УДК 657

Теория и практика организации аналитического учета корпоративных пенсионных планов

Баянова О.В.
Кандидат экономических наук,
доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита
Пермской государственной сельскохозяйственной академии
им. академика Д.Н. Прянишникова

Статья содержит исследование системы аналитического учета корпоративных пенсионных планов. Разработана форма регистра аналитического учета корпоративных пенсионных планов. Показан пример расчета корпоративного пенсионного плана агроному, заведующей фермой и доярке.

Ключевые слова: корпоративные пенсионные планы; аналитический учет; сельское хозяйство.

Труд работников сельского хозяйства сложно назвать престижным. Кроме того, условия труда существенно отличается от труда «офисных работников». Однако есть рычаги воздействия, позволяющие повысить заинтересованность в результатах труда. К ним, в частности, относятся корпоративные пенсионные планы. Ввиду того, что практика использования корпоративных пенсионных планов заимствована из международного учета, основными нормативными документами являются МСФО (*IAS*) 19 «Вознаграждения работникам» и 26 «Учет и отчетность по программам пенсионного обеспечения». Организацией учета корпоративных пенсионных планов посвящены труды отечественных ученых: В. Галенко [1], Л.Н. Герасимовой [2], В.Ф. Палий [3], М. Чаус [4] и других.

Рассмотрим основные понятия корпоративных пенсионных планов. По нашему мнению, под пенсионным планом следует понимать программу пенсионного страхования (обеспечения), включающую в себя: два вида пенсионных выплат (с установленными выплатами и с установленными взносами); участников программы; порядок определения выплат (взносов); лиц, реализующих программу (негосударственный пенсионный фонд, страховая компания, коммерческий банк и т.д.). Планы с установленными выплатами гарантируют работнику по окончании трудовой деятельности конкретный размер пенсии. План с установленными взносами, в отличие от плана с установленными выплатами, имеет актуарный и инвестиционный риск для работника. Наряду с представленными понятиями следует обратить внимание на открываемые счета пенсионного накопления. Они могут быть индивидуальными (открываются отдельно на каждого участника пенсионной программы), солидарными (открываются на группу участников пенсионной программы) или паритетными (пополняемые не только работодателем, но и работником). Паритетные счета подразумевают активное использование государственных программ, например «Тысяча на тысячу».

Все рассмотренные понятия, по нашему мнению, следует объяснить участникам пенсионной программы в рамках повышения финансовой грамотности на селе. Так, на эти цели в бюджете Пермского края заложены бюджетные средства. В Дорожной карте развития сельского хозяйства и устойчивого развития сельских территорий в Пермском крае до 2020 г. нашло свое отражение развитие кадрового потенциала, информационное и организационное сопровождение развития отрасли. Цель ее выполнения – повышение престижа сельского хозяйства в глазах молодежи. Для достижения цели разработаны конкретные мероприятия, государственное финансирование которых производится по каждому из них. Одним из них является консультирование и информирование сельского населения.

На селе низкий уровень доходов населения, поэтому даже небольшие поощрения оцениваются работниками достаточно высоко. Корпоративные пенсионные планы нельзя назвать реальным вознаграждением, так как его выплата отложена до наступления пенси-

онного возраста. Все эти негативные доводы не будут приняты во внимание работниками сельского хозяйства, в отличие от городского населения.

Включение работников в пенсионный план основывается на принципе преданности. Поэтому корпоративные пенсии зачастую заслуживают руководители, специалисты и квалифицированные рабочие. Для начала рассмотрим вариант включения в пенсионный план руководителей. Необходимо отметить, что фиксированная добавка к пенсии в размере одной тысячи рублей в месяц способна заинтересовать работника в продолжении работы с непривлекательными условиями труда. Можно предложить и ранжирование сумм начислений в зависимости от результатов работы работника или предприятия по результатам календарного года. Например, при повышении урожайности сельскохозяйственных культур в 2016 г. по сравнению с 2015 г. агроном может рассчитывать на добавку к пенсии в 2017 г. (вместо одной тысячи в месяц получить одну тысячу пятьсот рублей). Ввиду отсутствия текучести кадров такой маневр может вызвать конкурентную борьбу за место работы. Поэтому достаточно важным условием для сельскохозяйственного предприятия является организация качественного учета этих отложенных начислений, в чем может помочь система аналитического учета. В этом и заключается цель данного исследования.

К основным характеристикам системы аналитического учета корпоративных пенсионных планов следует отнести:

– учет начислений взносов (выплат) в разрезе каждого участника пенсионного плана;

– фиксация результатов работы участника пенсионного плана;

– учет начислений взносов (выплат) нарастающим итогом с момента открытия корпоративного пенсионного плана.

К методам исследования следует отнести монографический и экспериментальный, а к методам получения результатов – процедурный (разработка алгоритма расчета корпоративных пенсионных программ) и функциональный (разработка регистра аналитического учета корпоративных пенсионных программ).

На рисунке 1 представим разработанный нами в качестве регистра аналитического учета корпоративного пенсионного плана индивидуальный пенсионный отчет на примере должности агронома.

Основная задача исследования заключается в разработке регистра аналитического учета корпоративных пенсионных планов. Однако для его заполнения нужно разработать алгоритм, а также указать источник информации (где и кем будет утвержден алгоритм). Поэтому к задачам исследования также следует отнести: внесение изменений в положение по оплате труда и учетную политику алгоритма расчета пенсионных взносов (выплат) и регистра, в котором производится расчет по алгоритму. Рассмотрим ранжирование суммы начисления по пенсионному плану с учетом результатов работы агронома. В качестве исходных данных используем:

– фиксированная сумма по пенсионному плану в размере 1000 руб.;

– в 2015 г. урожайность зерновых в России составила в среднем 23,9 ц/га, а в 2016 г. – 26,2 ц/га, то есть наблюдается рост качественного показателя на 10,5 % [5];

– повышенный размер начислений за месяц определяется исходя из условий договора по данным таблицы 1.

По-другому может быть рассчитан повышенный размер начислений для руководителей. Для примера возьмем должность заведующего фермой. Целевым показателем здесь может, например, послужить увеличение надоя молока. Покажем в таблице 2 повышенный размер начислений по пенсионному плану.

Далее следует показать расчет повышенного размера начисления по пенсионному плану квалифицированному рабочему. Возьмем, к примеру, должность доярки. Повышенный размер начислений покажем в таблице 3.

Ввиду того, что размер начислений по корпоративному пенсионному плану является вознаграждением работникам, то, по нашему мнению, условия получения фиксированного и повышенного размера начисления следует закрепить в положение по оплате труда. Разработанный нами регистр аналитического учета подлежит утверждению в составе учетной политики предприятия. На этом задачи исследования теории и практики организации аналитического учета корпоративных пенсионных планов выполнены в полном объеме.

Индивидуальный пенсионный отчет
за июнь месяц _____ год

Раздел 1. Участник пенсионного плана

ФИО_____

Дата рождения_____ № СНИЛС_____

Паспортные данные_____

Раздел 2. Начисления по пенсионному плану

Фиксированный размер начислений с начала пенсионного плана до текущего месяца	Повышенный размер начислений с начала пенсионного плана до текущего месяца	Фиксированный размер начислений за месяц	Повышенный размер начислений за месяц	
			Причина повышения	Сумма повышения

Рис. 1. Индивидуальный пенсионный отчет

Таблица 1

Повышенный размер начислений по пенсионному плану агроному

Показатель	Причина повышения размера начисления	Повышенный размер начислений			
		Рост урожайности		Рост урожайности	
		Процент роста	Сумма повышения	Процент роста	Сумма повышения
Урожайность сельскохозяйственных культур	Рост урожайности по сравнению с показателем прошлого года	от 5 до 10 % включительно	300 руб.	от 10 до 20 % включительно	500 руб.

Таблица 2

Повышенный размер начислений по пенсионному плану заведующей фермой

Показатель	Причина повышения размера начисления	Повышенный размер начислений			
		Рост урожайности		Рост урожайности	
		Процент роста	Сумма повышения	Процент роста	Сумма повышения
Валовой надой молока по ферме	Повышение валового надоя молока по ферме	от 3 до 5 % включительно	300 руб.	от 5 до 10 % включительно	500 руб.

Таблица 3

Повышенный размер начислений по пенсионному плану доярке

Показатель	Условия повышения размера начисления	Повышенный размер начислений			
		Рост продуктивности		Рост продуктивности	
		Процент роста (снижения)	Сумма повышения	Процент роста (снижения)	Сумма повышения
Валовой надой молока по ферме	Рост надоя молока закрепленных животных	от 5 до 10 % включительно	100 рублей	от 10 до 20 % включительно	200 руб.
	Повышение жирности молока	на 0,3-0,4 %	50 руб.	на 0,5 % и более	100 руб.
	Отсутствие яловости коров	Яловость на уровне 6-15 %	30 руб.	Яловость на уровне 1-5 %	50 руб.
Получение приплода животных	Увеличение количества голов приплода животных	от 5 до 10 % включительно	20 руб.	от 10 до 20 % включительно	50 руб.
	Отсутствие падежа животных	Сокращение падежа на 5-10 % включительно	30 руб.	Сокращение падежа на 11-20 % включительно	50 руб.

Таким образом, исследование теории и практики организации аналитического учета корпоративных пенсионных планов показало следующие результаты:

– размер начисления по пенсионному плану может быть фиксированным и повышенным;

– на размер повышения начисления оказывает влияние результат деятельности работника в текущем году;

– в качестве регистра аналитического учета начислений по корпоративному пенсионному плану с установленными взносами рекомендуется использовать разработанную автором форму индивидуального пенсионного отчета.

Несомненно, что направлением дальнейших исследований организации учета корпоративных пенсионных планов является совершенствование системы синтетического учета, а также методики отражения в отчетности предприятия.

Литература:

1. Галенко В. IAS 19: Отличия вознаграждений с установленными выплатами от вознаграждений с установленными взносами // Новая бухгалтерия (2014). – URL: https://www.eg-online.ru/article/237791/
2. Герасимова Л.Н. Учет резервов в международной практике // Международный бухгалтерский учет. – 2012. – № 43. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-rezervov-v-mezhdunarodnoy-praktike
3. Палий В.Ф. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: учеб. – М.: ИНФРА-М. – 2007. – 512 с.
4. Чаус М. Долгосрочныевознаграждения работникам: обязательства и учет // Актуальная бухгалтерия. – 2014. – № 11. – URL: http://www.cfin.ru/management/people/labor_law/ltr.shtml
5. Урожайность зерновых пока выше прошлогодней. – URL: http://grainboard.ru/news/urogaynost-zernovih-poka-vishe-proshlogodney-374130.

Theory and Practice of Analytical Accounting of Corporate Pension Plans

O.V. Baianova
Perm State Agricultural Academy

The article dwells upon the system of analytical accounting of corporate pension plans. The form of analytical ledger was worked out and the example of calculation of corporate pension plan for the agronomist, the head of the farm and the milkmaid was provided.

Key words: corporate pension plans; analytical accounting; agriculture.