

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) www.economy.nayka.com.ua | № 6, 2021 | 24.06.2021 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2021.6.72](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2021.6.72)

УДК 657

*А. А. Михалків,
к. е. н., доцент, доцент кафедри обліку, аналізу і аудиту,
Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича
ORCID ID: 0000-0002-9195-7726*

*С В. Озорович,
магістрант кафедри фінансів і кредиту,
Чернівецький національний університет імені Ю. Федьковича
ORCID ID: 0000-0002-4234-4974*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОГРАМ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗГІДНО МСБО І ПСБО

*A. Myhalkiv
PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Accounting, Analysis and Audit,
Yuriy Fed'kovych Chernivtsi National University*

*S. Ozorovich
Master's student of the Department of Finance and Credit,
Yuriy Fed'kovych Chernivtsi National University*

PECULIARITIES OF PENSION PROVISIONS ACCORDING TO IAS AND PSB

В статті досліджено сутність виплат працівникам відповідно до національного та міжнародного законодавства та доведено необхідність їх дослідження, адже виплати працівникам займають одну із значних частин у витратах підприємства.

Здійснено порівняння складових, що включаються до виплат працівникам відповідно до П(С)БО 26 «Виплати працівникам» та МСБО 19 «Виплати працівникам».

Розглянуто МСБО 19 «Виплати працівникам», який регулює порядок обліку пенсійних планів групи роботодавців, державних пенсійних програм і пенсійних програм із застрахованими виплатами.

Встановлено, що відмінною ознакою пенсійних програм з визначеним внеском є те, що за ним підприємство здійснює тільки фіксовані внески в окремий фонд і не сплачує додаткові внески в тому випадку, коли активів фонду недостатньо для виплати працівникам усіх винагород, належних за послуги, надані ними в поточному і попередніх періодах. Отже, для оцінки зобов'язання або витрат, актуарні припущення не потрібні, і підприємство при цьому не має можливості отримання актуарного прибутку або збитку.

З'ясовано, що плани з визначеним внеском або програми з визначеною виплатою мають багато відмінностей, як в порядку їх обліку, так і в їх оцінці і визнанні. У зв'язку зі складністю обліку, використання програм пенсійних планів з визначеною виплатою в даний час досить рідко мають місце в Україні, в порівнянні з подібною практикою європейських країн.

Currently, in international practice, the main standards governing the accounting and reporting of information on remuneration and pensions are two standards - IAS 19 "Employee Benefits" and IAS 26 "Accounting and Reporting for Pension Programs". The article reveals the features of accounting for employee benefits in accordance with international accounting standards compared to national regulations (accounting standards), and on the basis of comparative analysis reveals the basic concepts and problems of employee benefits. with a fixed contribution or is quite simple, yes, the company only accrues the contribution and transfers it to the fund. The company's liabilities and expenses are limited only by the amount of the fixed contribution payable, moreover, the liabilities are not discounted. Post-employment benefit plans are divided into two types: Defined Contribution and Defined Benefit programs.

Accounting for defined benefit plans requires significant professional judgment and allows management to make decisions about the choice of actuarial assumptions. This can lead to certain abuses in terms of profit management and manipulation of reporting.

It is established that the hallmark of defined contribution pension programs is that the company makes only fixed contributions to a separate fund and does not pay additional contributions in the event that the fund's assets are insufficient to pay employees all remuneration due for services provided by them in current and previous periods. Therefore, to estimate liabilities or expenses, actuarial assumptions are not required, and the company does not have the ability to obtain actuarial profit or loss.

The analysis suggests that the domestic version of cost accounting for employees is more analytical, ensures the identity of analytical and synthetic accounting. It is established that defined contribution plans or defined benefit plans have many differences, both in the way they are accounted for and in their evaluation and recognition. Due to the complexity of accounting, the use of defined benefit pension plans is now quite rare in Ukraine, compared to similar practices in European countries.

Ключові слова: міжнародні стандарти; національні стандарти; виплати працівникам; програми пенсійного забезпечення; пенсійні схеми.

Key words: international standards; national standards; pension plans; pension schemes.

Постановка проблеми. Виплати працівникам є найвагомішою складовою усіх витрат підприємства, а їх облік є однією з найважливіших сторін облікового процесу. Тому актуальним питанням є виявлення спільних та відмінних ознак з обліку виплат працівникам відповідно до міжнародних і національних положень (стандартів) бухгалтерського обліку.

В даний час в міжнародній практиці основними стандартами, що регламентують порядок обліку і відображення у звітності інформації з оплати праці та пенсійного забезпечення, є два стандарти - МСБО 19 «Виплати працівникам» і МСБО 26 «Облік і звітність щодо програм пенсійного забезпечення».

Разом з тим, зближення української системи обліку з міжнародною буде актуально, так як прозора і зрозуміла система пенсійного забезпечення необхідна для всіх майбутніх пенсіонерів. Одним з найважливіших завдань бухгалтерського обліку є формування достовірної інформації про зобов'язання підприємства. Таким чином, ми вважаємо, що необхідно більш детально вивчити проблеми визнання, оцінки, обліку і відображення у звітності зобов'язань по оплаті праці в пенсійних планах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання ведення обліку програм пенсійного забезпечення відповідно до міжнародних стандартів бухгалтерського обліку розглядали у своїх роботах М.А. Вахрушина, М.П. Войнаренко, Р.Е.Грачова, С.Ф. Голов, О.В. Замазій, С.В. Івахненко, В.М. Костюченко, М.В. Кужельний, Т.Г. Мельник, Н.А. Пономарьов.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета дослідження - порівняння порядку обліку винагород по закінченню трудової діяльності відповідно до вимог МСБО і українських бухгалтерських стандартів, виявлення їх подібностей і відмінностей і визначення шляхів зближення.

Викладення основного матеріалу дослідження. Відмінною особливістю міжнародних стандартів є їх рекомендаційний характер. У стандартах регламентуються лише загальні принципи та обов'язкові етапи процесу, що дає можливість застосування їх практично для всіх підприємств. Облік виплат працівникам присвячений МСБО 19 «Виплати працівникам». В ньому описуються вимоги з «усіма формами винагород і виплат, що надаються підприємством працівникам в обмін на надані ними послуги», розкриття інформації, пов'язаних з оплатою праці персоналу підприємства [1].

До виплат по закінченні трудової діяльності відносять пенсійні та інші винагороди, такі як страхування життя і медичне обслуговування. Дані виплати виникають за угодами з працівниками і вимагають проведення попередніх операцій за планами пенсійного забезпечення.

Допомоги по закінченні трудової діяльності виплачуються працівникам на підставі формалізованих і неформалізованих угод, укладених між працівником і компанією-роботодавцем. З цією метою компанія виробляє грошові відрахування в спеціально утворені фонди, які інвестують їх для отримання додаткового доходу. Все це відбувається в рамках пенсійних угод.

На думку М.А. Вахрушина [2], пенсійний план можна визначити як сукупність умов, які задають правила здійснення довгострокових виплат у зв'язку з виходом співробітників на пенсію і способи їх фінансування. Програми пенсійного забезпечення іменуються також як «пенсійні схеми», «схеми пенсій за вислугу років» або «схеми пенсійного забезпечення».

Згідно МСБО 26 «Облік і звітність щодо програм пенсійного забезпечення» [3] пенсійні плани - це угоди, за якими підприємство надає виплати своїм працівникам під час або після завершення трудової діяльності (у вигляді річного доходу, або у вигляді одноразової виплати). При цьому такі виплати, так само як і вклади для їх забезпечення, можуть бути визначені (або розраховані) завчасно до виходу на пенсію як відповідно документами, так і на основі прийнятої на підприємстві практики.

Зобов'язання по виплаті зберігаються за роботодавцем, а пенсійний фонд відіграє роль інструменту, за допомогою якого компанія виконує зобов'язання перед пенсіонерами.

Місце пенсійного фонду в системі взаємин компанії-роботодавця з працівником показано на рисунку 1.

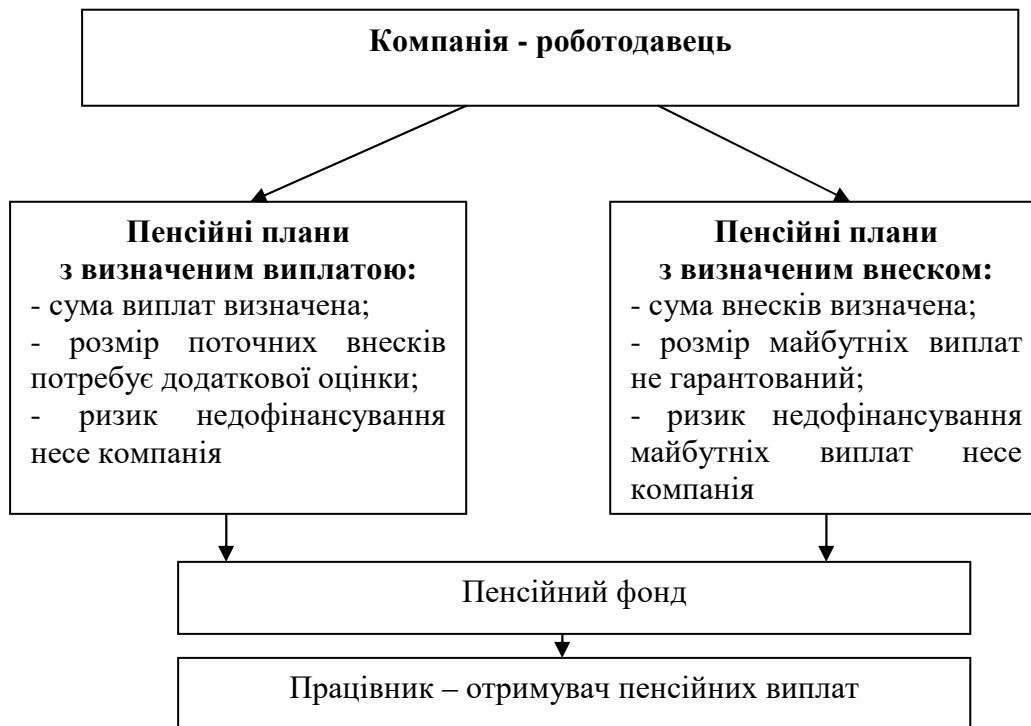


Рис. 1. Місце пенсійного фонду в системі взаємовідносин компанії-роботодавця з працівником [2]

МСБО 19 «Виплати працівникам» регулює порядок обліку пенсійних планів групи роботодавців, державних пенсійних програм і пенсійних програм із застрахованими виплатами.

Одним з видів пенсійних планів є спільно керовані плани - проста сукупність планів різних роботодавців, об'єднали активи відповідних планів з метою зниження або розподілу ризиків, а також зменшення витрат на адміністрування.

Основна мета недержавних і державних пенсійних фондів - акумулювання пенсійних внесків вкладників і виплата пенсій.

У МСБО 19 «Виплати працівникам» пенсійні плани поділяють на два види - пенсійні програми з визначеним внеском та пенсійні плани з встановленими виплатами. Їх відмітні характеристики наведені в таблиці 1.

Таблиця 1.

Відмінності пенсійних програм з визначеним внеском та з визначеною виплатою згідно з МСБО [1]

Ознака	Програми пенсійного забезпечення з визначеним внеском	Програми пенсійного забезпечення з визначеною виплатою
Види внесків до пенсійного фонду	Фіксовані внески	Фіксовані внески і додаткові внески
Величина виплат при виході на пенсію	Нефіксована, залежить від вартості активів, накопичених пенсійним фондом і дохідної діяльності самого фонду	Фіксована на весь пенсійний термін
Оцінка зобов'язань або витрат	Визначаються в розмірі внесків за кожен період, актуарні припущення не потрібні. Оцінюються на недисконтованій основі, за винятком внесків, які не підлягають сплаті в повному обсязі протягом 12-ти місяців після закінчення періоду, в якому працівник надав відповідні послуги	Зобов'язання оцінюються на основі дисконтування. Потрібні актуарні припущення і існує можливість актуарних прибутків та збитків
Актуарний і інвестиційний ризик	Покладається на працівника	Приймає на себе роботодавець
Розкриття інформації	Розкривають інформацію про суми, визнану як витрати	Розкривають інформацію, яка дає користувачам фінансової звітності можливість оцінити характер забезпечення з визначеною виплатою та фінансові наслідки змін в цих планах протягом періоду

Відмітною ознакою пенсійних програм з визначеним внеском є те, що за ним підприємство здійснює тільки фіксовані внески в окремий фонд і не сплачує додаткові внески в тому випадку, коли активів фонду недостатньо для виплати працівникам усіх винагород, належних за послуги, надані ними в поточному і попередніх періодах. Отже, для оцінки зобов'язання або витрат, актуарні припущення не потрібні, і підприємство при цьому не має можливості отримання актуарного прибутку або збитку. Відповідно до такого пенсійного плану величина виплат при виході на пенсію залежить від вартості активів, накопичених пенсійним фондом і дохідної діяльності фонду, при цьому ризики недофінансування несе співробітник підприємства. Порівнюючи існуючу пенсійну систему в Україні з міжнародною, можна сказати, що внески, які відраховуються на державне пенсійне страхування відповідають програмі з встановленими внесками в МСБО.

Облік програм з визначеним внеском відповідає обліку поточної заробітної плати, нараховані внески відображаються як зобов'язання в балансі організації. У звіті про сукупний дохід, представленому на звітну дату, буде розкрито інформація про нараховані компанією витрати за довгостроковими виплатами працівникам, в балансі - заборгованість за внесками або їх передплата [4].

На відміну від програм з визначеним внеском пенсійні плани з визначеними виплатами припускають щомісячний гарантований розмір пенсії, при цьому організація приймає на себе зобов'язання щодо забезпечення виплат нинішнім і колишнім працівникам виплат обумовленого розміру, а також покриття актуарного та інвестиційного ризиків, що виникли.

Пенсійні виплати за планами з визначеними виплатами залежать від середньої заробітної плати працівника протягом його діяльності і розміру зарплати перед виходом на пенсію, на підставі чого визначається «пенсійна частка». Крім того, на величину витрат по даному виду пенсійних планів впливають такі фактори: як плінність і смертність кадрів, тенденції в медичному забезпеченні та ін. Тому така пенсійна програма може бути ризикованою, оскільки при нестачі коштів з виплати пенсій організацією буде зафіксований збиток, однак при надлишку коштів, навпаки - отримано прибуток. Для зниження ризиків отримання збитку доцільно створювати об'єднання кількох організацій для формування і здійснення загальної пенсійної програми.

Організація зобов'язана формувати резерв на забезпечення виплат по пенсійному плану незалежно від того, створює вона власний пенсійний план або робить це спільно з щомісячною або щорічною періодичністю внесення вкладів.

Внески в пенсійний план з визначеними виплатами зазвичай робить роботодавець в користь працівників. Отримані фондом кошти інвестуються і при настанні остаточного розрахунку використовуються для нарахування пенсіонерам. Фонд - це організація, яка має свої активи і зобов'язання. Зобов'язання перед працівниками по виплатах пенсій лягають на організацію, а пенсійний фонд при цьому виступає в ролі засобу, який допомагає їй виплатити свої зобов'язання.

Деякі пенсійні плани з визначеними виплатами зобов'язують працівників (або третіх осіб) робити внески в пенсійні плани в зв'язку зі сформованою практикою зобов'язань зі сплати додаткових внесків. Такі внески можуть бути пов'язані з послугами, що надаються працівникам і підприємству, або зі зменшенням збитків по активах пенсійного плану. При цьому розмір внесків пенсійних програм з визначеною виплатою, пов'язаних з послугами, які працівник надає підприємству, не завжди залежить від стажу роботи.

З пункту 93 МСБО 19 «Виплати працівникам» слід, що внески з боку працівників або третіх осіб, передбачені формалізованими положеннями програми, або зменшують вартість послуг (якщо вони пов'язані з послугами), або впливають на результати переоцінки чистого зобов'язання (активу) за пенсійною програмою з визначеною виплатою (якщо вони не впливають на послуги).

Внески, які пов'язані з послугами - це ті, які потрібні для скорочення дефіциту, що виникає в результаті збитків по активах програми або внаслідок актуарних збитків.

Внески, пов'язані з послугами, зменшують вартість послуг наступним чином:

- якщо величина внесків залежить від стажу роботи, організація повинна відносити внески на періоди надання послуг або за формулою розподілу, передбаченої програмою, або на пряомолінійній основі;

- якщо величина внесків не залежить від стажу роботи, організація має право визнавати такі внески в якості зменшення вартості послуг в тому періоді, в якому надані відповідні послуги. Наприклад, до таких виплат відносяться фіксований відсоток від заробітної плати працівника, фіксована сума протягом терміну надання послуг працівником, або сума, що залежить від віку працівника [1]

Особливістю програм пенсійного забезпечення з визначеною виплатою є необхідність оцінити розмір поточних відрахувань із застосуванням актуарних розрахунків з метою визначення активів і зобов'язань. У таких ситуаціях компанії звертаються за допомогою до актуаріїв - фахівцями в області розрахунку пенсійних зобов'язань. Актуарій робить аналіз статистичних даних, будує модель динаміки кадрового складу, підводить підсумок про норми дисконтування в динаміці зростання заробітної плати, допомог, інфляції та інших критеріїв, необхідних для точних розрахунків. Актуарна оцінка зобов'язань за довгостроковими винагородами проводиться індивідуально по кожному працівнику на основі бази даних і різних методів розрахунку. У цьому полягає ще одна проблема впровадження МСБО 19 «Виплати працівникам» в українську практику бухгалтерського обліку.

Найбільш глобальним розділом у стандарті як міжнародному, так і вітчизняному є розділ присвячений виплатам пов'язаним із закінченням трудової діяльності (табл.2). Виплати по закінченні трудової діяльності – виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника [3].

Таблиця 2.
Порівняння виплат пов'язаним із закінченням трудової діяльності за міжнародними та національними стандартами [1, 5]

П(С)БО 26	МСБО 19
різні види пенсійного забезпечення працівників (крім державного)	пенсійне забезпечення
інші зобов'язання підприємства, які воно бере на себе щодо своїх колишніх працівників	страхування життя після закінчення трудової діяльності
	медичне обслуговування після закінчення трудової діяльності

Порядок і суми таких виплат визначаються умовами програм виплат по закінченні трудової діяльності. У МСБО 19 і у П(С)БО 26 увесь спектр таких виплат, що здійснюються підприємством за різними договорами (у тому числі колективними), називають програмами виплат після закінчення трудової діяльності і поділяють на два види: 1) програми зі встановленим внеском; 2) програми зі встановленою виплатою [1,5]. Для обліку таких виплат вітчизняним законодавством, зокрема Інструкцією про застосування плану рахунків, передбачено окремий рахунок – 472 “Додаткове пенсійне забезпечення”. Це рахунок бухгалтерського обліку резервів на додаткове (недержавне) пенсійне забезпечення працівників, який створюється за рахунок власних коштів підприємства (або за рахунок заробітної плати найнятих робітників на підставі заяв від їхнього імені). Але, оскільки достатньої юридичної бази, яка б регулювала діяльність недержавних пенсійних фондів, в Україні ще не створено, і немає підприємств, що формують/поповнюють пенсійні фонди за власні кошти, то розкрити практичні аспекти цієї теми наразі неможливо. Щодо МСФЗ (IAS) 19, то тут йдеться про два типи програм: про програми зі встановленим внеском і про програми зі встановленою виплатою.

Висновки. Проведений аналіз дає підставу вважати, що вітчизняний варіант обліку витрат працівникам відрізняється більшою аналітичністю, забезпечує тотожність аналітичного та синтетичного обліку. Однак у ПСБО 26 «Виплати працівникам» інформація представлена у дуже скороченому вигляді, що ускладнює його вивчення, тому що виникає потреба залучення інших нормативних документів для виключення неоднозначного тлумачення відповідних витрат в обліку всупереч Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність» [11].

На підставі вищевикладеного, можна зробити висновок, що плани з визначеним внеском або програми з визначеною виплатою мають багато відмінностей, як в порядку їх обліку, так і в їх оцінці і визнанні. У зв'язку зі складністю обліку, використання програм пенсійних планів з визначеною виплатою в даний час досить рідко мають місце в Україні, в порівнянні з подібною практикою європейських країн.

Список літератури.

1. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам». URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011 .
2. Вахрушина М.А. Международные стандарты финансовой отчетности : учебник. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. :Издательство «Национальное образование», 2014. – 656 с
3. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 26 (МСБО 26). Облік та звітність щодо програм пенсійного забезпечення URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_044
4. Грачова, Р.Е. Програми пенсійного забезпечення та інші винагороди працівникам [Електронний ресурс] /Р.Е. Грачова // Актуальні питання бухгалтерського обліку та оподаткування. - 2012. - № 17. - Доступ з справ.- правової системи «КонсультантПлюс»
5. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам», затверджено наказом Міністерства фінансів країни від 28.10.2003р. №601 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.

References.

1. Ministry of Finance of Ukraine, International Accounting Standard 19 Employee Benefits, available at: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011 (Accessed 30 May 2021).
2. Vahrushina, M.A. (2014), *Mezhdunarodnye standarty finansovoj otchetnosti : uchebnik* [International Financial Reporting Standards: textbook], 5th ed., Izdatel'stvo «Nacional'noe obrazovanie», Moscow, Russia, P. 656.
3. Ministry of Finance of Ukraine, International Accounting Standard 26 (IAS 26). Accounting and reporting on pension programs, available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/929_044 (Accessed 30 May 2021).
4. Hrachova, R.E. (2012), “Programs of pension provision and other rewards to employees”, *Aktualni pytannia bukhhalterskoho obliku ta opodatkuvannia*, vol. 17.
5. Ministry of Finance of Ukraine (2003), Order of the Ministry of Finance “Regulation (standard) of accounting 26 "Payments to employees"”, available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (Accessed 30 May 2021).

Стаття надійшла до редакції 03.06.2021 р.