия может быть отозвана с пенсионного счёта соответствующего работника.

4) Следует отметить, что пенсионная корпоративная программа ПАО «АвтоВАЗ» – одна из немногих программ, которая определяет, срок выплаты корпоративная пенсии по старости – 12 лет с момента выхода на пенсию.

То есть, собственно говоря, в данном случае не идёт речь и пожизненной пенсии.

При этом, пенсионная программа данной корпорации ничего не говорит о возможности наследования тех средств, которые аккумулируются на названном пенсионном счёте.

Следует отметить, что корпоративная пенсионная программа ПАО «АвтоВАЗ» – одна из немногих программ, в рамках которой чётко формулируются цели корпоративного пенсионного страхования и обеспечения.

Первая такая функция – это функция сбережения. Данная функция предполагает сохранение сбережений путём размещения пенсионных размеров негосударственного пенсионного фонда в рамках названной программы в хозяйственном обороте корпорации на основании принципов доходности и возвратности.

Таким образом, само предприятие выступает неким гарантом сохранности пенсионных накоплений своих работников, а доход, который получает предприятие, направляется на формирование прироста пенсионных накоплений. Как следствие прирост пенсионных накоплений позволяет покрыть инфляцию.

Второй функцией, которая напрямую обозначена в программе корпоративного страхования, является так называемая функция отложенные выплаты, то есть собственно функция увеличения основной пенсии.

Естественно, существуют корпоративные пенсионные программы на предприятиях металлургического комплекса. Но сразу необходимо отметить, что некоторые из них сворачиваются.

Так, например, до 2010 года весьма перспективной была корпоративная пенсионная программа ОАО «Северсталь», которая в частности, предполагала включение в программу тех работников, которые имеют стаж работы более 1

года (довольно либеральное требование), закреплялась норма о наследовании пенсионного счёта и даже допускалась возможность внесения со стороны предприятия денежных средств больше, чем вносил сам работник.

Но в силу возбуждения уголовного дела против НПФ «Стальфонд», который и аккумулировал пенсионные и иные корпоративные финансовые средства ОАО «Северсталь» такие программы фактически были свернуты.

В настоящее время все ограничивается тем, что реализуется только программа досрочных пенсий. Закреплена возможность назначения досрочной пенсии работникам, попавшим под сокращение, или при наличии медицинских противопоказаний, если отсутствует возможность трудоустройства. Размер досрочной пенсии зависит от стажа работы в «Северстали» (не менее 10 лет). Повышение размера досрочных пенсий происходит одновременно с решением о повышении доходов работников ПАО «Северсталь».

Но фактически не устанавливается корпоративная пенсия. Как только работник достигает пенсионного возраста, то он получает обычную пенсию, величина которой средняя по России.

Довольно специфична корпоративная пенсионная программа ПАО «Норильский никель». Точнее следует отметить, что на данном предприятии существует несколько программ корпоративного пенсионного страхования.

Самая популярная программа «Накопительная долевая пенсия». Её основные параметры представлены далее.

1) Участниками программы являются любые работники предприятия вне зависимости от возраста, и стажа работы на предприятии.

2) Действует солидарная система формирования пенсионного счёта – 50 % выплачивает работник, 50 % – работодатель.

3) Данная программа действует в отношении тех работников, которые выразили согласие заключить договор и в течение срока, установленного в договоре внести минимальный платеж (в настоящее время 3000 р. в месяц).

4) Допускается наследование любых денежных средств, с пенсионного вклада.

5) В рамках данной программы действует правило относительно срока дожития – корпоративная пенсия выплачивается из положения об уровне дожития 9 лет.

6) Следует обратить внимание на тот факт, что в рамках корпоративного пенсионного страхования ПАО НМГ «Норильский никель» обеспечивается довольно высокий уровень корпоративной пенсии. Так, в 2017 году корпоративная пенсия в рамках данной корпорации составила 8700 рублей.

Фактически осуществив анализ открытых данных корпораций, автор пришёл к выводу, что в рамках корпоративной программ пожизненной пенсии, это наибольший уровень корпоративного пенсионного страхования на 1 января 2017 года.

Вместе с тем, следует отметить, что ПАО НМГ «Норильский никель» реализует и иные корпоративные пенсионные программы.

В частности, в настоящее время получила популярность, так называемая программа «Дополнительная корпоративная пенсия».

При этом можно выделить следующие основополагающие параметры этой программы.

1) Участником такой программы может быть только работник, у которого возраст не менее 55 лет.

2) Стаж работы в рамках корпорации у такого работника составляет 15 лет и более. При этом речь идёт об общем стаже и учитывается стаж работы в филиалах, представительствах, дочерних фирмах.

3) Даная программа определяет, что её участниками являются те лица, которые работают в тех структурных подразделениях названной компании, которые не располагаются в Норильске, то есть в месте нахождения корпоративных управленческих структур компании.

4) В рамках данной компании работник и работодатель заключаются рамочное соглашение о софинансировании корпоративной пенсии. При этом работодатель оплачивает как минимум 50 % такой пенсии.

5) Работник вправе сделать выбор – или получать так называемую срочную пенсию в течение 5 лет, или получить разовую пенсию.

В этом случае размер такой пенсии оставляет ежемесячно порядка 10000 рублей, или получить одновременно денежную сумму порядка 220000 рублей. При этом если работник выбирает такую систему корпоративного пенсионного страхования, то он теряет право на получение всех иных корпоративных пенсий. Но при этом, конечно, пенсия в рамках обязательного государственного пенсионного страхования остаётся.

Таким образом, по итогам рассмотрения материалов параграфа 2.2 настоящего исследования стоит отметить, что программы корпоративного пенсионного страхования и обеспечения в рамках предприятий реального сектора экономики не могут претендовать на универсальность.

Более того, некоторые корпорации, которые на рубеже 20-21 веков, разработали и реализовали довольно эффективную систему корпоративного пенсионного страхования, в настоящее время фактически отказываются от такой системы.

Вместе с тем, некоторые субъекты хозяйственной деятельности стремятся реализовать несколько, порой несовпадающих и неунифицированных пенсионных программ.

2.3. ПРОГРАММЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ФИНАНСОВЫХ КОРПОРАЦИЙ НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК» И ПАО «ВТБ»

Осуществив анализ корпоративного пенсионного страхования и пенсионного страхования относительно банковских и иных структур, следует отметить, что в принципе все ведущие банки реализуют такие программы, но основополагающая роль здесь принадлежит ПАО «Сбербанк» и ПАО «ВТБ».

Корпоративные пенсионные программы и программы корпоративного страхования ПАО «Сбербанк» были разработаны ещё в 1993 году.

Действующая программа корпоративного пенсионного страхования была разработана в 2014 году, вступила в действие с 2015 года [2.39]. Охарактеризуем самые основные параметры этой программы.

1) Участниками программы корпоративного пенсионного страхования являются работники ПАО. При этом для того, чтобы стать участником названной программы, необходим минимальный стаж работы в рамках данного предприятия 3 года. Но возможность максимальных вкладов, и как следствие, возможность максимальной корпоративной пенсии наступает, только если общий стаж работы в системе ПАО не менее 7 лет. Однако право на корпоративную пенсию получает не просто сотрудник, который достиг пенсионного возраста и по этой причине увольняется из корпорации, но в том случае, если любой стаж работы в системе данной корпорации не менее 15 лет.

2) Основаниями назначения корпоративной пенсии является увольнение из корпорации в силу достижения пенсионного возраста, а равно в отношении работников, ушедших из системы Сбербанка России на пенсию по инвалидности, если причиной инвалидности являются трудовое увечье, общее или профессиональное заболевание, полученные в период работы в Банке.

3) Работник сам определяет систему, структуру и периодичность платежей. При этом минимальный первоначальный платёж работника 1500 рублей. Последующие платежи как минимум 500 рублей. Но можно вносить в месяц больше, чем один минимальный платеж. Главное, чтобы в месяц был платёж не менее 1500 рублей. При этом точно такую же сумму оплачивает и ПАО. То есть минимально в месяц оплачивается 1500 рублей, а всего в год 18000 рублей. При этом работодатель вносит ровно такой же объём ежемесячного платежа, что и сам работник.

4) В рамках корпоративного пенсионного страхования в системе ПАО «Сбербанк» предполагается ведение как индивидуальных, так и солидарных пенсионных счетов.

5) Следует отметить, что схему внесения платежей определяет сам сотрудник банковского учреждения. В данном случае, работодатель

соглашается на такую схему. Всё это фиксируется в соответствующем договоре.

6) В рамках корпоративных актов ПАО «Сбербанк» допускается возможность досрочного расторжения договора. При этом как работнику, как и работодателю, гарантируется полный возврат всех перечисленных денег. Однако расторжение договора возможно только через 5 лет и более. При этом существует и определенная специфика возврата финансовых средств – в течение 24 месяцев работнику возвращается 80 % взносов, и только после 24 месяцев работнику возвращается вся без исключения сумма договора.

7) В рамках системы корпоративного пенсионного страхования в рамках ПАО «Сбербанк» реализуется пожизненные выплаты срочные выплаты (их срок определяет сам работник), а равно весьма специфические поэтапные выплаты. При этом, когда говорят о пожизненных выплатах, то здесь стоит иметь в виду, что это определённая фикция, так как такая корпоративная пенсия выплачивается, как правило, в течение не менее 5 лет с момента получения прав на пенсию и увольнения из корпорации.

8) Действует императивное правило о том, что средства пенсионных счетов работников данной корпорации подлежат наследованию.

9) Стоит обратить внимание и на такую особенность – участниками корпоративных пенсионных программ, программ корпоративного пенсионного страхования не могут быть так называемые ответственные работники данной корпорации. При этом перечень ответственных, должностных лиц устанавливается локальным актом данной корпорации.

10) В рамках корпоративной программы ПАО «Сбербанк» действует правило о так называемых инвестиционных доходах. То есть ПАО начисляет инвестиционный доход на любые накопления, которые аккумулируются на индивидуальном пенсионном счете.

Стоит также обратить внимание на тот факт, что корпоративная пенсионная программа ПАО «Сбербанк» в известной степени фрагментарна. В

частности, даже не определяются цель и задачи корпоративного пенсионного страхования, корпоративных пенсионных программ.

Вместе с тем, следует отметить, что в целом, судя по некоторым показателям, пенсионная корпоративная программа данного юридического лица в принципе может считаться эффективной, так как если в 2015 году размер корпоративной пенсии составлял 2750 рублей в месяц, то в 2017 году уже превысил 3100 рублей.

Необходимо выделить и хорошо разработанную модель корпоративного пенсионного страхования ПАО «ВТБ» [2.56], соответствующий локальный акт которого чётко определяет основные цели такого пенсионного корпоративного страхования:

- максимальное эффективное использования финансовых средств, в части максимально эффективной мотивации персонала;
- финансирование социальной помощи пенсионерам, а равно развитие всей системы социальных программ из того инвестиционного дохода, который начисляется названным банком;
- создание стимулов для более эффективной работы, так называемых ключевых работников, в том числе и решение задач их удержания;
- страхование максимального эффекта в части ротации кадров;
- привлечение максимально квалифицированных сотрудников и работников всех звеньев;
- создание условий, которые обеспечат создания работникам и сотрудникам более выгодных условий социального страхования в будущем;
- обеспечение реализации социальной корпоративной политики и тем самым создание условий для роста социального статуса и престижа соответствующей компании.

Необходимо отметить, что названный банк воспринял фактически единственную пенсионную модель, а именно долевою, когда реализуется система софинансирования пенсий со стороны работника и работодателя. При этом соответствующие средства перечисляются на именные счета, которые

созданы в рамках названного банка. Локальный нормативный акт, при этом не ограничивает размер взносов работников на именные пенсионные счета. Естественно, нет ограничений по максимальным взносам и для работодателей.

Анализируемый локальный акт определяет и условия участия работника в соответствующей пенсионной программе:

- наличие определённого стажа работы именно в рамках ПАО ВТБ;
- наличие соответствующего пенсионного договора между работником и корпорацией;
- выход на пенсию в связи с увольнением работника.

Форма анализируемого локального акта ВТБ определяют и источники финансирования тех пенсионных программ, которые реализуются в рамках названного банка.

1. Чистая прибыль Компании:

- взносы в пользу неработающих пенсионеров осуществляются из прибыли после уплаты налога на прибыль;
- взносы по договорам, предусматривающим учет пенсионных взносов на солидарном пенсионном счете, осуществляются из прибыли после уплаты налога на прибыль.

2. Расходы на оплату труда при следующих условиях:

- объем пенсионных взносов не превышает 12% от заработной платы работника;
- взносы распределяются по именованным пенсионным счетам участников;
- выплаты пенсий пожизненно или до исчерпания средств на именных пенсионных счетах в течение не менее 5 лет.

Итак, по итогам анализа программ корпоративного пенсионного страхования ведущих банковских структур можно резюмировать, что в принципе такие программы унифицированы, они действуют фактически во всех ведущих банках.

Таким образом, по материалам настоящего параграфа можно определить, что ведущие финансовые корпорации России также весьма активно

разрабатывают систему собственного корпоративного пенсионного страхования, при этом основная цель таких корпоративных программ – создание почвы, основы для долговременного сотрудничества соответствующего банка и работника.

Если делать вывод в целом по главе следует обратить внимание на тот факт, что программы корпоративного пенсионного страхования в различных отраслях народного хозяйства совершенно разные.

Мы полагаем, что в большей степени системы корпоративного пенсионного страхования выработаны в системе нефтегазовой промышленности и банковской системы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам рассмотрения материалов данной работы можно сделать следующие выводы.

Корпоративное пенсионное страхование – элемент системы пенсионного страхования в целом, добровольная деятельность корпорации по установлению и перечислению в негосударственные пенсионные фонды дополнительных взносов, что позволит в дальнейшем увеличить пенсию сотрудников.

Таким образом, из данного определения вытекают следующие признаки корпоративного пенсионного страхования.

1) Корпоративное пенсионное страхование не следует понимать в отрыве от пенсионного страхования в целом. Это необходимый элемент системы пенсионного страхования.

2) Корпоративное пенсионное страхование носит полностью добровольный характер, для него не характерен жёстко императивный характер, по крайней мере, по сравнению с обязательным пенсионным страхованием.

3) Корпоративное пенсионное страхование предполагает перечисление в НПФ дополнительных взносов.

4) Оно направлено на создание более благоприятной системы пенсионного страхования работников.

5) Корпоративные страховые программы реализуются в рамках отдельного юридического лица, отдельной корпорации.

1) Стабилизирующая функция. У работника возникает чувство уверенности в завтрашнем дне, что в известной степени позволяет более полно и тщательно выполнять трудовую функцию.

2) Инновационная функция. Реализация корпоративных пенсионных программ позволяет привлечь работников с креативным мышлением, что естественно, делает более вероятной реализацию различных инновационных программ проектов.

3) Функция социального контроля и борьбы с девиантным поведением. Система корпоративных пенсий стимулирует правомерное поведение работников, позволяет бороться с негативными проявлениями поведения на рабочем месте.

4) Общерегулятивная функция. Данная функция реализуется, в частности, в силу того, что при определении размеров взносов работодатель может исходить из оценки вклада каждого работника в производственный процесс; в соответствии с этим устанавливаются дифференцированные размеры отчислений.

5) Пенсионное корпоративное страхование позволяет повысить престижность рабочих мест и сформировать образ компании как социально ответственного работодателя, что объективно будет служить фактором формирования положительно имиджа данного работодателя.

Можно выделить следующие основные признаки такого элемента правовой, и социально–экономической системы России, как корпоративная пенсия:

- 1) Корпоративная пенсия – это некие денежные средства.
- 2) Корпоративная пенсия представляет собой элемент негосударственного пенсионного страхования.
- 3) Корпоративные пенсии являются дополнительной системой выплаты пенсий.

Для системы корпоративных пенсий в России характерны следующие принципы организации и функционирования.

1) Определение источников финансирования. При этом отечественное законодательство допускает два варианта:

- финансирование системы корпоративных пенсий только за счёт средств предприятия, корпорации;
- финансирование системы корпоративных средств, на основе партнёрских отношений, то есть совместное финансирование за счёт предприятия, корпорации и самого работника.

2) Сегментирование персонала, работников для целей реализации системы корпоративного пенсионного страхования.

Здесь также возможны два варианта:

– отсутствие сегментирования, когда в принципе реализуются равные принципы, возможности для всех без исключения работников в сфере корпоративного пенсионного страхования;

– сегментирование в системе корпоративного пенсионного страхования, когда сотрудники отнюдь не равны в системе корпоративного пенсионного страхования.

3) Условия включения сотрудников в систему пенсионного корпоративного страхования.

Здесь также возможны варианты:

– все работники которые работают у данного работодателя на основании трудового договора включаются в пенсионную корпоративную программу данного предприятия;

– работники становятся участниками программы корпоративного пенсионного страхования только при достижении определённого стажа работы в Корпорации, то есть основанием получения корпоративной пенсии является ничто иное как корпоративный стаж;

– право на назначение корпоративной пенсии имеют только работники, которые занимают определённые должности в программе, или, например, работают на определенном виде производств (с вредными, опасными условиями труда).

4) Условия, которые определяют величину корпоративной пенсии. Здесь следует сказать, что как раз стаж работы и месячный оклад, как правило, решающим образом влияют на величину корпоративной пенсии.

Но возможно установление и иных показателей.

5) Определение коэффициента замещения, т.е. какую долю от заработной платы сотрудника будет составлять корпоративная пенсия при условии, что сотрудник выработал в компании определенный стаж (если размер

корпоративной пенсии будет поставлен в зависимость от стажа работы и заработной платы).

б) Период времени, в рамках которого работник получает право на получение корпоративной пенсии.

Здесь варианты самые разнообразные:

- в момент увольнения после приобретения права на пенсию;
- в случае увольнения при наличии таких оснований, как, например, сокращение штата;
- в момент достижения определённого стажа работы в корпорации;
- в момент приобретения права на часть накоплений, сформированных в пользу сотрудника при его увольнении (например, перевод с солидарного пенсионного счета Компании на именной пенсионный счет сотрудника, увеличивающийся в зависимости от стажа работы);

7) Условия исключения работника из системы корпоративного пенсионного страхования, то есть наступление оснований, которые исключают возможность получения корпоративной пенсии.

Таковыми условиями могут быть, например, такие основания, как:

- увольнение работника по собственному желанию;
- наложение на работника дисциплинарного взыскания, даже не связанного с увольнением;
- увольнение сотрудника по «виновным» основаниям;

8) Степень свободы выбора сотрудником. Работников пенсионной схемы, то есть условий выплаты корпоративной пенсии.

Можно отметить, что корпоративное пенсионное страхование в большинстве развитых стран имеет уже довольно длительную историю. Во многих таких странах законы, регулирующие отношения в сфере корпоративного пенсионного страхования были приняты ещё в первой половине-середине 20 века.

Также следует обратить внимание на тот факт, что во многих развитых странах система корпоративного страхования носит не добровольный, а

обязательный характер, что во многом обуславливает развитие аналогичной системой в России.

Кроме того, следует отметить и тот факт, что, как правило, объем корпоративного пенсионного страхования в общем объеме пенсионного страхования развитых зарубежных стран, более значительный, чем в России.

Если говорить про проблему соотношения понятий «пенсионное обеспечение» и «пенсионное страхование», следует отметить, что, в частности в широком смысле под пенсионным обеспечением в рамках правовой доктрины предлагается понимать некую систему, в которую включаются не только обязательные и дополнительные пенсионные программы но и другие системы, позволяющие поддерживать определенный уровень и стандарты жизни в пенсионном возрасте (например, системы здравоохранения, социального обслуживания и пр.).

Аналогично в рамках широкого понимания пенсионного обеспечения понимают «государственную и негосударственную, обязательную и добровольную поддержку лиц, потерявших способность трудиться из-за старости или потерявших доходы по иным обстоятельствам».

Систему субъектов негосударственного, в том числе и корпоративного пенсионного страхования составляют:

- негосударственные пенсионные фонды;
- пенсионный фонд РФ;
- специализированные депозитарии;
- управляющие компании;
- вкладчики;
- участники;
- застрахованные лица;
- страхователи.

Мы полагаем, что можно выделить следующие признаки субъектов системы корпоративного пенсионного страхования.

- 1) Субъектами корпоративного пенсионного страхования являются

физические юридические лица, которые в той или иной степени участвуют в системе корпоративного пенсионного страхования.

2) Правовой статус субъектов пенсионного корпоративного страхования устанавливается как нормами гражданского права, так и собственно нормами пенсионного права.

3) Субъекты корпоративного пенсионного страхования имеют корреспондирующие друг другу субъективные права и юридические обязанности.

Характеризуя корпорации и факторы их деятельности, был проведен факторный анализ, было установлено, что на процесс адаптации ТНК к бизнесу на территории другого государства оказывает ряд факторов мы согласны с классической теорией, что на процесс ведения бизнеса оказывает влияние территориальный фактор, финансовый фактор, экономический фактор, организационно–правовой фактор.

Вместе с тем, следует согласиться с теми авторами, кто полагает, что существенным фактором стал в последнее время и фактор социальной корпоративной ответственности или социальной корпоративной политики.

Отметим, что корпорации нефтегазового комплекса в максимальной степени пользуются правом на реализацию программ в рамках корпоративного пенсионного страхования.

При этом нет каких–то универсальных требований к таким программам. Если на одних предприятиях, например, предполагается наличие минимального непрерывного стажа для работников с целью вхождение в программу, то на большинстве предприятий нет таких требований.

На ряде предприятий допускается единоразовое получение страховой суммы, но это также не универсальное требование.

Не всегда совпадают и основания начала реализации корпоративной пенсионной программы для конкретного работника.

В то же самое время фактически все предприятия предполагают наследование средств индивидуального пенсионного счёта работника.

В рамках настоящей работы также был дан системный анализ проблем в рамках корпоративного пенсионного страхования в России.

Одновременно, в рамках настоящей работы были выявлены проблемы в части закрепления правовой основы корпоративного пенсионного страхования в России и были обоснованы определённые предложения по изменению законодательства РФ.

Так, была обоснована необходимость внесения в законодательство Российской Федерации следующих изменений:

1) Введение принципа обязательного корпоративного страхования, как это есть фактически во всех странах, которые восприняли идею корпоративных пенсий.

2) Нормативное определение минимума средств, которые корпорация выделяет на корпоративное пенсионное страхование.

3) Унифицирование требований к корпоративным пенсионным программам, например, требование о том, что денежные средства в рамках корпоративного пенсионного страхования могут быть предметом наследственных правоотношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1.1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 № 7–ФКЗ, от 04.02.2014 № 1 – ФКЗ, поправок, утверждённых всенародным голосованием 01.07. 2020). М.: ЭКСМО, 2020. – 64 с.

1.2. Гражданский Кодекс Российской Федерации. (Часть первая) от 30.11.1994 № 51 –ФЗ (ред. от 31.07.2020) // Собрание законодательства Российской Федерации, 1994. № 32. Ст. 3301.

1.3. Гражданский кодекс Российской Федерации (Часть вторая) от 26.01.1996 г №14–ФЗ (ред. от 27.12.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996. № 5. Ст. 410.

1.4. Об акционерных обществах: Федеральный закон № 208–ФЗ: от 26.12.1995 г.: по состоянию на 31.07.2020) // Собрание законодательства Российской Федерации, 1996. № 1. Ст. 1.

1.5. О негосударственных пенсионных фондах: Федеральный закон № 75–ФЗ: от 07.05.1998 г.: по состоянию на 20.07.2020 // " Собрание законодательства Российской Федерации, 1998. № 19. Ст. 2071.

1.6. О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации: Федеральный закон № 166–ФЗ: от 15.12.2001 г.: по состоянию на 12.11.2018. // Собрание законодательства Российской Федерации, 2001. № 51. Ст. 4831.

1.7. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: Федеральный закон № 167–ФЗ: от 15.12. 2001 г.: по состоянию на 01.10.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации, 2001. № 51. Ст. 4832.

1.8. О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений:

Федеральный закон № 56–ФЗ: от 30.04.2008 г.: по состоянию на 01.10.2019 // Собрание законодательства Российской Федерации, 2008. № 18. Ст. 1943.

1.9. О негосударственных пенсионных фондах: Указ Президента РФ № 1077: от 16.09.1992 г.: в настоящее время утратил силу. // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1992, № 12. Ст. 925.

1.10. Об утверждении Требований к пенсионным схемам негосударственных пенсионных фондов, применяемым для негосударственного пенсионного страхования населения: Постановление Правительства РФ № 1385: от 13.12.1999 г. // Собрание законодательства Российской Федерации, 1999. № 51. Ст. 6353.

1.11. Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы РФ: Распоряжение Правительства РФ № 2524–р: от 25.12.2012 г.: по состоянию на 24.10.2018 // Собрание законодательства Российской Федерации, 2012 г. № 53 (часть II). Ст. 8029.

1.12. О порядке принятия Банком России решения о государственной регистрации негосударственных пенсионных фондов, о предоставлении или о переоформлении лицензии негосударственных пенсионных фондов, порядке ведения реестра лицензий негосударственных пенсионных фондов, порядке регистрации правил (изменений в правила) негосударственных пенсионных фондов: Инструкция Банка России № 164–И: от 29.06.2015 г. : зарегистрирована в Минюсте России 20.08.2015 № 38621 // Вестник Банка России, 2015. № 113.

1.13. Об условиях и порядке аккредитации организаций, осуществляющих аттестацию специалистов финансового рынка: Указание Банка России № 3627–У: от 23.04.2015 г.: зарегистрировано в Минюсте России 28.05.2015 N 37443) // Вестник Банка России, 2015. № 51.

1.14. Об утверждении Положения о страховом резерве негосударственного пенсионного фонда: Приказ Федеральной службы по финансовым рынкам № 08–11/пз–н: от 18.03.2008 г.: зарегистрирован в

Минюсте РФ 09.04.2008 № 11508 // Вестник Федеральной службы по финансовым рынкам, 2008, № 4.

2. НАУЧНАЯ И МЕТОДИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА:

2.1. Алиев Б.Х., Махдиева Ю.М. Основы страхования. М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2014. 447 с.

2.2. Алякринский А.Л. Правовое регулирование страховой деятельности России. М.: Ассоц. «Гуманит. Знание»: Изд. товарищество «ТЕИС», 1994. 461 с.

2.3. Аникеева Л. В. Корпоративное пенсионное страхование как элемент управления персоналом // Управление. 2017. № 3. С. 17–32.

2.4. Апилов Р.С. Инвестирование накоплений негосударственными пенсионными фондами // Банковское право. 2014. № 4. С. 24–30.

2.5. Баева Д.С. Мировой опыт развития негосударственного пенсионного страхования // Молодой ученый. 2016. № 2. С. 56–58.

2.6. Баранов Г.В. Критерий корпоративной социальной ответственности в социальной политике // Инновационная наука. 2015. № 4. С. 44–52

2.7. Башкин М.В. Роль негосударственных пенсионных фондов в реализации задач пенсионного страхования в России // Science time. 2015. № 6. С. 43–51.

2.8. Буянова А. В., Гольцов Д. В. Корпоративные пенсии: зарубежный опыт и перспективы в России // Бизнес в законе. Экономико–юридический журнал. 2014. № 4. С. 78–91.

2.9. Вавулин Д.А. Негосударственные пенсионные фонды. Место в системе обязательного пенсионного страхования. М.: Экономика, 2015. 233 с.

2.10. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Избр. произведения: пер. с нем. / сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова; предисл. П.П. Гайдено. М.: Прогресс, 1990. 442 с.

2.11. Годин А.М., Демидов С.Р., Фрумина С.В. Страхование. М.: Дашков и К, 2014. 822 с.

2.12. Гражданское право России. Особенная часть. / под ред. Садикова О.Н. М.: Норма, 2015. 672 с.

2.13. Гражданское право РФ. Учебник Часть 2 / под ред Сергеева А.П. М.: ПРОСПЕКТ, 2014. 548 с.

2.14. Гребенщиков Э.С. Корпоративные пенсионные программы и комплексное страхование жизни // Финансы. 2018. № 6. С. 44–47.

2.15. Грудцына Л.И. О пенсионном страховании // Юрист. 2015. №11. С. 32–39.

2.16. Гущин В.В., Порошкина Ю.О., Сердюк Е.Б. Корпоративное право: учебник для юрид. вузов. М.: ЭКСМО, 2015. 911 с.

2.17. Даньшина Д.Н. К вопросу о корпоративном пенсионном страховании // Молодой ученый. 2016. №6. С 61–63.

2.18. Дегтярев Г.П. Реформирование пенсионной системы России: институциональный анализ: специальность 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: автореф. дис. ... д–ра экон. наук. Москва, 2014. 73 с.

2.19. Долгорукова И.В. Корпоративная социальная политика современных российских предприятий: модели и практики: специальность 22.00.08 Социология управления: автореф. дис. ... д–ра социол. наук. Москва, 2011. 91 с.

2.20. Дорожиева А.Р. Совершенствование инвестиционной деятельности негосударственных пенсионных фондов в Республике Бурятия // Иркутский историко–экономический ежегодник. 2015. С. 47–52.

2.30. Дохоян С.В. Роль стейкхолдеров в повышении экологической ответственности компаний// Региональные проблемы преобразования экономики. 2017. № 2. С. 51–66.

2.31. Жутяева С.А. Развитие корпоративной пенсионной системы в России // Экономика и управление. 2018. № 11. С. 14–17.

2.32. Ильин А.Е. Перспективы изменения системы корпоративного страхования // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии, 2016. № 5. С. 26–31.

- 2.33. Каминский П. Л., Павлюченко В. Г., Хмелевская С. А. Пенсионное страхование: теория и практика. М.: ПРОСПЕКТ, 2013. 336 с.
- 2.34. Караваев В. С. Региональная инвестиционная политика (на примере Московской области) // Инвестиции в Россию. 2015. № 2. С. 33–61.
- 2.35. Каспарьянц Н. М. Сущность и содержание системы пенсионного страхования // Концепт. 2014. Спец. выпуск № 05. С. 16 – 20.
- 2.36. Колосов Ю.М. Европейское право. М.: Норма, 2015. 1012 с.
- 2.37. Корпоративные пенсионные программы ПАО Газпром // Газфонд. Негосударственный пенсионный фонд [сайт]. URL: <https://gazfond.ru/corporate/program/> (дата обращения 02.11.2020).
- 2.38. Корпоративная пенсионная система ОАО «РЖД» // Благосостояние. Негосударственный пенсионный фонд [сайт]. URL: <https://npfb.ru/cotrudnikam-rzhd/pensioneram-rjd> (дата обращения 02.11.2020).
- 2.39. Корпоративные программы ПАО Сбербанк // СБЕРпро [сайт]. URL: <https://www.sberbank.ru/ru/legal/kppnprf> (дата обращения 03.11.2020).
- 2.40. Кравченко Е.В. Особенности корпоративного пенсионного страхования в России и за рубежом // Экономика труда. 2019. № 3. С. 1203–1218.
- 2.41. Кравченко Е.В. Особенности функционирования зарубежных пенсионных систем в современных условиях // Современные фундаментальные и прикладные исследования. 2019. № 2. С. 57–66.
- 2.42. Кравченко Е.В. Современные пенсионные системы: вызовы, тенденции, перспективы // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. № 2. С. 83–91.
- 2.43. Кузин А.А. Проблемы собственности пенсионных страховых взносов // Бизнес в законе. 2014. №1. С 16–22.
- 2.44. Куклина Т.В. Модели страхования профессиональных рисков в зарубежных странах // Вопросы инновационной экономики. 2020. № 2. С. 721–735.

2.45. Кулинич К. А. Прогнозирование демографической ситуации в РФ на 2025 год [Текст] // Проблемы современной экономики: материалы VI Междунар. науч. конф. Казань: Молодой ученый, 2017. С. 39–55.

2.46. Лебедева Л.Ф. Федеральная программа пенсионного страхования в США // Россия и Америка в 21 веке. 2014. № 2. С. 22–30.

2.47. Ломакина В.И. Тенденции и проблемы развития негосударственного пенсионного страхования в РФ. М.: Юрайт, 2015. 163 с.

2.48. Магданов П.В. История возникновения корпораций до 20 века // Экономика и экономические науки. 2012. № 4. С. 122–124.

2.49. Малютина Н.Н. Развитие системы пенсионного страхования в зарубежных странах // Труд за рубежом. 1995. № 3. С. 1042 –1047.

2.50. Мачульская Е.Е., Добромыслов К.В. Право пенсионного страхования: учебное пособие + практикум. М.: Книжный мир, 2017. 419 с.

2.51. Могилевский С.Д., Самойлов И.А. Корпорации в России: правовой статус и основы деятельности: М.: Дело, 2007. 326 с.

2.52. Мысляева И. Н. Государственные и муниципальные финансы. М.: ИНФРА–М, 2017. 393 с.

2.53. Нехода Е.В. Корпоративная социальная политика: методология исследования // Вестник Томского государственного университета. 2013. № 2. С. 35–43.

2.54. Никифорова О.Н. Специальные. Особенности пенсионного страхования за рубежом // Страховое дело. 2018. №. 4. С. 44–61.

2.55. О бюджете Пенсионного фонда Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов: Заключение Счетной палаты РФ на проект федерального закона № 556363–7: Протокол коллегии Счётной Палаты РФ № 50К (1271): от 11.10.2018г.: не действует // Гарант: справочно–поисковая система. URL: <https://base.garant.ru/72087604/> (дата обращения 29.10.2020).

2.56. Пенсионные программы АО НПФ «ВТБ Пенсионный фонд» // НПФ ВТБ Пенсионный фонд [сайт]. URL: <https://vtbnpf.ru/> (дата обращения 03.11.2020).

2.57. Пенсионная стратегия НПФ «ЛУКОЙЛ – Гарант» // НПФ ЛУКОЙЛ–Гарант [сайт]. URL: lukoil-garant.ru (дата обращения 03.11.2020).

2.58. Петров А.Н. Государственные пенсии в Российской Федерации. М.: Гросс–Медиа, 2007. 115 с.

2.59. Платонов Ю.А., Федорова Е.А. Финансовые инструменты инвестиций пенсионных резервов: новые подходы в инвестиционной политике // Проблемы прогнозирования. 2011. № 4. С. 33–35.

2.60. Право пенсионного страхования: Учебник / под ред. В.Ш. Шайхатдинова. М.: Юрайт, 2014. 377 с.

2.61. Право пенсионного страхования: учебник / под ред. К.Н. Гусова. М.: Юрайт, 2016. 328 с.

2.62. Раковский О.Н. Влияние западноевропейских транснациональных корпораций на экономику стран Европейского Союза. М.: Юрайт, 2015. 192 с.

2.63. Рафикова Р.Р. Структура организационно–правовой формы негосударственного пенсионного фонда: законодательное закрепление и практика применения // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2016. № 3. С. 37–67.

2.64. Сибирко И.В. Корпоративные программы пенсионного страхования как инструмент реализации социальной политики предприятия. Краснодар. Новация, 2019. 159 с.

2.65. Советова Н.П., Неспанова И.В. Актуальные вопросы пенсионного страхования в Российской Федерации // Экономика, предпринимательство и право. 2020. № 4. С. 43–48.

2.66. Соловьев А.К. Актуальные расчеты в пенсионном страховании. М.: Финансы и статистика, 2006. 112 с.

2.67. Страхование и управление рисками: проблемы и перспективы. / под ред. С.А. Белозерова, Н.П. Кузнецовой М.: Проспект, 2016. 447 с.

2.68. Сумской Д.А. Некоммерческие организации в теории российского гражданского права // Российская юстиция. 2014. № 6. С. 54–58.

2.69. Талыкова А.А. Негосударственные пенсионные фонды в России: закономерности и совершенствование управления: специальность 00.08.10 Финансы, денежное обращение и кредит: автореф. дис. ...канд. эк. наук. Москва, 2014. 34 с.

2.70. Трусова Е.А. Корпоративное страхование: новая форма социальной защиты сотрудников // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2013. № 10. С. 23–31.

2.71. Финогенова Ю.Ю., Одинокова Т.Д. Роль корпоративных пенсионных программ в архитектуре пенсионной системы России // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2019. № 21. С. 466–476.

2.72. Хмелевская С.А. Пенсионное страхование: философия, история, теория и практика. М.: Дашков и К, 2018. 218 с.

2.73. Черных А.А., Черешева Е.А. Комментарий к Федеральному закону от 07.05.1998 № 75–ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» (постатейный). Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018. 131 с.

2.74. Шишкин С.В. Понятие, сущность корпоративной политики. М.: МГУ, 2017. 161 с.

2.75. Яремчук Е.Н. Развитие системы стратегического управления транснациональной корпорацией в условиях модернизации промышленности: специальность 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством: автореф. дис. ... канд. экон. Наук. Москва, 2011. 39 с.

3. МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

3.1. О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии: Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 30: от 11.12.2012 г.: по состоянию на 28.05.2019 // Российская газета, 2012. № 295.