

Отже, результати апробації методики діагностики СТС на прикладі певних промислових підприємств показали існування суттєвих проблем в її регулюванні. Головними з них можна назвати низький рівень якості трудового життя персоналу та нерациональну організацію праці. Це призвело до незадовільного ставлення працівників до виконуваної роботи, високого рівня плинності кадрів, недостатнього використання інтелектуального потенціалу, низького рівня продуктивності праці. У зв'язку з цим для комплексного вирішення існуючих проблем

необхідно розробити методичне забезпечення формування механізму регулювання СТС промислових підприємств.

Проведене дослідження дозволило вдосконалити методику діагностики стану СТС на основі обґрунтування комплексної системи її оцінки з урахуванням загальних показників виробничо-господарської діяльності підприємства та запропонованих функціональних сфер, яка передбачає структуризацію виявлених проблем (за допомогою методу аналізу ієрархій) і визначення інтегрального показника (на основі факторного та таксономічного аналізу).

Таблиця 2

Результати розрахунку інтегральних показників оцінки стану СТС

Підприємство	Значення показників за 2004 рік									Інтегральний показник за 2004 рік	Інтегральний показник за 2005 рік
	Обсяг виробництва, тис. грн.	Середньорічна вартість основних виробничих фондів, тис. грн.	Фондоозброєність, тис. грн./особу	Фонд робочого часу, людино-годин	Відпрацьовано, людино-годин	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	Середня заробітна плата по підприємству, грн.	Витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструктури, тис. грн.	Розмір матеріальної допомоги та соціальних пілг, тис. грн.		
ДП "Завод електроапаратури"	30153	152622	63,7	4641931	4027422	10124,4	407,44	933,3	190,1	0,3219	0,2804
КП "ХКБД"	8811	29854	66,64	1006240	861047	2170	623,88	4362,2	56	0,3132	0,2707
БАТ "Турбоатом"	240828	468839	89,03	11329241	9749945	27445,5	637,98	1661,7	192,8	0,3394	0,2997
ЗАТ "ХВЗ"	6980,8	19942	22,64	1982943	1549221	4613,1	483,19	136,2	6	0,3142	0,2709
БАТ "Автрамат"	25487	87211	60,86	2690985	2339728	10814,6	736,27	666,9	36,6	0,3172	0,2762
БАТ "Сантехвиробів"	3601,9	8004,9	80,86	214260	181540	470,3	498,57	140,7	3,9	0,3105	0,2672
БАТ "ХТЗ"	203637	710099	87,77	17670585	13825918	35681,7	430,5	7785,6	1219,3	0,3535	0,3225
БАТ "Укрелектромаш"	25747	29541	31,26	1853064	1525044	4491,7	465,56	348,5	42,4	0,5594	0,5663
БАТ "Світло шахтаря"	113827	108548	39,76	4958651	4324145	19125	811,72	2330,8	53,5	0,9399	0,8250

Таким чином, розроблена комплексна методика проведення діагностики внутрішнього стану СТС дозволила здійснити аналіз і виявити проблеми на певних підприємствах. Отримані результати є підставою для подальших розробок, а саме формування рекомендацій, які спрямовані на вирішення проблем функціонування та регулювання СТС для підприємств.

УДК 331.25

Фесенко І. А.

УПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

The article is devoted to the implementation of the corporate pension programme at the enterprise. The author has constructed the algorithm of pension contributions and future pension payments by the corporate pension programme. The technique of accounting the level of future pension payments is developed in the article.

Корпоративне пенсійне страхування як вид недержавного пенсійного забезпечення та один із напрямків посилення соціальної політики держави набуває актуальності в наш час. Організаціями, через які може здійснюватися недержавне пенсійне забезпечення, Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення" визначено недержавні пенсійні фонди, страхові організації та банківські установи. Недержавні пенсійні фонди бувають трьох видів: відкриті, професійні та корпоративні. Серед за-

Література: 1. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий: Пер. с англ. – М.: Радио и связь, 1989. – 316 с. 2. Сафронова Е. Г. Математические методы анализа трудовых ресурсов организации // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2004. – №9. – С. 46 – 60. 3. Крылов Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: Учеб. пособие / Э. И. Крылов, В. М. Власова, И. В. Журавкова. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 272 с. 4. Богиня Д. П. Основы экономики праці: Навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К.: Знання Прес, 2000. – 248 с. 5. Теоретичні основи конкурентної стратегії підприємства: Монографія / За заг. ред. докт. екон. наук, проф. Ю. Б. Іванова, докт. екон. наук, проф. О. М. Тищенко. – Харків: ВД "ІНЖЕК", 2006. – 384 с. 6. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие. – 7-е изд., испр. – Мн.: Новое знание, 2002. – 704 с. 7. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.

Стаття надійшла до редакції
21.05.2007 р.

© Фесенко І. А., 2007

значених установ саме корпоративні пенсійні фонди можна розглядати як оптимальні для створення добровільних, надійних, економічно та соціально ефективних пенсійних систем.

Питання впровадження недержавного пенсійного страхування на підприємстві досліджувалось у теоретичному та практичному аспектах такими вітчизняними і закордонними вченими, як В. Максимчук [1], О. Ткач [2], А. Рибальченко [3], Н. А. Волгін [4], В. К. Єгоров [4], Г. Мак Таггарт [5], М. В. Чекулаєв [6] та ін. Висвітлюючи питання недержавного пенсійного забезпечення, зазначені автори недостатньо уваги приділяють дослідженню питання стосовно впровадження і здійснення на підприємстві пенсійних внесків та пенсійних виплат за корпоративною пенсійною програмою, тому постає істотно нова проблема, яка потребує теоретико-методичних розробок для її вирішення.

Метою статті є теоретико-методичне обґрунтування впровадження та здійснення на підприємстві пенсійних внесків і пенсійних виплат за корпоративною пенсійною програмою.

Недержавне пенсійне забезпечення є додатковим добровільним пенсійним забезпеченням і регулюється Законом України "Про недержавне пенсійне забезпечення". В ньому будуть зацікавлені насамперед працівники з більш-менш високим доходом та підприємства, де заробітна плата теж відносно висока.

На базі законодавства про недержавне пенсійне забезпечення наведемо порівняльну характеристику організацій, через які може здійснюватися недержавне пенсійне забезпечення та яким чином (табл. 1).

Таблиця 1

Порівняльна характеристика недержавних пенсійних установ

Недержавні пенсійні фонди	Страхові організації	Банківські установи
Недержавне пенсійне страхування здійснюється шляхом укладання пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів і вкладниками таких фондів	Недержавне пенсійне страхування здійснюється шляхом укладання договорів страхування довічної пенсії, страхування ризиків настання інвалідності або смерті учасника фонду	Недержавне пенсійне страхування здійснюється шляхом укладання договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб

Серед зазначених установ саме недержавні пенсійні фонди можна розглядати як оптимальні для створення корпоративних пенсійних систем. На відміну від страхових компаній і банківських установ для пенсійних фондів недержавне пенсійне забезпечення громадян є виключним видом діяльності, вони не мають на меті отримання прибутку для його розподілу між засновниками та акціонерами. Мета діяльності недержавних пенсійних фондів – накопичення коштів для виплати пенсій учасникам фонду. Недержавним пенсійним фондам заборонено за законодавством здійснювати інші види діяльності.

В Україні обслуговування недержавного пенсійного фонду проводиться кількома організаціями. Пенсійний фонд є юридичною особою, але свого апарату управління він не має. Управління недержавним пенсійним фондом здійснює рада пенсійного фонду, всю поточну роботу виконує адміністратор, з яким рада пенсійного фонду укладає договір. Кошти зберігаються в банку-зберігачеві, а управляє пенсійними активами компанія з управління активами. Здійснення пенсійних виплат покладено на страхові компанії, а в окремих випадках – на адміністраторів. Отже, недержавне пенсійне забезпечення здійснюється п'ятьма суб'єктами [7].

В Україні в системі недержавного пенсійного забезпечення передбачено три види недержавних пенсійних фондів: відкритий пенсійний фонд, корпоративний пенсійний фонд і професійний пенсійний фонд.

Упровадження системи недержавного пенсійного забезпечення на підприємстві можливе за рахунок створення корпоративного пенсійного фонду. Корпоративний пенсійний фонд – недержавний пенсійний фонд, засновником якого є юридична особа-роботодавець або кілька юридичних осіб-роботодавців та до якого можуть приєднуватися роботодавці-платники. Учасниками цього фонду можуть бути виключно фізичні особи, які перебувають (перебували) в трудових відно-

синах з роботодавцями-засновниками і роботодавцями-платниками даного фонду [1].

При цьому засновниками або роботодавцями-платниками корпоративного пенсійного фонду можуть бути роботодавці – юридичні особи, що провадять свою діяльність беззбитково не менше ніж протягом одного фінансового року, крім випадків реорганізації юридичної особи.

Право участі в корпоративному пенсійному фонді належить усім найманим працівникам юридичної особи, що є засновником або роботодавцем – платником такого фонду. Роботодавець чи профспілка не мають будь-яким чином обмежувати права працівника на участь у корпоративному пенсійному фонді.

Юридичні особи, діяльність яких фінансується за рахунок Державного бюджету України або місцевих бюджетів, мають право бути засновником корпоративного пенсійного фонду або здійснювати пенсійні внески до вже створених пенсійних фондів лише в разі, якщо створення таких фондів чи здійснення пенсійних внесків передбачено законами України або рішеннями відповідних місцевих рад.

Недержавний пенсійний фонд діє на підставі статуту. При створенні корпоративного пенсійного фонду статут затверджується засновниками і погоджується з представниками трудових колективів відповідних юридичних осіб-роботодавців у частині пенсійної схеми [3].

Підприємство, що створює корпоративний фонд, окрім поліпшення рівня пенсійного забезпечення своїх працівників, заохочення до тривалої роботи висококваліфікованих кадрів, має змогу приймати рішення, від яких певною мірою залежить фінансовий стан пенсійного фонду та напрямки інвестування пенсійних активів фонду, через своїх представників у раді фонду. Підприємство в установлених межах може використовувати пенсійні активи як інвестиції у своє виробництво.

Працівники беруть участь у корпоративному пенсійному фонді добровільно. Корпоративне пенсійне страхування здійснюється згідно з умовами пенсійного контракту, що укладається між пенсійним фондом і вкладником. Роботодавець має право встановлювати однаковий відсоток відрахувань пенсійних внесків до пенсійного фонду на користь своїх працівників та від їхньої стажу роботи на підприємстві з установленням однакового відсотка відрахувань пенсійних внесків для кожної визначеної групи працівників. Оскільки сплата пенсійних внесків фізичними особами до корпоративного пенсійного фонду є добровільною, то працівник може відмовитися від сплати цих пенсійних внесків за власний рахунок.

Рада корпоративного пенсійного фонду, яка є єдиним органом управління пенсійного фонду, має право встановити мінімальний розмір пенсійних внесків – 10% мінімальної заробітної плати в розрахунку на один місяць. Максимального розміру внесків за пенсійними схемами недержавного пенсійного забезпечення не встановлено.

Законодавством передбачено податкові пільги як для роботодавців, так і для працівників. Відповідно до Закону України "Про оподаткування прибутку підприємств" до складу валових витрат роботодавця-платника може бути віднесена сума добровільних пенсійних внесків, сплачених ним за власний рахунок на недержавне пенсійне забезпечення його працівника. Сума таких внесків сукупно не може перевищувати 15% нарахованої заробітної плати кожного працівника за рік, а також суми граничної податкової соціальної пільги, установлені на рівні величини прожиткового мінімуму для працездатної особи, помноженої на 1,4 та округленої до найближчих 10 грн. Відповідно до Закону України "Про податок з доходів фізичних осіб" працівники, які здійснюють пенсійні внески на свою користь, отримують право на податковий кредит [1].

При припиненні трудових відносин із роботодавцем працівник, що є учасником корпоративного пенсійного фонду, зобов'язаний розірвати пенсійний контракт із цим фондом. У випадку припинення участі в корпоративній пенсійній програмі або у зв'язку з ліквідацією корпоративного пенсійного фонду належні учасникові фонду пенсійні кошти не можуть бути вилучені вкладниками таких фондів. При цьому він може укласти новий пенсійний контракт з адміністратором будь-якого іншого фонду, укласти договір зі страховою організацією або відкрити в банку

пенсійний депозитний рахунок. Накопичені пенсійні активи учасника фонду передаються до іншого пенсійного фонду, страхової організації або на пенсійний депозитний рахунок банку.

Особливу увагу слід приділити умовам здійснення пенсійних виплат учасникам системи корпоративного пенсійного забезпечення. Адміністратором пенсійного фонду можуть виплачуватися пенсії одноразово та пенсії на визначений строк. Пенсія на визначений строк розраховується, виходячи зі строку не менше як 10 років від початку здійснення першої виплати. Розміри пенсій визначаються, виходячи із сум пенсійних коштів, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника пенсійного фонду, та тривалості пенсійних виплат.

Пенсійний вік, після досягнення якого учасник фонду має право на отримання пенсійної виплати, визначається учасником самостійно і може бути меншим або більшим від пенсійного віку, який дає право на отримання пенсії за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, але не більш ніж на 10 років. У разі набуття учасником пенсійного фонду права на отримання пенсії по інвалідності за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням виплата пенсії за рахунок коштів пенсійного фонду допускається раніше настання зазначеного пенсійного віку.

Одноразова пенсійна виплата здійснюється в наступних випадках:

- 1) медично підтвердженого критичного стану здоров'я або настання інвалідності учасника фонду;
- 2) якщо сума належних учаснику фонду пенсійних коштів на дату настання пенсійного віку учасника не досягає розміру мінімального розміру суми пенсійних накопичень;
- 3) виїзду учасника фонду на постійне проживання за кордон [7].

Пенсійні кошти учасника фонду можуть успадковуватися особою, яка визначена спадкоємцем власника таких коштів. Успадковані пенсійні кошти виплачуються спадкоємцям як одноразова пенсійна виплата.

Державний нагляд у сфері недержавного пенсійного забезпечення передбачає жорстку систему захисту пенсійних активів. Пенсійний фонд не може бути проголошений банкрутом; пенсійні активи відокремлені від активів інших суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення; законодавством чітко визначено повноваження і відповідальність щодо адміністрування пенсійного фонду, управління та зберігання пенсійних активів; встановлено ліцензування діяльності суб'єктів недержавного пенсійного забезпечення та вимоги до розміру їхнього статутного капіталу, який для компанії має бути в розмірі 300 тис. євро, та підтримки власного капіталу на рівні 200 тис. євро протягом здійснення діяльності з адміністрування пенсійних фондів; передбачено вимоги до диверсифікації інвестування пенсійних активів, кваліфікаційні вимоги до працівників у сфері недержавного пенсійного забезпечення та вимоги до програмно-технічного забезпечення для ведення персоналізованого обліку [1].

На рисунку наведено алгоритм за яким, на думку автора, доцільно здійснювати пенсійні внески та пенсійні виплати за програмою корпоративного пенсійного страхування. В цьому алгоритмі конкретизовано, наприклад, нарахування пенсій для працівників, що мають пенсійний вік 50, 55, 60 років. Стаж роботи в компанії, протягом якого будуть здійснюватися пенсійні внески учасниками фонду на свій розрахунковий рахунок, становить 15, 20 та 25 років відповідно до пенсійного віку. Розмір пенсійних внесків було обрано залежно від сум нарахованої заробітної плати, а саме: 30% від мінімальної заробітної плати в розрахунку на 1 місяць при розмірі заробітної плати від 500 до 1 000 грн.; 35% від мінімальної заробітної плати в розрахунку на 1 місяць при розмірі заробітної плати від 1 000 до 2 000 грн.; 45% від мінімальної заробітної плати в розрахунку на 1 місяць при розмірі заробітної плати більше 2 000 грн. Розмір одноразового пенсійного внеску для всіх встановлено однаковий – 200 грн.

Представлений на схемі порядок нарахування пенсій за корпоративною пенсійною програмою передбачає два види пенсійних виплат: одноразова пенсійна виплата та пенсія на визначений строк. Одноразову пенсійну виплату учасник корпоративного пенсійного фонду може отримати в разі медично підтвердженого критичного стану свого здоров'я; визнання учасника фонду інвалідом; у разі, якщо сума належних учаснику фонду пенсійних коштів на дату настання пенсійного віку

учасника не досягає мінімального розміру суми пенсійних накопичень; при виїзді учасника фонду на постійне місце проживання за кордон або смерті учасника фонду.

Підставою для здійснення строкових пенсійних виплат є досягнення пенсійного віку та стажу роботи на підприємстві учасником корпоративного пенсійного фонду.

Згідно з прогнозними розрахунками Національного банку України, мінімальна норма дохідності пенсійних активів на рівні офіційного індексу інфляції складе 12%. Тривалість пенсійних виплат за схемою 1 становить 15 років, за схемою 2 – 20 років, за схемою 3 – 25 років. Очікуваний розмір пенсійних виплат (ПВ) розраховано для трьох схем за умов, наведених у табл. 2.

Таблиця 2

Вихідні дані для визначення розміру пенсійних виплат

Показник	Значення показника		
	схема 1	схема 2	схема 3
1. Пенсійний вік учасника, років	50	55	60
2. Стаж роботи в компанії, років	15	20	25
3. Розмір заробітної плати, грн.	500 – 1000	1000 – 2000	Більше 2000
4. Розмір одноразового пенсійного внеску, грн.	200	200	200
5. Розмір пенсійних внесків, %	30% від мінімальної заробітної плати в розрахунку на 1 місяць	35% від мінімальної заробітної плати в розрахунку на 1 місяць	40% від мінімальної заробітної плати в розрахунку на 1 місяць
6. Мінімальна дохідність пенсійних активів на рівні офіційного індексу інфляції, %	12	12	12
7. Тривалість пенсійних виплат, років	15	20	25

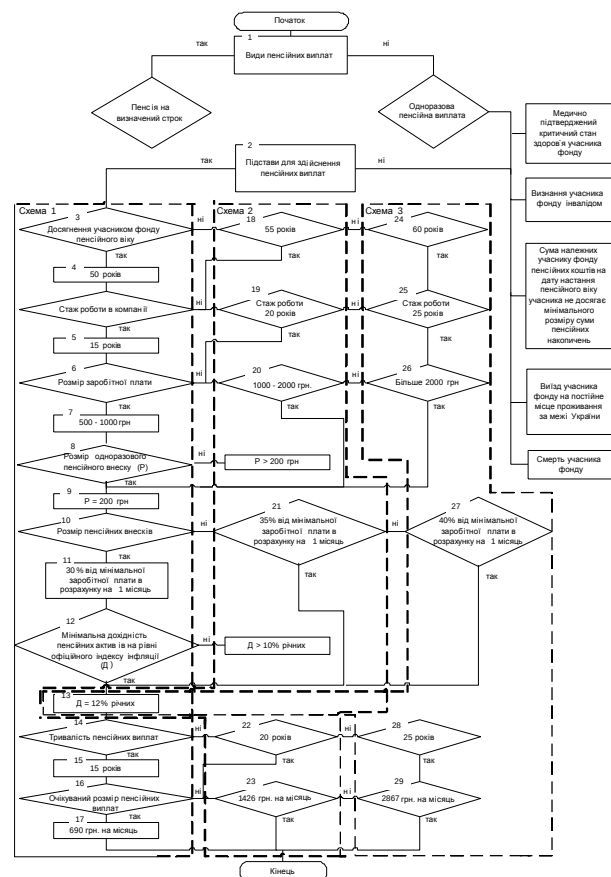


Рис. Алгоритм здійснення пенсійних внесків і пенсійних виплат

Кошти учасників пенсійних фондів у обмеженій кількості підприємство може використовувати для інвестування у своє виробництво. В такому разі умовно можна сказати, що підприємство бере ці кошти в кредит, а таким чином повинно сплачувати відсотки по кредиту. Існує дві форми нарахування відсотків по кредиту: проста та нарахування складних відсотків. При простій формі нарахування відсотків по кредиту відсотки нараховуються тільки на суму початкового внеску. Нархування складних відсотків – відсотки нараховуються не лише на суму початкового внеску, але і на відсотки, нараховані в минулих періодах. Для учасників корпоративного пенсійного фонду більш вигідним є нарахування складних відсотків. Формула розрахунку має наступний вигляд:

$$P_n = P_0(1+r)^n, \quad (1)$$

де P_0 – первісна вартість пенсійних коштів, грн.;

r – норма дохідності;

n – період часу накопичення пенсійних коштів, років.

Методика розрахунку сум пенсійних виплат, що запропонована в даній роботі, передбачає наявність трьох етапів:

Етап 1. Визначення зміни суми одноразового пенсійного внеску стосовно досягнення пенсійного віку ($OB_{зм}$):

$$OB_{зм} = OB_{поч} \times (1+m)^n, \quad (2)$$

де $OB_{поч}$ – сума початкового одноразового пенсійного внеску;

m – мінімальна дохідність пенсійних активів на рівні офіційного індексу інфляції;

n – період часу накопичення пенсійних коштів, років.

Етап 2. Визначення накопиченої суми на рахунок за рахунок щомісячних пенсійних внесків (HC):

$$HC = MЗ \times BB \times (1+m)^n \times CP \times 12, \quad (3)$$

де $MЗ$ – розмір мінімальної заробітної плати, грн.;

BB – відсоток відрахувань від мінімальної заробітної плати, %;

CP – стаж роботи в компанії або період часу, протягом якого працівник здійснював пенсійні внески, років;

12 – кількість місяців в одному році.

Етап 3. Визначення очікуваного розміру сум пенсійних виплат (ПВ):

$$ПВ = \frac{OB_{зм} + HC}{TB \times 12}, \quad (4)$$

де TB – тривалість здійснення пенсійних виплат, років.

Представимо розроблену методику розрахунку сум пенсійних виплат у вигляді табл. 3.

Таблиця 3

Методика розрахунку сум пенсійних виплат

Назва етапів	Формула	Розшифровка до формули
Етап 1. Визначення зміни суми одноразового пенсійного внеску щодо досягнення пенсійного віку	$OB_{зм} = OB_{поч} \times (1+m)^n$	$OB_{поч}$ – сума початкового одноразового пенсійного внеску, грн.; m – мінімальна дохідність пенсійних активів на рівні офіційного індексу інфляції, %; n – період часу накопичення пенсійних коштів, років
Етап 2. Визначення накопиченої суми на рахунок за рахунок щомісячних пенсійних внесків	$HC = MЗ \times BB \times (1+m)^n \times CP \times 12$	$MЗ$ – розмір мінімальної заробітної плати, грн.; BB – відсоток відрахувань від мінімальної заробітної плати, %; CP – стаж роботи в компанії або період часу, протягом якого працівник здійснював пенсійні внески, років; 12 – кількість місяців в одному році
Етап 3. Визначення очікуваного розміру суми пенсійних виплат	$ПВ = \frac{OB_{зм} + HC}{TB \times 12}$	TB – тривалість здійснення пенсійних виплат, років

Розрахуємо очікуваний розмір пенсійних виплат щодо досягнення пенсійного віку учасником корпоративного пенсійного фонду за кожною окремою схемою.

Очікуваний розмір пенсійних виплат за схемою 1 складе:

$$OB_{зм} = 200 \times (1+0,12)^{15} = 1095 \text{ (грн.)}$$

$$HC = (420 \times 0,3(1+0,12)^{15}) \times 15 \times 12 = 124\,140 \text{ (грн.)}$$

$$ПВ = \frac{1095 + 124\,140}{15 \times 12} = 690 \text{ (грн. на місяць)}$$

Очікуваний розмір пенсійних виплат за схемою 2 складе:

$$OB_{зм} = 200 \times (1+0,12)^{20} = 1929 \text{ (грн.)}$$

$$HC = (420 \times 0,35(1+0,12)^{20}) \times 20 \times 12 = 340\,321 \text{ (грн.)}$$

$$ПВ = \frac{1929 + 340\,321}{20 \times 12} = 1\,426 \text{ (грн. на місяць)}$$

Очікуваний розмір пенсійних виплат за схемою 3 складе:

$$OB_{зм} = 200 \times (1+0,12)^{25} = 3\,400 \text{ (грн.)}$$

$$HC = (420 \times 0,4(1+0,12)^{25}) \times 25 \times 12 = 856\,803 \text{ (грн.)}$$

$$ПВ = \frac{3\,400 + 856\,803}{25 \times 12} = 2\,867 \text{ (грн. на місяць)}$$

Розраховані розміри очікуваних пенсійних виплат свідчать про те, що участь у недержавних корпоративних пенсійних фондах працівників надасть їм у майбутньому соціальну забезпеченість. Підприємство, що створить корпоративний пенсійний фонд, окрім поліпшення рівня пенсійного забезпечення своїх працівників, заохочення до тривалої роботи висококваліфікованих кадрів, має змогу покращити фінансовий стан пенсійного фонду та напрямки інвестування його активів, а також отримати економічний і соціальний ефект від впровадження корпоративної пенсійної програми.

Таким чином, автором побудовано алгоритм, який представляє цілісну систему щодо здійснення пенсійних внесків та пенсійних виплат за корпоративною пенсійною програмою підприємства і показує прозорість майбутньої пенсії для окремого працівника.

Розмір пенсійних виплат учасникам корпоративного пенсійного фонду після досягнення ними пенсійного віку визначено за розробленою автором методикою розрахунку сум пенсійних виплат. У даній методиці враховано суму початкового одноразового пенсійного внеску, мінімальну дохідність пенсійних активів на рівні офіційного індексу інфляції, період часу накопичення пенсійних коштів, розмір мінімальної заробітної плати, відсоток відрахувань від мінімальної заробітної плати, стаж роботи в компанії або період часу, протягом якого працівник здійснював пенсійні внески, та тривалість здійснення пенсійних виплат.

Результати представлених досліджень знайдуть своє відображення в корпоративній пенсійній програмі підприємства. Подальший розвиток досліджень у системі корпоративного пенсійного страхування потребує аналізу інвестиційної складової в діяльності корпоративного пенсійного фонду.

Література: 1. Максимчук В. Система недержавного пенсійного забезпечення // Довідник кадровика. – 2005. – №7. – С. 70 – 75. 2. Ткач. О. НПФ: чи можливо розрахувати й гарантувати майбутню пенсію? // Пенсія. – 2004. – №5. – С. 38 – 41. 3. Рыбалченко А. Система негосударственного пенсионного обеспечения начала работы // Пенсионный курьер. – 2005. – №6. – С. 2. 4. Социальная корпоративная политика: проблемы, опыт, перспективы: Учебное пособие / Под общ. ред. Н. А. Волгина, В. К. Егорова. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К^о", 2004. – 1048 с. 5. Чекулаев М. В. Богатый пенсионер: как обеспечить свое будущее сегодня. – М.: Альпина Паблишер, 2003. – 120 с. 6. Мак Таггарт Г. Корпоративные и профессиональные программы // Финансовые услуги. – 2002. – №11 – 12. – С. 31 – 35. 7. Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення" // Бюлетень законодавства і юридичної практики України – 2006. – №1. – 512 с.

Стаття надійшла до редакції
26.06.2007 р.