

Ежемесячный специализированный журнал

БУХГАЛТЕР.KZ

МСФО (IAS) 19

«ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ»

(2стр.)



Издатель:
ООО «РУТКОВО»

Учредитель:
Агентство «PRESS.KZ»

Главный редактор:
Рутковский Ф. Е.

Верстка и дизайн:
Рутковский Т. Ф.

Корректор:
Ольга Маслова

Бухгалтер:
Лидия Виноградова

Отдел доставки и продаж:
Татьяна Попова

Редакция:
+7 727 352-85-55
Республика Казахстан,
050004, г. Алматы, а/я 21

Отдел продаж:
+7 727 350-50-99

Отдел рекламы:
+7 727 233-87-68

Internet:
www.buhgatler.kz

e-mail:
account@buh.kz

Подписной индекс
в каталоге ОАО «Казпочта»
75583

Отпечатано:
ТОО «Алма Дизайн»
Тираж: 1000 экз.

В НОМЕРЕ:

МСФО (IAS) 2 ЗАПАСЫ	2
1. ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ - ВВЕДЕНИЕ	2
2. ОПРЕДЕЛЕНИЯ	4
3. ПРИЗНАНИЕ И ОЦЕНКА	5
4. ПРИМЕНЕНИЕ МСФО (IAS) 19	35

*Мнение автора не всегда отражает точку зрения редакции.
За содержание рекламных объявлений редакция ответственности
не несет.*

*Рукописи не возвращаются.
Перепечатка запрещена обладателем исключительных авторских
прав.*

*Журнал зарегистрирован
Министерством культуры, информации и общественного согласия
Республики Казахстан,
свидетельство № 3813 — Ж от 30.04.2003 г.*

© «Бухгалтер.kz», 2009 г.

МСФО (IAS) 19 «ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ»

1. Введение

Цель данного учебного пособия - помочь специалистам изучить учет вознаграждений работникам в соответствии с МСФО (IAS) 19. Большая часть МСФО (IAS) 19 посвящена учету и отражению в отчетности выплат по планам пенсионных вознаграждений.

МСФО (IAS) 26 «Программы пенсионных вознаграждений (пенсионные планы)» регламентирует порядок составления отчетности самих планам пенсионных вознаграждений и дополняет МСФО (IAS) 19.

Введение

МСФО (IAS) 19 определяет четыре категории вознаграждений работникам:

i) текущие вознаграждения, такие как заработная плата и взносы на социальное обеспечение, ежегодный оплачиваемый отпуск и оплачиваемый больничный лист, участие в прибыли и премии, которые будут выплачены в течение двенадцати месяцев, а также вознаграждения в неденежной форме, такие как медицинское обслуживание,

обеспечение жильем и автотранспортом и бесплатные или дотируемые товары или услуги для занятых в настоящее время работников;

ii) вознаграждения по окончании трудовой деятельности, такие как пенсии, иные вознаграждения после выхода на пенсию, страхование жизни и медицинское обслуживание по окончании трудовой деятельности;

iii) прочие долгосрочные вознаграждения, включая оплачиваемый отпуск для работников, имеющих длительный стаж работы, или оплачиваемый творческий отпуск, вознаграждения за выслугу лет или другие долгосрочные вознаграждения, долгосрочные пособия по нетрудоспособности, а также участие в прибыли, премии и отсроченная компенсация в том случае, если указанные выплаты осуществляются по истечении двенадцати месяцев после конца отчетного периода (или позже);

iv) выходные пособия (см. ниже)

Выходные пособия

Обязательство по выплате выходных пособий возникает в результате прекращения, а не продолжения службы работника. Таким образом, компа-

18 месяцев. Все выплаты должны дисконтироваться, если последняя будет выплачена в срок, превышающий 12 месяцев после отчетной даты. Совокупные расходы по выплате выходных пособий составят \$56 млн. Дисконтированная стоимость выплат составляет \$53 млн., на эту сумму создается резерв.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – сокращение штата	ОПУ	\$53 млн	
Резерв на сокращение штатов	ББ		\$53млн

Создание резерва на сокращение штатов с использованием дисконтирования

ния должна их признавать только тогда, когда она формально обязана (т.е. имеет твердое обязательство):

- уволить работника(ов) до установленного срока выхода на пенсию; или
- выплатить выходное пособие работникам, которые соглашаются на увольнение в связи с сокращением штатов.

Компания берет на себя обязательство уволить работников только тогда, когда у нее есть подробный план увольнения, отказ от которого фактически невозможен.

Если выходное пособие подлежат выплате в срок, превышающий 12 месяцев после отчетной даты, обязательства по их выплате должны дисконтироваться.

В приведенных ниже примерах ОПУ означает отчет о прибылях и убытках и ББ означает бухгалтерский баланс.

ПРИМЕР – Выходные пособия подлежат выплате в срок, превышающий 12 месяцев после отчетной даты

В результате понесения крупных убытков ваша компания должна уволить половину работников. Выходные пособия в связи с сокращением штата будут выплачиваться 4 частями – первая сейчас и последняя через

Цель МСФО (IAS) 19 состоит в предписании правил учета и раскрытия информации о вознаграждениях работникам. МСФО (IAS) 19 требует от компании признавать:

1. обязательство – когда работник оказал услугу в обмен на вознаграждение, подлежащее выплате в будущем; и
2. расход – когда услуга оказана.

ПРИМЕР – Учет вознаграждений работникам

В конце каждого года ваша компания выплачивает премии работникам, которые проработали в компании весь год. Обязательство по выплате премий должно накапливаться ежемесячно.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Затраты на персонал – премия за приверженность	ОПУ	\$1 млн	
Резерв на выплату премии за безупречную работу	ББ		\$1 млн

Ежемесячное накопление резерва на премии за приверженность

СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

МСФО (IAS) 19 должен применяться для учета всех вознаграждений работникам (за исключением тех, к которым применяется стандарт МСФО (IFRS) 2 «Выплаты, основанные на акциях»), включая предоставляемые:

1. в соответствии с официальными программами (планами) и соглашениями;
2. согласно требованиям законодательства или в рамках внутриотраслевых соглашений;
3. в силу сложившейся на предприятии практики, которая ведет к возникновению традиционного обязательства.

ПРИМЕР – Традиционное обязательство

Традиционное обязательство имеет место тогда, когда изменение сложившейся практики компании может нанести неприемлемый ущерб взаимоотношениям компании и работников.

Например, в компании сложилась практика выплаты работникам пособий по болезни или нетрудоспособности в течение определенного периода времени. Несмотря на отсутствие формального обязательства со стороны компании, работники полагают, что такая практика будет действовать и в дальнейшем.

К вознаграждениям персонала относятся вознаграждения, предоставляемые как самим работникам, так и их иждивенцам. Они могут выплачиваться либо прямо, самим работникам, либо третьим лицам, например страховым компаниям.

ПРИМЕР – вознаграждения, предоставляемые иждивенцам

Ваша пенсия будет выплачиваться вам в течение вашей жизни, а после смерти – оставшемуся в живых супругу.

Работники могут оказывать услуги компании в течение полного/ неполного рабочего дня, на постоянной, разовой или временной основе. В состав работников включают директоров и другой управленческий персонал.

ПРИМЕР – исключения из определения работников

Вы передаете функции по обслуживанию ваших компьютеров специализированной компании, которая берет на себя ответственность за ваших специалистов по обслуживанию компьютеров, несмотря на то, что они остаются работать в помещении вашей компании. После перевода этих сотрудников в другую компанию, они уже не являются сотрудниками вашей компании. Затраты

на данных сотрудников – это затраты на поставщика услуг, а не затраты на персонал компании.

2. Определения

Вознаграждения работникам – все формы выплат работникам в обмен на оказанные ими услуги.

Текущие вознаграждения работникам – вознаграждения работникам (кроме выходных пособий и вознаграждения в форме долевых инструментов), которые будут выплачены в полном объеме в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги.

Прочие долгосрочные вознаграждения работникам – вознаграждения работникам (кроме выплат по окончании трудовой деятельности, выходных пособий и вознаграждения в форме долевых инструментов), которые не выплачиваются полностью в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги.

Вознаграждения по окончании трудовой деятельности – это пенсии, страхование жизни, медицинское обслуживание и иные вознаграждения по окончании трудовой деятельности.

Выходные пособия – это вознаграждения работникам, выплачиваемым в результате:

- (i) решения компании расторгнуть трудовое соглашение с работником до установленного срока выхода на пенсию;
- или
- (ii) решения работника принять предложение об увольнении в обмен на указанное вознаграждение.

Вознаграждения в форме долевых инструментов – вознаграждения работникам, при которых:

- (i) работники имеют право на получение акций, выпущенных отчитывающейся компанией (или ее материнской компанией); или
- (ii) величина обязательств компании перед работниками зависит от будущей цены на акции, выпущенные компанией.

(Подробно эти вопросы рассматриваются в МСФО (IFRS) 2 «Выплаты, основанные на акциях»).

Планы выплат в форме долевых инструментов – формальные или неформальные соглашения, согласно которым компания предоставляет работ-

никам вознаграждения долевыми инструментами.

Справедливая стоимость Это цена, которая может быть получена при продаже актива или уплачена при передаче обязательства в ходе обычной сделки между участниками рынка на дату оценки.

(МСФО (IFRS) 13)

Текущие вознаграждения работникам

Краткосрочные вознаграждения включают такие статьи, как:

(i) заработная плата и взносы на социальное обеспечение;

(ii) ежегодный оплачиваемый отпуск, в случаях, когда отпуск предполагается в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники предоставляли соответствующие услуги, а также оплачиваемые больничные листы;

(iii) участие в прибыли и премии, выплачиваемые в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работники оказывали соответствующие услуги;

(iv) вознаграждения в неденежной форме (такие как медицинское обслуживание, обеспечение жильем и автотранспортом, бесплатные или дотируемые товары или услуги).

Оценка обязательств или стоимости текущих вознаграждений работникам не требует применения актуарных допущений, следовательно, у компании не может возникнуть актуарная прибыль или убыток. Обязательства по текущим вознаграждениям работникам не дисконтируются.

Закрепленные вознаграждения работникам – это вознаграждения, которые не зависят от работы в компании в будущем.

3. Признание и оценка

ВСЕ ТЕКУЩИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Если работник оказал услуги в течение отчетного периода, компания должна признать недисконтированную величину текущих вознаграждений работникам, подлежащую выплате в обмен на эти услуги:

(i) в качестве обязательства, начисленного расхода за вычетом любой уже выплаченной суммы.

Если уже выплаченная сумма превышает величину вознаграждений, компания должна признать это превышение в качестве актива в максималь-

ной мере, в какой авансовые расходы сократят будущие платежи или будут возвращены в форме денежных средств.

(ii) в качестве расхода отчетного периода, за исключением тех случаев, когда другой Стандарт разрешает включать расход в себестоимость актива (см., например, МСФО (IAS) 2 «Запасы» и МСФО (IAS) 16 «Основные средства»).

ПРИМЕР – вознаграждения работникам, включаемые в стоимость запасов

Прямые трудовые затраты включаются в стоимость запасов – см. МСФО (IAS) 2

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Затраты на персонал – оплата труда	ОПУ	\$10,0 млн	
Затраты на персонал – социальное обеспечение	ОПУ	\$1,0 млн	
Затраты на персонала – пенсии	ОПУ	\$2,0 млн	
Денежные средства	ББ		\$12,0 млн
<i>Выплата заработной платы</i>			
Запасы	ББ	\$3,5 млн	
Затраты на персонал – оплата труда (только прямые затраты на рабочую силу)	ОПУ		\$3,0 млн
Затраты на персонал – социальное обеспечение (только прямые затраты на рабочую силу)	ОПУ		\$0,2 млн
Затраты на персонал – пенсии (только прямые затраты на рабочую силу)	ОПУ		\$0,3 млн
Отнесение прямых трудовых затрат на себестоимость запасов			

КРАТКОСРОЧНЫЕ ОПЛАЧИВАЕМЫЕ ОТПУСКА

Компания должна признавать ожидаемые затраты на оплачиваемые отпуска следующим образом:

- (i) при накапливаемых оплачиваемых отпусках - на момент оказания работниками услуг, которые увеличивают их права на будущие оплачиваемые отпуска;
- (ii) при ненакапливаемых оплачиваемых отпусках - при наступлении отпуска.

Компания может оплачивать работникам отсутствие на рабочем месте по самым разным причинам, в том числе в связи с ежегодным отпуском, болезнью и временной нетрудоспособности, отпуска по уходу за ребенком, для работы в качестве присяжного заседателя или на период военной службы.

ПРИМЕР – Накапливаемые оплачиваемые отпуска

Работникам положено 6 дней оплачиваемого отпуска по болезни за год. Если работник использует меньше 6 дней, в конце года он может получить денежную компенсацию неиспользованного оплачиваемого отпуска. Ежемесячно компания начисляет половину дневной зарплаты каждому работнику, который не предъявлял больничный лист в течение предыдущего месяца.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Затраты на персонал – премия наболевшим сотрудникам	ОПУ	\$0,1 млн	
Резерв на премии наболевшим сотрудникам	ББ		\$0,1 млн

Ежемесячные отчисления в резерв на премии наболевшим сотрудникам

Оплачиваемые отпуска бывают накапливаемыми или ненакапливаемыми.

Накапливаемые оплачиваемые отпуска могут

быть перенесены на будущее и использоваться в последующих периодах, в случае если они не были использованы полностью в текущем периоде.

Накапливаемые оплачиваемые отпуска могут быть либо:

- (i) компенсируемыми - работники имеют право на денежные выплаты за неиспользованный отпуск при увольнении из компании; или
- (ii) некомпенсируемыми - работники не имеют права на денежные выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении из компании.

ПРИМЕР – Накапливаемые и оплачиваемые отпуска: некомпенсируемые

Работникам положено 6 дней оплачиваемого отпуска по болезни за каждый год службы.

Если отпуск полностью не использовано в течение года, остаток может быть перенесен на будущее.

В случае увольнения никакой денежной компенсации за неиспользованный отпуск по болезни не выплачивается, поэтому отпуск относится к категории некомпенсируемых.

Когда работники оказывают услуги, которые увеличивают продолжительность будущих оплачиваемых отпусков, возникает обязательство. В частности, это имеет место даже в ситуациях с некомпенсируемыми оплачиваемыми отпусками, если работник увольняется до того, как использует право на накапливаемый некомпенсируемый отпуск.

Компания должна определить ожидаемые затраты на оплату накапливаемых оплачиваемых отпусков как сумму, которую она предполагает выплатить за неиспользованные отпуска, накопленные к отчетной дате.

Компания может не выполнять детальных расчетов, если у нее нет существенных обязательств по оплате неиспользованных отпусков.

Например, обязательство по оплате отпуска в связи с болезнью является существенным только в том случае, если неиспользованный отпуск по болезни может рассматриваться как оплачиваемый отпуск.

ПРИМЕР – Отпуск по болезни, накапливаемый методом ЛИФО

В компании занято 300 работников. Каждый имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск по болезни продолжительностью семь дней. Неиспользованный отпуск по болезни может переноситься на один год.

Отпуск по болезни сначала берется в счет дней, положенных в текущем году, а затем в счет остатка неиспользованного отпуска, перенесенного с предыдущего года.

По состоянию на 31 декабря 2ХХ5 г. в среднем на одного работника приходилось по три дня неиспользованного оплачиваемого отпуска по болезни. На основании прошлого опыта, компания ожидает, что в 2ХХ6 г. 292 работника возьмут не более семи дней оплачиваемого отпуска по болезни, а оставшиеся 8 работников возьмут в среднем по девять с половиной дней каждый.

Год	А. Положено	В. Факт/План	А-В Обязательство
2ХХ5	$300 \times 7 = 2100$	$300 \times 4 = 1200$	900 (перенос)
2ХХ6	$300 \times 7 = 2100$	$292 \times 7 = 2044$ $+ 8 \times 9,5 = 76$ $= 2120$	-20

Компания предполагает, что она оплатит дополнительно 20 дней отпуска по болезни из неиспользованных в 2ХХ5 г. отпусков ($2,5 \times 8 = 20$).

Таким образом, компания признает обязательство в размере оплаты 20 дней отпуска по болезни.

Ненакапливаемые оплачиваемые отпуска не переносятся на будущее: они пропадают в случае их неполного использования в текущем периоде и не дают работникам права на получение денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Обычно это относится к отпуску по болезни (в той степени, в какой неиспользованный отпуск не увеличивает отпуск в будущих периодах). Другими примерами ненакапливаемого оплачиваемого отпуска являются отпуск по уходу за ребенком и отпуск в связи с исполнением обязанностей присяжного заседателя или на период военной службы.

Компания не признает обязательство или расход по ненакапливаемым оплачиваемым отпускам до наступления отпускного периода, поскольку оказание работником услуг не ведет к увеличению суммы вознаграждения.

ПЛАНЫ УЧАСТИЯ В ПРИБЫЛИ И ПРЕМИИ

Компания должна признавать ожидаемые затраты на участие в прибыли и

выплату премий только в случае, если:

- (i) компания имеет традиционное или юридическое обязательство выплатить некоторую сумму в связи с прошлыми событиями; и
- (ii) это обязательство можно надежно оценить.

По некоторым планам участия в прибыли работникам предоставляется право на долю прибыли, которое они могут реализовать только при условии, что они остаются работать в компании в течение установленного периода времени. Такие планы обуславливают возникновение традиционного обязательства, так как предоставление работниками услуг увеличивает сумму, подлежащую выплате, если они продолжают работать в компании до окончания установленного периода.

При оценке обязательства необходимо принимать во внимание возможность увольнения из компании некоторых работников без получения соответствующей доли прибыли.

ПРИМЕР – Расчет показателей плана участия в прибыли

В соответствии с планом участия в прибыли компания должна выплачивать работникам, занятым в течение всего года, определенную долю ее чистой прибыли за год. Если никто из работников в течение года не увольняется, то общая сумма выплат по плану участия в прибыли за год составит 7% чистой прибыли. Компания рассчитывает, что текучесть кадров сократит выплаты до 5,5% чистой прибыли.

Компания признает обязательство и расход в размере 5,5% от чистой прибыли в \$10 млн.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Затраты на персонал – план участия в прибыли	ОПУ	\$0,55 млн	
Резерв на вознаграждения по плану участия в прибыли	ББ		\$0,55 млн

Создание резерва на вознаграждения по плану участия в прибыли

У компании может не быть юридического обязательства по выплате премии, но если в компании принята практика выплаты премий, возникает традиционное обязательство.

Компания может надежно оценить свои юридические или традиционные обязательства по плану участия в прибыли и выплаты премий только в случае, если:

- (i) план включает формулу расчета величины вознаграждения;
- (ii) компания определяет величину вознаграждений, подлежащих выплате, до утверждения финансовой отчетности; или
- (iii) практика прошлых лет позволяет определить величину обязательства.

Обязательства по планам участия в прибыли и выплаты премий возникают в связи с услугами, ока-

занными работником, поэтому компания признает затраты в качестве расхода, а не как распределение чистой прибыли.

ПРИМЕР – План участия в прибыли

В соответствии с планом участия в прибыли компания должна выплатить работникам 10% от чистой прибыли после вычета налогов. Эта выплата признается расходом, а не распределением чистой прибыли. Ставка подоходного налога для работников составляет 24%, и премии учитываются как расход при расчете налога на прибыль компании. Ставка налога на прибыль компании составляет 30%. Прибыль равна \$1млн.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Затраты на персонал – план участия в прибыли	ОПУ	\$100.000	
Резерв по плану участия в прибыли	ББ		\$76.000
Подоходный налог к оплате	ББ		\$24.000
Налог на прибыль к оплате	ББ	\$30.000	
Налог на прибыль начисленный	ОПУ		\$30.000

Резерв на план участия в прибыли и на снижение налога

Если суммы по планам участия в прибыли и по премиям не подлежат выплате полностью в течение двенадцати месяцев после окончания периода оказания соответствующих услуги, они классифицируются как «прочие долгосрочные вознаграждения работникам».

РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

Несмотря на то, что МСФО (IAS) 19 не требует раскрытия информации о текущих вознаграждениях работникам, этого требуют другие стандарты:

- (i) МСФО (IAS) 24 «Раскрытие информации

о связанных сторонах» требует раскрытия информации о выплатах персоналу высшего звена управления;

(ii) МСФО (IAS) 1 «Представление финансовой отчетности» требует раскрытия информации о затратах на персонал.

ПРОЧИЕ ДОЛГОСРОЧНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ РАБОТНИКАМ

Прочие долгосрочные вознаграждения работникам включают:

- (i) длительные оплачиваемые отпуска, такие как отпуск за выслугу лет или творческий отпуск;
- (ii) вознаграждения за выслугу лет;
- (iii) пособия по длительной нетрудоспособности;
- (iv) участие в прибыли и премии, подлежащие выплате по истечении двенадцати месяцев (или более) после окончания периода, в котором работники оказали соответствующие услуги;
- (v) отсроченные вознаграждения, выплачиваемые через двенадцать месяцев (или более) после окончания периода, в котором они были заработаны.

Величину прочих долгосрочных вознаграждений работникам обычно проще определить, чем вознаграждения по окончании трудовой деятельности.

МСФО (IAS) 19 требует применять упрощенный метод учета прочих долгосрочных вознаграждений работникам, который отличается от учета вознаграждений после окончания трудовой деятельности. Упрощение заключается в следующем:

- (i) актуарные прибыли и убытки признаются немедленно, и проверка на существенность по критерию "коридор" не применяется (см. раздел «Пенсии» ниже); и
- (ii) вся стоимость прошлых услуг признается немедленно.

Признание и оценка

Величина обязательства, признанного по прочим долгосрочным вознаграждениям работникам, определяется как чистая общая сумма следующих величин:

- (i) дисконтированная стоимость обязательств на отчетную дату;
- (ii) и справедливая стоимость на отчетную дату активов плана, которые предназначены только для погашения обязательства.

ПРИМЕР – Обязательство по прочим долгосрочным вознаграждениям работникам

В вашей компании перед окончанием года введена в действие план оплаты отпусков по болезни и нетрудоспособности.

На конец года дисконтированная стоимость обязательств по плану составляет \$3,5 млн. Вы заплатили \$0,2 млн. по договору страхования активов плана, которые обеспечат страховое возмещение в размере \$1 млн.

Величина обязательства равна \$2,5 млн.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Затраты на персонал – обязательство по страхованию прочих долгосрочных вознаграждений работников – выплата страховки	ОПУ	\$200.000	
Денежные средства	ББ		\$200.000
Затраты на персонал – прочие долгосрочные вознаграждения работникам	ОПУ	\$2,5 млн.	
Долгосрочные вознаграждения работникам – застрахованная часть	ББ	\$1,0 млн.	
Резерв – обязательство по прочим долгосрочным вознаграждениям работникам	ББ		\$3,5 млн

Резерв по оплате отпусков по болезни и нетрудоспособности

В отношении прочих долгосрочных вознаграждений работникам компания признает общую чистую сумму указанных ниже статей в качестве расхода или дохода или включает ее в себестоимость актива (см. МСФО (IAS) 2 и МСФО (IAS) 16):

- (i) стоимость текущих услуг;
- (ii) стоимость процентов;
- (iii) ожидаемый доход на любые активы плана

и на любое возмещение (например, страховое), признанное в качестве актива;

(iv) актуарные прибыли и убытки, которые должны признаваться немедленно;

(v) стоимость прошлых услуг, которая должна признаваться немедленно;

(vi) влияние любых сокращений или окончательных расчетов по плану.

Долгосрочная нетрудоспособность

Если величина вознаграждения зависит от стажа, начисления делаются на основе оценки вероятности того, что выплаты будет осуществлена в рамках определенного предприятия/отрасли.

Если уровень вознаграждения одинаков для любого нетрудоспособного работника независимо от стажа, ожидаемые затраты на выплату этих вознаграждений признаются тогда, когда происходит событие, вызывающее длительную нетрудоспособность.

ПРИМЕР – Долгосрочное пособие по нетрудоспособности (не зависящее от стажа)

Длительная нетрудоспособность – редкое явление в вашем бизнесе. Действующая в компании план предусматривает одинаковый размер вознаграждения для любого нетрудоспособного работника. Расход не признается, пока не произойдет событие, повлекшее продолжительную нетрудоспособность работника.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Затраты на персонал – длительная нетрудоспособность	ОПУ	\$50.000	
Резерв	ББ		\$50.000

Признание расхода на выплаты в связи с длительной нетрудоспособностью при возникновении соответствующего события

Раскрытие информации

Несмотря на то что МСФО (IAS) 19 не устанавливает конкретных требований к раскрытию инфор-

мации о прочих долгосрочных вознаграждениях работникам, другой стандарт может это потребовать, например, в случае, когда возникшие расходы обосновывают изменения финансовых результатов компании за отчетный период (см. МСФО (IAS) 1).

ПРИМЕР – Требования МСФО (IAS) 1 по раскрытию информации

Вы ввели план долгосрочных вознаграждений работников для снижения текучести персонала в компании. Расходы по плану увеличили расходы на персонал на 10% за отчетный период. Это разъяснение должно быть включено в финансовую отчетность согласно требованиям МСФО (IAS) 1.

В соответствии с МСФО (IAS) 24 «Раскрытие информации о связанных сторонах» компания должна раскрывать информацию о долгосрочных вознаграждениях для ключевого персонала.

Выходные пособия

МСФО (IAS) 19 рассматривает выходные пособия отдельно от других вознаграждений работникам, потому что причиной возникновения обязательства в данном случае является прекращение, а не продолжение службы работника.

Признание

Компания признает выходные пособия в качестве обязательства и расхода только если она приняла окончательное решение:

- (i) уволить работника до установленного срока выхода на пенсию; или
- (ii) о предоставлении выходного пособия в связи предложением о добровольном увольнении.

ПРИМЕР – Выходные пособия

Вы закрываете подразделение и предлагаете вознаграждение в размере \$3000 каждому работнику, который согласится уволиться. 50 работников принимают предложение, но еще 10 работников придется уволить по сокращению штата, при этом затраты составят по \$2000 на каждого работника. Денежные средства, выплаченные всем 60 уволенным работникам, классифицируются как выходные пособия.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – выходные пособия	ОПУ	\$170.000	
Денежные средства	ББ		\$170.000
<i>Учет выплаты выходных пособий</i>			

Компания принимает окончательное решение по увольнению работников когда она разработала подробный план сокращения и не имеет реальной возможности его отменить.

Подробный план включает как минимум следующие данные:

- (i) местонахождение, функции и примерное число работников, подлежащих сокращению;
- (ii) размер выходного пособия по каждой категории или должности;
- (iii) сроки реализации плана.

Осуществление плана должна быть начата как можно скорее, и его реализации должен быть та-ким, чтобы не допустить вероятности внесения в него существенных изменений.

ПРИМЕР – Окончательного решения по сокращению работников пока нет

Совет директоров принимает решение о том, что для обеспечения рентабельности будет либо продана фабрика в течение 6 месяцев, либо произведено сокращение штатов.

У фабрики пока нет окончательного решения по сокращению персонала, поскольку еще не разработан окончательный план действий, и если фабрику продадут, то сокращения персонала не будет.

Резерв на выплату выходных пособий не должен создаваться до тех пор, пока не будет разработан подробный план, изменение которого маловероятно.

Выходные пособия, помимо единовременных выплат, иногда также могут предусматривать:

- (i) повышение пенсионных выплат или иных вознаграждений по окончании трудовой деятельности через пенсионный план или напрямую;
- (ii) сохранение заработной платы до окончания определенного периода, если в течение этого периода сотрудник не оказывает никаких услуг, приносящих компании выгоду.

ПРИМЕР – Выходные пособия, помимо единовременных выплат

Вы переводите офис в другой регион. Все сотрудники за исключением одного переводятся в новый офис. Оставшийся сотрудник попадает под сокращение.

Ему будет выплачиваться заработная плата в размере \$1000 в течение 3 последующих месяцев, и \$2000 будет добавлено к его пенсии. Эти выплаты являются выходными пособиями.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – выходные пособия	ОПУ	\$5000	
Начисленная заработная плата	ББ		\$3000
Отчисления в пенсионный фонд	ББ		\$2000
<i>Учет начислений выходных пособий</i>			

Некоторые вознаграждения работникам подлежат выплате независимо от причин их увольнения. Выплата такого рода вознаграждений обязательна, но сумма выплаты может зависеть от стажа, но сроки выплаты не определены.

ПРИМЕР – Вознаграждения, выплачиваемые независимо от причины увольнения

При увольнении каждый работник вашей компании получает право на 10 акций компании за каждый месяц работы.

Учет этих акций происходит в соответствии с МСФО (IFRS) 2. Это вознаграждения по окончании трудовой деятельности, а не выходные пособия.

Некоторые компании обеспечивают более низкий уровень вознаграждения при увольнении работника по собственному желанию, чем при принудительном увольнении по требованию компании. Дополнительное вознаграждение, подлежащее выплате при вынужденном увольнении, как раз и представляет собой выходное пособие.

ПРИМЕР – Увольнение работника по собственному желанию

Сотрудники, добровольно досрочно выходящие на пенсию, получают по \$2000 в форме перечисления в свой пенсионный фонд. Это вознаграждение по окончании трудовой деятельности.

Сотрудники, сокращаемые по решению компании, получают по \$3000. Первые \$2000 представляют собой вознаграждение по окончании трудовой деятельности. Оставшаяся \$1000 – это выходное пособие.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – вознаграждения по окончании трудовой деятельности	ОПУ	\$2.000	
Отчисления в пенсионный фонд	ББ		\$2.000
<i>Учет добровольного досрочного выхода на пенсию</i>			
Расходы на персонал – выходное пособие	ОПУ	\$1000	
Расходы на персонал – вознаграждения по окончании трудовой деятельности	ОПУ	\$2000	
Денежные средства	ББ		\$3000
<i>Учет принудительного сокращения кадров</i>			

Выходные пособия не обеспечивают компании каких-либо будущих экономических выгод и немедленно признаются расходом отчетного периода.

Иногда в случае признания компанией обязательств по выплате выходных пособий может возникнуть необходимость учесть сокращение будущих пенсионных выплат или иных вознаграждений работникам.

ПРИМЕР – Выходные пособия – сокращение вознаграждений по окончании трудовой деятельности

В обмен на выходное пособие в размере \$10 000 сотрудник соглашается на сокращение пенсии. Сумма экономии затрат на пенсионное обеспечение, составляет \$3 000.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – выходное пособие	ОПУ	\$10.000	
Денежные средства	ББ		\$10.000
Расходы на персонал – вознаграждения по окончании трудовой деятельности	ОПУ		\$3000
Отчисления в пенсионный фонд	ББ	\$3000	
<i>Учет выходных пособий и сокращения вознаграждений по окончании трудовой деятельности</i>			

Оценка

Когда выходное пособие подлежат выплате по истечении более 12 месяцев после отчетной даты, они дисконтируются с применением соответствующей ставки дисконта.

В случае добровольного увольнения оценки выходных пособий основываются на предполагаемом числе работников, которые согласятся с предложением.

ПРИМЕР – Добровольное увольнение по предложению компании.

Ваша компания хочет уволить 500 сотрудников. Вы предлагаете \$10.000 каждому сотруднику, кто уволится по собственному желанию. Вы полагаете, что на это согласятся только 200 человек. Резерв на выходное пособие составит \$2 млн (200 * \$10.000). Дальнейший резерв может быть создан, если последуют принудительные увольнения.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – добровольное увольнение	ОПУ	\$2 млн	
Резерв на выходное пособие	ББ		\$2 млн
Учет выходных пособий при добровольном увольнении			

Раскрытие информации

В том случае, когда неизвестно, сколько работников согласятся принять предложение о добровольном увольнении, возникает условное обязательство. Согласно МСФО (IAS) 37 компания должна раскрывать информацию об условных обязательствах во всех случаях, кроме тех, когда возможности оттока денежных средств в связи с погашением обязательства фактически нет.

В соответствии с требованиями МСФО (IAS) 1 компания раскрывает форму и сумму выходного пособия, если это необходимо для понимания результатов деятельности компании за отчетный период.

Требованиями МСФО (IAS) 24 предусматривается раскрытие информации о выходных пособиях для ключевого персонала.

ВЫПЛАТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ДОЛЕВЫМИ ИНСТРУМЕНТАМИ

Выплата вознаграждения долевыми инструментами включает:

- (i) акции, опционы на акции выпущенные для работников по цене ниже справедливой стоимости; и
- (ii) денежные выплаты, основанные на будущей рыночной цене акций компании.

Признание и оценка

Требования к признанию и оценке выплат долевыми инструментами содержатся в МСФО (IFRS) 2 и, таким образом, они исключаются из МСФО (IAS) 19.

ПЕНСИИ И ДРУГИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ПО ОКОНЧАНИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вознаграждения по окончании трудовой деятельности включают:

- (i) пенсии; и
- (ii) прочие вознаграждения по окончании трудовой деятельности, такие как страхование жизни и медицинское обслуживание.

Пенсионные планы подразделяются на:

- пенсионные планы с установленными взносами; и
- пенсионные планы с установленными выплатами.

МСФО (IAS) 19 также содержит описание пенсионных планов группы работодателей, государственных пенсионных планов и пенсионных планов с застрахованными выплатами.

Обновленная в 2011 году версия МСФО (IAS) 19 вступает в силу с 2013 года:

Относительно пенсионных планов с фиксированными выплатами:

Все изменения в обязательствах (активах) по чистым фиксированным выплатам будут признаны, когда они произойдут:

- (i) в отчете о прибылях и убытках по стоимости услуг и чистому процентному доходу; и
- (ii) при пересчетах (актуарных прибылей и убытков) в составе прочего совокупного дохода.

Это будет означать окончание системы "коридора" в распространении изменений, существовавшей в течение ряда лет (см. ниже).

При расчете чистых процентных выплат по ценным бумагам будет использоваться ставка дисконтирования от рыночной доходности высококачественных корпоративных облигаций на конец отчетного периода (в странах, где нет развитого рынка таких облигаций, - от государственных бумаг) по текущему периоду или периоду, согласующемуся с текущим и сроками выплат пенсионных обязательств по окончании трудовой деятельности.

Текущая стоимость услуг будет включать в себя любые Секвестры и Урегулирования прибыли и убытка.

Настоящие правила применяются в случае досрочного применения стандарта 2013 года.

Обзор основных типов пенсионного плана

Пенсионный план с установленными взносами	Государственный пенсионный план	Пенсионные планы с застрахованными выплатами	Пенсионные планы группы работодателей	Планы с установленными выплатами
Компания осуществляет установленные выплаты в пенсионный фонд. Компания не несет дальнейшей ответственности.			Может быть либо планом с установленными выплатами, либо планом с установленными взносами	Обещает индивидуальные выплаты. Величина взносов определяется актуариями.
Пенсионеры получают прибыль на инвестированные средства	Пенсионеры получают пенсию в установленном государством размере	Пенсионеры получают суммы, установленные фондом		Пенсионеры получают суммы, установленные фондом
Риск ложится на пенсионеров	Риск ложится на государство	Риск ложится на страховую компанию		Риск ложится на компанию
Актуарии: нет	Государственные актуарии: да	Актуарии страховой компании: да		Актуарии компании: да
Все фонды могут предоставлять пенсионерам пособия по болезни и нетрудоспособности.				

ОПРЕДЕЛЕНИЯ – ПЕНСИИ

Выплаты по окончании трудовой деятельности – это выплаты, отличные от выходных пособий и выплат долевыми инструментами и выплачиваемые после окончания трудовой деятельности.

Планы выплаты по окончании трудовой деятельности – это формальные и неформальные соглашения, в рамках которых компания предоставляет работникам вознаграждения по окончании трудовой деятельности.

Планы с установленными взносами – это планы выплат по окончании трудовой деятельности, в рамках которых компания перечисляет в пенсионный фонд фиксированные суммы, и не имеет юридических

или традиционных обязательств по выплате других взносов в будущем.

Планы с установленными выплатами – это планы выплаты вознаграждений по окончании трудовой деятельности, кроме планов с установленными взносами.

Планы группы работодателей – это планы, помимо государственных, которые:

- (i) объединяют активы различных компаний;
- (ii) используют эти активы для выплаты вознаграждений работникам компаний.

Размеры взносов в план и выплата пенсий определяются без учета принадлежности работников к той или иной компании внутри группы.

Стоимость текущих услуг – это увеличение дисконтированной стоимости обязательств по планам с установленными выплатами, возникшее в результате предоставления работниками услуг в текущем отчетном периоде.

Применимый страховой полис – это полис, выданный страховщиком, не являющимся связанной стороной в соответствии с определением, данным в МСФО (IAS) 24, если причитающиеся страховые выплаты:

- (i) могут использоваться только на финансирование вознаграждений работникам в рамках плана с установленными выплатами;
- (ii) не могут использоваться компанией для погашения обязательств перед собственными кредиторами, даже в случае банкротства, и не могут быть возвращены компании за исключением случаев:
 - (1) когда эти средства избыточные и не требуются для выполнения обязательств по выплатам работникам;
 - (2) когда эти средства возмещаются компании за уже выплаченные ею вознаграждения.

Стоимость прошлых услуг – это увеличение дисконтированной стоимости обязательства по плану с установленными выплатами, за услуги, оказанные работниками в прошлые периоды. Стоимость складывается из изменений пенсий или других

долгосрочных вознаграждений работникам в текущем периоде.

Стоимость прошлых услуг может быть либо положительной, когда вознаграждения вводятся или увеличиваются, либо отрицательной, когда вознаграждения уменьшаются.

Гарантированные вознаграждения работникам – это вознаграждения, которые не зависят от трудовой деятельности в будущем.

Дисконтированная стоимость обязательства по планам с установленными выплатами – это дисконтированная стоимость ожидаемых будущих выплат, необходимых для погашения обязательства, без вычета каких-либо активов плана. Стоимость складывается из услуг, оказанных сотрудниками в текущем и прошлых отчетных периодах.

Стоимость процентов – это прирост за отчетный период дисконтированной стоимости обязательства, обусловленный приближением срока выплаты вознаграждений на один период.

Активы пенсионного плана включают:

- (i) активы, размещенные в долгосрочном фонде; и
- (ii) применимые страховые полисы.

Активы долгосрочного фонда – это активы, которые:

- (i) размещены в фонде, созданном специально для финансирования выплаты вознаграждений работникам;
- (ii) могут использоваться только для выплаты или финансирования вознаграждений работникам и не могут быть предоставлены кредиторами компании даже в случае банкротства, и не могут быть возвращены компании за исключением указанных случаев:
 - (1) когда остающихся активов фонда достаточно для исполнения существующих обязательств плана.
 - (2) когда эти активы возвращаются компании в качестве возмещения уже выплаченных вознаграждений.

Доход по активам пенсионного плана – это проценты, дивиденды и прочий доход, полученный на активы плана, вместе с реализованными и не-реализованными прибылями и убытками от активов пенсионного плана за вычетом расходов на управление планом и налогов по самому пенсионному плану.

Актuarные прибыли и убытки включают:

- (i) корректировки, отражающие разницу между актуарными допущениями и фактическими результатами;
- (ii) результаты изменений актуарных допущений.

Пенсионные планы с установленными выплатами
Примеры планов с установленными выплатами:

- (i) схема плана вознаграждений, которая зависит не только от размера взносов;
- (ii) гарантированный доход по взносам;
- (iii) неподкрепленная договором практика компании, которая ведет к возникновению традиционного обязательства.

ПРИМЕР – Традиционное обязательство на основе практики компании

Традиционное обязательство может возникнуть в том случае, когда в компании принята практика увеличения выплат для бывших работников для компенсации инфляции, даже без соответствующего юридического обязательства.

В рамках планов установленными выплатами:

- (i) компания обязуется выплачивать оговоренные вознаграждения нынешним и бывшим работникам;
- (ii) актуарные и инвестиционные риски несет компания. Если актуарный или инвестиционный доход на активы пенсионного плана окажутся ниже, чем ожидалось, обязательства компании возрастают.

Пенсионные планы с установленными взносами

По плану с установленными взносами компания перечисляет фиксированные суммы в отдельный фонд и при этом у нее не возникает никаких других обязательств по выплатам каких-либо других взносов.

Средства фонда будут инвестированы и пенсии будут выплачиваться из фонда. Если фонд не в состоянии выплачивать суммы пенсий в полном объеме, то сотрудники понесут соответствующие убытки, которые предприятие не обязано будет возмещать.

ПРИМЕР – План с установленными взносами

Вы делаете взнос в пенсионный фонд компании в размере 7% от совокупного фонда заработной платы.

Этим исчерпываются обязательства компании.

Из заработной платы работников делают отчисления в пенсионный фонд в размере 4%.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – заработная плата	ОПУ	\$100.000	
Расходы на персонал – пенсии	ОПУ	\$7000	
Отчисления в пенсионный фонд	ББ		\$11.000
Денежные выплаты работникам за вычетом отчислений в пенсионный фонд	ББ		\$96.000
Учет выплаты заработной платы и отчислений в пенсионный фонд			

Компания признает расходы по взносам в пенсионный фонд по плану с установленными взносами по мере оказания сотрудниками услуг в обмен на эти взносы.

Все остальные планы вознаграждений по окончании трудовой деятельности являются планами с установленными выплатами. Планы с установленными выплатами могут быть нефондируемы, частично или полностью фондируемы.

Учет планов с установленными взносами прост, поскольку обязательства компании за каждый пе-

риод определяются в размере взносов на этот период.

Не требуются ни актуарные допущения для оценки обязательств, ни расходы, и компания не имеет возможности получения никакой актуарной прибыли или убытка.

Обязательства оцениваются на недисконтируемой основе, за исключением случаев, когда они не подлежат исполнению в полном объеме в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в который работники оказали соответствующие услуги.

Признание и оценка

Если работник оказал услуги компании в течение периода, компания должна признать взнос, подлежащий уплате в пенсионный фонд с установленными взносами, в обмен на эти услуги:

- (i) в качестве начисленного расхода, за вычетом ранее уплаченного взноса;

Если сумма ранее уплаченного взноса превышает величину взноса, причитающегося за услуги, оказанные до отчетной даты, компания должна признать это превышение в качестве авансового расхода в той мере, в какой авансовый платеж приведет к сокращению будущих платежей или к возврату денежных средств.

ПРИМЕР – Пенсии – авансовый расход

Чтобы обеспечить налоговые льготы, вы решили выплатить пенсии за три месяца вперед. Вы отражаете эту операцию как авансовый платеж.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Пенсии – авансовый расход	ОПУ	\$40.000	
Денежные средства	ББ		\$45.000

Учет авансовых платежей по выплате пенсий

(ii) в качестве расхода, кроме случаев, когда другой Стандарт требует или разрешает включить сумму взноса в себестоимость актива (смотри, например, МСФО (IAS) 2 «Запасы», и МСФО (IAS) 16 «Основные средства»).

Если взносы в план установленными взносами не подлежат уплате в полном объеме в течение двенадцати месяцев после окончания периода, в котором работник оказал соответствующие услуги, данные взносы должны дисконтироваться.

Раскрытие информации

Компания раскрывает информацию о суммах, признанных в качестве расходов по пенсионным планам с установленными взносами. Компания раскрывает информацию о взносах в пользу ключевого персонала отдельно - МСФО (IAS) 24 «Раскрытие информации о связанных сторонах».

Планы с установленными выплатами

План с установленными выплатами предоставляет пенсионерам пенсию «установленную выплату», обычно на основе выслуги лет и размере их последней зарплаты.

Например, план с установленными выплатами может предложить пенсию в размере 1/60 от последней зарплаты за каждый год службы. Сотрудник, который проработал в компании 40 лет, получит пенсию в размере 2/3 от последней зарплаты.

После установления планов с установленными выплатами, все риски ложатся на компанию.

Заявление компании о решении выплачивать пенсию в будущем создает обязательство.

Компания (ей обычно помогают актуарии) рассчитывает свои обязательства по отношению к пенсионерам.

Факторы, которые необходимо учесть, включают:

- возраст каждого сотрудника, который имеет право участвовать в плане
- уход сотрудников до достижения пенсионного возраста
- возраст выхода на пенсию
- предполагаемый стаж при достижении пенсионного возраста
- предполагаемое количество лет выплаты пенсии
- выплата пенсий супругу после смерти самого пенсионера.

Оценив свои обязательства, компания должна принять решение, каким образом она будет финансировать план. От сотрудников компании также могут потребовать делать взносы, чтобы потом получать выплаты по плану.

Нефондируемые планы. Компания может принять решение финансировать свое обязательство из своих текущих доходов, когда наступит время выплачивать пенсии. Это будет «нефондируемый» план. Такой план менее популярен среди сотрудников, поскольку у компании может не оказаться денежных средств для оплаты будущих пенсий, или она вообще может прекратить свое существование.

ПРИМЕР – Пенсионный план с установленными выплатами – нефондируемый

Ваша компания берет на себя обязательство по выплате пенсий бывшим работникам. Пенсии составляют гарантированную часть их последней заработной платы.

У компании нет пенсионного фонда, она расплачивается с пенсионерами непосредственно из своих текущих доходов.

Каждый месяц компания осуществляет выплаты свои пенсионерам и накапливает обязательства перед нынешними работниками.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – пенсии для действующих работников	ОПУ	\$68.000	
Начисленная пенсия	ББ		\$68.000
Начисленная пенсия для пенсионеров	ББ	\$37.000	
Денежные выплаты пенсионерам	ББ		\$37.000
Начисление и выплата пенсий			

Фондируемый план. Компания может создать план, который полностью финансирует обязательства компании. Это называется пенсионный фонд или план.

Компания ежегодно отчисляет деньги в пенси-

онный фонд. Фонд инвестирует эти средства в различные акции и облигации. Фонд будет выплачивать пенсионные обязательства из выручки, которую он получает от своих активов и своего капитала.

Компания оценила свои обязательства. Теперь необходимо посчитать денежные средства, которые она должна ежегодно отчислять в фонд, чтобы выполнить свои обязательства. Компания также оценивает различные доходы от инвестиций фонда, чтобы уточнить, сколько средств необходимо инвестировать.

Большинство пенсионных фондов имеет различные акции (портфель) с разными степенями риска и доходами для распределения риска. Поток денежных средств для выполнения обязательств будет распределен на несколько лет. По мере того, как будет подходить время пенсионного платежа, фонд будет реализовывать активы для осуществления этих выплат.

План с частичным фондированием. У компании имеется третий вариант выполнения обязательств – план с частичным фондированием (таким образом, план частично не фондируется). Обычно это является шагом к переходу на полное фондирование в будущем, если текущие денежные потоки не позволяют это сделать в настоящее время.

В случае частичного фондирования обязательства компания должна покрыть дефицит, возникающий по текущим пенсионным выплатам.

Стоимость прошлых услуг

Стоимость прошлых услуг возникает, когда компания вводит в действие пенсионный план с установленными выплатами, либо изменяет размеры пенсий, предусмотренные по уже действующему плану с установленными выплатами.

Стоимость прошлых услуг относится к услугам, предоставленным сотрудниками или бывшими сотрудниками в предыдущие периоды, и оценивается как изменение обязательств в результате их корректировки.

Компания должна признать стоимость прошлых услуг в качестве расхода равномерно на протяжении среднего периода времени, по истечении которого гарантируется выплата пенсий.

ПРИМЕР – Стоимость прошлых услуг - негарантированная

У вас пока нет пенсионеров по вашему пенсионному плану, а есть только работающие сотрудники.

При повышении размера выплат по пенсионному плану величина стоимости прошлых услуг составила \$45 млн.

Средний срок службы участвующих в пенсионном плане работников, оставшийся до их выхода на пенсию, составляет 15 лет. Стоимость прошлых услуг в размере \$3 млн. в год необходимо отнести в расход.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – пенсии, стоимость прошлых услуг	ОПУ	\$3 млн	
Резерв на выплату пенсий	ББ		\$3 млн
Учет годовой стоимости прошлых услуг, ежегодно в течение последующих 15 лет			

В той степени, в которой выплата пенсий гарантируется сразу после введения в действие плана с установленными выплатами или изменений указанного плана, компания должна признавать стоимость прошлых услуг немедленно.

ПРИМЕР – Стоимость прошлых услуг - немедленная гарантированная выплата

Вы увеличиваете ваши пенсионные выплаты на \$1млн. Те, кто получают пенсию в настоящее время, получают дополнительные выплаты на сумму \$1млн. (величина дисконтированного потока денежных средств). Так как они уже завершили свою трудовую деятельность, эти выплаты им гарантированы немедленно. Расходы тоже должны быть признаны немедленно, хотя выплаты будут производиться в течение нескольких лет.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – пенсии, стоимость прошлых услуг	ОПУ	\$1 млн	
Резерв на выплату пенсий	ББ		\$1 млн
Учет годовой стоимости прошлых услуг, ежегодно в течение последующих 15 лет			

При установлении новых или изменении существующих пенсионных выплат компания вводит график амортизации стоимости прошлых услуг. Компания вносит поправки в данный график амортизации стоимости прошлых услуг только тогда, когда осуществляется сокращение или окончательный расчет по плану.

Если компания уменьшает размер вознаграждений по действующему плану с установленными выплатами, то соответствующее сокращение обязательства признается как отрицательная стоимость прошлых услуг на протяжении среднего срока, по истечении которого гарантируется выплата уменьшенных пенсий.

В стоимость прошлых услуг не входит:

- i. воздействие разницы между реальным и ранее прогнозируемым повышением заработной платы на обязательства выплаты пенсий за услуги прошлых лет (здесь нет стоимости прошлых услуг, поскольку актуарное допущение учитывает будущие зарплаты);
- ii. переоценки и недооценки повышения пенсий от предприятия, когда компания имеет традиционные обязательства предоставлять такое повышение (здесь нет стоимости прошлых услуг, поскольку актуарные допущения включают такое повышение);
- iii. оценки повышения пенсии, которые происходят от актуарной прибыли, которые уже были признаны в бухгалтерской отчетности, если компания обязана использовать любую прибыль плана в пользу участников плана, даже если повышение вознаграждений не было формально утверждено (получающееся в результате повышение суммы обязательств представляет собой актуарный убыток, а не стоимость прошлых услуг);
- iv. повышение гарантированных выплат, когда при отсутствии новых или повышенных пенсий, сотрудники удовлетворяют требованиям гарантированных выплат (в этом случае нет стои-

мости прошлых услуг, поскольку ожидаемая стоимость вознаграждений была признана в качестве стоимости текущих услуг, тогда, когда эти услуги были предоставлены); и

v. влияние изменений плана, которые приводят к уменьшению вознаграждений за услуги (сокращению).

В случае, когда компания уменьшает сумму выплачиваемых пенсий по существующему пенсионному плану с установленными выплатами, такое уменьшение обязательств по пенсионному плану с установленными выплатами признается в качестве (отрицательной) стоимости прошлых услуг на протяжении среднего срока, по истечении которого гарантируется выплата уменьшенных пенсий.

В случае, когда компания снижает сумму выплачиваемых пенсий по существующему пенсионному плану с установленными выплатами, но при этом повышает другие вознаграждения, выплачиваемые по данному плану для этих же работников, компания учитывает изменение в качестве единовременного чистого изменения.

Сопоставление обязательств и результатов инвестирования по плану.

Большое количество расчетов, которые необходимы для обязательств, так и для результатов инвестиций фонда требуют актуарных знаний высокого уровня. Результатом этих таких расчетов определяют ежемесячные выплаты компании для покрытия обязательства.

Излишки или недостатки, возникающие в пенсионном фонде, называются актуарными прибылями и убытками.

Прогнозируемые расчеты требуют пересмотра как минимум раз год, а также когда происходят какие-либо изменения в сумме выплат пенсий.

(Чтобы еще больше усложнить расчеты, некоторые планы с установленными выплатами включают в себя медицинскую страховку и/или страхование жизни).

Бухгалтерский учет для плана с установленными выплатами предусматривает применение актуарных допущений для оценки обязательств и расходов, что создает возможность возникновения актуарных прибылей и убытков. Кроме того, обязательства оцениваются на основе дисконтиро-

вания в связи с тем, что выплаты по ним могут осуществляться много лет спустя после оказания персоналом соответствующих услуг.

Основной риск план с установленными выплатами состоит в том, что доход по инвестициям может быть ниже, чем первоначально прогнозируемый, вследствие чего компания придется возместить дефицит.

По МСФО (IAS) 19, такой дефицит (обязательство по отношению к пенсионному фонду) появляется в бухгалтерском балансе (см. ниже). До принятия МСФО (IAS) 19 многие страны не имели такого требования, и дефицит вообще не указывался в финансовой отчетности компании, если только компания по своему желанию не хотела представить эту информацию.

Признание этих обязательств явилось наиболее существенным нововведением МСФО (IAS) 19. Многие компании закрыли свои планы с установленными выплатами для новых членов, снизили суммы вознаграждения, а некоторые планы были заменены планами с установленными взносами с целью уменьшения обязательств по выплате пенсий.

Признание и оценка

Величина вознаграждений зависит от:

- финансового положения фонда,
- результатов инвестиционной деятельности фонда,
- способности и желания компании предоставить дополнительные средства в случае дефицита средств фонда.

Компания принимает на себя актуарный и инвестиционный риски, связанные с планом. Как следствие, величина расходов, признаваемых по пенсионному плану с установленными выплатами, может не соответствовать сумме взносов за отчетный период.

ПРИМЕР – Признанных расходов может не соответствовать сумме взносов за отчетный период

Величина взносов в пенсионный план составляет \$6 млн. за отчетный период. Однако по инвестициям плана получен меньший доход, что привело к возникновению актуарных

убытков в размере \$1 млн. за отчетный период. Признанные расходы за период составят \$7 млн.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – пенсии	ОПУ	\$7 млн	
Денежные средства	ББ		\$6 млн
Резерв на выплату пенсий	ББ		\$1 млн
Учет пенсионных выплат и актуарных убытков			

Компания должна определить размеры выплат, причитающихся за текущий и предшествующий периоды, и сформировать актуарные допущения о демографических и финансовых переменных, таких как будущий рост заработной платы и затраты на медицинское обслуживание, которые повлияют на величину затрат на пенсионные вознаграждения. Для этих целей обычно привлекаются профессиональные актуарии.

В случае введения новой или изменения существующего плана, компания должна определить итоговую стоимость прошлых услуг.

ПРИМЕР – Изменение плана: итоговая стоимость прошлых услуг

Вы решили увеличить выплаты пенсионерам на 10%. Это увеличение относится как к существующим, так и к будущим пенсионерам. При этом возрастут на \$2 млн. затраты, связанные с услугами, оказанными работниками в текущем году, и возникнет необходимость увеличить сумму взносов за прошлые годы на \$17 млн.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – пенсии, увеличение стоимости текущих услуг	ОПУ	\$2 млн	
Резерв на выплату пенсий	ББ		\$2 млн

Расходы на персонал – пенсии, увеличение стоимости прошлых услуг	ОПУ	\$17 млн	
Резерв на выплату пенсий	ББ		\$17 млн
Увеличение пенсионных обязательств за текущий год и в связи с увеличением стоимости прошлых услуг			

При сокращении или окончательном расчете по пенсионному плану необходимо определить возникающую в этой связи у прибыль или убыток.

ПРИМЕР – Сокращение плана

Ваша группа компаний решила оптимизировать число пенсионных планов и перевести весь работающий персонал на единый план для всей группы. Ваш работающий персонал переходит с пенсионного плана вашей компании на план группы, а ваши пенсионеры не переходят. По расчетам актуария для финансирования выплат пенсионерам вашего плана потребуется дополнительно \$3 млн.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – пенсии, закрытие пенсионного плана компании	ОПУ	\$3 млн	
Резерв на выплату пенсий	ББ		\$3 млн
Расходы на закрытие пенсионного плана			

При наличии у компании нескольких пенсионных планов с установленными выплатами, она применяет эти процедуры отдельно для каждого плана.

Учет традиционных обязательств
Сложившаяся практика приводит к возникновению традиционного обязательства, и у компании нет реальной альтернативы осуществлению выплат работникам.

Предполагается, что компания, обещающая такие выплаты своим работникам в настоящее время, будет поступать аналогичным образом на протяжении всего оставшегося периода трудовой деятельности работников, и эти выплаты будут осуществляться по окончании их трудовой деятельности.

План с установленными выплатами – Процедуры

МСФО (IAS) 19 требует от компании:

i) использовать актуарные методы для надежного определения размера выплат, которые заработали сотрудники в обмен на свои услуги в текущем и предыдущих периодах, и принять актуарные допущения о динамике демографических переменных (например, текучесть кадров и смертность) и финансовых переменных (например, будущие повышения заработной платы и стоимости медицинского обслуживания), которые повлияют на стоимость вознаграждения.

ii) произвести дисконтирование этого вознаграждения с использованием метода прогнозируемой условной единицы (см. ниже) для того, чтобы определить дисконтируемую стоимость обязательства по установленным выплатам и стоимость текущих услуг.

iii) определить справедливую стоимость всех активов плана.

iv) определить общую сумму всех актуарных прибылей и убытков, а также сумму тех актуарных прибылей и убытков, которые необходимо признать (см. ниже).

v) в случае введения нового или изменения существующего плана, определить итоговую стоимость прошлых услуг работников.

vi) При сокращении или окончательном расчете по пенсионному плану, необходимо определить итоговую прибыль или убыток.

При наличии у компании нескольких пенсионных планов с установленными выплатами, она применяет эти процедуры отдельно для каждого плана.

Актуарные прибыли и убытки

Актуарные прибыли и убытки могут появиться

в результате изменений либо дисконтированной стоимости обязательства по установленным выплатам или в справедливой стоимости любого актива, относящегося к плану.

Причинами актуарных прибылей или убытков могут являться, например:

i. неожиданно высокая или низкая текучесть кадров, ранний выход на пенсию или смертность или повышение заработной платы, вознаграждений или стоимости медицинских услуг.

ii. изменения в оценках текучести кадров в будущем, раннего выхода на пенсию или смертности или повышения заработной платы, вознаграждений или стоимости медицинских услуг.

iii. изменения в ставках дисконта.

iv. разница между фактическим доходом и ожидаемым доходом по инвестициям плана

Со временем между актуарными прибылями и убытками может происходить взаимозачет. Таким образом, оценка обязательств по вознаграждениям по окончании трудовой деятельности может рассматриваться как диапазон (или «коридор») величин, наиболее приближенных к точной оценке. Компания может (но не обязана) признавать актуарные прибыли или убытки, которые попадают в этот диапазон.

МСФО (IAS) 19 требует от компании признать, как минимум, определенную часть актуарных прибылей и убытков, которые «выпадают» из коридора больше, чем на 10%.

Данный стандарт также допускает методы более быстрого признания. Такие методы включают, например, немедленное признание всех актуарных прибылей и убытков, как в пределах диапазона, так и за его пределами.

Компания должна учитывать чистые накопленные актуарные прибыли и убытки, выходящие за пределы:

1. 10% дисконтированной стоимости обязательств по плану с установленными выплатами до вычета суммы активов плана,

2. 10% справедливой стоимости активов плана.

Это и есть «10%-ный коридор».

Актuarные прибыли и убытки, которые должны учитываться для каждого пенсионного плана с установленными выплатами, равны величине, выходящей за пределы 10%-ного «коридора» на предыдущую отчетную дату, поделенной на ожидаемый средний срок службы участвующих в плане работников до их выхода на пенсию.

Допускается немедленное признание всех актуарных прибылей и убытков.

ПРИМЕР – Актuarные прибыли и убытки, тест на 10%-ный коридор

Дисконтированная стоимость обязательств по плану с установленными выплатами до вычета суммы активов плана: на предыдущую отчетную дату

\$150млн

Справедливая стоимость активов плана на предыдущую отчетную дату

\$200млн

Чистые накопленные актуарные прибыли

\$50 млн

Активы планов превышают величину обязательств

10% стоимости активов плана «10%-ный коридор»

\$20 млн

Актuarная прибыль, выходящая за пределы 10%-ного коридора \$50 млн - \$20 млн

\$30 млн

Ожидаемый средний срок службы участвующих в плане работников до их выхода на пенсию

10 лет

Признаваемые в отчетном периоде актуарные прибыли \$30 млн / 10 лет

\$3 млн

Компания может использовать любой систематический метод, который приведет к более быстрому признанию актуарных прибылей или убытков, при условии, что и к прибылям и к убыткам применяется один и тот же метод от периода к периоду.

Если компания использует политику признания актуарных прибылей и убытков в период, когда они произошли, она может признать их не в отчете о прибылях и убытках, при условии, что компания делает то же самое для:

- i. всех своих планов с установленными выплатами
- ii. всех своих актуарных прибылей и убытков

Актuarные прибыли и убытки, признаваемые не в отчете о прибылях и убытках, должны учитываться в отчете об изменениях в капитале под рубрикой «признанные доходы и расходы».

При первом применении МСФО (IAS) 19 компания разрешается признавать увеличение обязательств по вознаграждениям по окончании трудовой деятельности поэтапно за период не более пяти лет. Если применение МСФО (IAS) 19 влечет за собой снижение обязательств, данное снижение должно быть признано немедленно.

Бухгалтерский баланс

Величина, признаваемая в качестве обязательства по плану с установленными выплатами, должна представлять собой чистую суммарную величину:

- (i) дисконтированной суммы обязательства на отчетную дату;
- (ii) плюс любые непризнанные актуарные прибыли за вычетом любых непризнанных актуарных убытков;
- (iii) минус любая накопленная непризнанная стоимость прошлых услуг;
- (iv) минус справедливая стоимость (на отчетную дату) активов плана (если они есть), которые непосредственно предназначены для выполнения обязательств.

Дисконтированная стоимость обязательства - это обязательство до вычета справедливой стоимости активов плана.

ПРИМЕР – Величина, признаваемая в качестве обязательства по плану с установленными выплатами

Дисконтированная стоимость обязательства по плану с установленными выплатами	-\$200 млн
Актuarные прибыли за вычетом непризнанных актуарных убытков +	+\$10 млн
Непризнанная стоимость прошлых услуг -	-\$8 млн.
Промежуточный итог – дефицит	0
Справедливая стоимость активов плана, из которой напрямую должны урегулироваться обязательства -	- \$15 млн.
Величина, признаваемая в качестве обязательства по плану с установленными выплатами	- \$213 млн.

Компания может привлечь к оценке обязательств по выплатам на отчетную дату профессионального актуария.

Профицит плана представляет собой превышение справедливой стоимости активов плана над дисконтированной стоимостью обязательства по плану с установленными выплатами.

Статья актива по пенсионному плану может возникнуть по причине избыточного финансирования плана с установленными выплатами, а также иногда при признании актуарных прибылей. В этих случаях компания признает актив, поскольку:

- (i) если компания владеет данным активом и сможет его использовать для получения экономических выгод в будущем;
- (ii) владение данным активом является результатом прошлых событий - взносов, уплачен-

ных компанией, и услуг, оказанных работником; (iii) будущие экономические выгоды будут получены в виде сокращения размеров будущих взносов или в виде возврата денежных средств (либо непосредственно компании, либо косвенно через другой план).

ПРИМЕР – Избыточное финансирование плана
Вы сократили штат сотрудников вдвое. В результате этого актуарий выявил профицит пенсионного плана. Вы можете:

1. снизить дальнейшие платежи в пенсионный план;
2. получить назад денежные средства;
3. перевести этот избыток актива в другой фонд.

Отчет о прибылях и убытках

Компания должна признавать в качестве расхода или дохода чистую суммарную величину приведенных ниже статей:

- (i) стоимость текущих услуг;
- (ii) расходы на выплату процентов;
- (iii) предполагаемый доход на любые активы плана и на любые права на возмещение средств;
- (iv) актуарные прибыли и убытки;
- (v) стоимость прошлых услуг;
- (vi) результат любых сокращений или окончательных расчетов по плану.

Другие стандарты требуют включения известных затрат на выплату вознаграждений работникам в себестоимость активов (см. учебные пособия по МСФО (IAS) 2 «Запасы» и МСФО (IAS) 16 «Основные средства»).

Признание и оценка: дисконтированная стоимость обязательств по плану с установленными выплатами и стоимость текущих услуг

На стоимость плана с установленными выплатами могут оказать влияние многих переменные величины, такие как последняя заработная плата, текучесть кадров и продолжительность жизни, изменение стоимости инвестициям плана.

Общая стоимость плана точно не определена, и эта неопределенность, скорее всего, будет продолжаться долгое время. Для оценки дисконтированной стоимости обязательств по пенсионным выплатам и соответствующей стоимости текущих услуг, необходимо:

- i. применить метод актуарной оценки
- ii. соотнести выплаты с соответствующими периодами предоставления услуг
- iii. сделать актуарные допущения

Метод актуарной оценки

Компания должна использовать метод прогнозируемой условной единицы для определения дисконтированной стоимости обязательств по пенсионному плану с установленными выплатами и соответствующей стоимости текущих услуг, а также, где это применимо, стоимости прошлых услуг. Для проведения этих расчетов, скорее всего потребуется помощь актуариев.

Расчеты, связанные с применением метода прогнозируемой условной единицы, выходят за рамки данного учебного пособия.

Актуарные допущения: ставка дисконтирования
Ставка, используемая для дисконтирования обязательств по выплате вознаграждений по окончании трудовой деятельности, должна определяться на основе доходности (по состоянию на отчетную дату) рыночных корпоративных облигаций с высоким инвестиционным рейтингом, а в случае их отсутствия - государственных облигаций. Валюта и сроки погашения корпоративных или государственных облигаций должны соответствовать валюте и срокам обязательств по пенсионным выплатам.

Ставка дисконтирования отражает изменение стоимости денег во времени, но не отражает:

1. актуарный или инвестиционный риск;
2. риск неплатежеспособности компании, который ложится на ее кредиторов;
3. риск несоответствия будущего развития событий актуарным допущениям.

Ставка дисконтирования отражает предполагаемые сроки пенсионных выплат. На практике компании достигают этого путем применения одной средневзвешенной ставки дисконтирования, которая учитывает сроки выплат пенсий, их размеры и валюту, в которой они выплачиваются.

ПРИМЕР – Ставка дисконтирования, отражающая предполагаемые сроки пенсионных выплат
Ваш штат состоит из молодых работников, которым придется выплатить пенсии через 20-40 лет. Вы анализируете возможность применения облигации со сроком погашения 30 лет в качестве ориентира, применяя ее доходность как ставку

дисконтирования.

Расходы на уплату процентов рассчитываются путем умножения ставки дисконтирования, определенной в начале отчетного периода, на дисконтированную стоимость обязательств в течение этого периода, с учетом любых существенных изменений указанных обязательств.

ПРИМЕРЫ – Расходы на уплату процентов

По состоянию на 1 января дисконтированная стоимость ваших обязательств по пенсионному обеспечению составляет \$60 млн. Расчет ведется по закрытой схеме. 31 декабря дисконтированная стоимость того же обязательства составляет \$62 млн., так как приблизился срок начала пенсионных выплат, в то время как срок дисконта стал меньше. Расходы на уплату процентов составляет \$2 млн.

По состоянию на 1 января дисконтированная стоимость обязательств по пенсионному обеспечению составляет \$80 млн. Несколько человек прекратили участие в плане в течение года. 31 декабря дисконтированная стоимость обязательства составляла \$81 млн., что представляет собой увеличение дисконтированной стоимости на \$4 млн. и уменьшение на \$3 млн., причитавшихся уволившимся работникам, выплаты которым более не потребуются.

Расходы на уплату процентов составляет \$1 млн.

Величина дисконтированной стоимости обязательств не будет совпадать с размером обязательств, признанных в бухгалтерском балансе, так как эти обязательства учитываются за вычетом справедливой стоимости активов плану, а также в связи с тем, что некоторые актуарные прибыли и убытки и стоимость некоторых прошлых услуг не признаются немедленно.

Признание и оценка: активы плана

Справедливая стоимость активов плана
При определении величины, признаваемой в бухгалтерском балансе, справедливая стоимость активов плана подлежит вычету.

При отсутствии рыночной цены справедливая стоимость активов плана рассчитывается, в частности, дисконтированием предполагаемых будущих денежных потоков по ставке, отражающей как риск, относящийся к активам плана, так и

ожидаемую дату выбытия этих активов (или при отсутствии срока погашения, ожидаемый срок погашения соответствующего обязательства).

В активы плана не включаются неуплаченные взносы, причитающиеся фонду, а также любые не подлежащие передаче финансовые инструменты, выпущенные компанией и принадлежащие фонду.

ПРИМЕР – Исключение из состава активов плана
В целях сокращения взносов в денежной форме ваша компания выпустила облигации для пенсионного фонда.

Рынка этих облигаций не существует, и фонду будет сложно найти покупателя. В таком случае облигации не включаются в состав активов плана.

Активы плана уменьшаются на сумму любых обязательств фонда, которые не имеют отношения к вознаграждениям работникам, к примеру, кредиторская и задолженность, возникающая в связи с производными финансовыми инструментами.

В случае если активы плана включают страховые полисы (см. определения – Пенсии выше), которые точно соответствуют по величине и срокам некоторым или всем причитающимся по плану вознаграждениям, справедливая стоимость этих страховых полисов считается равной приведенной (дисконтированной) стоимости соответствующих обязательств.

Возмещения

Только в том случае, если не подлежит сомнению, в том, что третья сторона возместит все расходы или их часть, компания признает право на возмещение в качестве отдельного актива, оцениваемого по справедливой стоимости.

Во всех иных отношениях компания рассматривает данный актив аналогично активам плана. В отчете о прибылях и убытках расходы по плану можно представить за вычетом суммы, подлежащей возмещению.

ПРИМЕР – Возмещения

Вы купили компанию. Продающая сторона взяла на себя обязательство в течение следующих 3 лет оплачивать 50% затрат на пенсионное обеспечение работников, оставшихся

работать в приобретенной компании. В конце первого года величина возмещения, согласно вашим расчетам, составляет \$6 млн. Когда вы убедитесь, что возмещение будет получено, указанная сумма должна будет отнесена на уменьшение затрат на пенсионное обеспечение.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – пенсии	ОПУ		\$6 млн
Дебиторская задолженность	ББ	\$6 млн	
Учет возмещения затрат на пенсионное обеспечение			

Иногда компания может привлечь третью сторону, например, страховую компанию, к оплате, части или всех расходов, связанных с погашением обязательств по установленным выплатам. Тогда применимый страховой полис (см. определения – Пенсии выше) рассматривается в качестве актива плана.

Если страховой полис не является применимым полисом, то данный полис не является активом плана. Компания признает страховой полис не как вычет при определении обязательства по установленным выплатам, а как отдельный актив. Во всех других отношениях компания относит данный актив к активам плана.

Если право на возмещение возникает по страховому полису, который точно совпадает с суммами и сроками всех или некоторых выплат по плану с установленными выплатами, то справедливая стоимость права на возмещение расходов равна дисконтированной стоимости соответствующего обязательства.

Доход по активам пенсионного плана

Прогнозируемый доход по активам пенсионного плана предприятия - это один из элементов расходов, признанных в отчете о прибылях и убытках.

Разница между предполагаемым и фактическим доходом по активам пенсионного плана представляет собой актуарную прибыль или убыток. Эта

разница включается в актуарную прибыль и убытки с целью определения чистой величины, которая сравнивается с лимитами 10%-го «коридора».

ПРИМЕР – Актуарная прибыль или убытки
Прогнозируемый доход по активам пенсионного плана за год составляет \$4 млн.

Эта сумма была определена актуарием и используется для расчета величины денежных средств, которые вы и ваши сотрудники должны внести в пенсионный фонд в данном отчетном периоде для финансирования обещанных пенсионных выплат.

Фактический доход по активам плана - \$5 млн. Этот дополнительный \$1 млн. (\$5 млн. - \$4 млн.) представляет собой актуарную прибыль за данный период.

Прогнозируемый доход по активам пенсионного плана основан на ожиданиях рынком на начало периода доходов, которые могут быть получены в течение всего срока существования соответствующего обязательства.

Прогнозируемый доход отражает изменения за отчетный период справедливой стоимости принадлежащих пенсионному фонду активов в результате фактических взносов, полученных фондом и осуществления фактических выплат из средств фонда.

При определении прогнозируемого и фактического дохода по активам пенсионного плана предприятие вычитает ожидаемые административные расходы, кроме тех, которые учитываются актуарными допущениями, примененными при оценке обязательства.

Взносы от сотрудников или третьих сторон, определенные официальными условиями плана, либо уменьшают стоимость обслуживания (если они связаны с обслуживанием), либо влияют на переоценку чистых обязательств по выплатам (активов) (если они не связаны с обслуживанием).

Примером взносов, которые не связаны с обслуживанием, является случай, когда взносы идут на сокращение дефицита, возникающего от убытков по активам пенсионного плана от актуарных убытков.

Если взносы работников или третьих лиц связаны с обслуживанием, эти взносы снижают стоимость

обслуживания следующим образом:

(i), если сумма взносов зависит от стажа работы, предприятие будет разносить взносы по периодам службы, используя тот же метод атрибуции для валовой прибыли (т.е. либо с помощью формулы планового вклада, либо используя формулу на основе прямолинейного метода); или

(ii) если сумма взносов не зависит от стажа работы, предприятие вправе относить такие взносы на уменьшение стоимости услуг в том периоде, в котором соответствующие услуги были оказаны.

К примерам взносов, которые не зависят от стажа работы, относятся такие платежи, как фиксированный процент от заработной платы работника, фиксированная сумма в течение всего периода службы, либо платежи, которые зависят от возраста работника.

Изменения в размере взносов сотрудников или третьих лиц, которые зависят от стажа работы, относятся на:

(i) стоимость услуг за текущий или прошедший период (если эти изменения не изложены в официальных условиях плана и не возникают из предполагаемых обязательств);

или

(ii) актуарные прибыли и убытки (если эти изменения изложены в официальных условиях плана, или возникают из предполагаемых обязательств).

Объединение компаний

Компания, приобретающая другую компанию, признает активы и обязательства, связанные с пенсиями, по дисконтированной стоимости обязательств за вычетом справедливой стоимости имеющихся активов плана.

Дисконтированная стоимость указанного обязательства включает в себя все перечисленные ниже статьи, даже если приобретаемая компания еще не признала их на момент приобретения:

(i) актуарные прибыли и убытки, которые возникли до момента приобретения, независимо от того, попадают ли они в границы 10%-го «коридора»;

(ii) стоимость прошлых услуг, возникшая в результате введения в действие нового плана или изменения существующих выплат, имевших место до приобретения;

(iii) величины активов и обязательств, которые приобретаемая компания не признала.

Сокращение и окончательные расчеты по пенсионному плану

Компания признает прибыли и убытки, возникающие в результате сокращения или окончательного расчета по пенсионному плану, в момент осуществления сокращения или расчета. Прибыль (убыток), возникающие связи с сокращением или окончательным расчетом по плану, включают:

- (i) любые изменения дисконтированной стоимости обязательства;
- (ii) любые изменения справедливой стоимости активов плана;
- (iii) актуарные прибыли и убытки, а также стоимость прошлых услуг, которые не были признаны раньше.

Перед тем как определить воздействие сокращения или окончательного расчета по плану, компания переоценивает обязательства и соответствующие активы плана, используя текущие актуарные допущения, в том числе текущие процентные ставки и цены.

Сокращение производится, когда компания:

- (i) приняла окончательное решение существенно сократить количества персонала, участвующего в плане, или
- (ii) изменяет условия плана таким образом, что существенная часть услуг, которые будут предоставляться в будущем занятыми в настоящее время работниками, более не будет учитываться при расчете пенсионных выплат, либо будет учитываться в меньшем размере.

Сокращение может иметь место в результате какого-либо единичного события, например закрытия предприятия или прекращения конкретного вида деятельности, ликвидации или приостановления действия плана. Событие считается достаточно существенным, чтобы рассматриваться как сокращение, если данное сокращение или окончательный расчет существенно повлияют на финансовую отчетность.

ПРИМЕР – Сокращение вследствие закрытия предприятия

Закрытие крупного производственного предприятия коренным образом влияет на

ваш пенсионный план. Штат сокращается на 37%. Количество пенсионеров увеличилось на 4% в связи с выходом сотрудников на пенсию ранее установленного срока. Компании необходимо дополнительно внести в пенсионный план \$5 млн. для покрытия образовавшихся актуарных убытков.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – пенсии, сокращение пенсионного плана компании	ОПУ	\$5 млн	
Резерв на выплату пенсий	ББ		\$5 млн
Учет увеличения пенсионных выплат в связи с сокращением плана			

Сокращения часто являются результатом реструктуризации. Поэтому компания отражает сокращения одновременно с реструктуризацией.

Окончательный расчет по плану происходит, когда компания принимает решение, по которому отменяет все дальнейшие обязательства по части или всем выплатам, предусмотренным планом, например, когда участники плана получают единовременные выплаты в обмен на отмену их прав на получение определенных выплат по окончании трудовой деятельности.

В некоторых случаях компания приобретает страховой полис для полного или частичного финансирования выплат работникам, относящихся к услугам, предоставленным в текущем и предыдущем периодах.

ПРИМЕР – Окончательный расчет по плану

Ваш пенсионный план - это план с установленными выплатами. Вы решили, что компании следует ограничить риск предоставления гарантированных выплат. Страховая компания соглашается взять на себя управление этим планом, освобождая при этом компанию от любой финансовой ответственности в будущем за оплату в

размере \$1млн., а также передачу страховой компании активов плана.

	ОПУ/ББ	Дт	Кт
Расходы на персонал – пенсии, окончательный расчет по плану компании	ОПУ	\$1 млн	
Денежные средства	ББ		\$1 млн

Учет вознаграждения страховой компании за окончательный расчет по пенсионному плану

Приобретение страхового полиса не является окончательным расчетом по плану, если компания в дальнейшем несет ответственность при неисполнении страховщиком обязательства по выплате работникам установленных вознаграждений.

Ликвидация плана не является сокращением или окончательным расчетом если данный план заменяется новым, предлагающим, по сути, аналогичные выплаты.

ПРИМЕР – Замена одного плана на другой не является окончательным расчетом или сокращением

Пенсионный план вашей материнской компании принимает на себя все обязательства по пенсионным планам своих дочерних компаний.

Передача обязательств и закрытие собственных планов не считаются окончательным расчетом или сокращением.

Если сокращение распространяется только на часть работников, участвующих в плане, или, если обязательства по плану исполняются частично, прибыль или убыток включает долю ранее непризнанной стоимости прошлых услуг и актуарных прибылей и убытков. Можно правильно оценить любую прибыль, возникающую при сокращении или окончательному расчету одного и того же самого плана, сначала исключив любую непризнанную стоимость прошлых услуг, относящуюся к этому же плану.

Представление информации

Зачет

Компания должна зачитывать актив, относящийся к одному плану, против обязательства, относящегося к другому плану, только в том случае, если она:

- (i) имеет право использовать избыток активов одного плана для исполнения обязательств другого плана;
- (ii) намеревается либо выполнить обязательства на основе зачета, либо использовать избыток активов одного плана для погашения обязательства по другому плану

Деление активов и обязательств на краткосрочные и долгосрочные

МСФО (IAS) 19 не определяет требования, следует ли компании различать текущие и долгосрочные части активов и обязательств, возникающих в связи с выплатами по окончании трудовой деятельности.

Финансовые элементы затрат на предоставление выплат по окончании трудовой деятельности

МСФО (IAS) 19 не определяет, должна ли компания включить стоимость текущих услуг, процентов и прогнозируемый доход по активам плана как компоненты одной статьи доходов или расходов в отчете о прибылях и убытках.

Раскрытие информации

Компания должна раскрывать следующую информацию о пенсионном плане с установленными выплатами:

- a) учетную политику компании по признанию актуарных прибылей и убытков;
- b) общее описание типа плана
- c) сверку сальдо дисконтированной стоимости обязательств по установленным выплатам на начало и конец периода, показав отдельно, если это необходимо, воздействие во время отчетного периода каждой из нижеперечисленных позиций:
 - I. стоимость текущих услуг
 - II. стоимость процентов
 - III. взносы участников плана
 - IV. актуарные прибыли и убытки
 - V. изменение курса иностранной валюты по планам, использующим валюту, отличающуюся от валюты, по которой отчитывается компания
 - VI. выплаченные вознаграждения
 - VII. стоимость прошлых услуг
 - VIII. объединения компаний
 - IX. сокращения
 - X. окончательные расчеты

d) разбивка обязательств по установленным выплатам на суммы, возникающие по нефондируемым планам и суммы по планам с полным или частичным фондированием.

e) Сверка входящего и исходящего остатка справедливой стоимости активов плана и входящего и исходящего остатка по возмещению, показывая отдельно воздействие за данный отчетный период каждой из нижеперечисленных статей

- I. Ожидаемый доход по активам плана
- II. Актуарные прибыли и убытки
- III. Изменения курса иностранной валюты по планам, использующим валюту, отличную от валюты, по которой отчитывается компания
- IV. Взносы работодателя
- V. Взносы участников плана
- VI. Выплаченные вознаграждения
- VII. Объединение компаний
- VIII. Окончательные расчеты

f) сверка дисконтированной стоимости обязательства по установленным выплатам в (с) и справедливой стоимости активов плана в (е) с активами и обязательствами, признанными в балансе, раскрыв, как минимум:

- I. чистые актуарные прибыли или убытки, не признанные в балансе
- II. стоимость прошлых услуг, не признанную в балансе
- III. любую величину, не признанную в качестве актива из-за ограничений
- IV. справедливую стоимость (по состоянию на отчетную дату) любого права на возмещение, признанного в качестве актива в соответствии с параграфом 104А (с кратким описанием связи между правом на возмещение и соответствующим обязательством)
- V. другие величины, признанные в балансе

g) общая сумма расходов, признанных в отчете о прибылях и убытках, по каждой из нижеперечисленных статей и соответствующие статьи отчета, в которые они включены:

- I. затраты на текущих услуг
- II. затраты на выплату процентов
- III. прогнозируемый доход на активы плана
- IV. прогнозируемый доход от возмещение
- V. актуарные прибыли и убытки
- VI. стоимость прошлых услуг
- VII. влияние любого сокращения или оконча-

тельного расчета по плану
VIII. воздействие лимитов

h) общую сумму, признанную в отчете о прибылях и убытках для каждой из нижеперечисленных статей:

- I. актуарные прибыли и убытки
- II. воздействие лимитов

i) для компаний, которые признают актуарные прибыли и убытки, в отчете о прибылях и убытках, накопленные актуарные прибыли и убытки, признанных в отчете о прибылях и убытках

j) для каждой основной категории активов плана, которые будут включать, те, долевыми инструментами, долговые инструменты, недвижимость и все другие активы, процентное отношение или долю основной категория в справедливой стоимости всех активов плана.

k) Суммы, включенные в справедливую стоимость активов плана по

- I. каждой категории собственных финансовых инструментов компании и
- II. любым объектам недвижимости, или другим активам, используемым компанией

l) подробное описание методов, используемых для определения общей прогнозируемой ставки дохода по активам, включая основные категории активов плана

m) фактический доход по активам плана, а также фактический доход на право возмещения, признанное в качестве актива

n) основные актуарные допущения, использованные на отчетную дату, включая, где это применимо:

- I. ставки дисконтирования
- II. прогнозируемые ставки дохода по любым активам плана по периодам, представленным в финансовой отчетности
- III. прогнозируемые ставки дохода по любому праву на возмещение, признанному в качестве актива в соответствии с параграфом 104А, по периодам, представленным в финансовой отчетности
- IV. прогнозируемые темпы роста заработной платы (и изменения индекса или других переменных, определенных формализованными или тра-

диционными условиями плана в качестве базы для увеличения вознаграждения в будущем)

V. тенденцию изменения затрат на медицинское обслуживание

VI. любые другие примененные актуарные допущения

VII. Компания раскрывает информацию о каждом актуарном допущении в абсолютном выражении, например абсолютное значение процента, а не просто в виде отношения между различными процентами либо иными переменными.

o) результат повышения на один процент и понижения на один процент предполагаемой тенденции изменения затрат на медицинское обслуживание, на:

I. суммарную величину компонентов стоимости текущих услуг и затрат по выплате процентов чистых периодических медицинских расходов после окончания трудовой деятельности.

II. Накопленные обязательства после окончания трудовой деятельности по расходам на медицинское обслуживание.

Для целей раскрытия этой информации все остальные допущения должны быть неизменными. Для планов, осуществляемых в условиях высокой инфляции, необходимо раскрыть воздействие процентного увеличения или уменьшения предполагаемой тенденции изменения затрат на медицинское обслуживание, соответствующей одному проценту в условиях низкой инфляции.

p) величины по текущему году и предыдущим 4 годам:

I. дисконтированной стоимости обязательств по установленным выплатам, справедливой стоимости активов плана и профициту или дефициту в плане, и

II. корректировкам на основе опыта, возникающим по:

a) обязательствам по плану, выраженным либо в виде (1) величины или (2) процента от обязательств плана на отчетную дату и

b) активам плана, выраженным либо в виде (1) величины или (2) процента активов плана на отчетную дату.

q) наиболее точная оценка работодателя по размеру взносов, ожидаемых к уплате по плану в течение отчетного периода, начинающегося после даты бухгалтерского баланса.

Компания должна раскрывать информацию о каждом актуарном допущении в абсолютном выражении, например абсолютное значение процента, а не просто в виде отношения между различными процентами либо иными переменными.

Требуется дать общее описание типа плана. Такое описание должно позволяет отличить, например, пенсионный план на основе средней заработной платы от пенсионного плана на основе величины заработной платы на момент выхода на пенсию и от плана медицинского обеспечения по окончании трудовой деятельности. В более подробном раскрытии информации нет необходимости.

В случае, если компания имеет более одного плана с установленными выплатами, информация может раскрываться в совокупности, отдельно для каждого плана или по группам, сформированным по принципу наибольшей полезности представляемой информации.

Может быть полезным различать группы планов по критериям, приведенным ниже:

I. по географическому принципу, например, различая национальные планы от зарубежных или

II. насколько планы подвержены различным рискам, например, планы по выплате пенсий из расчета по средней заработной плате и планы по выплате пенсий из расчета заработной платы нескольких последних лет трудовой деятельности и программы по медицинскому обслуживанию по окончании трудовой деятельности.

Когда компания дает раскрытие информации в целом для группы планов, такое раскрытие информации происходит в виде средневзвешенных величин или относительно узкого «коридора».

МСФО (IAS) 19 требует дополнительного раскрытия информации о планах с установленными выплатами группы работодателей, которые выполняются как и планы с установленными взносами.

В соответствии с МСФО (IAS) 24 «Раскрытие информации о связанных сторонах» компания раскрывает сведения о:

(i) операциях со связанными сторонами по планам выплат по окончании трудовой деятельности и

(ii) выплатах по окончании трудовой деятельности, предоставляемых ключевому персоналу.

В тех случаях, когда того требует МСФО (IAS) 37, компания раскрывает условные обязательства, возникающие из обязательств по пенсионным планам.

При первоначальном принятии МСФО (IAS) 19 все актуарные прибыли и убытки, возникшие в предыдущих периодах, даже если они находятся в рамках 10%-ного «коридора», включаются в результат изменения учетной политики.

Планы группы работодателей

Планы группы работодателей – это планы помимо государственных планов, которые объединяют в общий фонд активы, внесенные различными предприятиями. Они используют эти активы для предоставления выплат сотрудникам предприятия.

Группы работодателей создают планы, объединяющие их пенсионные планы, для распределения административных расходов среди участников группы. Этот план может осуществляться одним из предприятий, независимым пенсионным фондом или профсоюзом (если все участники члены данного профсоюза).

ПРИМЕР – План группы работодателей

Вы создаете план по выплате пенсий и пособий по нетрудоспособности совместно с другими работодателями вашей отрасли. В него входит весь персонал участвующих в этом плане компаний. Работодатели оплачивают взносы своего персонала, а текущие административные расходы делят между собой.

Если план группы работодателей является планом с установленными взносами, основной проблемой будет эффективно управлять планом для достижения оптимальных выгод для бенефициариев с приемлемыми затратами для работодателей. Однако после внесения установленного взноса, работодатели в дальнейшем не несут дальнейших ответственности..

Если план группы работодателей является планом с установленными выплатами, то данные работодатели будут решать все проблемы и нести все расходы, как и в случае плана одного работодателя (см. план с установленными выплатами выше). Более того, в случае дефицита участвующие в плане работодатели несут совместную ответственность по покрытию этого дефицита, таким

образом, существует риск, что каждое предприятие будет должно выплатить больше положенной ему доли в случае дефолта.

Компания должна классифицировать пенсионный план группы работодателей как пенсионный план с установленными взносами или пенсионный план с установленными выплатами (включая возможные традиционные обязательства). Такое разграничение необходимо для определения метода учета.

В случае, когда пенсионный план группы работодателей является пенсионным планом с установленными выплатами, компания отражает в своей отчетности долю обязательств, активов и расходов пенсионного плана, точно также, как и по любому другому пенсионному плану с установленными выплатами.

Когда имеющейся информации недостаточно, чтобы применять метод учета плана с установленными выплатами к аналогичному плану группы работодателей, компания должна:

(i) отражать план в своей отчетности пенсионный план таким образом, как если бы это был пенсионный план с установленными взносами

(ii) раскрывать:

1. информацию о том, что это пенсионный план с установленными выплатами
2. причину недостатка информации для ведения учета плана как пенсионного плана и с установленными выплатами

(iii) если профицит или дефицит по пенсионному плану может повлиять на величину будущих взносов, необходимо дополнительно раскрывать:

- (1) любую имеющуюся информацию об указанном профиците или дефиците;
- (2) основание, использованное для определения профицита или дефицита, и
- (3) последствия для компании при наличии таковых.

ПРИМЕР: План группы работодателей с установленными выплатами (i)

Пенсионный план финансируется о таким образом, чтобы текущие доходы покрывали текущие обязательств; следовательно:

1. Взносы, устанавливаются на уровне, который считается достаточным для выплаты пенсий, причитающихся в том же периоде.

2. Будущие пенсионные выплаты, заработанные в текущем периоде,

выплачиваются из взносов в будущем.

3. Пенсионные выплаты работников определяются продолжительностью их трудового стажа.

4. У компаний, участвующих в плане, нет реальной возможности прекратить участие в плане, пока они не уплатят взнос, соответствующий выплатам, заработанным работниками к моменту прекращения компанией своего участия в плане.

Такой план создает актуарный риск для компании. Если совокупный размер пенсий, уже заработанный к отчетной дате, оказывается выше прогнозируемого, компании придется либо увеличить свои взносы, либо добиться согласия работников на сокращение пенсий. Таким образом, этот план представляет собой пенсионный план с установленными выплатами.

Если у компании имеется достаточно информации о плане группы работодателей, эта компания отражает свою долю по обязательствам и активам плана и расходов на осуществление выплат по окончании трудовой деятельности таким же образом, как и по любому другому пенсионному плану с установленными выплатами.

Пенсионный фонд (план) может заключить договор с группой работодателей, который определяет, как будет распределяться профицит или как будет покрываться дефицит в пенсионном плане между участвующими компаниями. Компания, участвующая в плане нескольких работодателей, заключивших такой договор, учитывает план как план с установленными взносами, признает актив или обязательство, возникающие в связи с договором и прибыли или убытки в отчете о прибылях и убытках.

ПРИМЕР: План группы работодателей (ii)

Компания участвует в плане группы работодателей с установленными выплатами, которая не составляет оценки плана согласно МСФО 19, следовательно, она учитывает план как план с установленными взносами.

Оценка плана выявляет дефицит в размере 150 миллионов долларов США. Пенсионный фонд заключил договор с группой работодателей по графику взносов который ликвидирует дефицит в течение ближайших пяти лет. Общая сумма взносов компании по договору составляет 20 миллионов долларов США.

Компания признает обязательство по взносам в пенсионный план,

скорректированный с учетом дисконта во времени и соответствующий расход в отчете о прибылях и убытках.

В противном случае компания ведет учет плана, так как если бы это был план с установленными взносами.

В соответствии с положениями МСФО (IAS) 37 компания обязана раскрывать условные обязательства.

ПРИМЕРЫ – план группы работодателей: условные обязательства

Могут возникать следующие виды условных обязательств:

1. Актуарные убытки, возникающие у других участвующих компаний, так как любая другая компания, участвующая в плане группы работодателей, разделяет актуарные риски, которые могут возникнуть у каждой из участвующих компаний.

2. предусмотренная планом обязанность по покрытию дефицита в случае прекращения участия в плане других компаний.

Государственные пенсионные планы (включая все пенсионные планы региональных и местных органов власти).

Компания ведет учет государственного пенсионного плана таким же образом, как и плана группы работодателей.

Большинство государственных пенсионных планов финансируют свои текущие выплаты своими текущими доходами. Выплаты в будущем, заработанные в текущем периоде, выплачиваются из взносов, которые будут получены в будущем.

В большинстве государственных пенсионных планах компания не несет ответственности за будущие пенсионные выплаты. Если сотрудники, являющиеся участниками государственного пенсионного плана прекращают свою трудовую деятельность, у компании прекращается обязательство перечислять взносы.

Следовательно, государственные пенсионные планы - это пенсионные планы с установленными взносами.

Страхование пенсионных выплат

Компания может уплачивать страховые взносы

для финансирования плана выплат по окончании трудовой деятельности. Компания должна рассматривать такой план как план с установленными взносами кроме случаев, когда у компании возникает (прямо или косвенно, через план) обязательство:

- (i) выплачивать пенсии работникам напрямую при наступлении срока их выплаты.
- (ii) уплачивать дополнительные взносы в случае, если страховщик не платит работникам все причитающиеся вознаграждения в будущем, относящиеся к службе работника, в текущем или предыдущем периоде.

Если компания сохраняет такого рода юридические или традиционные обязательства, она должна вести учет плана аналогично плану с установленными выплатами.

Выплата установленных страховых взносов по указанным договорам является прямым расчетом по обязательствам в отношении персонала, а не инвестицией для покрытия данного обязательства.

Соответственно, у компании более нет ни актива, ни обязательства. Следовательно, компания рассматривает данные платежи как взносы по пенсионному плану с установленными взносами.

ПРИМЕР: План, реализуемая страховой компанией

Ваша компания обратилась в страховую фирму с предложением управлять пенсионным фондом вашего персонала. Вы будете платить 8% от суммы заработной платы и ваши работники будут платить 4%, и ни у вас, ни у ваших работников не будет дальнейших обязательств. Страховая компания представляет регулярные отчеты по результатам пенсионного фонда и выдает пенсии в соответствии с доходом инвестиций фонда.

Если компания финансирует пенсионное обязательство путем взносов по страховому полису, в соответствии с которым компания сохраняет юридические или традиционные обязательства, компания:

- i. признает применимый страховой полис в качестве актива пенсионного плана
- ii. признает аналогичные страховые полисы как права на возмещение.

Если страховой полис – это конкретный план

участника или группы работодателей, и компания не несет обязательство покрывать убытки по страховому полису, компания не имеет обязательства выплачивать пенсии работникам и только страховая компания несет ответственность за выплату пенсий.

Выплата установленных страховых премий по указанным договорам является погашением обязательства по выплатам работникам, а не инвестицией с целью погашения обязательства. Соответственно, у компании более нет ни актива, ни обязательства. Следовательно, компания рассматривает данные платежи как взносы по пенсионному плану с установленными взносами.

Планы группы компаний – компаний, находящихся под общим контролем.

Планы, участники которых являются членами одной группы, должны учитываться как планы отдельных компаний, а не как план группы работодателей.

ПРИМЕР: План группы компаний, а не план группы работодателей

С целью экономии затрат ваша материнская компания реализует пенсионный план работников материнской и дочерних компаний. Это следует рассматривать как индивидуальный пенсионный план данной компании.

Планы с установленными выплатами, которые делят риски между различными компаниями, находящимися под общим контролем, например, материнская и дочерние компании, не относятся к плану группы работодателей.

Компания, участвующая в подобном плане, должна получить информацию о плане в целом на основе допущений, которые относятся к плану в целом. Если существует договор или принята учетная политика в соответствии с чем индивидуальные компании группы несут свою долю расходов по чистым установленным выплатам всего плана, компания в своей финансовой отчетности признает свою долю чистых расходов.

Если не существует подобного договора или учетной политики, чистые затраты по установленным выплатам признаются в финансовой отчетности компании, которая юридически является работодателем, реализующим план. Другие компании группы признают в своей финансовой отчетности расходы, равные своим взносам за период.

Участие в таком плане является операцией со связанной стороной, (см МСФО (IAS) 24 для каждой компании группы. Следовательно, каждая компания должна в своей финансовой отчетности раскрыть следующую информацию:

- (i) обязательство или принятую учетную политику по начислению чистых затрат по установленным выплатам, или отсутствие подобной политики
- (ii) метод по определению взноса, который должен быть оплачен компанией.
- (iii) если компания несет долю затрат по чистым установленным выплатам, она обязана включить всю информацию по пенсионному плану в целом - как по плану с установленными выплатами.

4. Применение МСФО (IAS) 19

При первом применении МСФО (IAS) 19 компания должна определить промежуточные обязательства по пенсионным планам с установленными выплатами на эту дату следующим образом:

- (i) дисконтированная стоимость обязательства на дату применения стандарта;
- (ii) минус справедливая стоимость активов плана на дату первого применения стандарта (если таковые имеются), которые предназначены непосредственно для погашения обязательств;
- (iii) минус стоимость прошлых услуг, которые будут признаны в будущих периодах.

Если величина промежуточных обязательств больше величины обязательств, которые были бы признаны в соответствии с прежней учетной политикой, компания должна сделать окончательный выбор - признать это увеличение в качестве части своих обязательств по установленным выплатам:

- (i) немедленно, по МСФО (IAS) 8, или
- (ii) в качестве расхода на равномерной основе в течение периода до пяти лет после даты принятия. Если компания выбирает этот вариант, она должна:
 1. использовать лимит при оценке любого актива, признанного в балансе;
 2. на каждую отчетную дату раскрывать: (i) долю увеличения, остающуюся непризнанной; и (ii) долю, признанную в текущем периоде;
 3. не признавать будущие актуарные при-

были до момента, пока промежуточное обязательство не будет полностью признаны;

4. включить соответствующую часть непризнанного промежуточного обязательства при расчете любой последующей прибыли или убытка в результате сокращения или окончательного расчета по плану.

Если промежуточное обязательство меньше, чем обязательство, которое было бы признано на ту же дату согласно прежней учетной политике, компания немедленно признает это уменьшение согласно МСФО (IAS) 8.

При первоначальном применении МСФО (IAS) 19 результат изменения учетной политики включает все актуарные прибыли и убытки, возникшие в предыдущих периодах, даже если они находятся в пределах 10%-ного «коридора».

Пример примечания:

Отчетность компании “Экспресс Дайэриз плс” за 2003 г. (выдержка)

23. Обязательства по пенсионному обеспечению и другие выплаты после окончания трудовой деятельности

Группа компаний создала план по установленным выплатам («План»), по которому его участники обеспечиваются выплатами, рассчитываемыми по заработной плате и трудовому стажу. Прием новых участников в данный план был прекращен в конце января 2002 года.

Активы План находятся в составе фондов, которыми управляет трастовая компания, и которые полностью отделены от средств группы компаний. Группа также создала план с установленными взносами для сотрудников, принятых на работу с февраля 2002 года.

Последняя оценка Плана была проведена 31 марта 2002 года; на тот момент рыночная стоимость его активов составляла £310,0 млн. Данные активы представляли 83% стоимости накопленных обязательств по выплатам с учетом будущего роста заработной платы.

Взносы работодателя в План в течение 10 месяцев до 31 января 2003 года составили: 12% от заработной платы, принимаемой к расчету пенсии для тех сотрудников, которые уже являлись участниками плана на 1 апреля 2000 года, и 14,33% от величины зарплаты, принимаемой к расчету пенсии для новых участников Плана,

принятых работу после этой даты.

Начиная с 1 февраля 2003 года размер выплат по Плану был изменен, и с этой даты взносы работодателя осуществлялись по ставке 9,5% от величины принимаемой к расчету пенсии заработной платы. Группа также произвела дополнительные платежи в размере £6,3 млн. за год, закончившийся 31 марта 2003 года.

Расходы по Плану, отнесенные на счет прибылей и убытков текущего года, составили £12,6 млн. (2002 г. – £10,1 млн.). Расходы по плану с установленными взносами составили £0,1 млн. (2002 г. – £0).

Оценка затрат по Плану была произведена в соответствии с рекомендациями независимого актуария, с использованием метода прогнозируемой условной единицы. Ниже приведены наиболее существенные допущения, принятые по состоянию на 1 апреля 2002 года:

%	
Ставка дисконтирования	6,25
Темп роста принимаемой к расчету пенсии заработной платы	3,75
Инфляция	2,5

Активы оценивались по рыночной стоимости.

Необходимая для раскрытия дополнительная информация основана на самой последней актуарной оценке по состоянию на 31 марта 2002 года, с использованием метода прогнозируемой условной единицы. Для расчета обязательств были использованы следующие финансовые допущения.

	2003 г. %	2002 г. %
Ставка дисконтирования	5,5	6,0
Темп роста заработной платы	3,25	3,75
Инфляция	2,0	2,5
Увеличение текущих выплат	2,0	2,5

Увеличение выплат в
будущих периодах

3,0 3,0

Активы Плана и ожидаемая ставка дохода

	Прогнозируемая долгосрочная ставка дохода		Стоимость	
	2003 %	2002 %	2003 £ млн.	2002 £ млн.
Акции	7,75	7,75	181,5	246,6
Государственные и другие облигации	4,70	5,36	29,2	34,0
Недвижимость	6,30	6,45	23,7	21,8
Денежные средства	3,50	4,50	9,4	6,8
Прочие активы	7,32	7,32	-	4,4
Совокупная рыночная стоимость активов			243,8	313,6
Дисконтированная стоимость обязательств по Плану			(399,6)	(356,1)
Дефицит средств в Плане			(155,8)	(42,5)
Отложенные налоги (актив)			46,7	12,8
Чистые пенсионные обязательства			(109,1)	(29,7)

Ниже представлен анализ затрат по Плану с установленными выплатами за год, оканчивающийся 31 марта 2003 года:

	£млн.
Стоимость текущих услуг	(7,8)
Стоимость прошлых услуг	-
Общие операционные расходы	(7,8)
Прогнозируемый доход на активы	22,8

Процент по пенсионным обязательствам	(20,9)
Общий финансовый кредит (экономия расходов)	1,9
Чистые затраты, отнесенные на счет прибылей и убытков	(5,9)

В связи с тем, что План закрыта для новых участников, можно ожидать, что стоимость текущих услуг, определяемая методом прогнозируемой условной единицы, будет расти по мере приближения участников к пенсионному возрасту.

Ниже приводится анализ величины, признаваемой в Отчете о совокупных признанных прибылях и убытках:

	£млн.
Фактический доход за вычетом прогнозируемого дохода на активы (38,6% от активов Плана)	(94,2)
Прибыли и убытки, определенные на основе опыта (4,3% от обязательств Плана)	(17,3)
Изменение допущений	(10,8)
Актуарный убыток, признанный в Отчете о совокупных признанных прибылях и убытках (30,6% от обязательств Плана)	(122,3)
Динамики дефицита в течение года	£ млн.
Дефицит на начало года	(42,5)
Изменение в течение года:	
Стоимость текущих услуг	(7,8)
Взносы	14,9
Финансовый доход	1,9

Актуарный убыток	(122,3)
Дефицит на конец года	(155,8)
Сверка с бухгалтерским балансом	
Справедливая стоимость активов	243,8
Актуарная оценка обязательств	(399,6)
Обязательство, признанное в балансе (до учета актива по отсроченному налогу)	(155,8)

Группа также предоставляет медицинское обеспечение работникам, которые вышли на пенсию до 31 марта 1999 года. Дисконтированная стоимость этих обязательств незначительно отличается от резерва, приведенного в примечании 20,. (Конец

Курсы валют

Сентябрь 2017

	USD	EUR	KGS	RUB	BYN	AMD
2017-09-01	337,04	400,2	4,9	5,77	174,63	7,08
2017-09-02	337,04	400,2	4,9	5,77	174,63	7,08
2017-09-03	337,04	400,2	4,9	5,77	174,63	7,08
2017-09-04	337,04	400,2	4,9	5,77	174,63	7,08
2017-09-05	338,22	402,89	4,91	5,84	175,52	7,11
2017-09-06	340,58	404,68	4,95	5,89	176,7	7,16
2017-09-07	341,22	407,31	4,96	5,94	177,39	7,16
2017-09-08	336,66	403,18	4,89	5,9	175,32	7,06
2017-09-09	334,29	403,12	4,86	5,86	174,52	7,02
2017-09-10	334,29	403,12	4,86	5,86	174,52	7,02
2017-09-11	334,29	403,12	4,86	5,86	174,52	7,02
2017-09-12	336,49	404,43	4,89	5,89	175,16	7,06
2017-09-13	338,67	405,02	4,93	5,89	175,51	7,11
2017-09-14	340	407,05	4,95	5,88	175,57	7,14
2017-09-15	338,08	402,08	4,92	5,87	174,18	7,09
2017-09-16	338,9	404,61	4,93	5,89	175,05	7,1
2017-09-17	338,9	404,61	4,93	5,89	175,05	7,1
2017-09-18	338,9	404,61	4,93	5,89	175,05	7,1
2017-09-19	340,02	406,26	4,95	5,9	175,77	7,12
2017-09-20	340,95	408,73	4,97	5,87	175,97	7,15
2017-09-21	341,61	410,27	4,98	5,9	176,63	7,16
2017-09-22	340,35	405,46	4,96	5,87	175,17	7,13
2017-09-23	340,11	407,93	4,96	5,91	175,86	7,14
2017-09-24	340,11	407,93	4,96	5,91	175,86	7,14
2017-09-25	340,11	407,93	4,96	5,91	175,86	7,14
2017-09-26	341,27	405,6	4,97	5,96	175,96	7,17
2017-09-27	339,68	401,13	4,94	5,9	174,42	7,14
2017-09-28	339,91	399,26	4,97	5,84	173,56	7,13
2017-09-29	340,43	400,52	4,96	5,85	173,2	7,14
2017-09-30	341,19	402,64	4,97	5,9	174,03	7,16

Ежедневные курсы остальных валют вы можете наблюдать на сайте журнала по адресу: www.buhgalter.kz