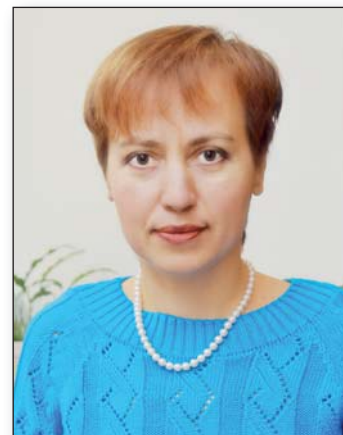


# Робочий час... пенсійної реформи



**Олена  
ВАСИЛЬЧЕНКО,**  
канд. юрид. наук,  
керівник проектів  
компанії з управління  
активами «КІНТО»

*Як для кого, а для пенсійної реформи робочий час розпочався 1 жовтня цього року. Саме з цієї дати набрав чинності прийнятий 8 липня 2011 р. ЗУ «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» (далі – Закон про реформу), у який 6 вересня депутати ще вносили технічні зміни.*

**З**акон про реформу складається з двох статей, а решта – це прикінцеві та перехідні положення, якими вносяться зміни до більш як 20 пенсійних законів. Логічно припустити, що найголовніше в реформі викладено саме в цих двох статтях. Однак багато начебто дрібних та технічних положень Закону не лише істотно змінюють пенсійні перспективи майбутніх пенсіонерів, але вже зараз зачіпають інтереси їх роботодавців.

## **Формування накопичувальної системи пенсійного страхування**

Ця складова реформи окреслює плани запровадити накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку ще називають другим рівнем пенсійної системи. Цей рівень в Україні існує на папері з 2003 р., проте його практичне запровадження до останнього часу з різних причин відкладалося.

Суть роботи цього рівня пенсійної системи полягає в тому, що частина єдиного соціального внеску, яку сплачують застраховані особи – учасники цієї системи, буде спрямована в спеціально створений Накопичувальний пенсійний фонд. Тобто про жодні додаткові внески не йдеться. Ці кошти зараховуватимуться на індивідуальні накопичувальні рахунки учасників та інвестуватимуться в економіку. Розмір внесків у перший рік роботи Накопичувального фонду становитиме 2 % заробітної плати, з якої сплачується єдиний соціальний внесок, з подальшим щорічним збільшенням на 1 % до досягнення 7 %. Беручи до уваги, що Законом про реформу передбачається охопити другим рівнем пенсійної системи застрахованих осіб, яким на дату початку сплати страхових внесків виповнилося не більш як 35 років, пенсійні кошти в цій системі будуть накопичуватися принаймні протя-

гом 25 років. Завдяки довгостроковому періоду сплати внесків та їх інвестуванню навіть невеликі за розміром внески до обов'язкової накопичувальної системи з часом стануть ще одним джерелом пенсії для її учасників.

Через два роки роботи нової системи у її учасників виникне право за власним вибором перевести свої накопичення з Накопичувального фонду до недержаних пенсійних фондів (НПФ), які на той час отримають ліцензії на право залучати такі внески. Змінити обраний НПФ та за бажанням повернутися до Накопичувального фонду, адміністративне управління яким здійснюватиме ПФУ, застрахована особа зможе не частіше, ніж один раз на два роки.

Після досягнення пенсійного віку учасник другого рівня матиме право на отримання довічної пенсії, яка виплачуватиметься обраною ним страховою організацією, або одноразової виплати

за рахунок коштів, що обліковуються на його особистому рахунку в Накопичувальному фонді чи на індивідуальному пенсійному рахунку у НПФ. Одноразова виплата буде скоріше винятком, ніж правилом, оскільки виплачуватиметься лише у разі недостатності належних застрахованій особі коштів для оплати договору страхування довічної пенсії.

Для роботодавців початок роботи другого рівня пенсійної системи технологічно не становитиме труднощів. Ще з 1 січня 2010 р. ПФУ запровадив подання роботодавцями відомостей персоналізації в електронному вигляді на щомісячній основі замість щорічного звітування. У майбутньому саме на підставі такої інформації після кожного перерахування роботодавцями внесків другого рівня ПФУ як адміністратор Накопичувального фонду буде зараховувати відповідні суми коштів на індивідуальні накопичувальні рахунки кожного з учасників цієї системи. Навіть якщо окремі працівники згодом віддадуть перевагу НПФ перед Накопичувальним фондом, роботодавці цього не відчують, оскільки, як і раніше, перераховуватимуть пенсійні кошти у складі єдиного соціального внеску у встановленому порядку.

З метою недопущення зменшення заробітної плати працівників у зв'язку з перерахуванням страхових внесків до Накопичувального фонду, Закон про реформу зобов'язує всі підприємства, установи і організації незалежно від форми власності збільшити суми фак-

тичних витрат на оплату праці за рахунок зменшення відрахувань для роботодавців та підвищити протягом поетапного збільшення розміру страхових внесків до Накопичувального фонду заробітну плату всім працівникам. Підвищення зарплати має бути зроблено в таких розмірах, щоб після відрахування страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податку з доходів фізичних осіб заробітна плата не була нижче фактично виплаченої за рік, який передуює року збільшення розміру страхового внеску до Накопичувального фонду.

Незважаючи на участь у другому рівні пенсійної системи недержавних установ – компаній з управління активами, що управлятимуть коштами Накопичувального фонду, НПФ, страхових організацій, цей рівень залишається складовою частиною системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Тож усі задіяні в ньому установи знаходяться під контролем з боку уповноважених державних органів.

Хоча Закон про реформу діє з 1 жовтня, конкретний строк запровадження другого рівня ним не визначено. Натомість передбачається, що перерахування страхових внесків до Накопичувального фонду запроваджується починаючи з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду. У проекті Закону про державний бюджет на наступний рік заплановано дефіцит бюджету ПФУ на рівні 2,2

млрд грн. Формально це робить можливим початок перерахування страхових внесків другого рівня вже з 1 січня 2013 р. Однак, окрім подолання дефіциту ПФУ, є низка організаційних заходів, які необхідно здійснити в цьому напрямку, щоб другий рівень запрацював через рік.

#### Міні та максі

Мінімальний розмір пенсії за віком згідно з Законом про реформу залишається на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність (у жовтні та листопаді – 784 грн). Втім, для її отримання тепер вимагається на 10 років страхового стажу більше, ніж раніше, тобто 35 років для чоловіків та 30 років для жінок. Це негативно вплине на розміри пенсій осіб, які досягатимуть пенсійного віку після реформи, адже існуюче і раніше збільшення на 1 % обчисленого розміру пенсії, але не більш як на 1 % мінімального розміру пенсії за віком за кожний повний рік, що перевищує нормативний страховий стаж, тепер стосуватиметься меншої кількості осіб і у менших обсягах.

Ідея встановлення обмеження на максимальний розмір пенсій дискутувалася досить активно. Саме цьому присвячена друга стаття Закону про реформу. В остаточній редакції Закону передбачено, що максимальний розмір пенсії не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність, тобто 10 мінімальних пенсій. Однак таке обмеження фактично стосуватиметься «спеціалістів», які отримують

більші за розмірами пенсії, призначені за окремими законами.

Закон про реформу передбачає збільшення з 1 жовтня 2011 р. максимальної величини бази нарахування єдиного внеску, тобто розміру доходу застрахованої особи, з якого сплачується єдиний внесок, з 15 до 17 прожиткових мінімумів для працездатних. Завдяки цьому, з одного боку, збільшаться надходження страхових внесків до ПФУ, а з іншого – застраховані особи в майбутньому зможуть отримувати більший розмір пенсії за рахунок того, що в формулі розрахунку пенсії буде використаний більший розмір заробітної плати, з якої сплачено внески. Але водночас це означає збільшення навантаження на фонд оплати праці для тих роботодавців, працівники яких отримують високі зарплати, а також зменшення сум коштів, які фактично одержуватимуть такі працівники зараз. Так, вже з жовтня єдиний внесок обчислюється з доходу у сумі до 16 745 грн, в той час як без внесених Законом про реформу змін він обчислювався би із зарплати, яка не перевищує 14 775 грн.

Пенсії працюючим пенсіонерам залишаються без суттєвих змін, крім спецпенсій. Однак перерахунки пенсії працюючим пенсіонерам у зв'язку з підвищенням розміру прожиткового мінімуму здійснюватимуться після їх звільнення. Тож, «пересічним» роботодавцям не варто побоюватися, що ці, як правило, найдосвідченіші працівники почнуть масово звільнятися.

З огляду на те, що до поступового підвищення пенсійного

віку для жінок до 60 років нас морально готували як до неминучого заходу, гадаю, роботодавці вже звикли до думки про збільшення протягом наступних десяти років в їх колективах кількості жінок зрілого віку.

### **Добровільне пенсійне забезпечення**

Варто також зазначити, що Закон про реформу удосконалив недержавне пенсійне забезпечення та роботу НПФ, а Податковий кодекс зберіг існуючі податкові пільги. Тож, роботодавцям слід звернути увагу на можливість добровільної участі у сплаті пенсійних внесків на користь своїх працівників до недержавних пенсійних фондів для формування ще одного джерела пенсії у майбутньому. Це актуально для тих підприємств, де переважають працівники віком старше 35 років, оскільки вони у будь-якому разі не будуть охоплені другим рівнем пенсійної системи після його запровадження й тому зможуть розраховувати лише на солідарну пенсію. З щоквартальними результатами роботи і основними показниками діяльності всіх зареєстрованих в країні НПФ можна ознайомитися на сайті їх регулятора – Держфінпослуг за адресою: <http://npf.dfp.gov.ua/>.

### **Реформа поза Законом про реформу**

Незважаючи на велику кількість змін, внесених Законом про реформу майже до всіх пенсійних законів, їх реалізацією нововведення не обмежуються.

Незалежно від запровадження другого рівня пенсійної системи найближчим часом Міністерство

соціальної політики повинно підготувати законопроект, який передбачає перерозподіл ставки внеску на пенсійне страхування між роботодавцем і працівником. Яким саме буде співвідношення участі у сплаті пенсійних внесків роботодавців та працівників – невідомо. Крім цього, затверджений Указом Президента України 27 квітня Національний план дій на 2011 р. щодо впровадження Програми економічних реформ «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» передбачає низку й інших заходів у реформуванні системи пенсійного страхування. Серед них:

- удосконалення порядку призначення та індексації пенсій, створення рівних умов індексації пенсії незалежно від закону, за яким вона призначена;
- скорочення пільг, зокрема скасування необгрунтованих пільг щодо дострокового виходу на пенсію та зі сплати внесків на пенсійне страхування;
- звільнення солідарної пенсійної системи від невластивих для неї видатків, зокрема на фінансування дострокових та пільгових пенсій.

Обіцяє уряд і розробку законопроектів щодо детінізації доходів та відносин у сфері зайнятості населення.

Хоча це і не передбачено Законом про реформу та Національним планом, думаю, не зняти з порядку денного й наміри щодо розвитку професійної пенсійної системи, що стосуватиметься осіб, задіяних на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці, та їх роботодавців.