

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
Высшая школа экономики и управления  
Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

РАБОТА ПРОВЕРЕНА	ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Рецензент, (ООО «КАБ» финансовый директор)	Зав. кафедрой
_____ Н.А. Шмаков	_____ И.И. Просвирина
«__» _____ 2018 г.	«__» _____ 2018 г.

УЧЕТ И ОЦЕНКА ПЕНСИОННЫХ ПЛАНОВ ПО РОССИЙСКИМ И  
МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА К ВЫПУСКНОЙ  
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ  
ЮУрГУ–38.03.01.2018.910.ВКР

Руководитель ВКР, доцент  
\_\_\_\_\_ Т.Ю. Субботина  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Автор ВКР, студент группы ЭУ-546  
\_\_\_\_\_ Ю.А. Чарина  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Нормоконтролер, старший преподаватель  
\_\_\_\_\_ М.И. Лаврова  
\_\_\_\_\_ 2018 г.

Челябинск 2018

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(национальный исследовательский университет)»  
Высшая школа экономики и управления  
Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита  
Направление подготовки 38.03.01 «Экономика»  
Профиль «Международные стандарты учёта, аудита и финансового  
менеджмента»

“УТВЕРЖДАЮ”  
Заведующий кафедрой,  
д.э.н., профессор  
И.И. Просвирина  
\_\_\_\_\_ 11.12.2017 г.

**ЗАДАНИЕ**  
**на выпускную квалификационную работу**  
**студента**  
Чарина Юлия Андреевна  
группа ЭУ–546.

1 Тема работы: «Учет и оценка пенсионных планов по российским и международным стандартам»  
утверждена приказом по университету от 04.04.2018 № 580

2 Срок сдачи студентом законченной работы 13 июня 2018 г.

3 Исходные данные к работе:

Цель исследования:

Определение порядка учета и оценки пенсионных планов в Российской Федерации в соответствии с требованиями международных стандартов финансовой отчетности.

Теоретическая основа исследования:

Научные исследования, монографии, статьи, методические материалы по вопросам учета и оценки пенсионных планов по международным стандартам и адаптации данной практики в соответствии с РСБУ.

Нормативно-правовая основа исследования:

Международный стандарт финансовой отчетности (IAS 26) «Учет и отчетность по пенсионным планам», Международный стандарт финансовой отчетности (IAS 19) «Вознаграждения работникам», федеральные законы и иные нормативные документы по вопросам пенсионного обеспечения в РФ.

Информационная основа исследования: статистическая информация по теме исследования.

4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:

- дать характеристику современного состояния пенсионной системы РФ;
- выявить проблемы обязательного и негосударственного пенсионного обеспечения в РФ;
- изучить зарубежный опыт пенсионного обеспечения;
- рассмотреть понятие пенсионных планов и их классификацию;
- исследовать порядок учета, оценки и отражения в отчетности информации по пенсионному обеспечению в соответствии с МСФО;
- проанализировать практику и обосновать применение пенсионных планов в РФ;
- определить порядок учета, оценки пенсионных планов в РФ в соответствии с требованиями МСФО.

5 Иллюстративный материал (плакаты, альбомы, раздаточный материал, макеты, электронные носители и др.)

- раздаточный материал;
- презентация в Microsoft Office PowerPoint;
- таблицы и рисунки, отражающие основные данные по содержанию ВКР.

Общее количество иллюстраций – слайдов.

6 Дата выдачи задания – 20.11.2017 г.

Руководитель \_\_\_\_\_ Т.Ю. Субботина

Задание принял к исполнению \_\_\_\_\_ Ю.А. Чарина

## КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка руководителя о выполнении
Обсуждение темы	01.11.2017-10.11.2017	Выполнено
Обсуждение задания	15.11.2017-20.11.2017	Выполнено
Обсуждение плана работы	21.11.2017-11.12.2017	Выполнено
Обсуждение списка литературы	21.11.2017-11.12.2017	Выполнено
Первый раздел	20.03.2018	Выполнено
Второй раздел	10.04.2018	Выполнено
Третий раздел	24.04.2018	Выполнено
Введение, заключение, реферат	04.05.2018	Выполнено
Оформление приложений	04.05.2018	Выполнено
Подготовка доклада, раздаточного материала	20.05.2018	Выполнено
Получение отзыва и рецензии	04.06.2018	Выполнено
Прохождение нормоконтроля	08.06.2018-13.06.2018	Выполнено

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ И.И. Просвирина

Руководитель работы \_\_\_\_\_ Т.Ю. Субботина

Студент \_\_\_\_\_ Ю.А. Чарина

## РЕФЕРАТ

Чарина Ю.А. Учет и оценка пенсионных планов по российским и международным стандартам. – Челябинск: ЮУрГУ, ЭУ-546, 2018. 76 с., 7 табл., 6 рис., библиографический список – 54 наим.

Объект исследования – пенсионные планы как один из способов пенсионного обеспечения работников.

Предмет ВКР – порядок учета и оценки пенсионных планов по российским и международным стандартам.

Цель исследования – определение порядка учета и оценки пенсионных планов в Российской Федерации в соответствии с требованиями международных стандартов финансовой отчетности.

Выпускная квалификационная работа состоит из трех разделов. В первом разделе раскрыто понятие пенсионной системы, рассмотрено ее современное состояние в РФ. Выявлены проблемы обязательного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения в РФ, рассмотрен зарубежный опыт реформирования пенсионной системы. Во втором разделе рассмотрены понятие и классификация пенсионных планов, их учет и оценка в соответствии с МСФО. В третьем разделе рассмотрены различия в учете пенсионных планов и их отражении в отчетности по российским и международным стандартам, приведено обоснование применения пенсионных планов в РФ.

Результаты работы. Обоснована эффективность применения пенсионных планов, определен порядок учета и оценки пенсионных планов в Российской Федерации в соответствии с требованиями международных стандартов финансовой отчетности.

Результаты работы могут быть использованы на российских предприятиях с целью совершенствования бухгалтерского учета пенсионных планов.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
1 ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН.....	11
1.1 Характеристика современного состояния пенсионной системы РФ.....	11
1.2 Проблемы ОПС и НПО.....	17
1.3 Зарубежный опыт реформирования пенсионной системы.....	20
Вывод по разделу один.....	28
2 УЧЕТ И ОЦЕНКА ПЕНСИОННЫХ ПЛАНОВ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ.....	31
2.1 Понятие и классификация пенсионных планов.....	31
2.2 Учет и оценка пенсионных планов в соответствии с МСФО.....	36
Вывод по разделу два.....	42
3 УЧЕТ И ОЦЕНКА ПЕНСИОННЫХ ПЛАНОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ .....	45
3.1 Анализ практики применения пенсионных планов РФ.....	45
3.2 Учет и оценка пенсионных планов в соответствии с РСБУ.....	52
3.3 Обоснование применения пенсионных планов в РФ.....	61
Вывод по разделу три.....	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	65
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	67

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Система пенсионного обеспечения и ее эффективное функционирование – один из актуальнейших и важнейших вопросов, интересующих граждан любой страны. Обеспечение достойной пенсией является важной составляющей стабильного и гармоничного развития общества.

Появившись в 18 веке, пенсионное обеспечение в России осуществлялось изначально в форме государственного материального обеспечения военнослужащих, штатских, должностных лиц. Одним из условий предоставления пенсии считались заслуги перед государством, которые были регламентированы законодательством. Пенсионное обеспечение наемных работников частных компаний было возложено на их владельцев. Позже наряду с системой государственного пенсионного обеспечения в России развивается и система негосударственного пенсионного обеспечения.

В настоящее время в России имеется более развитая пенсионная система, которая после пенсионной реформы 2001 года и включает в себя обязательное пенсионное страхование, государственное и дополнительное негосударственное пенсионное обеспечение. Однако, в последние годы пенсионная система РФ испытывает существенные трудности, а уровень пенсионного обеспечения, несмотря на пенсионные реформы, проводимые Правительством РФ, остается очень низким для жизни.

Решение пенсионного вопроса является одной из важных и приоритетных задач для экономики нашей страны. В связи с этим актуальным является изучение зарубежного опыта реформирования пенсионной системы, в частности реформе, направленной на распределение нагрузки пенсионных выплат по формам, источникам и уровням финансирования. Данная реформа способствовала увеличению охвата населения пенсионными программами и, как следствие, увеличению дохода после окончания трудовой деятельности.

Также актуальным представляется вопрос сближения российской системы учета с международной, так как прозрачная и понятная система пенсионного обеспечения необходима всем будущим пенсионерам.

В настоящее время в международной практике основным стандартом, регламентирующим порядок учета и отражения в отчетности информации по пенсионному обеспечению, является стандарт – МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» и дополняет его МСФО (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам». При этом в отечественном учете подобные стандарты отсутствуют.

Таким образом, весьма актуальным является исследование порядка учета и оценки пенсионных планов в РФ в соответствии с требованиями международных стандартов финансовой отчетности.

Цель исследования – определение порядка учета и оценки пенсионных планов в Российской Федерации в соответствии с требованиями международных стандартов финансовой отчетности.

Задачи исследования:

- 1) дать характеристику современного состояния пенсионной системы РФ;
- 2) выявить проблемы обязательного и негосударственного пенсионного обеспечения в РФ;
- 3) изучить зарубежный опыт пенсионного обеспечения;
- 4) рассмотреть понятие пенсионных планов и их классификацию;
- 5) исследовать порядок учета, оценки и отражения в отчетности информации по пенсионному обеспечению в соответствии с МСФО;
- 6) проанализировать практику и обосновать применение пенсионных планов в РФ;
- 7) определить порядок учета, оценки пенсионных планов в РФ в соответствии с требованиями МСФО.

Объект исследования – пенсионные планы как способ пенсионного обеспечения работников.



Предмет ВКР – порядок учета и оценки пенсионных планов по российским и международным стандартам.

Информационная база исследования – Трудовой кодекс РФ; Налоговый кодекс РФ; Гражданский кодекс РФ; Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», международные стандарты финансовой отчетности и другие нормативные документы.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трёх разделов, заключения, списка используемой литературы.

В первом разделе раскрыто понятие пенсионной системы, рассмотрено ее современное состояние в РФ, выявлены проблемы обязательного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения в РФ, рассмотрен зарубежный опыт реформирования пенсионной системы.

Во втором разделе рассмотрены понятие и классификация пенсионных планов, их учет и оценка в соответствии с МСФО.

В третьем разделе рассмотрена практика применения пенсионных планов в РФ, приведено обоснование их применения, выявлены различия в учете пенсионных планов и отражении их в отчетности по российским и международным стандартам.

Результаты работы могут быть использованы на российских предприятиях с целью совершенствования бухгалтерского учета пенсионных планов.

# 1 ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ РФ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

## 1.1 Характеристика современного состояния пенсионной системы РФ

Под пенсионной системой М.Л. Захаров понимает комплексное образование, регулирующее отношения по формированию соответствующих пенсионных фондов, за счет которых выплачиваются пенсии и осуществляются иные пенсионные выплаты, отношения по материальному обеспечению членов общества пенсиями и иными пенсионными выплатами и отношения по управлению и организации пенсионного обеспечения [52]. В.В. Куценко определяют пенсионную систему как составную часть социального обеспечения, звена защитного механизма, призванное обеспечить эффективное функционирование одного из секторов социальной сферы общества [53].

Рассмотрим классификации систем пенсионного обеспечения. Существует несколько критериев типизации и систематизации пенсионных систем. Одним из таких критериев является роль государства.

Так, в зависимости от соотношения государственного и частного компонентов, можно выделить следующие типы пенсионных систем [46]:

- 1) преимущественно государственная система (преобладание государственного пенсионного обеспечения);
- 2) смешанная система (комбинация государственного и частного пенсионного обеспечения);
- 3) преимущественно частная система (преобладание частного пенсионного обеспечения).

В Российской Федерации преобладает преимущественно государственная система

На рисунке 1 представлены виды пенсий РФ.

Рассматривая сегодня пенсионную систему РФ можно выделить ее составляющие элементы, которые сформировались в результате новой пенсионной реформы:



Рисунок 1 – Виды пенсии в РФ

1) Пенсия по обязательному пенсионному страхованию, теперь имеет вид страховой и накопительной пенсии раньше это были части трудовой пенсии, но после реформы их разделили и определили, как самостоятельные. Деятельность по обязательному пенсионному страхованию осуществляется на основании Федерального закона от 15.12.2001 №167–ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [19].Страховая пенсия, предоставляемая по инвалидности, назначается инвалидам первой, второй, а так же третьей группы

при условии наличия страхового стажа. При этом продолжительность стажа не имеет значения, а так же нет зависимости от времени и причины, по которой наступила инвалидность. Так же не имеет значение, работает ли инвалид в данный момент или нет. Страховая пенсия, предоставляемая в случае потери кормильца, назначается нетрудоспособным членам семьи умершего кормильца, которые являлись его иждивенцами [7];

2) государственное пенсионное обеспечение. Государственная пенсия за выслугу лет может назначаться космонавтам, военнослужащим, чиновникам, и работникам летно-испытательного состава. В случае потери кормильца пенсия назначается нетрудоспособным членам семьи умерших военнослужащих; граждан, которые пострадали вследствие радиационных или техногенных катастроф, космонавтов. Гражданам, которые пострадали в результате техногенных или радиационных катастроф, так же назначается пенсия по старости. На выплату пенсии, предоставляемой государством в случае инвалидности, не влияет факт оплачиваемой трудовой деятельности. Социальная пенсия, предоставляемая по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца назначается нетрудоспособным гражданам, постоянно проживающим в РФ[48];

3) негосударственное пенсионное обеспечение. Деятельность по НПО осуществляется на основании Федерального закона от 07.05.1998 №75–ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» [17]. Под накопительной пенсией понимается ежемесячная выплата пожизненных пенсионных накоплений, сформированных за счет страховых взносов, перечисляемых в фонд работодателями, и дохода от инвестирования данных средств.

НПФ можно охарактеризовать как организацию, чья исключительная деятельность – НПО и ОПС. При этом деятельность по НПО осуществляется фондом на основании лицензии, которая выдается Центральным банком РФ на осуществление деятельности по пенсионному страхованию и обеспечению.

Для того чтобы обеспечить гражданам достойный уровень пенсии, организация работодателей предусматривает страхование своих сотрудников путем заключения договоров на НПО [11]. Требования и положения добровольного негосударственного пенсионного обеспечения обуславливаются соглашениями негосударственного пенсионного обеспечения.

Вкладчиком НПФ может быть как физическое (взносы могут производиться за счёт личных взносов граждан или взносов предприятия), так и юридическое лицо (взносы могут на паритетной основе, представляющей совместные взносы работника и работодателя), являющееся одной из сторон по пенсионному договору и уплачивающее взносы на накопительную часть пенсии в НПФ, что позволяет обеспечить работникам удовлетворительный уровень пенсии.

Участник это физическое лицо, которому должны производиться или производятся выплаты негосударственной пенсии, в соответствии с договором НПО, заключенным между вкладчиком и НПФ.

Застрахованное лицо это физическое лицо, заключившее договор об обязательном пенсионном страховании [23].

Отдельная организация или пенсионный фонд может создаваться для управления пенсионным планом одного работодателя, или учрежденным несколькими работодателями. Он объединяет активы, внесённые различными предприятиями, эти активы используются для выплат вознаграждений работникам, независимо от того, на каком предприятии они заняты. Так же создается для управления планами с установленными выплатами, разделяющими риски между предприятиями, которые находятся под общим контролем (материнское и дочернее). И последний вариант создания для управления совместно управляемыми планами – совокупность отдельных планов разных работодателей. Даёт эффект масштаба, т.е. больше активов. Требования работодателей для выплаты вознаграждений своим работникам могут быть разделены.

Накопительная часть пенсии может формироваться как у граждан 1967 года рождения, так и моложе, но только если до конца 2015 года был сделан выбор в пользу этого вида пенсии [15].

Гражданам до 1967 года рождения, в пользу которых страховые взносы по обязательному пенсионному страхованию, будут начислены работодателем впервые после 01.01.2015 года, предоставляется возможность выбрать один из вариантов пенсионного обеспечения:

- 1) Формировать только страховую часть пенсии;
- 2) формировать и страховую пенсию, и накопительную часть пенсии.

Возможность выбора предоставляется в течение пяти лет с момента первого начисления страховых взносов. Если гражданин не достиг возраста 23 года, указанный период увеличивается до окончания года, в котором ему исполняется 23 года.

У граждан 1966 года рождения и старше пенсионные накопления могут формироваться за счет добровольных взносов по программе государственного софинансирования, либо за счет средств материнского капитала, которые направляются на накопительную часть пенсии. Причем в том случае если гражданин трудоустроен, то страховые взносы на ОПС направляются лишь на формирование страховой пенсии.

Расчет общей суммы накопительной пенсии производится исходя из ожидаемого периода выплаты составляющего 19,5 или 234 месяца. Гражданин может повысить размер накопительной пенсии, если обратиться за назначением пенсии позднее приобретения права на неё.

Рассмотрим, из чего складываются пенсионные накопления. Страховые взносы по ОПС перечисляются по тарифу, равному 22% от фонда оплаты труда работника. Эти 22% могут быть распределены по выбору гражданина двумя способами:

- 1) 6% процентов перечисляется на формирование накопительной части пенсии, а 16% на формирование страховой части пенсии;

2) 22% перечисляется на формирование страховой пенсии.

До реализации данного права выбора, а также для граждан, не воспользовавшихся таким правом, устанавливаются варианты пенсионного обеспечения, предусматривающий направление на финансирование страховой пенсии в полном объеме.

В случае если гражданин захотел отказаться от формирования накопительной пенсии в дальнейшем, то все ранее сформированные пенсионные накопления будут по-прежнему инвестироваться выбранным им страховщиком (ПФР или НПФ) и будут выплачены в полном объеме при обращении гражданина за назначением пенсии. Кроме того, застрахованное лицо по-прежнему вправе распоряжаться указанными пенсионными накоплениями и выбирать, кому доверить управление ими.

Стоит отметить что, начиная с 2014 года, был введен мораторий на формирование пенсионных накоплений, который будет продолжать свое действие вплоть до 2020 года[36]. Мораторий на формирование пенсионных накоплений означает, что те 6% страховых взносов, которые могли бы пойти на накопительную пенсию, направляются на формирование страховой пенсии. Таким образом, в любом случае все страховые взносы, уплаченные работодателем за гражданина, будут участвовать в формировании пенсии в полном объеме[22].

При выборе варианта пенсионного обеспечения необходимо учесть следующие моменты:

1) страховая пенсия увеличивается государством за счет ежегодной индексации;

2) накопительная часть инвестируется на финансовом рынке, выбранном НПФ или управляющей компании, поэтому ее доходность зависит от результатов инвестирования (может быть и убыток).

При этом в случае возникновения убытка выплата гарантируется только сумма уплаченных страховых взносов, пенсионные накопления не индексируются[3].

Право граждан на будущую пенсию устанавливаются в виде индивидуальных пенсионных коэффициентов (баллов). Новый принцип расчета действует с 2015 года. В этом случае, если права на пенсию начали формироваться до введения пенсионных коэффициентов, то они конвертируются в пенсионные баллы и будут учитываться в общей сумме будущей пенсии. Индивидуальный пенсионный коэффициент зависит от суммы начисленных и перечисленных страховых взносов по ОПС и длительности трудового (страхового) стажа[36].

## 1.2 Проблемы обязательного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения

В настоящее время система пенсионного обеспечения основывается на распределении части страховых взносов, уплачиваемых работодателем за своих работников, в пользу текущих пенсионеров. Такая система появилась еще во времена плановой экономики, когда уровень населения оставался высоким. Средняя пенсия составляла примерно в 40 –50% от средней заработной платы и была достаточной для обеспечения минимальных потребностей граждан.

С переходом на рыночную экономику, демографическим спадом, снижением заработных плат, повышением цен, увеличением количества пенсионеров, уровень пенсий опустился до такой степени, при которой невозможно обеспечить минимальные потребности пенсионеров.

Несмотря на пенсионные реформы проводимые Правительством РФ, уровень пенсионного обеспечения остается очень низким для жизни. В скором времени ситуация может измениться в худшую сторону. В 2006– 2007 годах происходило стремительное увеличение нагрузки на пенсионную систему (в связи с выходом на пенсию работников, которые родились во время бума рождаемости после войны), поэтому на фоне ускорения процесса старения населения, необходимы были дополнительные затраты на пенсионное обеспечение.



Тем временем ускорился процесс старения населения, причиной послужило снижение рождаемости, а также высокая смертность, граждан трудоспособного возраста. Во многих регионах России в 2 раза увеличилась смертность по сравнению с количеством родившихся. И в течение ближайших лет тенденции демографического снижения сохранятся[41].

В результате со временем происходит снижение количество работающего населения и повышение пенсионной нагрузки на них. В настоящее время всего на 5 работающих приходится обеспечение своими страховыми взносами пенсии четырех пенсионеров. В следующие 10 лет это соотношение, может приблизиться один к одному, а для нормальной работы пенсионной системы, трое работающих должно распределяться на одного пенсионера [55].

По прогнозу Пенсионного фонда Российской Федерации и Всемирного банка, отношение средней пенсии к средней заработной плате работающих будет снижаться. Так как увеличение налоговой нагрузки не планируются, эксперты прогнозируют, что в случае проведения успешной пенсионной реформы, тем не менее, уровень пенсионного обеспечения снизится из-за экономической и демографической нестабильности [36] .

Причина невысокого уровня пенсии:

- 1) невысокий уровень заработной платы;
- 2) непричастность работодателей и граждан в увеличение взносов в Пенсионный фонд России;
- 3) повышенная нагрузка пенсионной системы из-за большого количества категорий льготных пенсии, выплаты по которым производятся за счет взносов, поступающих за работающее население;
- 4) снижение рождаемости, высокая смертность в трудоспособном возрасте, всё это приводит к снижению количество работающего населения, за счет страховых взносов в которых производится выплата пенсий текущим пенсионерам.

Без глобальных изменений сегодняшняя пенсионная система обеспечения граждан не может остановить снижение уровня пенсии. Возмещение такого падения потребует больших затрат на пенсионное обеспечение.

Социально-экономические и демографические особенности России на сегодняшний день говорят о необходимости изменения пенсионной системы РФ с целью ее большего соответствия возрастной структуре населения и возможностям государственного бюджета. Реформирование пенсионной системы должно обеспечить не только рост материального благосостояния пенсионеров, но также должно предать ей долгосрочную стабильность и относительную финансовую независимость[55].

Рассмотрев проблемы пенсионной системы и причины низкой пенсии, можно сделать выводы, что России необходимо проводить реформирование пенсионной системы по следующим ключевым направлениям:

- 1) повышение устойчивости пенсионной системы;
- 2) повышение соотношения занятых и пенсионеров (коэффициент замещения);
- 3) снижение зависимости пенсионной системы от государственного финансирования и распределение нагрузки пенсионных выплат по источникам (с государственного на частный), уровням (с государственного на личный и корпоративный) и формам (неопределенность в отношении обязательной накопительной подсистемы, необходимость повышения эффективности государственной распределительной подсистемы и развитие добровольной накопительной подсистемы);
- 4) повышение степени охвата работающего населения пенсионной системой (как в рамках обязательной, так и в рамках добровольной системы).

В рамках данной работы рассмотрим, как можно решить некоторые проблем пенсионной системы РФ, основываясь на международном опыте применения пенсионных планов.

### 1.3 Зарубежный опыт реформирования пенсионных систем

Начиная с конца 20-го века, реформирование сложившихся пенсионных систем приобрело массовый характер. Нередкими были попытки реформирования национальных систем пенсионного обеспечения по образцу зарубежных стран. Таким образом, в последнее время, зарубежный опыт также можно выделить в качестве самостоятельного фактора формирования и развития национальных пенсионных систем

Ранее была рассмотрена классификация пенсионных систем по роли государства. Следующим критерием для систематизации пенсионных систем может служить принцип финансирования. В соответствии с данным критерием, выделяют следующие типы (модели) пенсионных систем:

1) распределительные (текущие расходы на выплаты пенсий финансируются за счет текущих, зачастую налоговых, поступлений, а выплаты осуществляются из бюджета или внебюджетных фондов). Суть данного принципа состоит в том, что ответственность за пенсионное обеспечение пенсионеров лежит на экономически активном населении. В распределительной модели, как правило, устанавливается гарантированный уровень пенсии, который зависит от трудового стажа и величины заработной платы (уровень пенсий обычно невысокий, так как основной функцией является защита от бедности). Основным недостатком данной модели является ее уязвимость к демографическим изменениям;

2) накопительные (на счете участника в специализированном фонде формируется капитал в виде отчислений от зарплаты, данный капитал инвестируется, а накопленная сумма с инвестиционным доходом выплачивается в виде пенсии). Накопительная модель (funded system) основана на страховом принципе, т.е выплаты пенсий осуществляются из фонда, сформированного из взносов участников на протяжении их трудовой деятельности. Такая модель дает возможности работникам со средним и высоким уровнями зарплаты активно влиять на уровень своей будущей пенсии. Основным недостатком данная модель

сильно подвержена экономическому фактору, который выражается в риске неэффективности инвестиционного процесса и риске обесценения финансовых активов в результате финансово-экономических кризисов (т.к пенсионные фонды инвестируют привлеченные пенсионные взносы в финансовые активы, стоимость которых зависит от конъюнктуры на финансовых рынках);

3) комбинированные (сочетание элементов распределительной и накопительной систем).

Каждой из моделей свойственны свои собственные риски, следовательно, ни одна из моделей не может быть устойчивой в долгосрочном периоде. Данное теоретическое заключение подтверждается мировой практикой: на сегодняшний день, крайне редко встречаются накопительные либо распределительные модели пенсионного обеспечения в чистом виде. Чаще можно встретить комбинированные системы, сочетающие в себе признаки как накопительных, так и распределительных моделей. При этом важно заметить, что именно государственные распределительные элементы пенсионных систем играют основополагающую роль - именно через них осуществляется основной объем финансирования пенсий в большинстве стран мира[33].

Национальная пенсионная система представляет собой сложную социально-экономическую систему, состоящую из взаимно дополняющих друг друга элементов, или подсистем. Большинство существующих в мире комбинированных пенсионных систем включают в себя три элемента:

1) подсистема государственного пенсионного обеспечения. Данная подсистема представляет собой базовый уровень современной пенсионной системы большинства стран мира. Она призвана гарантировать выплату государственных пенсий, обеспечивающих прожиточный минимум при потере трудоспособности;

2) подсистема государственного пенсионного страхования. Данная подсистема должна обеспечивать достойный уровень дохода, пропорциональный прежнему заработку, при выходе на пенсию. Размер пенсии зависит от величины страховых взносов, отчисленных за период трудовой деятельности;

3) подсистема добровольного пенсионного страхования. Данная подсистема основана на личной инициативе граждан и призвана обеспечивать дополнительный уровень дохода пенсионеров после прекращения трудовой деятельности путем индивидуального накопления средств с использованием специализированных институтов (негосударственных пенсионных фондов, банков, страховых и инвестиционных компаний).

Зачастую первый элемент пенсионных систем носит распределительный характер, второй элемент может быть основан как на распределительном, так и на накопительном принципе или их комбинации. Третий же элемент, в основном, строится на накопительном принципе. Приведенное выше теоретическое обобщение характерно для большинства развитых стран, где найдено наиболее удачное сочетание элементов систем пенсионного обеспечения, а также определена роль государства, предпринимателей и граждан в пенсионном обеспечении.

Рассмотрим опыт реформирования пенсионных систем зарубежных стран состоящих в Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) под новые реалии, которые возникли в результате проявления демографического и финансово-экономического кризисов. На сегодняшний день, пенсионные системы всех стран ОЭСР столкнулись с серьезными вызовами[33].

В этих странах, так же как и РФ наблюдается тенденции к снижению коэффициента рождаемости. Основным негативным последствием старения населения и снижения коэффициента рождаемости является заметный рост отношения лиц пенсионного возраста к числу лиц экономически-активного населения, это и подрывает устойчивость пенсионных систем.

Так же можно заметить высокую активность стран-членов ОЭСР при проведении пенсионных реформ.

Чаще всего пенсионные реформы проводились по следующим направлениям:

1) повышение финансовой устойчивости пенсионных систем (26 государств);

2) введение стимулирующих инициатив по позднему выходу на пенсию и осуществлению сбережений во время работы (22 государства);

3) повышение коэффициента замещения (достаточности пенсионных выплат) (21 государство);

4) распределению нагрузки пенсионных выплат по формам, источникам и уровням финансирования. В 16 государствах были проведены реформы по увеличению охвата населения пенсионными программами.

Краткий обзор конкретных реформ и особенностей пенсионных систем в отдельных странах ОЭСР рассмотрим в таблице 1[33].

Таблица 1 – Пенсионные реформы в отдельных странах ОЭСР

Страна	Реформа
Австралия	Поэтапное повышение пенсионного возраста с 65 до 67 лет к 2023 году. Введение дополнительных стимулов для позднего выхода на пенсию. Повышение ставки отчислений работодателей в обязательную накопительную подсистему с 9% до 9,5% от фонда оплаты труда
Австрия	Поэтапное повышение пенсионного возраста для женщин с 60 до 65 лет к 2033 году, период беременности и воспитания детей включен в трудовой стаж. Существуют ограничения на выплаты пенсий работающим пенсионерам
Бельгия	С 2008 года введена система по пересмотру уровня пенсий каждые 2 года. Проведена отмена бонуса за трудовой стаж (дольше 44 лет) для новых пенсионеров. Повышение минимальных требований по возрасту (с 60,5 до 63 лет) и трудовому стажу (с 38 до 42 лет) к 2019 году для возможности раннего выхода на пенсию. Вводятся ограничения на выплаты пенсий работающим пенсионерам
Канада	Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию
Чили	Введение доплат пенсионерам, у которых был низкий уровень дохода во время трудовой деятельности
Чехия	Поэтапное повышение пенсионного возраста и минимального трудового стажа, в 2013 введена обязательная накопительная пенсия в размере 5% от зарплаты, при этом взносы в распределительную часть снижены на 3 п.п., увеличив общую нагрузку на зарплату на 2 п.п., однако уже в 2014 году было принято решение о ее отмене. Стимулирование позднего выхода на пенсию
Дания	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 67 лет к 2022 году, ужесточение условий раннего выхода на пенсию
Эстония	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 65 лет к 2026 году, с 2009 по 2012 было осуществлено временное приостановление взносов в обязательную накопительную систему

Страна	Реформа
Финляндия	Пенсионные взносы зависят от возраста (5,55% от зарплаты для работников, не достигших 53 лет и 7,05% для работников старше 53 лет). С 2010 года размер вновь начисляемых пенсий был поставлен в обратную зависимость от динамики средней продолжительности жизни после выхода на пенсию за последние 5 лет. Установлен гарантированный минимум пенсии. Осуществляется стимулирование позднего выхода на пенсию
Франция	С 2014 года стартовало поэтапное увеличение минимального трудового стажа до 43 лет, введено поэтапное повышение пенсионного возраста до 63 лет, но возраст, дающий право на получение полной пенсии составит 67 лет к 2022 году. Введено ужесточение условий раннего выхода на пенсию и стимулирование позднего выхода на пенсию
Германия	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 67 лет. Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию
Греция	Пенсионный возраст повышен до 67 лет, но возможен выход на пенсию в 62 года при условии трудового стажа в 40 лет. Установлен максимальный уровень пенсии. С 2014 года индексация производится по формуле $\frac{1}{2} * \text{рост ВВП} + \frac{1}{2} * \text{инфляция}$
Венгрия	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 65 лет к 2022 году. В 2010 году было приостановлено формирование взносов в обязательную накопительную систему, что привело к ее отмене в 2012 году. Взносы были направлены в государственную распределительную систему
Исландия	Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию
Ирландия	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 68 лет к 2028 году. Изменение принципов начисления пенсий
Израиль	Поэтапное повышение пенсионного возраста для женщин с 62 до 64 лет к 2017 году. В 2014 году была повышена ставка взносов в обязательную накопительную систему до 17,5%. Ранний выход на пенсию запрещен, существует стимулирование позднего выхода на пенсию
Италия	Поэтапное повышение пенсионного возраста в соответствии с динамикой продолжительности жизни в возрасте 65 лет. Возраст выхода на пенсию составит к 2019 году 67 лет. С 2011 года установлен механизм гибкого выхода на пенсию в возрасте 62-70 лет. В 2012-2013 годах временно приостанавливалась индексация пенсий. Отменена индексация пенсий, в 6 раз превышающих минимальную. Существует стимулирование позднего выхода на пенсию
Япония	Поэтапное повышение пенсионного возраста для всех видов пенсий до 65 лет к 2025 году для мужчин и к 2030 для женщин. Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию.
Корея	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 65 лет к 2033 году. Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию
Люксембург	Введена автоматическая индексация пенсий в соответствии с показателем стоимости жизни и уровнем роста реальных зарплат. С 2013 года поправка пенсий на уровень роста реальных зарплат возможна лишь в случае профицита пенсионной системы (пенсионные взносы превышают выплаты). Установлен минимальный и максимальный уровни пенсий

Страна	Реформа
Мексика	В случае если трудового стажа к моменту выхода на пенсию недостаточно (меньше 1250 недель), то взамен права на пенсию работник получает единовременную выплату в размере аккумулированных на его счете средств. Если трудовой стаж превышает 1250 недель, но накопленных взносов недостаточно для начисления минимальной пенсии фондом, то взносы передаются государству, которое далее и выплачивает пенсию
Нидерланды	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 67 лет к 2021 году
Новая Зеландия	Введенная в 2007 году система добровольных пенсионных накоплений при государственной поддержке (в виде налоговых льгот) уже включает 67% экономически-активного населения Новой Зеландии. Досрочный выход на пенсию до установленного законом пенсионного возраста невозможен, при этом также не выплачиваются пенсии при продолжении трудовой деятельности после пенсионного возраста
Норвегия	В 2011 году в рамках государственной распределительной системы был введен механизм гибкого выхода на пенсию в возрасте 62-75 лет, который также позволял сочетать работу с получением пенсии. Также была введена система корректировки пенсий в зависимости от фактического уровня продолжительности жизни для конкретной возрастной группы (в основном, речь о продолжительности жизни после выхода на пенсию)
Польша	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 67 лет к 2020 году для мужчин и 2040 для женщин. Поэтапное повышение минимально необходимого трудового стажа до 25 лет к 2020 году для мужчин и 2022 для женщин. С 2014 года активы частных пенсионных фондов переводятся под гос. управление
Португалия	Поэтапное повышение пенсионного возраста в соответствии с ростом продолжительности жизни в возрасте старше 65 лет. С 2012 года временно приостановлена возможность досрочного выхода на пенсию. Осуществляется стимулирование позднего выхода на пенсию
Словакия	С 2017 года вводится поэтапное повышение пенсионного возраста в соответствии с ростом продолжительности жизни в возрасте старше 65 лет. Постепенное повышение роли фактора инфляции и понижение фактора роста зарплат при определении уровня индексации пенсий с 40:60 в 2014 до 0:100 к 2018 году соответственно (с 2018 года индексация будет проводиться исключительно на основании темпов инфляции). Обязательная накопительная система, действовавшая с 2005 года, стала добровольной для новых участников с 2013 года. Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию
Словения	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 60 лет к 2018 году для мужчин и 2020 для женщин при минимальном трудовом стаже в 40 лет. При отсутствии минимально необходимого трудового стажа, возраст выхода на пенсию повышается до 65 лет с 2020 года. Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию.
Испания	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 67 лет к 2027 году, однако, если трудовой стаж превышает 38,5 лет, то выход на пенсию возможен в 65. С 2014 года размер пенсии зависит от соотношения работающих и пенсионеров и соотношения доходов и расходов пенсионной системы. С 2019 года размер пенсии будет учитывать рост продолжительности жизни пенсионеров в возрасте выхода на пенсию. Стимулирование позднего выхода на пенсию



Страна	Реформа
Швеция	Уровень индексации пенсий и самих пенсий зависит от баланса пенсионной системы (индексация зависит от соотношения активов и обязательств). Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию.
Швейцария	Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию. Индексация пенсий на 50% зависит от инфляции и на 50% от роста номинальных зарплат. Обязательная накопительная система функционирует лишь для работников с годовым доходом, превышающим 21 тыс. франков.
Турция	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 65 лет к 2044 году для мужчин и 2048 для женщин
Великобритания	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 67 лет к 2028 году, предложено привязать повышение пенсионного возраста к росту продолжительности жизни. С 2016 года минимальный трудовой стаж увеличен с 30 до 35 лет. С 2012 по 2018 год происходит изменение принципов формирования пенсии для работников со средним и высоким уровнем дохода. Повышается стимулирование позднего выхода на пенсию
США	Поэтапное повышение пенсионного возраста до 67 лет к 2022 году. Ужесточение условий раннего выхода на пенсию, стимулирование позднего выхода на пенсию

Несмотря на все разнообразие пенсионных систем в странах ОЭСР, реформы, представленные в таблице 1, в основном, касались распределительных пенсионных систем и были направлены на снижение государственных обязательств перед пенсионерами.

Показателем качества жизни, после наступления пенсионного возраста можно назвать, коэффициент замещения, который показывает соотношение пенсии к зарплате, выраженное в процентах. Коэффициент замещения может быть рассчитан как отношение пенсии к последней зарплате, к зарплате за 2 последних года работы, либо к средней зарплате за всю трудовую деятельность.

В табл. 2 рассмотрим данные по коэффициентам замещения в зарубежных странах[33].

По данным таблицы 2 можно сделать вывод, что в среднем в странах международной организации экономически развитых стран пенсионеры получают 57,6% от того уровня дохода, который они имели до наступления пенсионного возраста.

Таблица 2– Коэффициент замещения в странах ОЭСР

Страна	Государственное пенсионное Страхование	Обязательное личное пенсионное страхование	Добровольное личное пенсионное страхование	Итого
Австралия	13,5	30,9	н/д	44,5
Австрия	78,1	-	-	78,1
Бельгия	46,6	-	13,3	59,9
Канада	36,7	-	29,3	66,0
Чили	6,8	32,8	н/д	39,4
Чехия	49	н/д	н/д	49,0
Дания	21,5	46,3	н/д	67,8
Эстония	28,5	22,0	-	50,5
Финляндия	55,8	-	-	55,8
Франция	55,4	н/д	н/д	55,4
Германия	37,5	-	12,5	50
Греция	66,7	-	н/д	66,7
Венгрия	58,7	-	н/д	58,7
Исландия	3,4	65,8	н/д	69,2
Ирландия	34,7	-	30,3	65,1
Израиль	11,8	49,3	н/д	61,0
Италия	69,5	-	н/д	69,5
Япония	35,1	-	н/д	35,1
Корея	39,3	-	н/д	39,3
Люксембург	76,8	-	н/д	76,8
Мексика	3,9	21,6	н/д	25,5
Нидерланды	27,1	63,4	н/д	90,5
Новая Зеландия	40,1	-	12,4	52,5
Норвегия	44,0	5,9	н/д	49,8
Польша	43,1	-	н/д	43,1
Португалия	73,8	-	н/д	73,8
Словакия	38,9	23,1	н/д	62,1
Словения	38,4	-	н/д	38,4
Испания	82,1	-	н/д	82,1
Швеция	37,0	19,0	н/д	56,0
Швейцария	23,3	13,9	н/д	40,2
Турция	75,7	-	н/д	75,7
Великобритания	21,6	-	29,8	51,4
США	35,2	-	32,6	67,8
ОЭСР	41,3	н/д	н/д	57,6

Это почти в 1,65 раза выше, чем в России, данный показатель в РФ составляет 35%.

Великобритания, США, Германия, Канада, Бельгия, Ирландия, Новая Зеландия использующие элементы добровольных накопительных пенсионных систем, а также Норвегия, в пенсионной системе которой присутствует как добровольное, так и обязательное личное пенсионное страхование, добиваются существенно более высокого коэффициента замещения за счет использования накопительных систем. В Германии прирост коэффициента замещения составляет 12,5 п.п., а в Канаде 29,3 п.п. В Великобритании и США использование добровольных накопительных систем приводит к росту коэффициента замещения почти в 2 раза – на 29,8 п.п., 32,6 п.п. соответственно, что очень способствует повышению благосостояния пенсионеров. То же самое справедливо и для стран ОЭСР в целом: использование накопительных элементов приводит к росту коэффициента замещения с 41,3% до 57,6% в среднем по странам ОЭСР.

Добровольное личное пенсионное страхование обеспечивает значимый прирост коэффициента замещения в 7 странах. В 12 странах заметную роль в доходах пенсионеров играет также обязательное личное пенсионное страхование. Более чем в половине из рассмотренных стран национальная пенсионная система является комбинированной. Именно такой тип построения пенсионных систем способен предоставлять наиболее приемлемое сочетание финансовой стабильности и уровня выплачиваемых пенсий. Таким образом, можно заключить, что международный опыт однозначно свидетельствует в пользу использования элементов личного пенсионного страхования в дополнение к государственной распределительной подсистеме.

Выводы по разделу один

В настоящее время многие экономисты и ученые занимаются проблемами пенсионного обеспечения, функционирования пенсионной системы Российской Федерации, негосударственных пенсионных фондов, и это является

закономерным и естественным процессом, поскольку пенсионная система является одним из основных элементов социальной защиты населения.

Пенсионная система это комплексное образование, регулирующее отношения по формированию соответствующих пенсионных фондов, за счет которых выплачиваются пенсии и осуществляются иные пенсионные выплаты, отношения по материальному обеспечению членов общества пенсиями и иными пенсионными выплатами и отношения по управлению и организации пенсионного обеспечения

В данном разделе мы рассмотрели структуру пенсионной системы РФ, к ней относятся:

- 1) Государственное пенсионное обеспечение;
- 2) обязательное пенсионное страхование;
- 3) дополнительное пенсионное страхование и обеспечение.

Проанализировали состояние, и выявили проблемы обязательного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения в Российской Федерации, такие как:

- 1) Невысокий уровень пенсии;
- 2) ускоренный процесс «старения» населения;
- 3) снижение количества работающего населения и повышение пенсионной нагрузки на них;
- 4) не развитая система дополнительного негосударственного пенсионного обеспечения.

По коэффициенту замещения в зарубежных странах ОЭСР, определили, что добровольное личное пенсионное страхование обеспечивает значимый прирост коэффициента замещения в 7 странах. В 12 странах заметную роль в доходах пенсионеров играет также обязательное личное пенсионное страхование.

На основании данных мировой статистики, пришли к выводу, что без развития дополнительного НПО существенно улучшить материальное положение пенсионеров невозможно. В большинстве экономически развитых странах пенсия

за счет работодателя и личных накоплений является основной частью доходов пенсионеров. Необходимо развивать негосударственное пенсионное обеспечение, посредством применения зарубежного опыта введения пенсионных планов, как механизм привлечения работодателей и самих работников к созданию достойных условий жизни после окончания трудовой деятельности.

## 2 УЧЕТ И ОЦЕНКА ПЕНСИОННЫХ ПЛАНОВ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ

### 2.1 Понятие и классификация пенсионных планов

По МСФО все обязательства, связанные с пенсионным обеспечением работников, регулируются стандартом МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» и дополняются стандартом МСФО (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам».

Пенсионным планом (схемой, программой) называется совокупность мероприятий, которые определяют способ расчетов по пенсионным взносам и выплатам негосударственных пенсий [29].

На рисунке 2 приведена классификация пенсионных схем. Рассмотрим более подробно типы пенсионных планов.

Планы вознаграждения по окончании трудовой деятельности – схемы вознаграждений, предоставляемые по окончании трудовой деятельности предприятием по соглашению (он содержит определенные условия определения размеров вознаграждения).

Тип пенсионных планов по условиям актуарных расчётов:

1) планы с установленными взносами (DB – DefinedBenefit) на основании таких планов организации осуществляют фиксированные взносы в отдельные предприятия или НПФ и обременяется обязательствами по уплате дополнительных взносов, если активов фонда будет недостаточно для выплаты вознаграждения. Таким образом, обязательства предприятий ограничивается суммы взносов.

Вышеуказанный план может сопровождаться рисками, которые возлагаются на работника. Это может быть актуарный риск, когда вознаграждение будет менее ожидаемого, и инвестиционный риск, когда инвестированных активов будет недостаточно для выплаты вознаграждения;

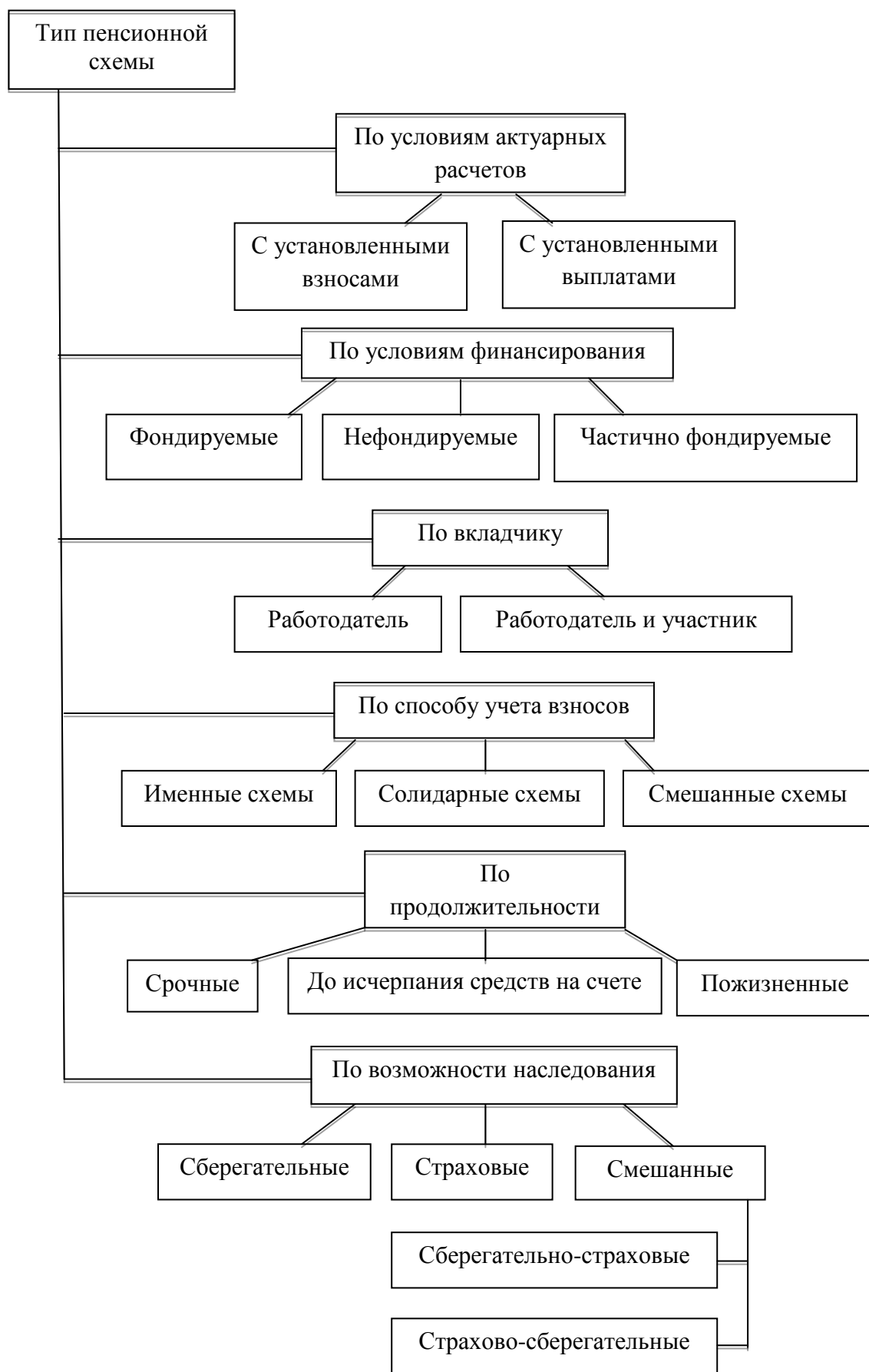


Рисунок 5 – Классификация пенсионных планов

2) планы с установленными выплатами (DC – Defined Contribution) это планы при которых, обязательства предприятия заключается в обеспечении вознаграждения согласованного размера. Здесь же риски будут ложиться на предприятие, и означать, что при актуарном риске – затраты предприятия будет больше ожидаемых, а при инвестиционном риске – инвестированных активов не хватит.

Данные планы требует заключения пенсионного соглашения, в соответствии с которым предприятие предоставляет вознаграждения по окончании трудовой деятельности.

В целом, по мировой статистике чаще используются планы с установленными взносами, по причине удобства использования этого типа программ, а также возможности снижения долгосрочных финансовых рисков.

Так как основная задача пенсионных вознаграждений – это снижение текучести кадров, то по пенсионным планам могут предусматривать некоторые ограничения. Это не вступление работников в план (период ожидания может быть либо по возрасту или по стажу. А так же не возможность распоряжаться заработанными вознаграждениями («вестинг период»: существует понятия «безусловные выплаты» это выплаты, право на получение которых не зависит от продолжения трудовых отношений. Работник может перевести их в другой НПФ, может получить выкупную сумму, может получить пенсию при наступлении пенсионных оснований.)

Типы пенсионных планов по условиям финансирования[47]:

1) фондируемые (funding)– предусматривают перечисление взносов в отдельный фонд, при этом доходы такого НПФ позволят выплачивать сумму пенсионных вознаграждений, которые превысили бы средства, вложенные пенсионерами.

В свою очередь фондируемые схемы делятся на три типа накопительные, страховые и комбинированные;



1.1) накопительные – права на средства, которые внес участник, переходят во время уплаты средств, или спустя некоторое время, по истечении периода распоряжения средствами участников. Вместе с этим НПФ обязуется начислять на пенсионный счет участника инвестиционный доход, который получен от размещения активов НПФ. При накопительных программах одно из условия договора – это возможность его досрочного расторжения. Другим же условием является возможность унаследовать пенсионные накопления, в том случае, если участник умрёт до того, как наступит дата истечения соглашения.

Накопление денежных средств на банковских счетах отличается от накопительной пенсионной схемы тем, что законодательство Российской Федерации предоставляет налоговые льготы для корпоративных пенсионных программ [13;37];

1.2) в страховых пенсионных схемах, в отличие от накопительных, нет условия досрочного расторжения соглашения, также не предусматривается возможность наследования пенсионных накоплений в связи со смертью вкладчика. Пенсионные накопления, которые вносятся вкладчиком и участниками переходят в собственность НПФ, в свою очередь НПФ обязуется выплачивать пожизненную пенсию установленного размера всем тем участникам КПП, которые достигли оснований на получение пенсии;

1.3)комбинированные пенсионные планы – планы НПФ включающие в себя условия как накопительных, так и страховых схем.

В случае возникновения у НПФ обязательства по назначению участнику пожизненной пенсии такая пенсия не может выплачиваться с индивидуальных счетов. В этом случае НПФ должен выбрать 1 из следующих вариантов.

Осуществить покупку у страховой компании за счёт накоплений участника пожизненную ренту.

Объединить счета участников в общий счет резерва пожизненных пенсионных выплат, из средств которого будут выплачиваться пожизненной пенсии, при этом фонд принимает на себя риски смертности и риски доходности.

Либо НПФ может по согласованию с предприятием – вкладчиком отнести риски смертности и доходности к бедующим убыткам или доходам по солидарному пенсионному счету вкладчика;

2) нефондируемые (PAYG – payasyougo) такие схемы чаще всего не создают финансового резерва, а значит, устойчивость их работы целиком зависит от финансового положения учредителя, то есть от текущих пенсионных взносов.

Типы пенсионных планов по способу учета взносов:

1) именные схемы – предприятие само определяет размер пенсионных взносов в пользу сотрудников, которые могут различаться в зависимости от уровня оплаты труда и должностей. Перечисленные средства персонифицированы, то есть учитываются на именных пенсионных счетах конкретных сотрудников. Как правило, в такой программе предприятие теряет право на распоряжение собственными взносами сразу после уплаты, а сотрудник получает отложенное право на взносы компании, которое он сможет получить исключительно в виде пенсионных выплат по достижению пенсионного возраста;

2) солидарные схемы – предприятия перечисляют в фонд пенсионные взносы, которые учитываются на солидарном, то есть общем счете компании, и не персонифицированы. Право распоряжения средствами остается за компаниями. С наступлением у сотрудников пенсионных оснований и при соблюдении им специальных условий договора, вы даете фонду распоряжение о расчёте назначения выплаты. Необходимый объем средств переводится с солидарного счета на именной пенсионный счет сотрудника, с которого впоследствии производится выплата пенсии[31].

Типы пенсионных планов по продолжительности выплат:

1) срочные – выплаты по данным схемам производится в течение определенного периода времени;

2) до исчерпания средств на счете – выплаты в установленном размере производится до тех пор, пока на счёте есть деньги;

3) пожизненные – выплаты производятся до смерти участника;

Типы пенсионных планов по возможности наследования:

1) сберегательные (срочные, на установленный период, либо до исчерпания средств) планы подразумевают выплату пенсий в течение установленного срока. Такой пенсионной схемой предусматривается наследование или правопреемство средств пенсионных накоплений, оставшиеся на счете участника, в случае его смерти;

2) страховые (пожизненные) планы, предоставляют собой пожизненную выплату пенсии. В такой схеме не предусматривается наследование или правопреемство;

3) смешанные планы включают в себя сочетания страховой сберегательной схемы. Наследование или правопреемство по таким схемам чаще возможно только в период накопления.

Взносы, которые поступают в банк, помещают в ценные бумаги с тем, чтобы получать устойчивый инвестиционный доход. С наступлением пенсионного возраста клиент каждый месяц получает выплаты из «заработанной» им пенсии, сумма этой выплаты зависит от той схемы, которая была выбрана.

## 2.2 Учет и оценка пенсионных планов в соответствии с МСФО

Правила учета и отражения в отчетности обязательств по пенсионным планам в финансовой отчетности регламентируются стандартом МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам»[30] и дополняется МСФО (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам» [29].

Вознаграждение работникам – это все способы возмещения, предоставляемые предприятием работникам в обмен на услуги, оказанные работниками, или после расторжение трудового договора. Вознаграждение работникам включает вознаграждение, предоставленные работникам и иждивенцам работников, путем выплат в пользу непосредственно работников, иждивенцев, или других лиц (например, страховой организации, пенсионные фонды).

Вознаграждения работникам включают:

1) краткосрочные вознаграждения это вознаграждения, кроме выходных пособий, выплата которых в полном объёме ожидается до истечения 12 месяцев после окончания отчетного года, в котором оказаны услуги (например, зарплата, взнос на социальное обеспечение, ежегодные отпуска и больничные, которые оплачивает предприятие, участие в прибыли, премии, не денежные льготы, такие как служебное жильё и оплата связи);

2) вознаграждения по окончании трудовой деятельности это пенсии, страхование жизни, медицинское обслуживание по окончании трудовой деятельности

3) другие долгосрочные вознаграждения это отпуска за выслугу лет, выплаты к юбилеям в связи с выслугой лет;

4) выходные пособия это вознаграждение в обмен на расторжение трудового соглашения.

Рассмотрим, как происходит оценка заработных пенсионных вознаграждений.

Величина пенсионных вознаграждений определяется по формуле, установленной планом. Обычно формула зависит от стажа и последней зарплаты (средней зарплаты). Точная сумма всех пенсионных вознаграждений может быть определена при единовременной выплате в момент выхода работника на пенсию, а при пожизненных в момент смерти.

Проблема заключается в оценке общей суммы заработных вознаграждений и в её распределении по периодам работы, так как оказание услуг работниками увеличивает заработанное пенсионное возмещение и обязательства по их уплате. Для оценки вознаграждений и обязательства используют актуарные расчеты, основанные на применении математических и статистических методов.

Актуарные допущения это расчетная оценка предприятий в некоторых неопределённых параметрах.

Существует две группы актуарных допущений:

1) Демографические, они основаны на демографической статистике и данных кадровой службы организации, такие как смертность, текучесть кадров, доли участников, которые выберут разные формы оплаты, предусмотренные планом;

2) финансовые они основаны на рыночных прогнозах по окончании отчётного периода. Прогнозы проводятся для всего периода, в котором должны быть исполнены обязательства, такие как будущая зарплата и ставка дисконтирования.

Определённые ставки дисконтирования проводятся на основании показателей рыночной доходности высококачественных корпоративных облигаций в одной и той же валюте и с одним и тем же сроком погашения; при отсутствии развитого рынка облигаций используют рыночную доходность государственных облигаций, при отсутствии облигации с длительным сроком погашения текущие рыночные ставки экстраполируются по кривой доходности. Актуарные допущения должны быть справедливыми и взаимно совместными (должны учитывать взаимосвязь между инфляцией, ростом зарплаты, а также ставкой дисконтирования).

Актуарные оценки должны проводиться с достаточной регулярностью, чтобы величина, которая признана в отчётности, существенно не отличалась от величин, определенных на конец года на основе актуальных оценок. Приветствуется, но не требуется привлечения актуариев. В Российской Федерации 55 % организация актуариев не привлекают.

МСФО 19 требует применения конкретного способа актуарных расчетов, этот метод прогнозируемой условной единицы. В данном методе рассматривается каждый период работы как базис для права на дополнительную условную единицу вознаграждения. Учитывает ожидаемые общий объем работы (стаж) ожидаемый уровень зарплаты перед выходом на пенсию (актуарные допущения)[30].

Сумма вознаграждения распределяется по периодам работы по формуле, установленные планом, например, фиксированный % каждый год. Если оказание работником услуг в более поздние годы приведет к существенно более высокому вознаграждению, то оно (вознаграждение) распределяется равномерно с момента,

когда работник впервые получил право на вознаграждение (вступил в план), до момента, когда права работника на получение всех существенных вознаграждений не зависит больше от будущей работы (перестает увеличивать заработанное вознаграждение).

Общая сумма заработной платы награждение рассчитывается по формуле 1:

$$B(x)=(x-a)/(R-a)*p, \quad (1)$$

Где  $B(x)$ – общая сумма вознаграждения;

$x$  – возраст работника на начало отчётного периода;

$a$  – возраст работника с начала приобретение пенсионных прав;

$R$  –возраст, с которого дальнейшая работа не увеличивает вознаграждение например пенсионный возраст или другой возраст, который был оговорен планом

$p$  –расчётная(прогнозируемая) величина вознаграждения которая будет заработана работникам к возрасту  $R$  , в течение всего ожидаемого стажа  $R-a$ .

Если единовременная выплата,  $p$  равняется единой единовременной выплате. Если пенсия пожизненная, то  $p$  – актуарная дисконтированная стоимость пожизненной пенсии

Ежегодная сумма заработанных вознаграждений рассчитывается по формуле 2:

$$b(x)=p/(R-a), \quad (2)$$

где  $b(x)$  – ежегодная сумма заработанных вознаграждений;

$p$  – актуарная дисконтированная стоимость пожизненноq пенсии;

$R-a$  – прогнозируемый стаж.

Далее рассмотрим учет пенсионных планов с установленными выплатами [54]:

1) Определение приведенной стоимости обязательств пенсионного плана.

Приведенная стоимость обязательств - это приведенная стоимость ожидаемых будущих выплат, связанная с услугами работников, оказанных в текущем и прошлых периодах для исполнения обязательств. Это актуарная стоимость выплат в размере  $B(x)$  через  $(R-x)$  лет. Когда происходит оценка обязательств, то учитывается вероятность того, что некоторые работники могут не удовлетворять условиям получения вознаграждения [32].

Стоимость обязательств пенсионного плана (ДВО) рассчитывается по формуле 3:

$$ДВО(x) = v \dots \dots \dots \quad (3)$$

где ДВО – стоимость обязательств пенсионного плана;

$u$  – возраст;

$L, xL$  – число людей с возрастом  $u$  и  $x$ , которые остались совокупности работников предприятия представлена из таблицы службы (отношение этих значений показывает вероятность того, что работник не уволиться в данный период);

$v$  – коэффициент дисконтирования.

Стоимость услуг текущего периода это увеличение приведенной стоимости обязательств в результате оказания работникам услуг в текущем периоде. Это актуарная современная стоимость выплаты в размере  $b(x)$ . Обычно признаются в конце периода, но рассчитывается по актуарным допущениям на начало периода.

Стоимость услуг текущего периода рассчитывается по формуле 4:

$$SCC(x) = \dots \dots \dots \quad (4)$$

Актуарные прибыли и убытки признаются в прочем совокупном доходе и возникают в результате:

1) корректировок на основе опыта (различие между актуарными допущениями и тем, что в действительности произошло);

2) изменения в актуарные допущения (глобальные условия изменились).

Изменения актуарных прибылей и убытков разбиваются:

1) расчёт финансовых допущений;

2) ещё демографические допущения;

3) корректировки на основе опыта.

2) Определение справедливой стоимости активов плана.

Активы планы могут включать в себя активы НПФ долгосрочного вознаграждения сотрудников, а также страховые полисы, которые соответствуют требованиям. Активами, входящими в фонд долгосрочного вознаграждения работников являются все активы, кроме тех, которые не подлежат передаче финансовых инструментов, выпущенных отчитывающимся предприятием, которое принадлежит фонду, юридический независимому от отчитывающегося предприятия (отдельное юридическое лицо), существующего исключительно для выплаты вознаграждения работникам, и которые могут быть использованы только для выплат, не предоставляются кредиторам отчитывающегося предприятия даже при банкротстве и не возвращаются предприятию, кроме случаев, когда оставшиеся активы достаточны или как компенсация за выплаченные вознаграждения работникам.

Активы планом не включают не уплаченные взносы и уменьшается на сумму обязательств фонда, не связанные с выплатой вознаграждений. Например, обязательства по основной деятельности, по произведенным финансовым инструментам.

Доход на актив плана это проценты, дивиденды и другая выручка от активов за вычетом затрат на управление активами и налогов.

Доход по процентам по активам плана - это справедливая стоимость активов, умноженная на ставку дисконтирования по состоянию на начало года с



учетом любых изменений активов в результате внесения взносов и выплаты и вознаграждений.

Разница между доходами по процентам и доходами на активы включаются в переоценку, и относится на прочие совокупный доход.

Стоимость активов плана рассчитывается по формуле 5:

$$PA = \dots\dots\dots (5)$$

где RPA – фактический доход на активы;

C– фактические взносы работодателей и работников;

BP – выплаты;

S– расчёты.

Раскрытие информации по плану с установленными выплатами происходит следующим образом.

Даются характеристики пенсионных планов и связанные с ним риски.

Приводится объяснение сумм, предоставленных в отчётности по пенсионным планам с установленными выплатами (приводятся сверка остатков на начало и конец периода), также должны быть представлены классы активов плана это деньги, долговые, полевые, инвестиционные.

Приводится уточнения то как пенсионные планы влияют на сумму, сроки и неопределенность будущих денежных потоков (анализ чувствительности).

#### Выводы по разделу два

В данном разделе мы рассмотрели понятие пенсионных планов. Пенсионные планы увеличивают доход после окончания трудовой деятельности и решают проблему с пенсией работников, которые работают неофициально.

Пенсионный план это план инвестиций с целью получения дополнительного дохода, в виде пенсионных накоплений, в дополнении к обязательному пенсионному страхованию.

Был рассмотрен вопрос тип пенсионных планов, который делиться в своей основе, на два вида, первый с установленными взносами, второй с установленными выплатами.

Пенсионный план с установленными взносами, это план пенсионного обеспечения, в соответствии с которым размеры пенсий, подлежащих выплате, определяются на основе взносов в пенсионный фонд.

Пенсионный план с установленными выплатами, это план пенсионного обеспечения, в соответствии с которым размеры пенсий, подлежащих выплате, определяются по формуле, в основе которой лежит вознаграждение или выслуга лет работника.

Рассмотрели учета и отражения в отчетности обязательств по пенсионным планам в финансовой отчетности, которые регламентируются стандартом МСФО (IAS) 19 «Вознаграждения работникам»[30] и дополняется МСФО (IAS) 26 «Учет и отчетность по пенсионным планам» [29].

Величина пенсионных вознаграждений определяется по формуле, установленной планом. Обычно формула зависит от стажа и последней зарплаты (средней зарплаты).

Для оценки вознаграждений и обязательства используют актуарные расчеты, основанные на применении математических и статистических методов.

Актуарные допущения это расчетная оценка предприятий в некоторых неопределённых параметров.

## 3 УЧЕТ И ОЦЕНКА ПЕНСИОННЫХ ПЛАНОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### 3.1 Анализ практики применения пенсионных планов в РФ

Пенсионная система это важнейшая составляющая финансовой системы России, направленная на обеспечение, как можно более высокого уровня достатка большинства граждан. Устройство пенсионной системы содержит в себе много компонентов, и зависит во многом и тип экономической системы, а также той роли, которую играет государство как регулятор, обеспечивающий социально экономическое развитие страны. Определение пенсионного плана дает Федеральный закон № 75 ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах»[17].

Пенсионный план – это индивидуальный план инвестиций с целью получения дополнительного дохода в виде пенсионных накоплений, в дополнении к обязательному пенсионному страхованию, составленный самостоятельно или с участием специалистов финансовых организаций и оформленный в соответствии с пенсионным законодательством РФ.

Пенсионные планы предоставляются различными финансовыми организациями, позволяют самостоятельно подобрать размер уплаты взносов, их срок, период получения пенсии и порядок формирования накоплений.

Первые НПФ были созданы на предприятиях нефтегазового сектора, энергетики, транспорта. Такая система пенсионного обеспечения появилась в России 1990 годах. Первым документом о введение корпоративных пенсионных планов стал Указ Президента Российской Федерации 1992 года №1077 «О негосударственных пенсионных фондах»[12]. Изначально такие НПФ представляли пенсионное обеспечение исключительно для своих работников. Со временем НПФ стали более открытыми и начали предоставлять НПО всем гражданам. Другими словами, пройдя определенный ряд процедур, НПФ

получили право привлекать накопительную часть пенсии граждан, неработающих в компаниях – учредителях фондов.

В настоящее время НПО включает в себя корпоративные пенсионные планы и индивидуальные пенсионные планы. То есть будущие выплаты по НПО, формируются либо будущим пенсионером самостоятельно, либо компанией за своих работников на добровольной основе.

Рассмотрим это схематично на рисунке 3.

На взносы по КПП приходится около 80% всех взносов на накопление пенсии в НПФ[57].



Рисунок 3 – Виды пенсии в РФ по обязательному пенсионному страхованию и негосударственному пенсионному обеспечению

Для того чтобы самостоятельно присоединиться к системе негосударственного пенсионного обеспечения, необходимо заключить договор с негосударственным пенсионным фондом о ведении индивидуального пенсионного плана. После выбора условий и оформления необходимых документов, вы получаете открытый индивидуальный пенсионный счет, который необходимо пополнять в соответствии с условиями договора. Вложенными вами средствами будет управлять управляющая компания строго в соответствии со стратегией фонда.

Согласно данным Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации все страховые взносы граждан фиксируются в виде пенсионных прав на индивидуальном счете в ПФР[39]. Но отличие пенсионных прав от пенсионных накоплений очевидно: пенсионное накопление - это реальные денежные средства, в то время как пенсионные права это лишь права пенсионные баллы[40].

В случае же корпоративного пенсионного плана инициатором заключения договора с НПФ выступает работодатель.

В настоящее время статистика показывает, что при применении НПО большинство составляют компании с полностью иностранным капиталом.

Российские управленцы неохотно применяют НПО как инструмент кадровой политики, рассмотрим это на рисунке 4[34].

Несмотря на то, что НПФ применяется в России уже с 1992 года, граждане не заинтересованы в личном пенсионном страховании и обеспечении. Это связано с низким уровнем доходов, а также низкой экономической грамотностью населения.

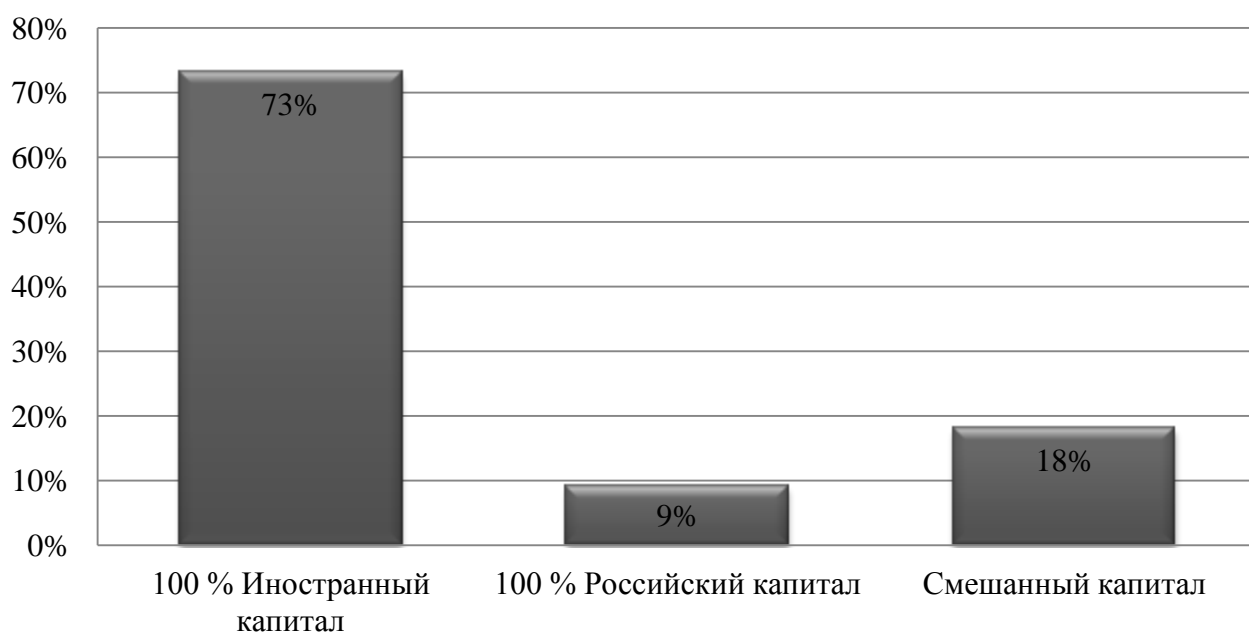


Рисунок 4 – Соотношение применения программ НПО на мировом рынке.

Отчасти, граждане не в состоянии выделять из личного бюджета сумму в пользу накоплений будущей пенсии. Поэтому большая часть пенсионных активов формируется за счёт корпоративных пенсионных планов (КПП).

Предприятия стимулируют сотрудников к участию в формировании собственных пенсионных накоплений при помощи КПП. Только треть предприятий формирует пенсионные накопления своих сотрудников исключительно за свой счёт.

Наибольшая часть предприятий выбирает пенсионного провайдера при помощи тендера. Остальные организации чаще пользуются услугами собственных пенсионных провайдеров или выбирают его по отраслевому признаку. При этом услуги провайдера оплачиваются посредством комиссионного вознаграждения. Вознаграждение как процент от доходов от управления пенсионными средствами применяется значительно реже.

Введение КПП является важным и ответственным решением для руководства предприятия, так как это является затратным и имеет долгосрочные последствия, связанные с ним. Политика организации относительно выбора целевой аудитории КПП носит индивидуальный характер и, как правило, определяется отношением топ-менеджмент в практике применения стимулирующих программ. В среднем, примерно 50% сотрудников организации присоединяются к КПП. При этом присутствует высокий разброс этого показателя на различных предприятиях.

Условия накопления корпоративной пенсии работодатель отражает в коллективном соглашении либо локальном акте компании также, а так же в заключаемом с работником трудовом соглашении согласно Трудовому кодексу Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, статья 41 «Содержание и структура коллективного договора»[2].

На рисунке 5 представлено соотношение общей суммы пенсионных резервов и суммы пенсионных накоплений в структуре совокупных активов пенсионных фондов России.

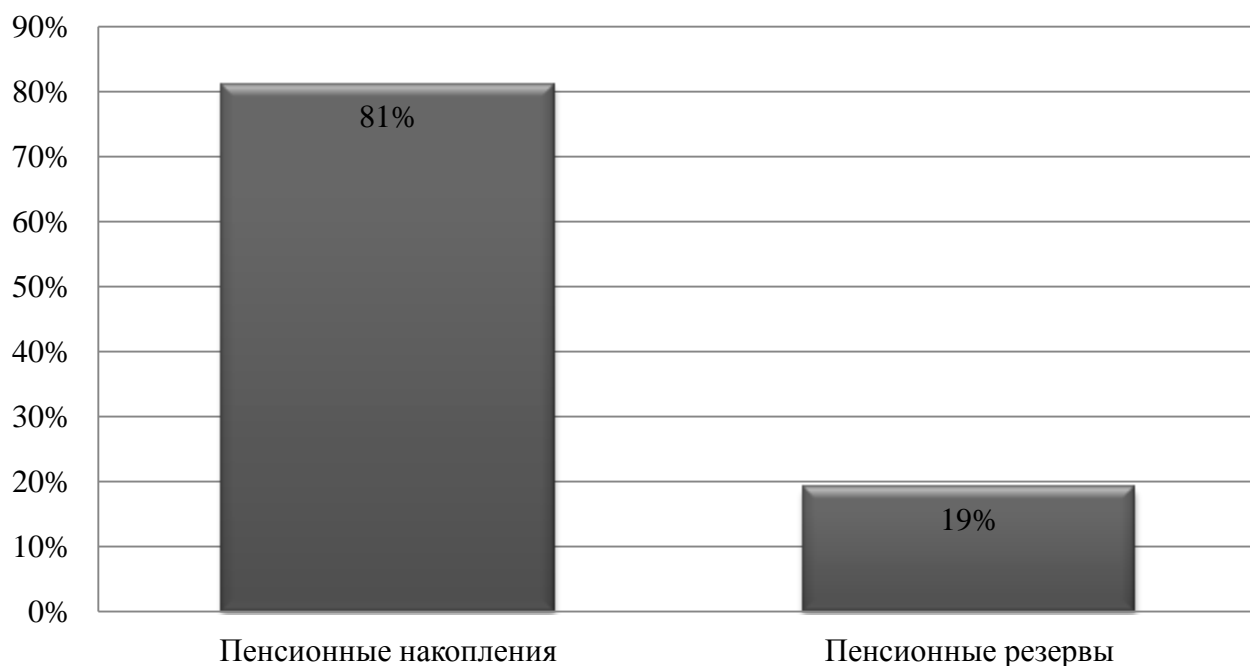


Рисунок 5 – Соотношение общей суммы пенсионных резервов и общей суммы пенсионных накоплений в структуре пенсионных активов НПФ

Пенсионные резервы — совокупность средств, находящихся в собственности фонда и предназначенных для исполнения фондом обязательств перед участниками в соответствии с пенсионным договором. Эти средства, сформированные за счет добровольных пенсионных взносов юридических и физических лиц в рамках системы негосударственного пенсионного обеспечения. Можно сказать, что пенсионный резерв это показатель, который свидетельствует об объемах привлеченных средств, в рамках добровольных пенсионных программ.

Пенсионные накопления — совокупность средств, находящихся в собственности фонда, предназначенных для исполнения обязательств фонда перед застрахованными лицами в соответствии с договорами об обязательном пенсионном страховании и договорами о создании профессиональной пенсионной. Пенсионные накопления это показатель, который свидетельствует об объемах привлеченных средств, в рамках обязательного пенсионного страхования.

Эти средства формируются за счет:

1) сумм страховых взносов работодателя на накопительную часть трудовой пенсии сотрудника в рамках обязательного пенсионного страхования;

2) сумм дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, в том числе в рамках «Программы государственного софинансирования» (от самого гражданина, государства и работодателя);

3) средств материнского (семейного) капитала, направленных на формирование накопительной части трудовой пенсии[42].

Пенсионные накопления превышают пенсионные резервы в структуре пенсионных активов НПФ. При этом, несмотря на рост объема пенсионных резервов, их доля в структуре активов сокращается за счет привлечения в НПФ пенсионных накоплений частных лиц в рамках ОПС.

Ожидается, что такая динамика вскоре изменится. НПО в будущем может повторить тот же путь, что и добровольное медицинское страхование, и стать широко распространённой услугой не только в составе корпоративного социального пакета, но и среди отдельных граждан[14].

В Российской Федерации происходит поэтапное развитие пенсионных планов. С Законодательством рассматривается новая пенсионная реформа. Проект реформы подтверждает то, что изменение подхода к формированию пенсионного обеспечения граждан в настоящее время необходимо. Проект пенсионной реформы рассматривает развитие до 2020 года новой модели пенсионной системы, содержащий следующие виды пенсии:

1) частная пенсия;

2) корпоративный;

3) государственная пенсия[28].

Условия накопления корпоративной пенсии работодатель отражает в коллективном соглашении либо локальном акте компании, а так же в заключённом с работником трудовом соглашении согласно Трудовому Кодексу РФ от 30.12.2001 №197–ФЗ, статья 41 «Содержание и структура коллективного договора»[2].



По данным Росстата РФ из общей доли затрат на НПФ более 3% приходится на предприятия, занимающиеся деятельностью по добыче полезных ископаемых, также более 3% составляют предприятия производства и распределения электроэнергии, воды, доля транспортных организаций связи составляет более 8%. Доля затрат предприятий социальной защиты составляет менее 3%.

В таблице 3 представлены экономические показатели КПП в РФ на 01.01.2018 год[43;41].

По данным опроса граждан РФ «Человек семья общество», который был проведён институтом социального анализа и прогнозирования РАНХиГС в 2015 году можно увидеть, что из работников принявших участие в опросе только 10% сообщили о наличии в них организации КПП, 40% опрошенных сотрудников не осведомлены представляет ли их предприятие возможность заключения договора КПП [35]. На малых предприятиях, в виду ограниченных финансовых возможностей, КПП применяется значительно реже.

По данным опроса «Человек, семья и общество» устанавливает, что существование в организации КПП зависит от соблюдения организации трудового законодательства, то есть официально ли работник осуществляет трудовую деятельность по трудовому договору или работает на основе устной договоренности, а также выплачивается ли сотрудникам полностью «белая» заработная плата или она выплачивается частично «в конверте».

Среди работающих, которые получают заработную плату официально, доля тех, кто заявил о наличии в их организации КПП, составляет 12,5% , а среди работников, которые получают заработную плату полностью в конверте, доля положительных ответов составила лишь 1,3%.

Из числа тех сотрудников, которые указали, что их компания обеспечивает возможность заключения соглашения на КПП, только 66,7% сообщили, что обладает правом на вступление в КПП, 15,5% работников сообщили, что не знают, имеют ли они право на вступление в КПП, и еще 17,8% работников отметили, что такой возможности не имеют.

Таблица 3 – реестр экономических показателей КПП в РФ на 01.01.2018 год

Наименование НПФ	Количество участников (чел.)	Получают пенсию (чел.)	Пенсионные выплаты (тыс.руб.)
Закрытое акционерное общество «Негосударственный Пенсионный Фонд «Наследие»	95 561	23 401	1 218 667,24
Открытое акционерное общество «Негосударственный пенсионной фонд электроэнергетики»	491 449	108 315	3 758 303,00
Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «Гефест»	7 963	1 626	18 379,3
Негосударственный пенсионной фонд «Универсал»	8 051	331	5 696,3
Негосударственный пенсионной фонд «СУРГУТНЕФТЕГАЗ»	11	11	476,2
Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «Алмазная осень»	45 139	19 118	1 060 494,96
Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «Золотой Век»	5 130	0	0
Закрытое акционерное общество «Негосударственный пенсионной фонд «Промагрофонд»	55 960	7 212	91 712,89
Негосударственный пенсионный фонд «Капитан»	21 280	2 360	43 887,16
Негосударственный пенсионной работников угольной промышленности	19 740	17 740	57 569,25
Акционерное Общества» Негосударственный пенсионный фонд «Негосударственный Сберегательный Пенсионный ФОНД»	4 816	0	0
Некоммерческая организация , Негосударственный пенсионный фонд «МОСПРОМСТРОЙ–ФОНД»	6 240	1 487	55 705,66
Акционерное общество «Негосударственный пенсионный фонд «Уральский финансовый дом»	9 566	572	11 539,71
Негосударственный пенсионный ФОНД «Ресурс»	20 315	1 789	26 643,53

Наименование НПФ	Количество участников (чел.)	Получают пенсию (чел.)	Пенсионные выплаты (тыс.руб.)
Региональный негосударственный пенсионный фонд «Сибирский сберегательный» (Акционерное общество)	6 412	162	2 324,98
Негосударственный пенсионный фонд «Пенсионный фонд «Ингосстрах»	3	0	17 140,74
Открытое акционерное общество «Ханты–мансийский Негосударственный пенсионный фонд»	253 094	182 639	2 570 240,07
Закрытое акционерное общество «Негосударственный Пенсионный Фонд Сбербанка»	312 932	13 323	187 122,22

Из числа тех сотрудников, которые указали, что их компания обеспечивает возможность заключения соглашения на КПП, только 66,7% сообщили, что обладает правом на вступление в КПП, 15,5% работников сообщили, что не знают, имеют ли они право на вступление в КПП, и еще 17,8% работников отметили, что такой возможности не имеют.

Наиболее квалифицированные специалисты чаще обладает возможностью на получение корпоративной пенсии, чем другие квалифицированные групп работников. Так, если среди руководителей доля лиц, имеющих право на получение корпоративной пенсии, составляет 74%, то среди рабочих лишь 60,9%.

### 3.2 Учет и оценка пенсионных планов в соответствии с РСБУ

Бухгалтерский учет вознаграждений по окончании трудовой деятельности по программе с установленными взносами для компании представляется достаточно простым. Необходимо лишь начислить взнос и перечислить его в фонд. Обязательства и расходы компании в каждом отчетном периоде ограничиваются лишь суммой фиксированного взноса к уплате.

Начисление взносов отражается по кредиту 69 счета «Расчеты по социальному страхованию» с субсчетом 69.2 «Расчеты по пенсионному обеспечению».

По дебету 69.2 счет корреспондирует со счетами затрат: 20 «Основное производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 44 «Расходы на продажу».

В таблице 4 рассмотрим основные операции по счету 69.

Таблица 4 – Основные операции по счету 69

Дт	Кт	Описание	Документ
69	51	Страховые взносы перечислены во внебюджетный фонд	Платежное поручение
20	69	Начислены страховые взносы работнику основного производства	Зарплата ведомость
44	69	Начислены страховые взносы работнику, обеспечивающего процесс реализации товара	Зарплата ведомость
99	69	Начисление штрафов, пеней по выплатам страховых взносов	Бухгалтерская справка расчет
51	69	Возврат средств, излишне уплаченных во внебюджетный фонд	Банковская выписка

Большую сложность для компании представляет учет планов с установленными выплатами. В этом случае, обязательство предприятия заключается в обеспечении вознаграждений согласованного размера действующим и бывшим работникам, то есть предприятие гарантирует своему бывшему работнику выплату определенной суммы пенсии или оплату части его медицинских расходов, или то и другое вместе.

В настоящее время правила бухгалтерского учета в РФ не содержат требований по учету пенсионных планов с установленными выплатами. Однако,

если в отношении конкретного объекта бухгалтерского учета федеральными стандартами не установлен способ ведения бухгалтерского учета, то такой способ самостоятельно разрабатывается, исходя из требований, установленных законодательством о бухгалтерском учете, федеральными и (или) отраслевыми стандартами.

Предприятие в качестве вкладчика уплачивает в НПФ взносы в пользу своих работников, которые в дальнейшем будут получать негосударственную пенсию. Для целей налогообложения прибыли организаций такие взносы учитываются в установленном порядке.

В бухгалтерском учете при уплате взносов в НПФ следует сделать записи[4]:

Дебет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

Кредит 51 «Расчетные счета»

Если взносы уплачиваются ежемесячно, то одновременно стоимость уплаченного взноса следует включить в расходы:

Дебет 20 «Основное производство», 26 «Общехозяйственные расходы», 44 «Расходы на продажу».

Кредит 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»

Если взносы уплачиваются на некоторый период, например, один раз в полгода, то ежемесячно при списании взноса в расходах в учете делается проводка:

Дебет 20 «Основное производство», 26 «Общехозяйственные расходы», 44 «Расходы на продажу».

Кредит 76 –отнесены на расходы в стоимость пенсионного взноса за текущий месяц.

Сумма взноса, приходящаяся на текущий месяц, определяется пропорционально количеству дней месяца в общем периоде уплаты взноса.

Расходы организации на НПО учитываются для целей налогообложения прибыли, в следующих случаях:

1)если применяется именная пенсионная схема;

2) если в соглашении оговаривается выплата пенсии до исчерпания средств на именном счете (период выплат составляет не менее 5 лет).

Такой порядок предусмотрен Налоговым кодексом Российской Федерации, статья 255 «Расходы на оплату труда»[1].

Общая сумма взносов работодателей, уплачиваемых в соответствии с Федеральным Законом № 56–ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»[16] и взносов работодателей, выплачиваемая по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования и (или) НПО работников, учитывается для целей налогообложения в размере, который не превышает 12% от суммы расходов на оплату труда.

Также необходимо отметить, что расходы по договорам НПО, заключенным на срок более одного отчётного периода, признаются в составе расходов равномерно. Если пенсионный взнос перечислен одним платежом, расходы признаются в течение срока действия договора.

При уплате пенсионного взноса несколькими платежами, в рассрочку, расходы по каждому платежу будут признаваться в течение всего срока, соответствующего периода отчислений[37].

В обоих случаях расходы распределяются по количеству календарных дней действия соглашения в отчётном периоде согласно Налоговому кодексу Российской Федерации, статья 272 «Порядок признания расходов при методе начисления» [1].

В отношении правомерности заключения договора негосударственного пенсионного обеспечения в отношении лиц, достигших пенсионного возраста, отметим, что Федеральный закон №75–ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах» [17] такого запрета не содержит

Компания вправе перемещать средства именного счёта одного сотрудника на счёт другого причиной может быть увольнение или смерть человека.

Осуществить перемещение средств можно в том случае, если правила негосударственного пенсионного фонда и соглашение на пенсионное обеспечение – это предусматривают. Сумму внесенных средств за уволенного либо умершего сотрудника, ранее отнесенную в состав расходов, нужно восстановить и включить в доходы.

Далее рассмотрим налогообложение взносов по налогам на доходы физических лиц (НДФЛ).

В случае выплаты выкупной суммы вкладчику, налогообложению подлежат только та часть выкупной суммы, которая превышает сумму взносов вкладчика согласно п.2, ст.213.1, НК РФ [1].

Выкупная сумма – является суммой денег, которую компания по страхованию жизни готова выплатить страхователю, который не желает по любой причине продолжать действие договора страхования жизни.

При выплате выкупной суммы участнику, в случае если вкладчиком по договору является юридическое лицо, либо вкладчиком является третье лицо, то налогообложению подлежит вся выкупная сумма в полном объеме согласно п.2, ст.213.1 НК РФ [1].

Налогообложение пенсионных выплат:

1) в случае если по условиям договора участник является вкладчиком в свою пользу, то выплачиваемая пенсия не подлежит налогообложению согласно п.1, ст.213.1 НК РФ [1];

2) в случае если вкладчиком по договору является юридическое лицо, либо вкладчиком является иное физическое лицо, то выплачиваемая по договору НПО пенсия подлежит налогообложению согласно п.2, ст.213.1 НК.

В таблице 5 рассмотрим налоговые льготы по договорам негосударственного пенсионного обеспечения.

Таблица 5 – Налоговые льготы по договорам НПО

	Страховые взносы	Налог на прибыль	НДФЛ
Взносы работодателя, перечисляемые по договорам НПО на:			
именной счет работника	Не облагаются(№212–ФЗ ст.9.1.5[21]; №125–ФЗ ст.20.2, п.5)	В расходы до 12% расходов на оплату труда (п.16, ст. 225 НК РФ)	Не облагаются (п.1 ст., 213.1 НК РФ)
солидарный счет	Не облагаются	Не принимаются в качестве расходов (п.7, ст.270 НК РФ)	Не облагаются (п.1 ст., 213.1 НК РФ)
в пользу членов семьи	Не облагаются	Не принимаются в качестве расходов (п.7, ст.270 НК РФ)	Не облагаются (п.1 ст., 213.1 НК РФ)
Выкупные суммы, полученные:			
работником	Не облагаются	–	Облагаются за вычетом выплат физ. лиц в свою пользу (п.2 ст., 213.1 НК РФ)
работодателем		Облагается, с взносов, отнесенных на расходы, уплачивается налог (п.17, ст.250, НК РФ)	
пенсионные выплаты	Не облагаются		Облагаются (п.2 ст., 213.1 НК РФ)

Согласно пп.4, п.1 ст.219 Налогового Кодекса РФ [1] из налоговой базы по НДФЛ исключается сумма уплаченных физическим лицом в налоговом периоде пенсионных взносов по договору НПО. Льгота распространяется на договоры, заключенные налогоплательщиком, как на себя лично, так и на супруга, родители, либо детей-инвалидов. Такие вычеты осуществляются в размере фактически произведенных расходов, но в общей сумме не более 120000 руб. в год.

Для получения вычета налогоплательщик должен обратиться в налоговый орган по месту жительства с соответствующим письменным заявлением, документами, подтверждающими расходы по НПО (договор, платежные



документы), а также заполненной декларацией о доходах. Страховыми взносами, взносы работодателей не облагаются.

В Российской Федерации нет отдельных стандартов по учету вознаграждения работникам, в том числе пенсионным планам, рассмотрим на рисунке 6. На практике все планы отражаются в планы с установленными взносами по методу начислений.

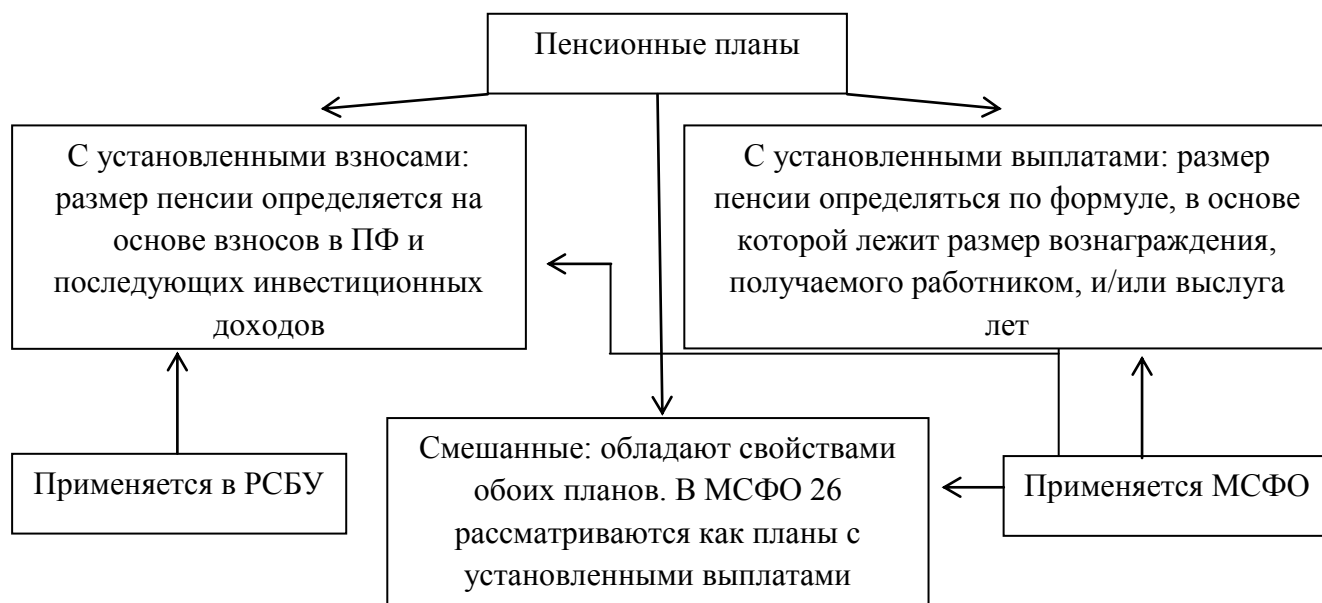


Рисунок 6 – Виды пенсионных планов применяемых в РФ

Согласно ПБУ 1/2008 «Учетная политика организации», в нормативно–правовых актах не установлены способы ведения бухгалтерского учёта по определенному вопросу, то при создании учетной политики осуществляется самостоятельная разработка такого способа, на основании настоящего и других положений по бухгалтерскому учету, а также международных стандартов финансовой отчётности.

В Таблице 6 рассмотрим и различия в учете по пенсионным планам по российским и международным стандартам [44]. Далее более подробно рассмотрим данные таблицы 6.

Таблица 6 – Различия в учете и отчетности по пенсионным планам по российским и международным стандартам

Различия	РСБУ	МСФО
Учет и предоставления отчетности	На основании Законодательства РФ (Кодексы, ФЗ, Приказы, Постановления, Положения по бухгалтерскому учету и др.)	На основании международных стандартов финансовой отчетности, а также законодательной базы страны, в которой осуществляется учет
Определение вознаграждения	Отсутствуют	Присутствует
План счетов	План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организации[10]	МСФО не регламентирует, каким должен быть план счетов[49]
Порядок учета краткосрочных вознаграждений	Не регламентирован, нет отдельного стандарта	Четко регламентирован, есть отдельный стандарт
Разделение понятий долгосрочных и краткосрочных вознаграждений	Отсутствуют	Присутствует
Признание обязательств по выплате вознаграждений работникам	На основе правовых обязательств работодателя	На основе правовых и конструктивных обязательств работодателя
Учет планов с установленными выплатами	Суммы начисленных взносов	Затраты по пенсионным планам (стоимость услуг,) проценты на прибыли и убытки, переоценка на прочий совокупный доход)
Классификация активов в качестве активов плана	Отсутствует методика отражения в учете планов, предусматривающих в будущем выплату вознаграждений установленного размера	Активы должны соответствовать установленным критериям
Признание актуарных прибылей и убытков предприятием, перечисляемым взносы в долгосрочный КПП	Не требуется	Требуется

В международных стандартах в отличие от российских стандартов присутствует формальное определение вознаграждения работникам. В российских стандартах данное определение предоставляет обеспечение, предоставляемое работникам после выхода на пенсию. Краткосрочные

вознаграждения, согласно МСФО, подлежат выплате в течение 1 года после окончания отчетного периода, в котором работники оказали соответствующие услуги по трудовой договору.

Российском учете нет единого стандарта, но даются указания по учету отражение в отчетности отдельных видов вознаграждений, например, положение об отпускных выплатах. Вознаграждения отражаются в учете в соответствии с общими правилами метода начисления.

Согласно международным стандартам, долгосрочные вознаграждения – это прочие вознаграждения, не подлежащие выплате в течении одного года. В российском учете разделения понятий краткосрочных и долгосрочных вознаграждений применяются только в отношении вознаграждений управляющему персоналу.

Признание обязательства о выплате вознаграждения работникам в международных стандартах происходит на основе правовых и конструктивных и обязательств работодателя, в то время как в российских стандартах такие обязательства признаются на основе только правовых обязательств работодателя (кроме исключений, при которых обязанность получения выплат присутствует по причине реструктуризации или прекращение деятельности предприятия).

В международных стандартах по планам с установленными выплатами признается величина обязательства и расхода на основании оценки актуария по методу прогнозируемой условной единицы. В российском учете нет четких правил учёта планов с установленными выплатами. На практике применяется учет, соответствующий учету планов с установленными взносами (описанный в международных стандартах)[50].

По российским стандартам не требуется признание актуарных прибылей и убытков предприятием, перечисляемым взносы в долгосрочной КПП, в то время как по международным стандартам (по планам с установленными выплатами) актуарные прибыли и убытки могут признаваться в составе прибыли или убытка за период, либо сразу признаваться в составе прочей совокупной прибыли.

### 3.3 Обоснование применения пенсионных планов

Ранее рассматривался, коэффициент замещения в странах ОЭСР, который показывает соотношение пенсии к зарплате, выраженное в процентах.

Был сделан вывод, что в среднем, в странах международной организации экономически развитых стран пенсионеры получают 57,6% от того уровня дохода, который они имели до наступления пенсионного возраста. Этот показатель в 1,65 раза выше, чем в России, в РФ он составляет 35%.

Более чем в половине стран-членов ОЭСР национальная пенсионная система является комбинированной. Именно такой тип построения пенсионных систем способен предоставлять наиболее приемлемое сочетание финансовой стабильности и уровня выплачиваемых пенсий. Таким образом, международный опыт свидетельствует в пользу использования элементов личного пенсионного страхования (применения пенсионных планов), в дополнение к государственной распределительной подсистеме.

Более распространенным видом личного пенсионного страхования являются корпоративные пенсионные планы.

Рассмотрим эффективность применения корпоративных пенсионных планов и их влияние на финансовую отчетность.

Предположим, что предприятие выбирает и анализирует, Каким образом предоставить вознаграждение работ, если заработная плата сотрудника 100000 рублей. Период действия договора НПО/пересечений в счёт заработной платы составляет 15 лет.

Вариант 1: ежемесячно перечислять 10000 руб. в счет взносов по корпоративной пенсионной программе в НПФ. При этом применяется именная пенсионная схема. Договор НПО не предусматривает досрочное расторжение.

Вариант 2: ежемесячно перечислять 10000 руб. в счет заработной платы сотрудника.

1. Расходы организации на НПО не будут учитываться в целях налогообложения прибыли, так как применяется именная пенсионная схема, а также сумма взносов в НПФ не превышает 12% от суммы расходов на оплату труда.

Налоговая база при расчете налога на прибыль ежемесячно уменьшается на сумму 10000 рублей. Так как срок действия договора НПО превышает 1 отчетный период, значит, расходы признаются в течение срока действия договора. Расходы будут распределяться пропорционально количеству календарных дней действие договора в отчетном периоде. Так как договор не предусматривает досрочное расторжение, выкупная сумма не указывается, поэтому нет необходимости уплаты НДФЛ.

Экономия по налогу на прибыль за 1 месяц рассчитана по формуле 6:

$$10\ 000 \times 0,2 = 2\ 000 \quad (6)$$

Где 10000 рублей –ежемесячный взнос по корпоративной пенсионной программе  
0,2 –ставка по налогу на прибыль.

Страховыми взносами взносы работодателей в НПФ не облагаются

2. При ежемесячном перечислении 10000 руб. в счёт заработной платы работника будет производиться следующая выплата: страховые взносы в размере 30,2 процентов за один месяц рассчитываются по формуле (7):

$$10.000 \times 0,302=3\ 020 \quad (7)$$

Где 10000 руб.– ежемесячная заработная плата

0,32 –ставка по страховым взносам

Таким образом, мы видим, что в первом случае предприятия возникает уменьшение налогового бремени по налогу на прибыль в размере 2000 руб, в

отличие от второго случая в котором предприятию придется оплатить страховые взносы в размере 3020 руб.

Результаты расчётов рассмотрим в таблице 7.

Таблица 7 – Результаты расчетов налога на прибыль, НДФЛ и страховых взносов

№ варианта	Налог на прибыль за месяц (тыс. рублей)	Страховые взносы за месяц (тыс. рублей)	Итого с предприятия	НДФЛ за месяц (тыс. рублей) (налоговый агент)
1	$10 \times 0,2 = 2$	–	2	–*
2	$10 \times 0,302 \times 0,2 = 2,6$	$10 \times 0,302 = 3,02$	0,42	$10 \times 0,13 = 1,3$

\*будет удержан НДФЛ с пенсионных выплат.

При выборе варианта 1 в счет взносов по КПП будет ежемесячно перечисляться в НПФ сумма в размере 10000 руб. в течение 15 лет. Но в момент выплаты пенсии вся накопительная сумма будет облагаться НДФЛ.

При выборе варианта 2, в счет заработной платы ежемесячно будет перечисляться сумма в размере 8700 руб.

Для предприятия будет более выгодным вариант 1, так как происходит уменьшение налогового бремени по налогу на прибыль, а также отсутствуют обязательства по НДФЛ и страховым взносам.

При выборе варианта 2 предприятие обязуется выплатить налог на прибыль, НДФЛ, страховые взносы.

Вывод по разделу три

В данном разделе рассмотрели, как пенсионные планы применяются в РФ.

По данным статистики установили, что среди работающих, которые получают заработную плату официально, доля тех, кто заявил о наличии в их организации КПП, составляет 12,5% .

Корпоративные и индивидуальные пенсионные планы, реализуется посредством заключения договора с негосударственным пенсионным фондом. На основании такого договора организация уплачивает в фонд пенсионные взносы в пользу работников. В результате вышедшим на пенсии сотрудникам назначается негосударственная пенсия. В связи с этим в данной разделе был рассмотрен бухгалтерский и налоговый учет взносов организации в НПФ.

В бухгалтерском учете взносы, которые уплачиваются по договорам НПО, работодатель отражает в статьях расхода по обычным видам деятельности (взносы отражаются в себестоимость продукции, работ, услуг или в расходах на продажу)[24].

С учетом того, что РСБУ перенимает опыт МСФО, были выявлены различия в учете и отчетности по пенсионным планам по российским и международным стандартам.

И на основе зарубежного опыта, было приведено обоснование применения пенсионных планов, и рассмотрено их влияние на финансовую отчетность.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время многие ученые-экономисты занимаются проблематикой пенсионного обеспечения, функционирования пенсионной системы Российской Федерации, и это является закономерным и естественным процессом, поскольку пенсионная система является одним из основных элементов социальной защиты населения.

На сегодняшний день основными проблемами пенсионной системы РФ являются дефицит бюджета Пенсионного фонда РФ, низкий уровень выплачиваемых пенсий, а также нарастающие риски, связанные с сохранностью накопленных пенсионных средств.

Пенсионная система России претерпела уже множество реформ. В настоящее время в целях обеспечения сбалансированности и финансовой устойчивости пенсионной системы осуществляется постепенный переход на трехуровневый механизм формирования пенсионных прав (солидарная часть, корпоративная, индивидуально-накопительная).

Однако, формирование механизмов укрепления накопительной составляющей пенсионной системы сопровождается существенными трудностями, являющимися следствием низкого уровня доверия населения к системе негосударственного пенсионного обеспечения из-за непродолжительного периода ее функционирования и низкой доходности НПФ.

Анализ международной практики пенсионного обеспечения показал, что ни в одной стране мира достойный уровень жизни пенсионеров не обеспечивается исключительно государственной пенсионной системой. Лучшая практика ведущих зарубежных компаний предусматривает в составе компенсационного пакета наличие пенсионных программ (от 10% до 25% текущего вознаграждения).

Таким образом, учитывая положительный опыт зарубежных стран, одним из направлений дальнейшего реформирования пенсионной системы РФ станет развитие дополнительного пенсионного обеспечения – личного, корпоративного,



отраслевого. То есть сам работник и его работодатель должны разделить с государством ответственность за формирование его будущей пенсии.

В результате система пенсионного обеспечения России будет состоять из государственной распределительной подсистемы, способной обеспечить пенсионерам минимально приемлемый уровень жизни (коэффициент замещения на уровне 40–45%), и добровольной накопительной подсистемы (коэффициент замещения на уровне 10–15%), способной обеспечить существенно более высокий уровень жизни для участников программ негосударственного пенсионного обеспечения.

Основным документом, устанавливающим условия формирования и выплаты пенсии для работников в рамках корпоративной пенсионной программы, является пенсионный план.

Во второй главе работы представлена классификация пенсионных планов. По условиям актуарных расчетов различают пенсионные планы с установленными взносами и пенсионные планы с установленными выплатами. В первом случае величина пенсионных выплат зависит от взносов в фонд и начисленного на них инвестиционного дохода. Во втором случае размер пенсии рассчитывается исходя из доходов сотрудников и числа лет, проработанных в компании.

Вопросы учета дополнительного пенсионного обеспечения регулируют международные стандарты финансовой отчетности (IAS 26) «Учет и отчетность по пенсионным планам» и (IAS 19) «Вознаграждения работникам».

Анализ практики применения пенсионных планов в РФ свидетельствует о том, что и граждане не заинтересованы в личном пенсионном страховании и обеспечении в силу низкого уровня доходов, а также низкой экономической грамотности, и российские управленцы неохотно применяют НПО как инструмент кадровой политики.

Российская система формирования информации и отражения данных по пенсионным отчислениям работников не всегда отвечает принципам прозрачности и своевременности, то есть принципам, которые пропагандирует

международная система. В этой связи трудно переоценить важность совершенствования существующих механизмов учета пенсионных планов, а также отражение их в соответствии с актуарной оценкой, изучение вопросов управленческого учета расходов по программам пенсионного обеспечения.

В рамках совершенствования учета пенсионных планов в РФ в соответствии с требованиями международных стандартов исследователями данного вопроса предлагается для более корректного отражения операций по пенсионным планам с установленными выплатами использовать отдельный синтетический активно-пассивный счет 74 «Расчеты по пенсионным планам с установленными выплатами», предусмотрев к нему субсчета 74.1 «Активы по пенсионным планам с установленными выплатами» и 74.2 «Обязательства по пенсионным планам с установленными выплатами».

Однако, пока новый счет для учета пенсионных планов с установленными выплатами не введен в План счетов бухгалтерского учета Минфином России для использования всеми организациями, рекомендуется организациям вместо отдельного синтетического счета открыть субсчет «Расчеты по пенсионным планам с установленными выплатами» к счету 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» с системой аналитических счетов для обособленного учета активов и обязательств по пенсионному плану.

Рекомендованное отражение операций по пенсионным планам с установленными выплатами в российском бухгалтерском учете позволит формировать более достоверную информацию о финансовом положении и финансовых результатах деятельности организаций в бухгалтерской (финансовой) отчетности и будет способствовать сближению требований российских стандартов с требованиями МСФО.

Таким образом, задачи работы решены, цель – достигнута. Результаты работы рекомендовано использовать в практической деятельности российских организаций.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Указ Президента РФ от 16 сентября 1992 г. №1077 «О негосударственных пенсионных фондах» (с изменениями и дополнениями от 18.10.2004г.) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс]/ Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 10.02.2018).

2 Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая / Редакция от 23.05.2018 №116-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.06.2018) » //Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 05.02.2018).

3 Налоговый кодекс Российской Федерации: часть вторая: офиц. текст по сост. на 20.02.2018 г. с изм. и доп. согласно ФЗ от 28.12.2017 г. №117-ФЗ / Законы; Ассоц. авт. и изд. «Кодекс». – М.: Проспект, 2018. – 1168 с.

4 Трудовой кодекс Российской Федерации: офиц. текст по сост. на 20.02.2018 г. с изм. и доп. согласно ФЗ от 20.12.2017 г. №197-ФЗ, Статья 41 / Российская Федерация. Законы; Ассоц. авт. и изд. «Кодекс». – М.: Проспект, 2018. – 272 с.

5 Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 №7-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 10.02.2018).

6 Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» от 01.04.1996 №27-ФЗ (последняя редакция) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 10.02.2018).

7 Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» от

30.04.2008 №55-ФЗ (последняя редакция) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 10.02.2018).

8 Федеральный закон «О дополнительных страховых взносах на накопительную пенсию и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» от 30.04.2008 №56-ФЗ (в ред. Федерального закона от 04.11.2014г.) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 10.02.2018).

9 Федеральный закон «О негосударственных пенсионных фондах» от 07.05.1998 №75-ФЗ (ред. от 26.07.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 12.02.2018).

10 Федеральный закон «Об инвестировании средств для финансирования накопительной пенсии в Российской Федерации» от 24.07.2002 №111-ФЗ (в ред. Федерального закона от 21.07.2014г. №218-ФЗ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 11.02.2018).

11 Федеральный закон от 15.12.2001 №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» (ред. от 23.04.2018г.) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 12.02.2018).

12 Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 №173-ФЗ (ред. от 04.06.2014) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 10.02.2018).

13 Федеральный закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» от 24.07.2009 №212-ФЗ (ред. от

19.12.2016г.) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 08.02.2018).

14 Федеральный закон «О внесении изменений в статью 33.3 Федерального закона Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации и Федеральный закон О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного пенсионного страхования в части права выбора застрахованными лицами варианта пенсионного обеспечения» от 14.12.2015 N 373-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 09.02.2018).

15 Федеральный закон «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 №400-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 09.02.2018).

16 Федеральный закон «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 №402-ФЗ (ред. от 31.12.2017) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 08.02.2018).

17 Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон О негосударственных пенсионных фондах и отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 28.12.2013 №410-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // [Электронный ресурс] / Система ГАРАНТ (дата обращения 09.02.2018).

18 Федеральный закон «О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений» от 28.12.2013 №422-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // [Электронный ресурс] / Система ГАРАНТ (дата обращения 09.02.2018).

19 Постановление Правительства РФ от 01.02.2007г. №63 (ред. от 26.08.2013) «Об утверждении Правил размещения средств пенсионных резервов негосударственных пенсионных фондов и контроля за их размещением» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 05.02.2018).

20 Постановление Правления ПФР от 5 ноября 2004 г. №168п «Об утверждении Методических указаний по ведению бухгалтерского учета и отчетности по выплате пенсий и пособий в управлениях, отделах, центрах по выплате пенсий Пенсионного фонда Российской Федерации» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 05.02.2018).

21 Постановление Правления ПФР от 28 июля 2008 г. № 225п «Об утверждении формы заявления о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии, Инструкции по его заполнению, а также формата представления в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления о добровольном вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию в целях уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии в электронном виде (формат данных» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 07.02.2018)

22 Постановление Правительства Российской Федерации от 30 июня 2003 г. №379«Об установлении дополнительных ограничений на инвестирование средств пенсионных накоплений в отдельные классы активов и определении максимальной доли отдельных классов активов в инвестиционном портфеле в соответствии со статьями 26 и 28 Федерального закона «об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в российской федерации» и статьей 36.15 Федерального закона «о негосударственных Пенсионных фондах» //

Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 05.02.2018).

23 Постановление Правительства РФ от 30 июля 2014 г. №711 «Об утверждении Правил выплаты Пенсионным фондом Российской Федерации правопреемникам умерших застрахованных лиц средств пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуальных лицевых счетов» (с изменениями и дополнениями от 04.02.2015 г.) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 08.02.2018).

24 Постановление Правительства РФ от 06.10.2008 №744 «Об утверждении перечней документов, подтверждающих соблюдение лицензионных условий, представляемых соискателями лицензий для получения лицензий на осуществление видов деятельности, указанных в Федеральных законах «Об инвестиционных фондах» и «О негосударственных пенсионных фондах» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 07.02.2018).

25 Положение Банка России от 1 марта 2017 г. №580-П «Об установлении дополнительных ограничений на инвестирование средств пенсионных накоплений негосударственного пенсионного фонда, осуществляющего обязательное пенсионное страхование, случаев, когда управляющая компания, действуя в качестве доверительного управляющего средствами пенсионных накоплений, вправе заключать договоры репо, требований, направленных на ограничение рисков, при условии соблюдения которых такая управляющая компания вправе заключать договоры, являющиеся производными финансовыми инструментами, дополнительных требований к кредитным организациям, в которых размещаются средства пенсионных накоплений и накопления для жилищного обеспечения военнослужащих в депозиты в рублях в кредитных организациях» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 08.02.2018).

26 Приказ Минфина РФ от 31.10.2000г. «94н (ред. от 08.11.2010) «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс» (дата обращения 10.02.2018).

27 Приказ Минтруда России от 03.06.2013г. №38н «Об утверждении формы типового договора об обязательном пенсионном страховании между негосударственным пенсионным фондом и застрахованным лицом» (Зарегистрировано в Минюсте России 16.08.2013г. №29424) // [Электронный ресурс] / Пенсионный фонд Российской Федерации.–URL: <http://www.pfrf.ru/> (дата обращения 10.02.2018).

28 Мари Месропян. Компании и НПФ могут получить прямой доступ на биржу // [Электронный ресурс] / Мари Месропян / Газета Ведомости.-2016.–URL: <https://www.vedomosti.ru/finance/articles/2016/04/12/637430-kompanii-npf> (дата обращения 01.02.2018).

29 Елена Стахеева. Корпоративное пенсионное обеспечение: неоправданные траты для работодателя или оптимизация налогообложения и повышение лояльности персонала? // [Электронный ресурс] / Елена Стахеева / Система ГАРАНТ.–URL:<http://www.garant.ru/article/585353/#ixzz5IJi3aPJ> (дата обращения 25.01.2018).

30 Международный стандарт финансовой отчетности (IAS 26) «Учет и отчетность по пенсионным планам» // [Электронный ресурс] / Корпоративная финансовая отчетность. Международные стандарты. Журнал и практические разработки по МСФО и управленческому учету.–URL: <https://finotchet.ru/articles/146/> (дата обращения 13.01.2018).

31 Международный стандарт финансовой отчетности (IAS 19) «Вознаграждения работникам» // [Электронный ресурс] / Корпоративная финансовая отчетность. Международные стандарты. Журнал и практические



разработки по МСФО и управленческому учету.–URL: <https://finotchet.ru/articles/141/> (дата обращения 13.01.2018).

32 Воякина, Д. А. Российская система бухгалтерского учёта и отражение в отчетности расчётов по оплате труда и ее сравнение с МСФО // [Электронный ресурс] / Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 4. – С. 60–63. – URL: <http://e-koncept.ru/2017/770313.htm>.

33 Неелова, Н.В. Оценка обязательств по пенсионным планам с установленными выплатами в консолидированной отчетности в соответствии с МСФО // Н.В. Неелова, Н.А. Николаева // [Электронный ресурс] / Журнал аудит и финансовый анализ. –2015.–№4.252–257.

34 Пудовкин, А.В. Мировой опыт формирования пенсионных систем и возможности его использования в России // [Электронный ресурс] / –URL: [https://mgimo.ru/science/diss/Pudovkin\\_diss.pdf](https://mgimo.ru/science/diss/Pudovkin_diss.pdf). (дата обращения 11.01.2018).

35 Материалы отчёта о проведении обзора программ негосударственного пенсионного обеспечения. // [Электронный ресурс] / –URL: [http://p-a-s.ru/files/corporate-pensions-2014/%D0%9C%D0%B0%D1%82%20PAC\\_RUS.pdf](http://p-a-s.ru/files/corporate-pensions-2014/%D0%9C%D0%B0%D1%82%20PAC_RUS.pdf) (дата обращения 13.01.2018).

36 Полякова, А.Г. Оценка практики функционирования корпоративных пенсионных систем в РФ // А.Г. Полякова, Е.Е. Гришина, В.В. Корокуева. // [Электронный ресурс] / Фундаментальные исследования.– 2014. – № 6. –С1473-1478.–URL:<http://www.fundamental-research.ru/ru/article/view?id=34364> (дата обращения: 13.06.2018).

37 Пенсионный фонд Российской Федерации // [Электронный ресурс] / Интернет портал «Пенсионный фонд Российской Федерации».–URL: <http://www.pfrf.ru/>. (дата обращения 14.01.2018).

38 Боянова, О.В. Теория и практика организации аналитического учета корпоративных пенсионных планов // [Электронный ресурс] / Вестник экономики.–2017. –№3. –URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/teoriya-i-praktika>

обращения 20.02.2018).

39 Василенок, В.Л. Зарубежный опыт пенсионного обеспечения и реформирование пенсионной системы РФ // [Электронный ресурс] / В.Л. Василенок, К.С. Мельников./Научный журнал НИУ ИТМО.–2015.–2.– URL:<https://elibrary.ru/item.asp?id=23585285&> (дата обращения 23.01.2018).

40 Антон Дроздов. Все изменения в пенсионной системе ведут только к увеличению пенсии // [Электронный ресурс] / Антон Дроздов. / Газета «Комсомольская правда».-2015. –URL: <https://rosmintrud.ru/pensions/razvitie/256> (дата обращения 30.01.2018).

41 Дарья Тихончук. Правительство заморозит накопительную пенсию и в 2017 году // [Электронный ресурс] / Дарья Тихончук / Газета Ведомости.-2016.– URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2016/08/31/655135-pravitelstvo-zamorozit-nakopitelnuyu-pensiyu-i-v-2017-godu> (дата обращения 05.02.2018).

42 Рейтинг НПФ рэнкинг НПФ по объему пенсионных резервов // [Электронный ресурс] / –URL: <http://npf.investfunds.ru/ratings/5/>(дата обращения 08.02.2018).

43 Рэнкинг НПФ по количеству застрахованных лиц по Обязательному пенсионному страхованию // [Электронный ресурс] / –URL: <http://npf.investfunds.ru/ratings/8/>(дата обращения 08.02.2018).

44 План счетов МСФО // [Электронный ресурс] / –URL: [https://www.consultant.ru/law/podborki/plan\\_schetov\\_msfo/](https://www.consultant.ru/law/podborki/plan_schetov_msfo/)(дата обращения 15.02.2018).

45 Сравнительный анализ МСФО и РПБУ // [Электронный ресурс] / –URL: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/pdf/2016/06/ru-ru-ifrs-vs-russian-gaap-2012.pdf> (дата обращения 14.01.2018).

46 Заболотский, Е. Д. Опыт реформирования пенсионных систем стран европейского союза и возможности его использования в России // [Электронный

ресурс] / –URL: <http://vestnik.spbu.ru/html17/s05/s05v3/07.pdf> (дата обращения 17.02.2018).

47 Миславская, Н.А. Учет пенсионных планов в системе международной финансовой отчетности // [Электронный ресурс] / Журнал «Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд».–2015.–№3.– URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21048826&> (дата обращения 25.02.2018).

48 Сравнение Международных стандартов финансовой отчетности с Российскими правилами бухгалтерского учета // [Электронный ресурс] / –URL: <https://www.pwc.ru/en/ifrs/publications/assets/rar-versus-ifrs-2015.pdf> (дата обращения 10.02.2018).

49 Анна Выручаева. Учет «заслуженного отдыха» по МСФО // [Электронный ресурс] / –URL: [https://gaap.ru/articles/Uchet\\_zasluzhennogo\\_otdykha\\_MSFO](https://gaap.ru/articles/Uchet_zasluzhennogo_otdykha_MSFO) (дата обращения 27.01.2018).

55 Власов, В.В. Современное состояние и основные проблемы пенсионного обеспечения в РФ // [Электронный ресурс] / –URL: [http://bmpravo.ru/show\\_stat.php?stat=651](http://bmpravo.ru/show_stat.php?stat=651) (дата обращения 04.02.2018).

51 Екатерина Баловнева. Учет расходов на негосударственное пенсионное обеспечение // [Электронный ресурс] / –URL: [https://gaap.ru/articles/Tipovoy\\_plan\\_schetov/](https://gaap.ru/articles/Tipovoy_plan_schetov/) (дата обращения 30.02.2018).

52 Жакипбеков Сергей. Анализ современного состояния и необходимость модернизации накопительных пенсионных фондов // [Электронный ресурс] / –URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25980779&> (дата обращения 11.01.2018).

53 Куценко, В.В. Пенсионное обеспечение в России: история, состояние, перспективы: текст лекций // [Электронный ресурс] / –URL: <http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPSTUbooks40572> (дата обращения 26.02.2018).

57 Потапенко, А.Ф. Анализ учета корпоративных пенсионных планов // [Электронный ресурс] // –URL: <http://elib.spbstu.ru/dl/2/v16-964.pdf/info> (дата обращения 04.03.2018).

56 Синявская, О.В. Последствия демографического старения для пенсионной системы в среднесрочной перспективе: опыт прогнозирования для России // [Электронный ресурс] / –URL:<http://www.demoscope.ru/weekly/2015/06analit01.php> (дата обращения 17.02.2018).

50 Черкай, А.Д. Типовой план счетов для ведения учета по МСФО и РСБУ // [Электронный ресурс] /–URL: [https://gaap.ru/articles/Tipovoy\\_plan\\_schetov\\_MSFO\\_i\\_RSBU/](https://gaap.ru/articles/Tipovoy_plan_schetov_MSFO_i_RSBU/)(дата обращения 29.02.2018).

54 Чеснокова, Ю. В. Становление пенсионного обеспечения в России в XVI – начале XX вв // [Электронный ресурс] / Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. - 2014. – №28. –URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/stanovlenie-pensionnogo-obespecheniya-v-rossii-v-xvi-nachale-xx-vv> (дата обращения 28.01.2018).