

Совместный Проект Российской Федерации и Международного банка реконструкции и развития «Содействие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования в Российской Федерации»

Знаю, как позаботиться
о пенсии своих сотрудников



Пенсионное планирование:
Пенсионное обеспечение сотрудников

Москва 2015

ДЛЯ МАЛЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ

Развитие собственного бизнеса с помощью оптимизации финансов.
Защита Ваших интересов и интересов Вашей организации

E1



Финансовое планирование для малых организаций

Как избежать финансовых неурядиц в вашем бизнесе и как наиболее эффективно использовать имеющиеся средства?

E2



Современные способы расчетов и сбережений для малых организаций

Как получить наибольшую прибыль с помощью современных электронных технологий и банковских инструментов?

E3



Кредитование для малых организаций

Как получить средства на развитие и при этом не рисковать своим бизнесом?

E4



Профессиональное страхование ответственности

Как избежать неприятностей, вызванных форс-мажорными обстоятельствами?

E5



Пенсионное обеспечение сотрудников

Почему важно заботиться о будущем собственных сотрудников? Как лучше поощрять их?

E6



Права предпринимателя

Как защититься от недобросовестных клиентов и от необоснованных требований государственных органов?

**Совместный Проект Российской Федерации и Международного банка
реконструкции и развития «Содействие повышению уровня финансовой
грамотности населения и развитию финансового образования в Российской
Федерации»**

Образовательный модуль

Пенсионное обеспечение сотрудников

Москва, 2015

УДК [369.5:658.310.13](078)
ББК 65.290-6я75

Модуль подготовлен консорциумом консультантов в составе: Автономная некоммерческая организация «Институт Финансового Планирования» (лидер консорциума, Россия) и Общество с ограниченной ответственностью «Грант Торнтон Консалтинг» (Россия), в рамках контракта № FEFLP/QCBS-3.4 «Разработка и апробация модульных образовательных программ и прочих материалов, направленных на повышение финансовой грамотности взрослого населения».

Что делать с пенсией сотрудников? Цель модуля: показать, как устроена современная пенсионная система РФ и какие отчисления необходимо совершать предпринимателям в социальные фонды

Пенсионное обеспечение сотрудников / под ред. Е. Блискавки.

Коллектив авторов: Гусев А., Сулейманова С., Демидов Д., Земцов А., Ильина С., Клюковский Д., Коваль А., Макаров С., Маторина Т., Пахомов П., Холченко Н.

Оглавление



ЛЕКЦИЯ.....	102
Индивидуальные предприниматели и самозанятое население ...	102
Что считается доходом при расчете пенсионных взносов с 2014 года?.....	103
Организации – юридические лица.	104
Корпоративные пенсионные программы	106
Инструменты корпоративной пенсионной программы	107
Выгоды налогообложения пенсионных взносов	111
Заключение	111



ПАМЯТКА	112
---------------	-----



ТЕСТИРОВАНИЕ	113
--------------------	-----



С 2002 г. в России действует система обязательного пенсионного страхования. В качестве страхователей в ней выступают все работодатели, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации. Застрахованными лицами являются работники по найму либо по гражданско-правовому договору. Обязанности страховщика возложены на Пенсионный фонд РФ.



Индивидуальные предприниматели и самозанятое население также являются полноправными участниками пенсионной реформы и наряду с юридическими лицами обязаны уплачивать страховые взносы в систему пенсионного обеспечения за себя и своих сотрудников.

Плательщиками страховых взносов являются:

- ✓ лица, производящие выплаты и иные вознаграждения физическим лицам
- ✓ организации
- ✓ индивидуальные предприниматели
- ✓ физические лица, не признаваемые индивидуальными предпринимателями
- ✓ индивидуальные предприниматели, адвокаты, нотариусы, занимающиеся частной практикой, не производящие выплаты и другие вознаграждения физическим лицам (самозанятое население).

Ниже мы дополнительно рассмотрим изменения в порядке уплаты страховых взносов для организаций и индивидуальных предпринимателей, которые вступили в силу в 2014 г.

Также следует помнить, что ваше предприятие (как работодатель) или вы лично (как индивидуальный предприниматель) можете участвовать в формировании добровольных пенсионных отчислений для себя и своих сотрудников. Для этого можно воспользоваться специальными корпоративными программами негосударственных пенсионных фондов. О подобных схемах формирования дополнительной пенсии для своих сотрудников и о преимуществах для вас, как работодателя, можно узнать во второй части данного модуля.

Индивидуальные предприниматели и самозанятое население

Индивидуальные предприниматели, главы и члены крестьянских (фермерских) хозяйств, адвокаты и частные нотариусы должны уплачивать страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР) и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС) исходя из стоимости страхового года, которая зависит от минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного федеральным законодательством на начало года, за который уплачиваются страховые взносы.

В соответствии с Федеральным законом от 23.07.2013 №237-ФЗ «О внесении изменений в статью 22 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» и статьи 14 и 16 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» с 2014 г. размер страховых взносов на обязательное пенсионное страхование для индивидуальных предпринимателей, адвокатов, нотариусов и других физических лиц, уплачивающих страховые взносы в фиксированном



размере, чья величина дохода за расчетный период не превышает 300 000 руб., рассчитывается исходя не из двух (как в 2013 г.), а из одного МРОТ.

Такое изменение базы для расчета страховых взносов связано с резким снижением количества ИП после увеличения базы расчета в 2013 г. Число индивидуальных предпринимателей в России за 2013 г. сократилось на 500 тысяч до 3,5 млн человек. Впрочем, по данным Федеральной налоговой службы, из снявшихся с учета ИП налогоплательщиками являлись только 26%; остальные не вели предпринимательскую деятельность.



На з

Таким образом, с новым законом страховые взносы ИП в 2014 г. рассчитываются следующим образом. Предприниматели, которые имеют годовой доход менее 300 тыс. рублей, опираются на следующую формулу:

$$\text{Взносы в год} = \text{МРОТ} \times 12 \text{ месяцев} \times (26\% (\text{ПФ РФ}) + 5,1\% (\text{ФФОМС}))$$

Поскольку в 2014 г. МРОТ увеличен до 5554 рублей, то страховые взносы за 2014 г., исходя из расчетов по приведенной выше формуле, составят 20 727 рублей и 53 копейки.

Предприниматели, которые заработали более 300 тысяч за год, будут платить такую же сумму плюс 1% от доходов дополнительно. Бесконтрольно расти страховые взносы не будут – существует лимит, выше которого они не поднимаются. Предельная сумма взносов в ПФР установлена в 8 МРОТ, а в ФФОМС – в 1 МРОТ. То есть максимум в Пенсионный фонд и ФФОМС нужно будет заплатить:

$$\begin{aligned} \text{Макс. взносы в год} &= 8 \times \text{МРОТ} \times 12 \times 26\% + 1 \times \text{МРОТ} \times 12 \times 5,1\% = \\ &= 142\,026,89 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Из этой суммы 20 727 рублей необходимо заплатить до 31 декабря 2014 г., а ту сумму, что осталась – 121 299 рублей – до 1 апреля 2015 г.

Что считается доходом при расчете пенсионных взносов с 2014 г.

- ✓ У ИП (на общей системе) все достаточно ясно – доходы, которые облагаются НДФЛ
- ✓ У предпринимателей на УСН – доход по УСН без уменьшения на расходы. Таким образом, количество чистой прибыли не важно – считаются только обороты
- ✓ Для ЕНВД-предпринимателей – это вмененный доход
- ✓ Для ИП на патенте региональным законодательством был установлен потенциально возможный доход – его нужно брать в расчет при определении размера страхового взноса
- ✓ Если ИП применяет одновременно несколько систем налогообложения, то и доходы будут суммироваться.



ИП с доходом до 300 тыс. руб. в год	ИП с доходом от 300 тыс. до 12,1 млн руб. в год	ИП с доходом свыше 12,1 млн руб. в год
$5\,554 \text{ руб.} \times 12 \times (26\% + 5,1\%)$	20 727,53 руб. + 1% × (доход от 300 000 до 12 100 000 руб.)	142 026,89 руб. (максимальный размер выплат)
20 727, 53 руб. до 31 декабря 2014 г.	20 727,53 руб. до 31 декабря 2014 г.; от 3 000 до 121 000 руб. до 1 апреля 2015 г.	20 727,53 руб. до 31 декабря 2014 г.; 121 299,36 руб. до 1 апреля 2015 г.

Таблица 1. Пример расчета страховых и медицинских взносов ИП в 2014 г.



Рассчитать годовые взносы в социальные фонды за 2014 г. для ИП в соответствии новым законом:

- ✓ Для ИП с годовым доходом 278 000 рублей
- ✓ Для ИП с годовым доходом 823 000 рублей
- ✓ Для ИП с годовым доходом 14 234 561 рубль

(Ответы и пояснения смотрите в конце модуля)

Организации – юридические лица



С 1 января 2014 г. вступил в силу Федеральный закон от 02.12.2013 № 333-ФЗ «О внесении изменений в статьи 58 и 58.2 Федерального закона «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования», которым внесены изменения в части сохранения на период до 2016 г. тарифа страховых взносов в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации на уровне 2013 г. в отношении большинства плательщиков в размере 30,0% в пределах установленной величины базы для начисления страховых взносов и в размере 10,0% в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации сверх установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов

Предельная величина базы, с которой уплачиваются страховые взносы в систему обязательного пенсионного страхования в размере 10%, в 2014 г. составила 624 тыс. рублей (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.11.2013 №1101 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2014 г.»).

Предельная величина базы, с которой уплачиваются страховые взносы в систему обязательного пенсионного страхования в размере 10%, в 2014 г. составила 624 тыс. рублей (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.11.2013 №1101 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2014 г.»).

С 1 января 2014 г. продлен срок права выбора застрахованными лицами 1967 года рождения и моложе варианта своего пенсионного обеспечения, в частности направления 0%, или 6% индивидуальной части страхового взноса на финансирование накопительной части трудовой пенсии, до 31.12.2015 (за исключением случая, если застрахованное лицо изменило вариант своего пенсионного обеспечения, отказавшись от финансирования накопительной части пенсии и направив указанный выше размер процентов индивидуальной части тарифа страхового взноса на финансирование страховой части трудовой пенсии). Лицам 1967 г. рождения и моложе, в отношении которых с 1 января 2014 г. впервые начисляются страховые взносы на



обязательное пенсионное страхование, предоставлена возможность реализовать право выбора варианта своего пенсионного обеспечения до 31 декабря года, в котором истекает пятилетний период с момента первого начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

В соответствии с частью 2 статьи 33.1. Федерального закона от 15.12.2001 г. №167-ФЗ (в ред. Федерального закона от 04.12.2013 №351-ФЗ) установлены следующие тарифы страховых взносов: в 2014–2016 гг. для страхователей, указанных в подпункте 1 пункта 1 статьи 6 настоящего Федерального закона, за исключением страхователей, указанных в пунктах 4 и 6 статьи 33 настоящего Федерального закона, применяется тариф страхового взноса 22,0 процента (в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов) и 10,0 процента (свыше установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов).

Определение суммы страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию на финансирование страховой части трудовой пенсии (СЧТП) и накопительной части трудовой пенсии (НЧТП) в отношении застрахованных лиц осуществляется Пенсионным фондом Российской Федерации на основании данных индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с выбранным застрахованным лицом вариантом пенсионного обеспечения (0,0 или 6,0 процента на финансирование накопительной части трудовой пенсии) по следующим тарифам:

Тариф страхового взноса	Для лиц 1966 года рождения и старше	Для лиц 1967 года рождения и моложе			
		Вариант пенсионного обеспечения 0,0% на финансирование НЧТП		Вариант пенсионного обеспечения 6,0% на финансирование НЧТП	
		СЧТП	НЧТП	СЧТП	НЧТП
22,0% (в пределах установленной предельной величины)	22,0% на финансирование СЧТП, из них: 6,0% – солидарная часть тарифа; 16,0% – индивидуальная часть тарифа	22,0%, из них: 6,0% – солидарная часть тарифа; 16,0% – индивидуальная часть тарифа	0,0% – индивидуальная часть тарифа	16,0%, из них: 6,0% – солидарная часть тарифа; 10,0% – индивидуальная часть тарифа	6,0% – индивидуальная часть тарифа
10,0% (свыше установленной предельной величины)	10,0% – солидарная часть тарифа	10,0% – солидарная часть тарифа	0,0%	10,0% – солидарная часть тарифа	0,0%

Более подробную информацию о пенсионной реформе и тех изменениях, которые касаются непосредственно сотрудников малого предприятия, можно получить в модуле «Обязательное пенсионное страхование». Рекомендуем руководителю малого предприятия ознакомить своих сотрудников с материалами модуля «Обязательное пенсионное страхование» для лучшего понимания тех изменений, которые происходят в пенсионной системе России в 2014–2016 гг.



Корпоративные пенсионные программы

Современная российская система обязательного пенсионного страхования (ОПС) нацелена на удовлетворение базовых потребностей пенсионеров. Ее целью является формирование пенсии в размере 40% от средней заработной платы в стране.

Корпоративные пенсионные программы являются неотъемлемым дополнением к государственной пенсии, а для работников с высокими доходами могут стать основным источником пенсии. В большинстве развитых стран на пенсии, полностью или частично сформированные работодателем, приходится, в среднем, от 30 до 50% дохода пенсионеров (в Швеции – почти 90%).



Рисунок 1. Источники пенсии в развитых странах

Развитие экономики и увеличение числа работодателей стимулирует развитие трудовых отношений и в нашей стране. Корпоративные пенсионные программы (КПП) являются одним из элементов социально-партнерских отношений между работником и работодателем, которые становятся все более актуальными, общество и государство все чаще уделяют внимание этому вопросу.

КПП, по своей сути, – это программа эффективной мотивации персонала предприятия, а также инструмент долгосрочной кадровой политики и обеспечения стабильности трудовых отношений между работником и предприятием. Такие программы построены на базе долгосрочных стимулов – это отложенные выплаты, позволяющие обеспечить работникам достойный уровень жизни после выхода на пенсию, а предприятию – получить налоговые льготы и низкую текучку кадров.

Можно включить в корпоративную пенсионную программу:

- ✓ Формирование дополнительной негосударственной пенсии сотрудников. Финансирование программы осуществляется за счет взносов компании в негосударственные пенсионные фонды (НПФ) в пользу сотрудников либо за счет совместных (часто равнодолевых) взносов компании и сотрудников. Фонд обеспечивает сохранность и прирост накоплений в течение трудовой деятельности, а также выплачивает средства сотрудникам. Расходы компании и сотрудников в этом случае могут попадать под ряд налоговых льгот
- ✓ Участие в программе государственного софинансирования пенсии. Компания наравне с государством может софинансировать личные взносы сотрудников на свою накопительную часть трудовой пенсии и выступать агентом по перечислению взносов сотрудников, удерживая их из средств заработной платы и перечисляя в Пенсионный фонд России. Эти расходы компании и сотрудников также попадают под налоговые льготы.



Инструменты корпоративной пенсионной программы

Открывая корпоративную пенсионную программу с помощью НПФ, предприятие получает в свое распоряжение два вида счетов – солидарный счет для предприятия и индивидуальные счета для сотрудников (подробнее на схеме ниже). Главное преимущество этой системы – возможность поощрить сотрудника, отложив его право на получение денег до нужного момента. Такой механизм позволяет очень гибко и максимально эффективно управлять денежными потоками в рамках мотивации – в отличие от традиционного премирования, когда однажды выплаченные деньги могут уйти вместе с сотрудником в любой момент.



	Наименование показателя мотивации группы работников		
	Повышение зарплаты	Выплата премии	Пенсионный взнос
Размер мотивационных расходов, руб.	1 000 000	1 000 000	1 000 000
НДФЛ, руб.	130 000	130 000	0
Страховые взносы, руб.	300 000	300 000	0
Налог на прибыль, руб.	0	200 000	0
Целевые взносы в НПФ, руб.	0	0	30 000
Общая сумма расходов работодателя, руб.	1 300 000	1 500 000	1 030 000
Доход работника, руб.	прямой	870 000	-
	отложенный	—	1 000 000
Относительные потери работодателя при увольнении работников, не выполнивших поставленных условий работодателя	1 300 000	1 500 000	0

Таблица 2. Сравнение вариантов повышения мотивации персонала

Как происходит финансирование программы? У предприятия есть выбор из двух вариантов. Первый – стопроцентное финансирование за счет собственных средств. Второй – паритетное финансирование, когда



взносы в пользу сотрудников распределены между предприятием и самими сотрудниками, причем доля предприятия должна быть равной или превышать долю сотрудника.



Пример

Корпоративная пенсионная программа для компании со штатом 100 человек:

- ✓ Условия программы стимулируют сотрудников не прерывать трудовые отношения с компанией в течение, как минимум, 3–5 лет с момента запуска программы
- ✓ 5 лет участия в программе позволяют сотрудникам за счет ежемесячных взносов компании получить в будущем негосударственные пенсии в размере от 20% до 100% текущего заработка в зависимости от категории персонала
- ✓ Программа является дополнительным стимулом к карьерному росту
- ✓ Ежегодные затраты компании на программу составят 6,82% от общего фонда оплаты труда. В сравнении с повышением заработной платы отчисления в НПФ будут на 30% экономичнее за счет отсутствия необходимости уплаты обязательных страховых взносов в ПФР, ФСС, ФОМС.

Цели	Снизить текучесть кадров, стимулировать персонал к долгосрочным трудовым отношениям при условии экономичного увеличения фонда оплаты труда и затрат на обязательные страховые взносы.
Ориентировочные затраты	Компания готова на пятилетний период увеличить расходы на социальные нужды не более чем на 7% от общего фонда оплаты труда, с возможной пролонгацией и увеличением финансирования.
Уплата взносов	Ежемесячно.
Включение в программу	При условии прохождения испытательного срока.
Исключение из программы	При условии увольнения.
Специальные условия	Сотрудник может получить взносы компании исключительно в виде ежемесячных пенсионных выплат продолжительностью не менее 5 лет при достижении пенсионного возраста и при условии работы не менее 3 полных лет с момента включения в программу.
Доход на этапе накопления	10% годовых — условный инвестиционный доход.
Доход на этапе выплат	4% годовых — расчетный (актуарный) инвестиционный доход.



В каком размере будут получать корпоративную пенсию сотрудники?

Категория	Средняя з/п в месяц, руб.	Пол	Численность	Сред. возраст	Срок накопления	Взнос компании по НПО, % от з/п	Пенсия в мес. 5 лет, руб.
Руководство	80 000	М	7	51	9	10	16 432
		Ж	3	46	9	10	16 432
Эксперты	45 000	М	12	40	20	7	18 460
		Ж	17	43	12	7	8 611
Специалисты	25 000	М	21	27	33	5	25 289
		Ж	40	29	26	5	12 977



Пример

Пенсионная программа для компании со штатом 100 человек с участием компании и сотрудников в софинансировании пенсии:

- ✓ Программа может стоить дешевле программы негосударственного пенсионного обеспечения, однако требует личного финансового участия сотрудника
- ✓ Компания теряет право распоряжения личными взносами в пользу сотрудников сразу после уплаты
- ✓ Уплачивая взносы в сумме от 1 000 рублей в месяц в течение 10 лет, сотрудник может получить значительную прибавку к пенсии
- ✓ Программа стимулирует сотрудников к карьерному росту и работе в компании в течение как минимум 5 лет с момента запуска программы
- ✓ Ежегодные затраты компании составят 1,65% от общего фонда оплаты труда. Эти расходы будут учтены при исчислении налога на прибыль, а также будут освобождены от уплаты обязательных страховых взносов в ПФР, ФСС, ФОМС
- ✓ Сотрудники смогут получить социальный налоговый вычет на сумму собственных взносов.

Взносы сотрудников	Сотрудники уплачивают 12 000 руб. в год на свой именной пенсионный счет в течение 10 лет
Взносы компании	До 12 000 руб. в год в течение 5 лет на одного сотрудника в зависимости от категории персонала с возможной пролонгацией и увеличением финансирования
Взносы государства	Равны взносам сотрудников
Уплата взносов	Ежемесячно



Начисление гос. прибавки	Ежегодно
Пенсионные выплаты	Сотрудник может получить взносы компании исключительно в виде ежемесячных пенсионных выплат продолжительностью не менее 5 лет при достижении пенсионного возраста и при условии работы не менее 3 полных лет с момента включения в программу
Доход на этапе накопления	Условный инвестиционный доход – 9,22% годовых (среднегодовая доходность счетов клиентов КИТ Финанс НПФ по обязательному пенсионному страхованию за период 2008–2011 гг.)

В каком размере будут получать корпоративную пенсию ваши сотрудники:

Категория сотрудников	Средняя з/п в месяц	Пол	Численность	Сред. возраст	Срок накопления	Взнос компании по софинансированию	Выплата в месяц 10 лет	Выплата в месяц пожизненно
Руководство	80 000	М	7	51	9	12 000	3 484	1 935
		Ж	3	46	9	12 000	3 484	1 935
Эксперты	45 000	М	12	40	20	8 000	8 922	4 957
		Ж	17	43	12	8 000	4 406	2 448
Специалисты	25 000	М	21	27	33	6 000	26 896	14 942
		Ж	40	29	26	6 000	18 901	10 500

Расчет предусматривает ежегодное реинвестирование полученного дохода, поэтому период накопления играет значительную роль в формировании размера будущей пенсии. Используемый в расчете инвестиционный доход не является прогнозом относительно результатов будущей инвестиционной деятельности и применяется исключительно с целью наглядности примера. Доход от инвестирования пенсионных средств может увеличиваться или уменьшаться, результаты инвестирования в прошлом не определяют доходы в будущем. Государство не гарантирует доходности инвестирования. Необходимо ознакомиться с уставом, страховыми и пенсионными правилами фонда.

Источник: <http://www.kitnpf.ru/corporate/programs/pricing/>



Выгоды налогообложения пенсионных взносов

Корпоративная пенсионная программа в партнерстве с НПФ предоставляет предприятию целый ряд возможностей, которые сделают программу не только эффективной, но и выгодной:

- ✓ Пенсионные взносы работодателя на именные пенсионные счета, не превышающие 12% от суммы затрат на оплату труда, уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль (пп. 16 п. 1 ст. 255 НК РФ)
- ✓ Пенсионные взносы не облагаются страховыми взносами в ПФР, ФОМС, ФСС (пп. 5 п. 1 ст. 9 212-ФЗ).

При этом взносы работодателя, находящиеся на солидарном счете и индивидуальных счетах, продолжают «работать», как если бы они были размещены на депозите: НПФ начисляет на эти средства стабильный инвестиционный доход.

Заключение



*Подведем
итог*

Подводя итоги, можно сказать, что государство планирует создать профессиональные пенсионные системы, которые бы решали финансовые вопросы по выплате долгосрочных пенсий населению. Эта реформа касается ИП и ООО. А в будущем правительство планирует принять и специальный закон о профессиональных пенсионных системах на территории РФ. Также в ходе пенсионной реформы, которая должна полностью завершиться к 2030 г., предусмотрено повышение нагрузки по выплате страховых взносов на ИП.

Но вместе с тем индивидуальные предприниматели и ООО не будут оплачивать страховые взносы по единому установленному тарифу, поскольку в этом случае индивидуальные предприниматели окажутся в худшем положении в сравнении с физическими лицами, работающими в ООО.



Следовательно, предприниматели должны самостоятельно заботиться о том, каким образом они могут обеспечить свое будущее: вкладывать деньги в недвижимость, откладывать на банковский счет или открывать программы добровольного пенсионного обеспечения.

Также предпринимателю стоит задуматься об открытии дополнительных пенсионных программ для своих сотрудников с целью мотивации и удержания персонала.



ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Индивидуальные предприниматели и самозанятое население также являются полноправными участниками пенсионной реформы и наряду с юридическими лицами обязаны уплачивать страховые взносы в систему пенсионного обеспечения за себя и своих сотрудников.

С 2002 г. в России действует система обязательного пенсионного страхования. В качестве страхователей в ней выступают все работодатели, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации. Застрахованными лицами являются работники по найму, либо по гражданско-правовому договору. Обязанности страховщика возложены на Пенсионный фонд РФ.

Страховые взносы ИП в 2014 г. рассчитываются следующим образом:

- Предприниматели, которые имеют годовой доход менее 300 тыс. рублей, опираются на следующую формулу: Взносы в год = МРОТ × 12 месяцев × (26% (ПФ РФ) + 5,1% (ФФОМС)). Поскольку в 2014 г. МРОТ увеличен до 5554 рублей, то страховые взносы за 2014 г., исходя из расчетов по приведенной выше формуле, составят 20 727 рублей и 53 копейки.
- Предприниматели, которые заработали более 300 тысяч за год, будут платить такую же сумму плюс 1% от доходов дополнительно. Существует лимит, выше которого они не поднимаются. Предельная сумма взносов в ПФР установлена в 8 МРОТ, а в ФФОМС – в 1 МРОТ. То есть максимум в Пенсионный фонд и ФФОМС нужно будет заплатить: Макс. взносы в год = 8 × МРОТ × 12 × 26% + 1 × МРОТ × 12 × 5,1% = 142 026,89 руб. Из этой суммы 20 727 рублей необходимо заплатить до 31 декабря 2014 г., а ту сумму, что осталась – 121 299 рублей – до 1 апреля 2015 г.
- Определение суммы страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию на финансирование страховой части трудовой пенсии (СЧТП) и накопительной части трудовой пенсии (НЧТП) в отношении застрахованных лиц осуществляется Пенсионным фондом Российской Федерации на основании данных индивидуального (персонифицированного) учета в соответствии с выбранным застрахованным лицом вариантом пенсионного обеспечения (0,0 или 6,0 процента на финансирование накопительной части трудовой пенсии) по специально рассчитанным тарифам.

Современная российская система обязательного пенсионного страхования (ОПС) нацелена на удовлетворение базовых потребностей пенсионеров. Ее целью является формирование пенсии в размере 40% от средней заработной платы в стране. Корпоративные пенсионные программы являются неотъемлемым дополнением к государственной пенсии, а для работников могут стать отличным источником дополнительной мотивации.

Подробнее об особенностях взаимоотношений малой организации с пенсионной системой России, о правилах формирования личной пенсии предпринимателя и сотрудников компании можно прочитать в модуле «Пенсионное обеспечение сотрудников».



1. С какого года в России действует накопительно-распределительная система обязательного пенсионного обеспечения?

- А. 1993
- В. 2014
- С. 2008
- D. 2002

2. Кто является застрахованными лицами в системе обязательного пенсионного страхования (можно выбрать несколько ответов)?

- А. Работники по найму либо по гражданско-правовому договору
- В. Индивидуальные предприниматели и самозанятое население
- С. Все граждане Российской Федерации

3. Исходя из какой суммы в 2014 г. рассчитываются страховые взносы на обязательное пенсионное обеспечение для индивидуальных предпринимателей?

- А. Один МРОТ
- В. Два МРОТ
- С. Три МРОТ

4. Какова предельная (максимальная) сумма взносов в ПФР для ИП в 2014 г.?

- А. 5 551 руб.
- В. 142 000 руб.
- С. 624 000 руб.

**5. Какова цель современной системы обязательного пенсионного страхования?**

- А. Формирование пенсии в размере 40% от средней заработной платы в стране
- В. Формирование пенсии в размере 100% от средней заработной платы в стране
- С. Формирование пенсии в размере 20% от средней заработной платы в стране

6. Открывая корпоративную пенсионную программу с помощью НПФ, предприятие получает в свое распоряжение:

- А. Индивидуальные счета для работников
- В. Солидарный счет предприятия
- С. Оба типа счетов

7. Пенсионные взносы работодателя на именные пенсионные счета уменьшают налоговую базу по налогу на прибыль, если они:

- А. Не превышают 12% от суммы затрат на оплату труда
- В. Не превышают 24% от суммы затрат на оплату труда
- С. Не превышают 18% от суммы затрат на оплату труда



Правильные ответы

1	2	3	4	5	6	7
D	A, B	A	B	A	C	A

Подсчет результатов

За каждый правильный ответ следует прибавить себе 1 балл. В вопросах, где возможны несколько вариантов ответа, балл добавляется только в случае выбора всех правильных вариантов.



7 баллов (отлично): Поздравляем! Данный раздел успешно освоен. Можно переходить к изучению следующих модулей.



6 баллов (хорошо): Изученная информация достаточно хорошо понята. Перед началом изучения нового модуля рекомендуется еще раз пройти темы, по которым допущены ошибки, и проанализировать разницу неправильных ответов с верными ответами по данным вопросам.



Менее 6 баллов (плохо): Усвоенной и понятой информации недостаточно. Необходимо вернуться к изучению данного модуля и пройти тестирование еще раз.



Ответы и пояснения к задачам модуля

Задание со стр. 104.

Рассчитать годовые взносы в социальные фонды за 2014 г. для ИП в соответствии новым законом:

- ✓ Для ИП с годовым доходом 278 000 рублей
- ✓ Для ИП с годовым доходом 823 000 рублей
- ✓ Для ИП с годовым доходом 14 234 561 рубль

Решение:

- ✓ Для ИП с годовым доходом 278 000 рублей:

$$5\,554 \text{ руб.} \times 12 \times (26\% + 5,1\%) = 20\,727,53 \text{ руб.}$$

- ✓ Для ИП с годовым доходом 823 000 рублей:

$$20\,727,53 \text{ руб.} + 1\% \times (823\,000 \text{ руб.} - 300\,000 \text{ руб.}) = 25\,957,53 \text{ руб.}$$

- ✓ Для ИП с годовым доходом 14 234 561 рубль

$$20\,727,53 \text{ руб.} + 1\% \times (14\,234\,561 \text{ руб.} - 300\,000 \text{ руб.}) = 160\,073,14 \text{ руб.}$$

Это превышает максимальную сумму отчислений в 142 026,89 руб., поэтому ИП будет отчислять 142 026,89 руб.