

able at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191680#0>

4. Praktika primeneniya koncessionnykh soglashenij dlja razvitiya regional'noj infrastruktury v Rossijskoj Federacii [The practice of concession agreements for the development of social infrastructure in Russian Federation]. Available at: <http://pppcenter.ru/analitika/issled.html>

5. Iznos osnovnykh sredstv proizvodstva v Rossii dostig kriticheskogo urovnya [Depreciation of fixed assets in Russia has reached a critical level]. Available at: <http://torgprominfo.com/news/iznos-osnovnykh-sredstv-proizvodstva-v-rossii-dostig-kriticheskogo-urovnya/>

6. Issledovanie «Razvitie gosudarstvenno-chastnogo partnerstva v Rossii v 2015–2016 godah. Rejting regionov po urovnju razvitiya GChP» [Research «Development of public-private partnership in Russia in 2015-2016. Regions rating on the level of public-private partnership development]. Moscow. Associacija «Centr razvitiya GChP». 2016. 36 p.

7. Alekseeva S. Obshhestvennyj transport: i volki cely, i ovcy syty [Public Transport: wolfs are safed, sheeps are fed]. Avtoperevozchik. 2010. No 3(114). Pp. 32-38

8. Birjukov V.V., Kirnichnyj V.Y., Lerman E.B., Teslova S.A.. Avtotransportnye predpriyatija v konkurentnoj srede: faktory i mehanizmy razvitiya [Automobile transport enterprises in competitive environment: factors and development mechanism]. Omsk, 2016. 261 p.

9. Biryukov V.V., Kirnichny V.Y., Lerman E.B., [Priorities of modernization of city passenger transport]. Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniya, 2014, no 1 (15), pp 42-53.

10. Lisovaya A. Omskie deputaty ishhtut puti spaseniya municipal'nogo transporta [Omsk deputies are looking for ways of municipal transport saving]. Komsomolskaja Pravda, 2016, No 45-t (26604-t). p. 12

11. Transport i svjaz Omskoj oblasti v 2014-2015 godah: Stat. sb. [Transport and Communi-

cation of Omsk Region: Statistical digest]. Omsk. 2016. 72 p.

12. Kobec D. Chtoby sohranit' municipal'nyj transport v Omske, vlasti menjajut marshrutnuju set [To keep the municipal transport in Omsk, authorities changed the route network]. Komsomolskaja Pravda, 2016, No 130-ch (26607-ch). p.

Ob organizacii reguljarnyh perevozok passazhirov i bagazha avtomobil'nyim transportom i gorodskim nazemnym jelektricheskim transportom v Rossijskoj Federacii i o vnesenii izmenenij v otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossijskoj Federacii : Federal'nyj zakon ot 13.07.2015 № 220-FZ [About the organization of regular transport of passengers and luggage by road transport and urban land-electric vehicles in the Russian Federation : The federal law from 13.07.2015 № 220-FZ]. Available at: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=182659#0>

*Лерман Евгения Борисовна (Россия, Омск) – доцент кафедры «Экономика и управленческие предприятия» ФГБОУ ВО «СибАДИ» (644080 г. Омск, пр. Мира, 5, e-mail: gsv-73@yandex.ru);*

*Теслова Светлана Анатольевна (Россия, Омск) – доцент кафедры «Экономика и управление предприятиями» ФГБОУ ВО «СибАДИ» (644080 г. Омск, пр. Мира, 5, e-mail: sabogdanova@yandex.ru);*

*Lerman Evgeniya Borisovna (Russian Federatoin) – candidate of economic sciences, associate professor of the department «Economics and management of enterprises». Siberian State Automobile and Highway Academy (SibADI). (644088, Omsk, prospect Mira, 5, e-mail: gsv-73@yandex.ru).*

*Teslova Svetlana Anatolyevna (Russian Federatoin) – candidate of economic sciences, associate professor of the department «Economics and management of enterprises». Siberian State Automobile and Highway Academy (SibADI). (644088, Omsk, prospect Mira, 5, e-mail: sa-bogdanova@yandex.ru).*

УДК 331.104

## **ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ В НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*В.В. Преснякова, С.Н. Марков  
ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ»,  
АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий, Россия, г. Омск*

**Аннотация.** В данной статье рассмотрены проблемы внедрения корпоративных пенсионных программ для негосударственных учреждений высшего профессионального образования. Проанализированы преимущества присущие для работодателей и их сотрудников при использовании системы дополнительного пенсионного обеспечения. Выявлена и обоснована необходимость участия негосударственных пенсионных фондов в разработке корпоративных пенсионных программ с целью разрешения проблем достойного существования работников, достигших пенсионного возраста. На основе проведенного исследования автором предлагается произвести внедрение корпоративных пенсионных программ с целью повышения уровня финансового благополучия профессорско-преподавательского состава при достижении пенсионных оснований, а также приобретения имиджа социально-ориентированного образовательного учреждения, что обеспечит высокий уровень мотивации квалифицированных сотрудников на длительный период времени.

**Ключевые слова:** корпоративные пенсионные программы, негосударственные пенсионные фонды, негосударственные образовательные учреждения высшего образования, мотивация персонала, коэффициент замещения, пенсия, коэффициент замещения.

## **ВВЕДЕНИЕ**

Совершенствование системы пенсионного обеспечения является приоритетным направлением социальной политики любого государства. Необходимость регулирования данной сферы связана с низким уровнем финансового благосостояния населения Российской Федерации при наступлении пенсионных оснований. Уровень пенсионных выплат для большей части населения не соответствует минимальным нормам, утвержденным мировыми стандартами.

В условиях относительно низких размеров государственных пенсий вопрос об обеспечении приемлемого уровня существования сотрудников при достижении ими пенсионных оснований становится актуальным для большинства работодателей, заинтересованных в привлечении высококвалифицированных специалистов. Корпоративные пенсионные программы (далее КПП) становятся одним из факторов повышения уровня конкурентоспособности компаний на рынке труда. Вложенные средства являются инвестициями в человеческий капитал [3, с. ]. Поэтому развитие форм дополнительного пенсионного обеспечения является одним из приоритетных направлений не только социальной политики государства, но и социально-ориентированных работодателей.

При разработке корпоративных пенсионных программ негосударственные пенсионные фонды учитывают особенности каждого хозяйствующего субъекта с учетом специфики его деятельности и установленных им требований. При внедрении корпоративных пенсионных программ в негосударственных образовательных учреждениях высшего

профессионального образования, по мнению авторов, необходимо учесть следующие нюансы:

- к участию в корпоративных пенсионных программах допускаются только штатные сотрудники;
- необходимо учитывать уровень квалификации и стаж работников образовательном учреждении;
- максимальный срок участия в программе составляет 30 лет;
- предусматривается одновременное участие в формировании пенсии работодателя и сотрудников;
- объем перечисляемых средств со стороны сотрудника не должен оказывать существенное влияние на уровень его финансового благополучия в момент перечисления пенсионных взносов;
- предусмотреть добровольное право на участие со стороны профессорско-преподавательского состава в корпоративных пенсионных программах;
- отсутствие значительного объема средств со стороны работодателя на финансирование дополнительного пенсионного обеспечения и др.

## **МЕТОДИКА ВНЕДРЕНИЯ КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ В НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Основной целью внедрения корпоративной пенсионной программы в негосударственных образовательных учреждениях высшего образования является увеличение коэффициента замещения.

При разработке сценариев моделирования КПП предполагается, что общая оценка эффективности программы проводится с точки зрения затрат (взносов) вкладчиков для достижения поставленной социальной цели: назначение заданного размера пенсии участникам при заданных требованиях. При этом не имеет значения, какая пенсионная схема используется НПФ: с установленным размером пенсионных взносов (Defined Contribution — DC) или с установленными выплатами (Defined Benefit — DB).

В рамках данной статьи рассмотрим особенности и методику внедрения корпоративной пенсии для профессорско-преподавательского состава (далее ППС) негосударственных образовательных учреждений высшего образования. При этом для расчета размера корпоративной пенсии будем использовать методику, которую применяют некоторые негосударственные пенсионные фонды, осуществляющие выплаты с солидарного пенсионного счета, рассчитывая величину назначенной работнику корпоративной пенсии.

Расчет показателей определяют по следующим формуле:

$$P_k = 0,4 \cdot Z_{cp} - CP \quad (1)$$

где  $P_k$  – величина назначенной работнику корпоративной части негосударственной пенсии;

$Z_{cp}$  – средний месячный заработок работника за год, предшествующий увольнению в связи с уходом на пенсию;

$CP$  – величина назначенной работнику страховой (страховой и накопительной) пенсии.

Расчет размера суммы средств, выделяемой с солидарного счета и переводимой на именной пенсионный счет сотрудника, производится по формуле:

$$C_k = P_k \cdot 12 \cdot E_p \quad (2)$$

где  $C_k$  – сумма средств, выделяемая с солидарного счета для финансирования корпоративной части негосударственной пенсии;  $E_p$  – средняя продолжительность предстоящей жизни работника при оформлении пенсии (соответствует 240 месяцам, согласно принятой методики расчета продолжительности ожидаемого периода выплаты пенсий, которая ежегодно определяется федеральным законом на основании официальных статистических данных о продолжительности жизни получателей пенсии).

Расчет суммы средств, выделяемой с солидарного счета и переводимой на именной

пенсионный счет работника, заключившего Договор, производится по формуле:

$$C_n = B \cdot K_u \quad (3)$$

где  $C_n$  – сумма средств, выделяемой с солидарного счета и переводимой на именной пенсионный счет работника, заключившего Договор участия в корпоративной пенсионной программе;

$B$  – сумма пенсионных взносов, внесенных работником, заключившим Договор, в истекшем году;

$K_u$  – итоговый коэффициент работника, заключившего Договор участия в корпоративной пенсионной программе.

Расчет итогового коэффициента работника  $K_u$  производится по формуле:

$$K_u = K_b \cdot K_v \cdot K_{ст} \cdot K_d \quad (4)$$

где  $K_b$  – базовый коэффициент долевого финансирования, который определяется аппаратом управления учреждения исходя из финансового положения учреждения и с учетом половозрастного состава работников и замещаемой должности.

$K_v$  – коэффициент возраста работника, учитывающий время, оставшееся работнику до выхода на пенсию по общеустановленному пенсионному возрасту.

Рекомендуемые значения коэффициента  $K_v$  представлены в табл. 1.

Данную методику расчета корпоративных пенсий, автор предлагает использовать для негосударственных образовательных учреждений высшего профессионального образования для профессорско-преподавательского состава. По итогам 2014-2015 учебного года в Российской Федерации функционирует 391 НОУ ВО с численностью профессорско-преподавательского персонала более 28000 человек (Таблица 4).

При этом, в динамике наблюдается снижение численности частных образовательных учреждений. По данным анализируемых периодов за пять лет количество НОУ ВО сократилось на 71 учебное заведение, что становится следствием непрохождения процедуры государственной аккредитации образовательной деятельности. При этом, требования Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки ежегодно ужесточаются, и в перспективе ожидается последующее снижение общего количества образовательных учреждений.

На территории Омской области существен-

Таблица 1

**Значения коэффициента  $K_b$  в зависимости от времени, оставшегося работнику до назначения пенсии по общеустановленному пенсионному возрасту**

Количество лет до назначения пенсии	$K_b$	Количество лет до назначения пенсии	$K_b$
0	5,0	10	1,488
1	4,429	11	1,318
2	3,924	12	1,168
3	3,476	13	1,034
4	3,079	14	0,916
5	2,272	15	0,812
6	2,416	16	0,719
7	2,140	17	0,637
8	1,896	18	0,564
9	1,680	19 лет и более	0,5

*Кст – коэффициент, учитывающий общий стаж работы в учреждении.  
Значения коэффициента Кст представлены в табл. 2*

ных изменений с 2011/2012 учебного года по 2014/2015 учебный год не наблюдается. В исследовании произведен анализ целесообразности внедрения корпоративных пенсионных программ для 8 учреждений и с этой целью произведено анкетирование ППС данных учебных заведений.

В опросе приняли участие 83% сотрудников и согласие на паритетное участие в корпоративных пенсионных программах выразили 82,86% респондентов (Таблица 5). При этом, к основным факторам, побудившим ППС участвовать в корпоративных пенсионных программах относятся: увеличение коэффициента замещения и сохранения за работником права распоряжаться пенсионными накоплениями, сформированными с его участием, при увольнении.

Автором исследования произведен опрос сотрудников аппарата управления образовательных учреждений выбранной совокупности в ходе которого выявлено, что только в одном учреждении руководство согласилось участвовать в корпоративных пенсионных программах (НОУ ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий»)

Для оценки необходимого объема финансирования произведем модельные расчеты, при условии, что численность ППС без учета совместителей составляет 50 человек; средняя заработная плата 26000 рублей, соотношение между мужчинами и женщинами, в зависимости от замещаемой должности, представлена на рис. 1.

Структура распределения участников по времени, оставшемуся работнику до выхода

на пенсию по общеустановленному пенсионному возрасту представлена в табл. 6. При этом, в данной программе закладывается возраст выхода на пенсию для женщин 55 лет, для мужчин 60 лет.

Исходя из представленной ротации, выявлено, что более 32% ППС, воспользуются правом на получения корпоративной пенсии только через 19 и более лет, средний возраст ППС составляет 37 лет.

Так же, автором произведено распределение ППС НОУ ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» в зависимости от стажа осуществления деятельности, что и представлено в табл. 7.

Более 40% сотрудников имеют педагогический стаж до 10 лет. Из представленных данных так же выявлено, что 20% ППС имеют стаж профессиональной деятельности от 11 до 15 лет. При этом данное учебное заведение на рынке образовательных услуг функционирует 20 лет.

Ключевым параметром, влияющим на размер будущей пенсии, является размер дополнительных пенсионных взносов сотрудников в зависимости от получаемой заработной платы. Автором, предлагается устанавливать норматив отчислений, зависящий от замещаемой должности профессорско-преподавательского состава (рис. 2).

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Таким образом, к основным результатам моделирования корпоративной пенсии для



Таблица 2

**Значения коэффициента (К<sub>ст</sub>), учитывающий общий стаж работы профессорско-преподавательского состава в учреждении**

Стаж работы (полных лет)	К <sub>ст</sub>	Стаж работы (полных лет)	К <sub>ст</sub>
3-10	1	26-27	1,551
12-13	1,013	28-29	1,643
14-15	1,031	30-31	1,724
16-17	1,055	32-33	1,795
18-19	1,093	34-35	1,857
20-21	1,153	36-37	1,911
22-23	1,252	38-39	1,959
24-25	1,416	40 и более	2

*К<sub>д</sub> – коэффициент, учитывающий размер зарплаты работника. Значения коэффициента К<sub>д</sub> представлены в табл. 3.*

Таблица 3

**Значения коэффициента (К<sub>д</sub>), учитывающий размер заработной платы**

Размер заработной платы (в средних значениях заработной платы в НОУ ВО)	К <sub>д</sub>
от 0 до 1,5	1,0
2,0	0,99
3,0	0,95
4,0	0,875
5,0	0,75
6,0	0,637
7,0	0,595
8,0	0,562
9,0	0,51
10,0 и более	0,5

ППС НОУ ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» является:

1. Установление размера необходимого ежегодного финансирования для фондирования пожизненной пенсии работников в размере, дополняющем обязательную трудовую пенсию до 40% среднего заработка работника в год, предшествующего выходу на пенсию

2. Сумма пенсионных взносов работников на формирование дополнительной пенсии определяется в зависимости от трех основных факторов: возраста сотрудника, замещаемой должности и количества лет до назначения пенсии

3. Максимальный объем дополнительных взносов, производимых работодателем не превышает 12% от фонда оплаты труда

В зависимости от процента перечисления средств от фонда оплаты труда и периода

участия в КПП существенно изменяется и коэффициент замещения, так например, при участии в программе 30 лет и объеме отчислений 2,5% от заработной платы коэффициент замещения может достигать 15%, а при перечислении 5% - 30%.

Таким образом, автором, представлена модель корпоративного пенсионного обеспечения для профессорско-преподавательского состава негосударственных образовательных учреждений высшего профессионального образования, учитывающая возможность организации и финансирования пенсионной программы, сочетающей приемлемый уровень послетрудового возмещения (40% последнего заработка), предоставляемый всем работникам учреждения и возможность привлечения сотрудников к совместному финансированию пенсий и достижению значительно более вы-

Таблица 4

**Динамика численности НОУ ВО и ППС с 2010 года по 2015 год [4,5]**

Наименование показателя	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Численность негосударственных образовательных учреждений высшего профессионального образования в России	462	446	437	402	391
Численность негосударственных образовательных учреждений высшего профессионального образования в Омской области	9	9	8	8	8
Численность профессорско-преподавательского состава НОУ ВО в России	31981	29203	29208	31110	28204
Численность профессорско-преподавательского состава НОУ ВО в Омской области	357	310	300	401	295
Средняя заработная плата ППС	28973	32189	35879	40428	43215
Средняя заработная плата ППС в Омской области	25467	29847	33412	37042	39542

Таблица 5

**Опрос ППС об участии в корпоративных пенсионных программах**

Наименование НОУ ВО	Численность ППС	Приняли участие в анкетировании	За участие в КПП	Против участия в КПП
НОУ ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий»	50	44	38	6
НОУ ВО Омская гуманитарная академия	43	37	32	5
ЧОУ ВО Омская юридическая академия	98	74	65	9
Омский филиал Московского финансово-промышленного университета «Синергия»	23	20	16	4
НОУ ВО Омский региональный институт	22	19	15	4
НОУ ВО Международный институт экономики и права (Омский филиал)	24	22	17	5
НОУ ВО «Институт радиоэлектроники, сервиса и диагностики»	16	14	10	4
НОУ ВО «Евразийский институт экономики, менеджмента, информатики»	19	15	10	5
Итого	295	245	203	42

соких значений коэффициента замещения. В целом корпоративные пенсионные программы являются наиболее эффективным инструментом поддержания стабильного дохода граждан России при наступлении пенсионных оснований.

**БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Федеральный закон от 07.05.1998 N 75-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О негосударственных пенсионных фондах» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс] /

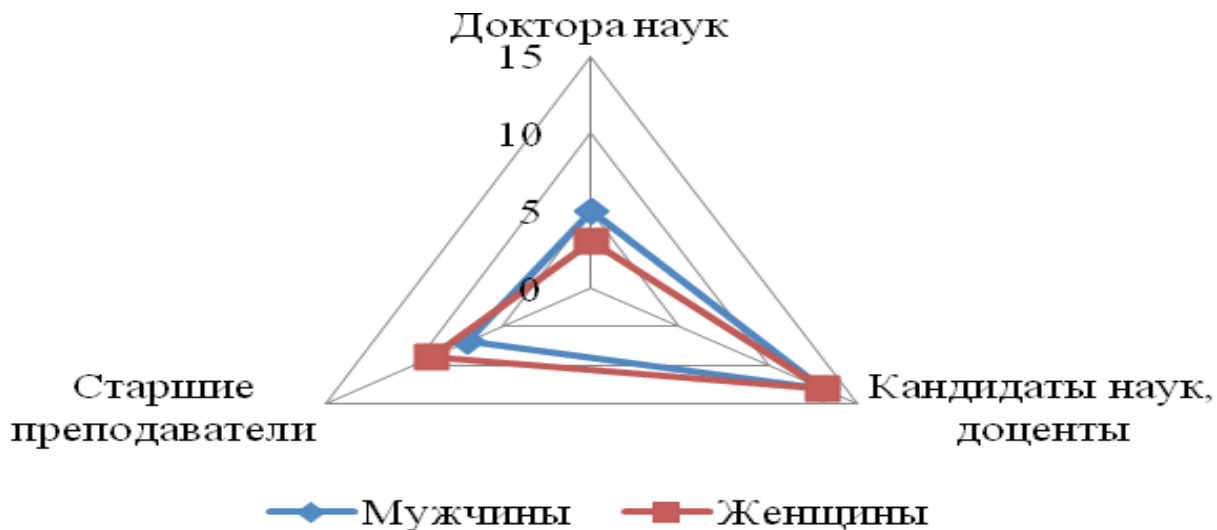


Рис. 1. Соотношение замещающей должности по гендерному признаку

Таблица 6

**Структура распределения участников по времени, оставшемуся работнику до выхода на пенсию по общеустановленному пенсионному возрасту**

Количество лет до назначения пенсии	Численность ППС	Количество лет до назначения пенсии	Численность ППС
0	3	10	-
1	-	11	-
2	-	12	4
3	2	13	4
4	-	14	2
5	1	15	4
6	-	16	5
7	-	17	3
8	-	18	6
9	-	19 лет и более	16

Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

2. Федеральный закон от 24.07.2002 N 111-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «Об инвестировании средств для финансирования накопительной пенсии в Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

3. Федеральный закон от 28.12.2013 N 424-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О накопительной пенсии» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

4. Федеральный закон от 28.12.2013 N 400-ФЗ (ред. от 19.12.2016) «О страховых пенсиях» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

5. Постановление Правительства РФ от 04.11.2003 N 669 «Об уполномочен-

ном федеральном органе исполнительной власти, осуществляющем государственное регулирование деятельности негосударственных пенсионных фондов по негосударственному пенсионному обеспечению, обязательному пенсионному страхованию» (в ред. от 18.09.2014) [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

6. Распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012 N 2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

7. «Основные направления бюджетной политики на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов» [Электронный ресурс] // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

Таблица 7

Распределение сотрудников ППС в зависимости от стажа, лет

Стаж работы (полных лет)	Численность ППС	Стаж работы (полных лет)	Численность ППС
3-10	20	26-27	3
11-13	8	28-29	0
14-15	2	30-31	0
16-17	4	32-33	0
18-19	2	34-35	2
20-21	7	36-37	0
22-23	1	38-39	0
24-25	0	40 и более	1

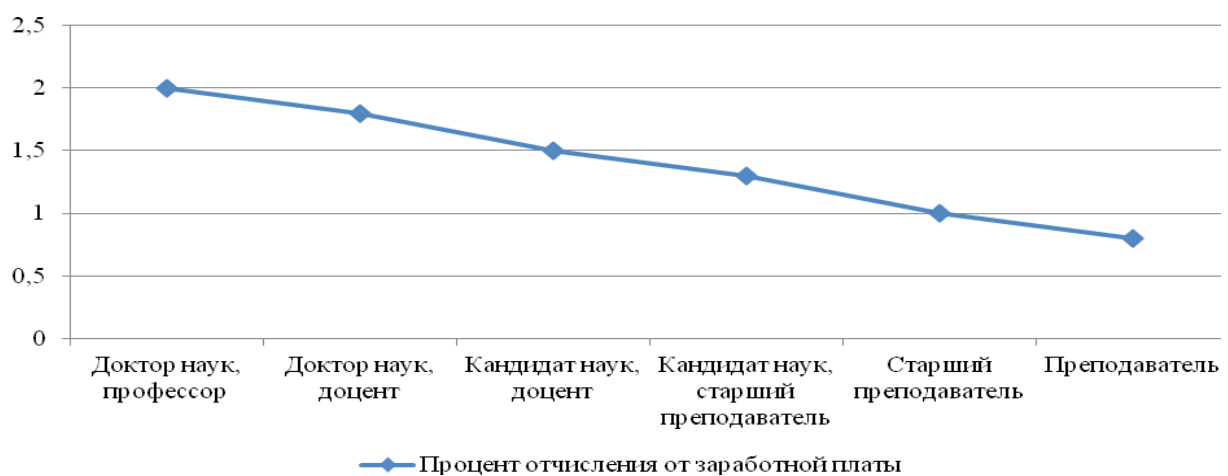


Рис. 2. Значение предполагаемых нормативов отчислений на формирование дополнительной пенсии в зависимости от замещаемой должности

8. Преснякова, В.В. Корпоративные пенсионные программы, как ключевой параметр инвестиционной деятельности организаций / В.В. Преснякова // Вестник Сибирской государственной автомобильно-дорожной академии. – 2014. - № 5 (39).- С. 118-124

9. Российский статистический ежегодник. 2015: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2015. – 728 с. [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/)

catalog/doc\_1135087342078

10. Российский статистический ежегодник. 2014: Стат.сб./Росстат. - Р76 М., 2014. – 693 с. [Электронный ресурс] // Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publicationcatalog/doc\\_1135087342078](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publicationcatalog/doc_1135087342078)

11. Харченко, О.В. Методы и алгоритмы расчета корпоративных пенсионных программ России : дис. ... канд. экон. наук: 08.00.13 / Харченко О.В. — М., 2005. — 175 с.

## EXPERIENCE OF IMPLEMENTATION OF CORPORATE PENSION PLANS IN NON-STATE INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

**Abstract.** In this article problems of implementation of corporate pension plans for non-state institutions of higher professional education are considered. Benefits inherent for employers and their employees are analysed when using system of additional pension provision. Need of participation of non-state pension funds for development of corporate pension plans for the purpose of the problem resolution of worthy existence of the workers who reached a retirement age is revealed and proved. On the basis of the conducted research the author offers to make implementation of corporate pension plans for the purpose of increase in level of financial wellbeing of the faculty in case of achievement of the pension bases, and also acquisitions of image of socially oriented educational institution that will provide the high level of motivation of skilled employees for the long period of time.



**Keywords:** *corporate pension plans, non-state pension funds, non-state educational institutions of the higher education, motivation of personnel, replacement coefficient, pension, replacement coefficient*

**REFERENCES**

1. The federal law of 07.05.1998 N 75-FZ "About non-state pension funds" (in an edition of 21.07.2014) [An electronic resource] / Legal-reference system "Consultant Plus"

2. The federal law of 24.07.2002 N 111-FZ "About investment of means for financing of a funded part of labor pension in the Russian Federation" (in an edition of 21.07.2014) [An electronic resource] / Legal-reference system "Consultant Plus"

3. The resolution of the Government of the Russian Federation of 04.11.2003 N 669 "About the authorized federal executive authority which is carrying out state regulation of activities of non-state pension funds for non-state pension provision, mandatory pension insurance" (in an edition of 18.09.2014) [An electronic resource] / Legal-reference system "Consultant Plus"

4. The order of the Government of the Russian Federation of 25.12.2012 N 2524-p "About the adoption of Strategy of long-term development of pension system of the Russian Federation" [An electronic resource] / Legal-reference system "Consultant Plus"

5. The order of the Government of the Russian Federation of 04.11.2003 N 669 "About the authorized federal executive body performing state regulation of activities of non-state pension funds for non-state pension provision, mandatory pension insurance" (in an edition of 18.09.2014) [An electronic resource] / the Legal-reference system "Consultant Plus"

6. The order of the Government of the Russian Federation of 25.12.2012 N 2524-p "About approval of Strategy of long-term development of the pension system of the Russian Federation" [An electronic resource] / the Legal-reference system "Consultant Plus"

7. "The main directions of the budget policy for 2015 and for planning period of 2016 and 2017" [An electronic resource]//the Legal-reference Consultant system plus

8. Presnyakova V. V. Corporate pension plans as key parameter of investing activities of the organizations / V. V. Presnyakova//Messenger of the Siberian state automobile and road academy. – 2014. - No. 5 (39).-Page 118-124

9. Russian statistical year-book. 2015: Стат. сб. / Rosstat. - M.'s P76, 2015. – 728 pages [An electronic resource]//access Mode: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/)

[rosstat.ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1135087342078](http://rosstat.ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078)

10. Russian statistical year-book. 2014: Стат.сб. / Rosstat. - M.'s P76, 2014. – 693 pages [An electronic resource]//access Mode: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat.ru/statistics/publication\\_catalog/doc\\_1135087342078](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat.ru/statistics/publication_catalog/doc_1135087342078)

11. Harchenko O. V. Methods and algorithms of calculation of corporate pension plans of Russia: yew. ... edging. экон. sciences: 08.00.13 / O. V. Harchenko; науч. hands. Doctor house-keeper.Sciences.The prof. N. M. Abdukeev N. M. — M., 2005. — 175 pages.

*Марков Сергей Николаевич (Россия, Омск) – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Финансы и кредит» ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (644043, г. Омск, ул. Партизанская 6, e-mail: [imarkovsn79@mail.ru](mailto:imarkovsn79@mail.ru)), доцент кафедры «Менеджмент» АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» (644116, г. Омск, ул. 24 Северная, 196/1)*

*Преснякова Виктория Васильевна (Россия, Омск) – старший преподаватель кафедры «Экономика и менеджмент» ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» (644043, г. Омск, ул. Партизанская 6, e-mail: [viktoriya\\_presny@mail.ru](mailto:viktoriya_presny@mail.ru)), старший преподаватель кафедры «Экономика» АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» (644116, г. Омск, ул. 24 Северная, 196/1)*

*Markov Sergey Nikolaevich (Russia, Omsk) is Candidate of Economic Sciences, the associate professor "Finance and the credit" "Financial University under the Government of the Russian Federation" (644043, Omsk, Partizanskaya St. 6, e-mail: [i markovsn79@mail.ru](mailto:i markovsn79@mail.ru)), the associate professor "Management" of "The Siberian institute of business and information technologies" (644116, Omsk, st. 24 Northern, 196/1)*

*Presnyakova Victoria Vasilyevna (Russia, Omsk) is the senior teacher of Economy and Management department "Financial University under the Government of the Russian Federation" (644043, Omsk, Partizanskaya St. 6, e-mail: [viktoriya\\_presny@mail.ru](mailto:viktoriya_presny@mail.ru)), the senior teacher of Ekonomika department of "The Siberian institute of business and information technologies" (644116, Omsk, st. 24 Northern, 196/1)*