

Державний вищий навчальний заклад
«Українська академія банківської справи Національного банку України»
Кафедра бухгалтерського обліку і аудиту

ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

д.е.н., професор

_____ Ю.Б.Слободяник

«___» _____ 2010 р.

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістр
за спеціальністю 8.050106 “Облік і аудит”

ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ ДОДАТКОВОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТА ВІДОБРАЖЕННЯ ЙОГО У ФІНАНСОВІЙ ЗВІТНОСТІ КОМПАНІЇ
(на прикладі Дочірньої компанії «Укртрансгаз» Національної акціонерної
компанії «Нафтогаз України» м. Київ)

Виконав студент 5 курсу, група – МОА-51 _____ Небаба Н.О.

«___» _____ 2010 р.

Керівник дипломної роботи _____ Бурденко І.М.

«___» _____ 2010 р.

Суми – 2010

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ПРОГРАМ ...	11
1.1 Сутність та структура недержавних пенсійних програм	11
1.2 Нормативно-правові засади формування недержавних пенсійних програм	21
1.3 Аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду організації недержавного пенсійного забезпечення	30
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ І АУДИТУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	39
2.1 Аналіз сучасного стану застосування недержавних пенсійних програм	39
2.2 Фінансово-економічна характеристика підприємства.....	45
2.3 Дослідження організації обліку недержавних пенсійних програм на підприємстві	54
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І АУДИТУ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ПРОГРАМ	60
3.1 Шляхи удосконалення правового, організаційного та інформаційного регулювання недержавного пенсійного забезпечення	60
3.2 Напрямки підвищення ефективності пенсійних програм	68
3.3 Удосконалення організації обліку додаткового пенсійного забезпечення	72
3.4 Аудит додаткового недержавного пенсійного забезпечення	76
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	87
ДОДАТКИ	98

ВСТУП

Становлення в Україні ринкової економіки супроводжувалося негативними наслідками в соціальній сфері, що призвело до наростання кризових явищ у функціонуванні системи загальнообов'язкового соціального страхування та соціального забезпечення, зокрема пенсійного забезпечення (ПЗ) населення країни. Це зумовило необхідність пошуку нових підходів до створення концепції ПЗ, яка б відповідала особливостям сучасного стану соціально-економічного розвитку країни.

При реформуванні системи ПЗ виникла потреба у формуванні багаторівневої пенсійної системи, яка складається з обов'язкового державного пенсійного страхування та впровадження недержавного пенсійного забезпечення шляхом застосування накопичувальних механізмів та формування недержавних пенсійних фондів.

Україна однією із останніх серед Європейських країн почала реформувати пенсійну систему і тому могла врахувати досвід інших країн. На сьогодні в Україні законодавчо задекларована трирівнева пенсійна система. Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності і субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду. Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат. Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення. Проте, незважаючи на те, що 3-х рівнева система пенсійного забезпечення

закріплена законодавчо, на практиці широко застосовується лише перший рівень – солідарного загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, і дуже рідко можна зустріти застосування другого і третього.

Зважаючи на те, що підприємства практично не впроваджують недержавне пенсійне забезпечення для своїх працівників, питання обліку недержавних пенсійних програм та відображення їх у звітності і на сьогоднішній день залишаються проблемними.

Це обумовлює актуальність дослідження пенсійної реформи в Україні, питань організації обліку та відображення в звітності недержавних пенсійних програм.

Питання організації недержавного пенсійного забезпечення вивчалися багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими. Проте питанням обліку та звітності приділялося недостатньо уваги.

Теоретико-методологічні основи організації пенсійного забезпечення, прогнозування розвитку макроекономічних систем відображені у наукових працях відомих вітчизняних вчених, таких, як В. Геєць, Н. Борецька, Т. Кір'ян, Е. Лібанова, О. Мартякова, Б. Надточій, В. Новіков, О. Новікова, О. Палій, Л. Шаульська, В. Яценко та ін. Широке коло питань, пов'язаних з удосконаленням системи управління соціальним страхуванням, її адмініструванням, особливостями використання актуарних розрахунків при реформуванні пенсійної системи розглянуто В. Ішковим, І. Кравченко, Л. Логачовою, Н. Лук'янченко, О. Макаровою, І. Новак, Л. Ткаченко та ін.

Вивчаючи теоретико-методологічні основи організації пенсійного забезпечення слід сказати, що недостатньо розкритими є підходи до організації пенсійних програм на підприємствах України.

Нетривалий досвід застосування недержавного пенсійного забезпечення обумовлює необхідність подальшого поглиблення його вивчення. Це визначає актуальність наукової проблеми та обумовлює вибір теми дослідження.

Метою дипломної роботи є дослідження теоретичних і практичних основ додаткового недержавного пенсійного забезпечення, а також розробка методичних рекомендацій з удосконалення оцінки та організації обліку додаткового пенсійного забезпечення та відображення його у звітності.

Для досягнення цієї мети в роботі поставлено такі завдання:

- ознайомитися із сутністю та структурою недержавних пенсійних програм, дослідити нормативно-правові засади їх формування;
- провести аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду організації недержавного пенсійного забезпечення;
- проаналізувати сучасний стан застосування недержавних пенсійних програм;
- дослідити організацію обліку недержавних пенсійних програм на підприємстві;
- запропонувати шляхи удосконалення організаційно-правового регулювання недержавного пенсійного забезпечення;
- запропонувати шляхи удосконалення організації обліку та аудиту резерву на додаткове пенсійне забезпечення;
- дослідити напрямки підвищення ефективності пенсійних програм.

Об'єктом дослідження є організація обліку пенсійного забезпечення на державному підприємстві дочірня компанія «Укртрансгаз» Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України». Підприємство було створене на виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 24 липня 1998 року «Про розмежування функцій з видобування, транспортування, зберігання і реалізації природного газу». На даному підприємстві впроваджено третій рівень пенсійного забезпечення шляхом участі у пенсійних програмах публічного акціонерного товариства «Страхової компанії «Блакитний поліс».

Предметом дослідження є організація обліку та оцінка додаткового недержавного пенсійного забезпечення на вітчизняних підприємствах.

Для написання дипломної роботи були використані наукові статті, монографії, дисертації, автореферати на дисертації, вітчизняне та зарубіжне законодавство із друкованих та інтернет джерел.

Для вирішення поставлених задач застосовувався системний підхід, комплексність, логічні прийоми аналізу, в т. ч. порівняння та ін.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ПРОГРАМ

1.1 Сутність та структура недержавних пенсійних програм

Від Радянського Союзу Україна успадкувала однорівневу систему пенсійного забезпечення, яка базувалася на засадах солідарності поколінь та за структурою узгоджувалася із командно-адміністративною системою того часу. Після прийняття незалежності неодноразово піднімалося питання реформування пенсійної системи, адже за ринкових умов вона не забезпечувала громадянам адекватного заміщення пенсією заробітку, втраченого ними у зв'язку із старістю, та запобігання бідності серед людей похилого віку. Внаслідок цього діючою пенсійною системою були незадоволені як платники пенсійних внесків, так і переважна більшість пенсіонерів. Зважаючи на це, приймалася низка нормативних документів, які певною мірою поліпшували систему пенсійного забезпечення, але всі недоліки усунути не вдалося. Історично важливим для пенсійного забезпечення став 2004 рік, коли була прийнята низка законопроектів, серед яких слід виділити Закони України «Про загальнообов'язкове пенсійне забезпечення» та «Про недержавне пенсійне забезпечення», а також низка указів стосовно впровадження нової системи.

На сьогодні пенсійна система України складається з трьох рівнів (рис. 1.1). Перший рівень – солідарна система. Внески до даної системи сплачуються усіма працюючими громадянами країни та їх роботодавцями. За рахунок цих коштів виплачуються страхові пенсії та встановлюється мінімальний рівень пенсійних виплат пенсіонерам. Особам, які мають малий страховий стаж та/або розмір заробітку, з якого сплачувались страхові внески, а отже низькі розміри пенсій, передбачається надання цільової

соціальної допомоги, що дозволить їм забезпечити дохід на рівні мінімальних соціальних стандартів в Україні, які встановлюються, виходячи з реальних фінансових можливостей Державного бюджету та Пенсійного фонду. З коштів, які акумулюються Пенсійним фондом виплачуються пенсії за віком, у зв'язку із інвалідністю, в зв'язку із втратою годувальника та допомога на поховання пенсіонера.



Рисунок 1.1 – Структура пенсійної системи України

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у накопичувальному фонді та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених ст. 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

З допомогою другого рівня відбувається збільшення розміру пенсійних

виплат за рахунок інвестиційного доходу. Для цього створюється спеціальний Накопичувальний фонд, в якому майбутнім пенсіонерам відкриваються індивідуальні пенсійні рахунки. На них надходить частина обов'язкових пенсійних внесків застрахованих осіб. Компанії, спеціально уповноважені на управління пенсійними активами, несуть відповідальність за їх ефективне інвестування у різні сфери діяльності. За вимогами Закону про пенсійне страхування діяльність таких компаній повинна ліцензуватися, а напрямки вкладення коштів визначаються законодавством. Кошти зберігатиме банківська установа – зберігач, а право власності на них належатиме самим громадянам. Одержати кошти можна буде частинами на додаток до виплат із Пенсійного фонду при досягненні пенсійного віку або одноразово (наприклад у разі інвалідності) [20, с.4].

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення [53].

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється:

- страховими організаціями шляхом укладання договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

- банківськими установами шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб. На сьогодні ця сума складає 150 000 грн. разом із відсотками;

- недержавними пенсійними фондами шляхом укладання пенсійних контрактів між адміністраторами таких фондів та їх вкладниками.

Таким чином, Закон визначає рамки участі в системі НПЗ всіх суб'єктів. Проте, відсутні певні положення у законодавстві які регулюють

участь страхових компаній та банків у системі. Це пояснюється суперечливістю положень Законів України «Про страхування» та «Про банки і банківську діяльність», якими також керуються вищезазначені організації.

Так, страхові організації здійснюють підприємницьку діяльність з метою одержання прибутку. Вони можуть провадити свою діяльність лише в межах ліцензій, які видаються окремо на кожен вид страхування. При цьому слід зазначити, що згідно з Законом України «Про страхування» видача ліцензій на пенсійне страхування не передбачається.

Відповідно до Закону, страхування життя визначається як вид особистого страхування, який передбачає обов'язок страховика здійснити страхову виплату відповідно до договору страхування в разі смерті застрахованої особи, а також якщо це передбачено договором страхування, в разі дожиття застрахованої особи до закінчення терміну дії договору страхування та/або досягнення застрахованою особою визначеного договором віку. Якщо при настанні страхового випадку передбачено регулярні довічні страхові виплати (страхування довічної пенсії), обов'язковим є передбачення в договорі страхування ризику смерті застрахованої особи в період між початком дії договору та першою страховою виплатою з числа довічних страхових виплат.

Отже, Закон України «Про страхування» формально визначає страхування довічної пенсії в рамках страхування життя. При цьому договір страхування довічної пенсії в рамках НПЗ не є ідентичним договору страхування довічної пенсії в рамках Закону «Про страхування». Страхові компанії близько 10% продуктів страхування життя позиціонують як пенсійні продукти для клієнтів. Таке «змішування» пенсійних продуктів створює нові типи ризиків:

- утримувача страхового полісу наражаються на ризик невиконання страховою організацією зобов'язань;
- учасники не мають права на вільну зміну пенсійної схеми, як це передбачено Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення», натомість

припинення виконання зобов'язань за контрактом та інші подібні контрактні зміни регулюються страховими регулятивними нормами;

– дані страхові продукти зменшують прозорість ринку і перешкоджають обґрунтованому вибору.

Як зазначалося вище, відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», суб'єктами НПЗ визнаються банківські установи, що уклали договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень це положення викликає низку питань, адже ряд статей передбачають відкриття учасником пенсійного депозитного рахунку в банку після передачі пенсійних коштів із недержавного пенсійного фонду для здійснення виплат. Таке тлумачення положень Закону означає, що банки можуть займатися страховим бізнесом та пропонувати схеми пенсійного страхування. Проте жоден із вітчизняних банків не звернувся до Державної комісії по регулюванню ринку фінансових послуг по ліцензії на оперування пенсійними схемами. Тобто учасники ринку дещо по-іншому тлумачать дані положення, хоча деякі банки почали запроваджувати «пенсійні депозитні рахунки», як спеціальний вид строкового депозиту.

Аналізуючи роль недержавних пенсійних фондів (НПФ) у системі недержавного пенсійного забезпечення, слід наголосити, що відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» саме НПФ має право здійснювати «повний цикл» такого забезпечення з моменту прийняття пенсійних внесків до моменту здійснення пенсійних виплат [71].

Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» недержавний пенсійний фонд – юридична особа, створена відповідно до цього Закону, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду у визначеному цим Законом порядку [57].

Види недержавних пенсійних фондів:

– відкритий – недержавний пенсійний фонд, учасниками якого можуть бути будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи;

– корпоративний – недержавний пенсійний фонд, засновником якого є юридична особа – роботодавець або декілька юридичних осіб – роботодавців та до якого можуть приєднуватися роботодавці – платники. Учасниками цього фонду можуть бути виключно фізичні особи, які перебувають (перебували) у трудових відносинах з роботодавцями-засновниками та роботодавцями-платниками;

– професійний – недержавний пенсійний фонд, засновником (засновниками) якого можуть бути об'єднання юридичних осіб-роботодавців, об'єднання фізичних осіб, включаючи професійні спілки (об'єднання професійних спілок), або фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять). Учасниками такого фонду можуть бути виключно фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять).

Порівняння видів НПФ за засновниками, вкладниками та учасниками наведено в додатку А.

Щоб скористатися недержавним пенсійним забезпеченням, треба сплачувати додаткові внески поряд із внесками до солідарної та накопичувальної системи (це робитиме сама особа чи її роботодавець). В результаті пенсіонер отримуватиме кошти не лише з Пенсійного та Накопичувального фондів, а й з недержавних джерел. Як і у випадку із накопичувальним фондом, такі виплати повинні також включати частку напрацьованого за період сплати інвестиційного прибутку [20, с. 4].

Розглядаючи недержавне пенсійне страхування з точки зору підприємства чи роботодавця, як платника корпоративного пенсійного фонду, слід відмітити, що дані фонди формуються перш за все на принципі добровільності, тобто роботодавець сам вирішує здійснювати додаткові пенсійні внески на користь своїх працівників чи ні. Якщо ж роботодавець

приймає рішення про участь у такій програмі, то він щомісячно повинен здійснювати відрахування до фонду.

Додаткове пенсійне забезпечення відноситься до програм по закінченню трудової діяльності.

Програми по закінченні трудової діяльності – виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу) які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника [56].

Класифікація програм виплат по закінченні трудової діяльності наведена на рисунку 1.2.

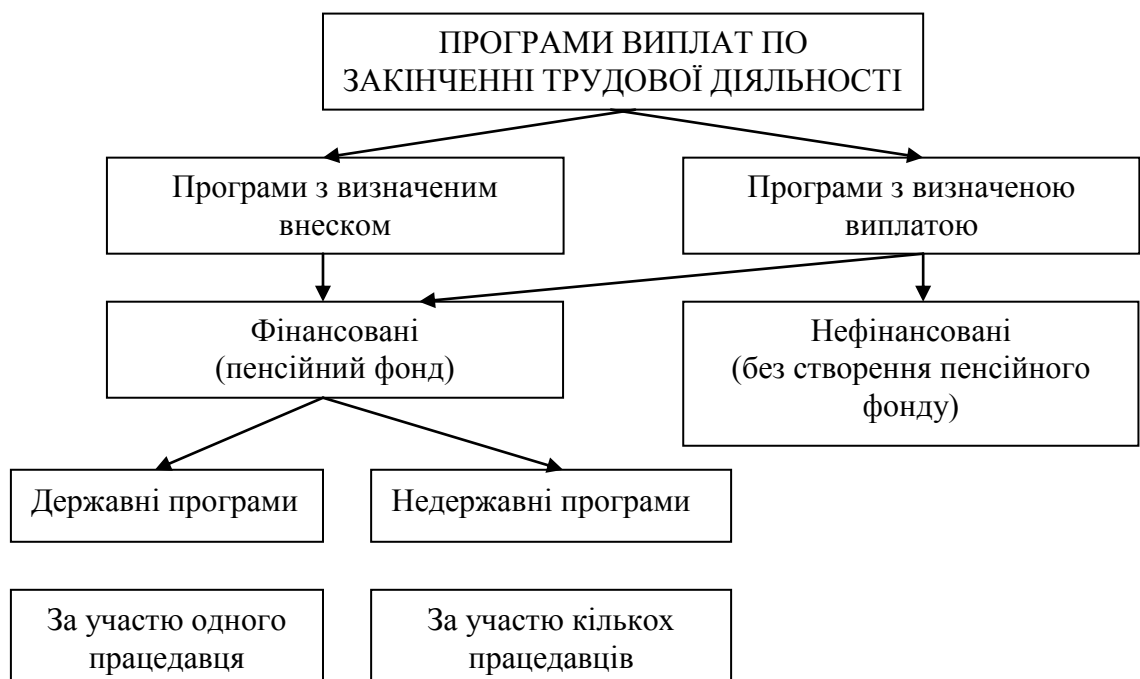


Рисунок 1.2 – Класифікація програм по закінченні трудової діяльності

Згідно П(С)БО 26 програми з визначеним внеском – програми по закінченні трудової діяльності, за якими підприємство сплачує визначені відрахування до фонду і не матиме зобов'язання сплачувати подальші внески, якщо фонд не матиме достатньо активів для сплати усіх виплат працівникам, пов'язаних із виконанням ними робіт у звітному та попередніх періодах.

Відрахування за такою програмою обчислюються за теперішньою вартістю із використанням ставки дисконту, яка обчислюється із застосуванням ринкової ставки доходу за високоліквідними корпоративними облігаціями на дату балансу. У разі відсутності активного ринку корпоративних облігацій використовується відсоткова ставка доходу за довгостроковими державними облігаціями на дату балансу. При цьому обираються облігації, валюта та строк погашення яких відповідають валюті та прогнозованому строку погашення зобов'язання за кожною програмою [14].

Сума виплат, які отримує працівник за такою програмою визначається сумою внесків, сплачених підприємством. В результаті актуарний та інвестиційний ризики в цьому випадку припадають на працівника. Актуарний ризик полягає в тому, що фактичні виплати можуть бути менші за очікувані. В свою чергу інвестиційний ризик означає, що інвестованих активів буде недостатньо для забезпечення очікуваних виплат.

Програми з визначеною виплатою – усі програми виплат по закінченні трудової діяльності, окрім програм з визначеним внеском.

За програмою з визначеною виплатою підприємство зобов'язане здійснювати узгоджені виплати колишнім та існуючим працівникам, тобто інвестиційний та актуарний ризики несе підприємство.

Програми з визначеною виплатою можуть бути нефінансованими, тобто без створення фонду, або повністю чи частково фінансованими шляхом внесків до окремої юридичної одиниці – фонду [19, с.474].

Зобов'язання за цією програмою визначається в сумі теперішньої вартості зобов'язання за такою програмою на дату балансу та невизнаних актуарних прибутків (за вирахуванням невизнаних актуарних збитків), яка зменшується на вартість раніше виконаних працівниками, але ще не визнаних робіт і на справедливую вартість на дату балансу активів програми, якими буде погашатися це зобов'язання. Теперішня вартість зобов'язання за програмою з визначеною виплатою обчислюється з використанням ставки

дисконту. За умови, що визначена таким чином величина буде від'ємною, то вона буде визнаватися активом за меншою з двох величин: у сумі теперішньої вартості на дату балансу, або у сумі невизнаних актуарних збитків, які дорівнюють вартості раніше виконаних працівниками робіт і теперішньої вартості економічних вигод у формі відшкодувань з програми або зменшення майбутніх внесків до програми.

Актуарні прибутки (збитки) – прибутки (збитки), які є різницею між попередніми актуарними припущеннями і тим, що фактично відбулося, з урахуванням зміни актуарних припущень [56].

Витрати за програмою з визначеною виплатою визначаються у сумі вартості поточних робіт, які були виконані працівниками підприємства, витрат на відсотки за програмою, визнаних актуарних збитків, визнаної вартості раніше виконаних працівниками робіт, збитку (за вирахування прибутку) від скорочення програми з визначеною виплатою або остаточних розрахунків з нею, яка зменшується на суму очікуваного прибутку від активів цієї програми, на суму, яка підлягає відшкодуванню підприємству за програмою, і на суму визнаних актуарних прибутків.

Якщо визначена в такому порядку величина має від'ємне значення, то вона визнається іншим операційним доходом.

Витрати на відсотки за цією програмою обчислюються як добуток теперішньої вартості зобов'язання за програмою та ставки дисконту на початок року.

Актуарні прибутки (збитки) повинні визнаватися за кожною програмою з визначеною виплатою, виходячи з перевищення накопичених з початку програми невизнаних актуарних прибутків (збитків) на кінець попереднього звітного періоду над більшою з таких величин: 10% теперішньої вартості за програмою з визначеною виплатою на цю дату, або 10% справедливої вартості активів програми на цю дату. Сума актуарних прибутків (збитків) звітного періоду визначається діленням цієї величини на

очікуваний середній строк роботи, що залишився до досягнення працівниками, охопленими цією програмою, пенсійного віку [56].

Для визначення теперішньої вартості зобов'язання за програмою, кожен період, у якому працівник працює, розглядається як період, який призводить до виникнення у нього права на додаткову виплату в майбутньому.

У програмах по закінченні трудової діяльності можуть брати участь один або кілька працедавців.

Програми за участю кількох працедавців – програми з визначеним внеском (окрім державних програм) або програми з визначеною виплатою (крім державних програм), які: об'єднують внесені різними підприємствами активи під спільним контролем; і використовують ці активи для надання виплат працівникам більше ніж одного підприємства на підставі того, що рівні внесків та виплат визначаються незалежно від підприємства, на якому працюють робітники.

Програми з визначеною виплатою за участю кількох працедавців передбачають, що підприємство обліковуватиме свою пропорційну частку зобов'язання за визначеними виплатами, активів та витрат, пов'язаних програмою, так само як і будь-яку іншу програму з визначеною виплатою. Якщо підприємство не має достатньої інформації для застосування такого обліку до програми з визначеною виплатою, йому слід вести облік такої програми так, ніби вона є програмою з визначеним внеском [19, с. 475].

Таким чином, в Україні існує 3-рівнева система пенсійного забезпечення: перший рівень – солідарна система, другий – накопичувальна система загальнообов'язкового пенсійного страхування, третій – недержавне пенсійне забезпечення. НПЗ може здійснюватися страховими організаціями (укладання договорів страхування довічної пенсії), банківськими установами (договори пенсійних депозитних рахунків) та недержавними пенсійними фондами (пенсійні контракти). Недержавні пенсійні фонди бувають: корпоративні, відкриті та професійні. Додаткове пенсійне забезпечення

відноситься до програм по закінченні трудової діяльності, які поділяються на програми з визначеною виплатою та визначеним внеском. В даних програмах може брати участь один чи кілька працедавців.

1.2 Нормативно-правові засади формування недержавних пенсійних програм

Якісно новий період у правовому регулюванні відносин у сфері пенсійного забезпечення розпочинається із здобуттям Україною незалежності. Побудова Української держави диктувала необхідність формування національної системи пенсійного забезпечення, а, отже, і більш оптимальних механізмів формування пенсійних правовідносин.

Першим кроком у цьому напрямку було прийняття Закону «Про пенсійне забезпечення» від 5 листопада 1991 року. Цей закон фактично пролонгував дію пенсійної системи радянських часів, яка не задовольняла ні держави, ні суспільства, ані окремих категорій пенсіонерів. Якісно новим етапом формування пенсійних правовідносин стало прийняття в 1996 році Конституції України. Вона визначає в основі системи пенсійного забезпечення принципи соціального страхування, а також бюджетних та інших джерел фінансування, що дає підстави для функціонування в Україні різних моделей пенсійного забезпечення (державного та недержавного) [60].

З того часу розпочалося вдосконалення системи пенсійного забезпечення, у тому числі і в частині НПЗ. Зокрема Указом Президента «Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні», передбачалося створення умов для розвитку страхових принципів у пенсійному забезпеченні, сприяння розвитку недержавних пенсійних фондів з метою формування професійних, галузевих, приватних пенсійних систем за рахунок роботодавців та працівників при посиленні державного захисту і підтримки платників зборів, запровадження добровільного недержавного пенсійного страхування, тощо. В Указі зазначається, що в

процесі реформування буде створена трирівнева система пенсійного забезпечення:

- трудова – за рахунок пенсійних страхових зборів (внесків), а для деяких категорій працівників – за рахунок державного бюджету;
- соціальна – за рахунок коштів державного і місцевого бюджетів;
- додаткової – за рахунок недержавного пенсійного страхування.

Також даним Указом передбачається створення чіткої системи державного нагляду за діяльністю недержавних пенсійних фондів [59].

Базовим Законом, що визначає модель пенсійного забезпечення нашої держави є Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Норми даного закону запроваджують формування якісно нових пенсійних правовідносин, які виникають на основі функціонування трирівневої пенсійної системи. Правові основи третього рівня закладені в Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення», який визначаючи механізми функціонування в Україні недержавного пенсійного забезпечення містить правові моделі формування на цій основі цілої низькою правових відносин, у тому числі і пенсійних.

Відповідно до закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» НПЗ здійснюється на наступних принципах:

- законодавчого визначення умов недержавного пенсійного забезпечення;
- забезпечення зацікавленості фізичних осіб у недержавному пенсійному забезпеченні;
- добровільності створення пенсійних фондів юридичними та фізичними особами, об'єднаннями фізичних та юридичних осіб;
- добровільної участі фізичних осіб у системі недержавного пенсійного забезпечення та вибору виду пенсійної виплати;
- добровільності прийняття роботодавцем рішення про здійснення пенсійних внесків на користь своїх працівників до системи недержавного

пенсійного забезпечення;

- економічної зацікавленості роботодавця у здійсненні пенсійних внесків на користь своїх працівників до системи недержавного пенсійного забезпечення;

- неможливості необґрунтованої відмови роботодавця від здійснення пенсійних внесків до системи недержавного пенсійного забезпечення на користь своїх працівників, якщо роботодавець розпочав здійснення таких пенсійних внесків;

- рівноправності всіх учасників пенсійного фонду, які беруть участь в одній пенсійній схемі;

- автономності активів пенсійного фонду та активів його засновників і роботодавців – платників пенсійного фонду, адміністратора, компаній з управління активами, страхових організацій з метою унеможливлення банкрутства пенсійного фонду;

- відповідності розміру пенсійної виплати сумі коштів, яка знаходиться на індивідуальному пенсійному рахунку;

- гарантування фізичним особам реалізації прав, щодо України «Про недержавне пенсійне забезпечення»;

- цільового та ефективного використання пенсійних коштів;

- державного регулювання розміру тарифів на послуги, що надаються у системі недержавного пенсійного забезпечення;

- відповідальності суб'єктів системи недержавного пенсійного забезпечення за порушення норм, передбачених законодавством України про НПЗ;

- державного регулювання діяльності з недержавного пенсійного забезпечення та нагляду за його здійсненням [57].

Даний закон розкриває діяльність в сфері НПЗ, яка реалізується недержавними пенсійними фондами. Згідно із Законом недержавні пенсійні фонди можуть бути наступних видів: відкриті, корпоративні та професійні, і

діяльність з НПЗ для них є виключним видом діяльності. Єдиним органом управління є рада пенсійного фонду, яка має бути сформованою протягом 3 місяців з дня реєстрації фонду. В свою чергу рада укладає договори з адміністратором – про адміністрування пенсійного фонду, з компанією з управління активами про управління активами пенсійного фонду, із зберігачем – про обслуговування пенсійного фонду. Рада фонду створюється у кількості не менше 5 осіб, з їх числа обирається голова та секретар фонду. Виплата винагороди членам ради здійснюється за рахунок засновників та роботодавців – платників пенсійного фонду.

Адміністратором недержавного фонду може бути при наявності (ліцензії на провадження діяльності з адміністрування пенсійних фондів): професійний адміністратор; юридична особа – одноосібний засновник корпоративного пенсійного фонду, який прийняв рішення про самостійне адміністрування; компанія з управління активами.

Відкриттям та веденням рахунків пенсійного фонду, прийманням, обліком та зберіганням цінних паперів, документів пов'язаних з формування та використанням пенсійних активів, поданням звітності займається зберігач пенсійного фонду. Зберігачем пенсійного фонду як правило є банк, який відповідає наступним вимогам:

- має ліцензію Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку на здійснення професійної діяльності на ринку цінних паперів – депозитарної діяльності зберігача цінних паперів;
- не є пов'язаною особою пенсійного фонду, з радою якого укладено договір про обслуговування пенсійного фонду зберігачем, адміністратором, осіб, що здійснюють управління активами, засновників і аудитора такого фонду та їх пов'язаних осіб;
- не здійснює управління активами створеного ним корпоративного пенсійного фонду;
- не є кредитором адміністратора або осіб, що здійснюють управління активами пенсійного фонду, з яким зберігачем укладено договір про

обслуговування пенсійного фонду.

Що стосується активів НПФ, то до них належать активи в грошових коштах та в цінних паперах. В той же час, слід зазначити, що існують суттєві обмеження стосовно напрямків їх інвестування. Так, згідно із законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» пенсійні активи пенсійного фонду в цінних паперах не можуть включати:

- цінні папери, емітентами яких є зберігач, особи, що здійснюють управління пенсійними активами, адміністратор, аудитор (аудиторська фірма) та особи, що надають консультаційні, агентські або рекламні послуги, з якими пенсійним фондом укладено відповідні договори, та їх пов'язані особи, засновники пенсійного фонду;

- цінні папери, які не пройшли лістинг фондової біржі або торговельно-інформаційної системи, які зареєстровані у встановленому порядку (крім цінних паперів, погашення та отримання доходу за якими гарантовано відповідно до законодавства державою, органами місцевого самоврядування або третіми особами);

- цінні папери, емітентами яких є інститути спільного інвестування, якщо інше не встановлено нормативно-правовими актами Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку;

- векселі;

- похідні цінні папери.

Взагалі існують жорсткі обмеження щодо напрямків та пропорцій розміщення коштів, які отримані від учасників фонду:

- банківські депозити і ощадні сертифікати не більше 40%;

- іпотечні цінні папери не більше 40%;

- банківські метали не більше 10%;

- облігації резидентів України не більше 40%;

- цінні папери нерезидентів не більше 20%;

- акції резидентів України не більше 40%;

- цінні папери, гарантовані Радою Міністрів АР Крим і облігації місцевих позик не більше 20%;
- цінний папери гарантовані Кабінетом міністрів України не більше 50%;
- цінні папери одного емітента (за винятком цінних паперів, гарантованих Кабінетом Міністрів України) не більше 5%.

Забороняється формувати пенсійні активи за рахунок позикових коштів, емітувати боргові цінні папери та похідні цінні папери.

Дані обмеження забезпечують диверсифікацію пенсійних активів, а також забезпечують схоронність коштів майбутніх пенсіонерів.

Внески до НПФ сплачуються відповідно до пенсійного контракту, причому радою може бути визначений мінімальний розмір внесків – 10% мінімальної заробітної плати. Максимальний розмір не обмежується. Сплата внесків в більшості здійснюється у національній валюті, може також здійснюватися у іноземній за офіційним валютним курсом, що діяв на дату перерахування, шляхом готівкових та безготівкових розрахунків.

Пенсійні фонди можуть здійснювати виплати:

- пенсію на визначений строк;
- одноразову пенсійну виплату.

Розміри виплат визначається залежно від сум, які знаходяться на індивідуальних пенсійних рахунках. Що ж стосується виплат довічної пенсії, то вони можуть здійснюватися тільки страховими організаціями, з якими недержавний пенсійний фонд уклав договори страхування довічної пенсії за рахунок коштів, перерахованих страховій організації.

Одноразова пенсійна виплата учаснику фонду може здійснюватися у наступних випадках:

- коли має місце медично підтверджений факт критичного стану здоров'я або настання інвалідності;
- у випадку виїзду закордон на постійне місце проживання;

– якщо сума належних учаснику фонду пенсійних коштів на дату настання пенсійного віку учасника не досягає суми мінімального розміру пенсійних накопичень, встановленого комісією з регулювання ринків фінансових послуг України (цей мінімальний розмір встановлений залежно від розміру прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб, який встановлюється Законом, і на даний момент складає 28 200 грн.).

Після прийняття Закону №1057 «Про недержавне пенсійне забезпечення» для забезпечення діяльності недержавних пенсійних фондів було прийнято ряд нормативних документів: стосовно ліцензування діяльності; про порядок визначення чистої вартості активів НПФ; про реєстрацію статуту недержавного пенсійного фонду та пенсійних схем; про затвердження граничних тарифів на оплату послуг з недержавного пенсійного забезпечення; та багато інших.

Питання впровадження третього рівня також регулюється розпорядженнями КМУ щодо проведення пенсійної реформи, впровадження третього рівня пенсійної системи. Розпорядження КМУ №1224-р "Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи" від 14.10.2009 року. В частині, яка стосується НПЗ вона має на меті формування ефективної, надійної системи недержавного пенсійного забезпечення; удосконалення та спрощення механізму функціонування та забезпечення зрозумілості пенсійної системи для громадян і роботодавців, уніфікації пенсійного законодавства [63].

Також до законодавства, яке регулює НПЗ слід віднести Закони України про банки та банківську діяльність» та «Про страхування», адже саме цими установами окрім НПФ може здійснюватися діяльність у сфері додаткового пенсійного забезпечення.

Стосовно нормативних актів, які регулюють саме бухгалтерський облік додаткового пенсійного забезпечення, то тут слід відзначити Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам». Дане положення розглядає всі виплати працівникам, у тому числі і виплати по

закінченні трудової діяльності, до яких і відноситься додаткове пенсійне забезпечення. Стандартом визначається два види виплат по закінченні трудової діяльності: з визначеним внеском та з визначеною виплатою. Зобов'язання за цими програмами обліковуються окремо за кожним видом виплат. Також наведений порядок визнання зобов'язань за програмами, обліку та відображення у звітності. Інформація про наведені вище програми розкриваються у примітках до фінансової звітності.

Так щодо кожної програми з визначеною виплатою наводиться наступна інформація: загальний опис типу програми, залишок зобов'язання (активу) на початок і кінець звітного року, теперішню вартість забезпечених, частково забезпечених і незабезпечених активами програми зобов'язань на дату балансу, не визнані актуарні прибутки чи збитки на початок і кінець звітного року, склад активів програми із зазначенням їх справедливої вартості ;включені до звіту про фінансові результати – актуарні прибутки, очікуваний прибуток від активів програми та визнане активом право на відшкодування, витрати на відсотки за програмою, фактичний прибуток від активів програми; та використані в актуарних припущеннях: ставки дисконту, очікуваний рівень прибутковості активів програми за звітний рік, інші суттєві актуарні припущення.

Не зважаючи на те, що для написання національних Положень (стандартів) бухгалтерського обліку за основу взято Міжнародні стандарти бухгалтерського обліку, інформація наведена в П(С)БО є досить стислою, і в міжнародній практиці існує два стандарти, які регулюють пенсійне забезпечення: Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» та Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 26 «Облік та звітність за програмами пенсійного забезпечення».

Проведемо порівняльний аналіз визначень основних понять, які застосовуються у П(С)БО і МСБО (табл. 1.2).

Юридичне зобов'язання – зобов'язання, яке виникає в результаті офіційної практики підприємства.

Таблиця 1.2 – Порівняльний аналіз термінів, які використовуються в національних та міжнародних стандартах фінансової звітності

Термін	Визначення за П(С)БО	Визначення за М(С)БО
Активи програми	Активи фонду та кваліфікований страховий поліс.	Активи, утримувані фондом довгострокових виплат працівникам, та кваліфіковані страхові поліси.
Актуарні прибутки (збитки)	Прибутки (збитки), які є різницею між попередніми актуарними припущеннями і тим, що фактично відбулося, з урахуванням зміни актуарних припущень.	Коригування на основі набутого досвіду та вплив змін актуарних припущень.
Програми виплат по закінченні трудової діяльності	Угоди, за якими підприємство здійснює виплати працівникам по закінченні ними трудової діяльності.	Офіційні або неофіційні угоди, згідно з якими суб'єкт господарювання надає виплати по закінченні трудової діяльності одному або кільком працівникам.
Програми з визначеним внеском	Програми виплат по закінченні трудової діяльності, за якими підприємство сплачує визначені відрахування фонду і не матиме зобов'язання сплачувати подальші внески, якщо фонд не матиме достатньо активів для сплати всіх виплат працівникам, пов'язаних з виконанням ними робіт у звітному та попередніх періодах.	Програми виплат по закінченні трудової діяльності, згідно з якими суб'єкт господарювання сплачує фіксовані внески окремому суб'єктові господарювання фонду) і не матиме юридичного та конструктивного зобов'язання сплачувати подальші внески, якщо фонд не матиме достатньо активів для сплати всіх виплат працівникам, пов'язаних із їхніми послугами у поточному та попередніх періодах.
Виплати по закінченні трудової діяльності	Виплати працівнику (окрім виплат при звільненні та виплат інструментами власного капіталу підприємства), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника.	Виплати працівнику (окрім виплат при звільненні), які підлягають сплаті по закінченні трудової діяльності працівника.
Програми з визначеною виплатою	Усі програми виплат по закінченні трудової діяльності, крім програм з визначеним внеском.	
Теперішня вартість зобов'язань за програмами з визначеною виплатою	Теперішня вартість (без вирахування активів програми) очікуваних майбутніх платежів, необхідних для погашення заборгованості, що виникає в результаті виконання робіт працівниками у звітному та попередніх періодах.	

Конструктивне зобов'язання виникає в результаті неофіційної практики діяльності суб'єкта господарювання. А саме тоді, коли в суб'єкта господарювання немає жодної реальної альтернативи, крім здійснення

виплат працівникам. Прикладом такого зобов'язання є випадок, коли зміна неофіційної практики діяльності суб'єкта господарювання призводить до неприйняттого порушення його взаємовідносин з працівниками.

Також в МСБО більш широко розкриті всі питання стосовно визнання, оцінки, обліку та відображення у звітності таких програм.

Ще одним важливим документом є Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» у якому стосовно участі підприємства у недержавних пенсійних програмах для своїх працівників вказано, що сума цих відрахувань відноситься на витрати підприємства, що впливає на розмір сплачуваного податку на прибуток. Тобто участь у таких схемах є вигідною для підприємства з точки зору податкового обліку.

Таким чином, питання організації додаткового пенсійного забезпечення розкривалося у нормативних актах. Основним законодавчим актом в цій сфері є Закон України "Про недержавне пенсійне забезпечення", який визначає механізми функціонування в Україні недержавного пенсійного забезпечення та містить правові моделі формування на цій основі цілої низько правових відносин, у тому числі і пенсійних. Крім того питання НПЗ регулюються окремими положеннями Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку. В обліку та звітності нормативне регулювання здійснюється на основі Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам».

1.3 Аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду організації недержавного пенсійного забезпечення

На сьогодні питання забезпечення гідного рівня життя для непрацездатного населення стоїть досить гостро. За останні роки пенсійне забезпечення в більшості країн зазнало багато змін. У міжнародній практиці створено та застосовуються нові пенсійні системи (ПС), які формуються на небюджетній основі. Запровадження в Україні подібних підходів до

пенсійного забезпечення означало б зниження соціальної напруженості у суспільстві, підвищення життєвого рівня осіб, які за віком мають право на пенсію, підвищення рівня мотивації до праці найманих працівників, дбайливе ставлення до людського капіталу.

Майже в усіх країнах законодавчо закріплені трирівнева система пенсійного забезпечення, зокрема і в Україні. «Перший рівень» в усіх системах це завжди централізований державний солідарний рівень. «Другий рівень» передбачає створення приватних капіталізованих пенсійних фондів. «Третій рівень» – децентралізовані приватні пенсійні фонди. На практиці одночасне застосування всіх трьох рівнів зустрічається досить рідко.

Так, у Німеччині, де вже досить давно існує «трирівнева» система захисту пенсіонерів, до першого рівня відносяться системи, які функціонують на основі законодавчо закріплених норм і є обов'язковими – солідарний рівень. Пенсійні програми за рахунок підприємств (другий рівень) є досить поширеними, і як правило включається до колективних договорів. Якщо підприємство приймає участь у такій програмі, то внески здійснюються в пропорційних частках працівником та підприємством. Хоча такі програми носять добровільний характер, майже 50% працюючого населення Німеччини “охоплено” пенсійними планами від підприємств. Третій рівень також є добровільним. Стосовно третього рівня, то тут кожна людина самостійно приймає рішення чи буде вона робити додаткові відрахування для забезпечення своєї старості, і якщо буде, то в якому обсязі.

У США існує тільки перший і третій рівень, причому на третьому рівні існує як недержавна за місцем роботи (корпоративна), так і недержавна індивідуальна пенсія. Державна пенсійна системи США охоплює майже всіх зайнятих у приватному секторі економіки і побудована за розподільним принципом. Кошти недержавних пенсійних фондів (НПФ) використовуються на фінансування довгострокових інвестицій в цінні папери корпорацій та державні цінні папери. НПФ виконують програми як із установленими внесками так і із установленими виплатами. В останні роки швидкими

темпами зростають обсяги залучених коштів за програмами із установленими внесками, згідно з якими внески здійснюються в рівних частках підприємцями та найманими робітниками.

Японська модель вважається умовно-накопичувальною, тому що з юридичної точки зору – це солідарна модель, а фактично держава виконує функцію недержавного пенсійного фонду. В Японії основою пенсійної системи є державне соціальне забезпечення, яке фінансується з бюджету, але забезпечено за рахунок внесків робітників та роботодавців. Через старіння нації і зростання числа пенсіонерів в Японії функціонує дворівнева модель. Основу базової пенсії складають пенсійні внески застрахованих громадян, підприємців, та дотації держави. Розмір базової пенсії встановлюється щороку 1 квітня в певній сумі. Джерелом фінансування додаткових пенсій другого рівня є внески робітників і працівників, але виступають вони в формі додаткових пенсій: державної та корпоративної.

У Великобританії структура пенсійного забезпечення має також 3 рівні: перший – державні пенсії, які одержують всі без винятку громадяни по досягненні пенсійного віку; другий – державні пенсії за вислугу років, які прямо залежать від розміру заробітної плати та стажу роботи; третій рівень – професійні державні пенсії за вислугу років.

Варто зазначити, що другий та третій рівні пенсійної системи не є загальнообов'язковими, але широко застосовуються зважаючи на те що базова пенсія є досить низькою. Роботодавці здійснюють внески до НПФ і оплачують адміністративні витрати. Якщо роботодавець не вносить повністю всю суму внеску, яку визначено в угоді, працівники зобов'язані самостійно вносити визначений відсоток від заробітку. При цьому наймані працівники мають право робити внесок, що у відсотковому відношенні перевищує встановлений, але не більше ніж 15% заробітку.

У Швеції замість раніше існуючої солідарної системи була законодавчо-закріплена умовно-розподільча система, згідно з якою всі громадяни, які народилися після 1953 року переходять на нову пенсійну

систему, що складається із трьох рівнів: розподільчого, накопичувального й добровільного. Ставка пенсійних відрахувань складає 18,5% з яких 16% – на формування розподільчої пенсії, а 2,5% – на накопичувальний рахунок [48]. Що стосується внесків до умовно-розподільчої системи, то вони розподіляються на паритетній основі між працедавцем та найманим працівником: 9,25%, в тому числі 2,5% на формування пенсійних накопичень сплачує робітник, решту – працедавець [7].

У Швейцарії діє державне, трудове та особисте пенсійне страхування, мета та принципи якого визначені Конституцією країни. Перші 2 рівні – державні. Конституцією визначені основні джерела бюджетних надходжень, які формують державні пенсії по досягненні пенсійного віку. Це податки на тютюнові вироби, на алкогольні напої, збори з ігрового бізнесу.

Крім того, кожен працюючий може себе додатково особисто застрахуватися, відкривши при цьому в будь-якому комерційному банку відповідний пенсійний рахунок. До пенсійних відрахувань застосовуються пільги по податкам. Встановлено максимальний розмір таких відрахувань на рік: для тих хто бере участь у обов'язковому трудовому страхуванні – 5933 швейцарських франка, для працюючих, які не підлягають обов'язковому трудовому страхуванню – 20% від річного доходу.

Пенсійна реформа Чилі вважається однією із найуспішніших у світі. Мексика, Колумбія, Аргентина, Болівія та інші країни південної Америки впровадили чилійський досвід проведення пенсійної реформи, хоча й значно модифікований. Успіху проведення реформи сприяв ряд факторів, а саме: значне економічне зростання, сприятлива демографічна ситуація (лише 8% осіб пенсійного віку в загальній структурі населення) та різке зростання фондового ринку Чилі, що зумовило значний рівень рентабельності пенсійних фондів.

Чилійська накопичувальна модель повністю виключає вплив держави і політики на систему пенсійного забезпечення. Система є дворівневою. На першому рівні обов'язкові відрахування робітником 10% заробітної плати в

недержавний пенсійний фонд. Особи підлягають обов'язковому страхуванню до досягнення ними 65-ти річного віку для чоловіків і 60-та річного віку для жінок. застраховані особи мають право змінити недержавний пенсійний фонд на інший, при цьому вони забирають права на накопичений капітал. Самозайняте населення може страхуватися в цих фондах добровільно. Додатково до пенсійного забезпечення робітники також повинні бути застрахованими на випадок настання інвалідності та втрати годувальника – ще 3% від заробітної плати (другий рівень).

Після досягнення пенсійного віку застрахований має право вибору: або використати накопичений капітал для придбання довічної пенсії в страховій компанії, або ж отримувати виплати з цього рахунку в самому фонді, уклавши при цьому додатковий договір з НПФ.

Казахська накопичувальна модель введена з 1 січня 1998 року. вона відповідає пенсійній системі Угорщини, хоча й має деякі відмінності. Відмінністю від чилійської є те, що першим рівнем є обов'язкове внесення щомісячних пенсійних внесків в розмірі 10% заробітної плати в державний Пенсійний фонд. Другий рівень – це 14 недержавних пенсійних фондів, які здійснюють індивідуальні та накопичувальні пенсійні програми. На другий рівень припадає близько 2/3 всіх пенсійних накопичень.

Пенсійна системи Угорщини відповідає пенсійній системі України. На сьогодні в Угорщині діє близько 100 недержавних пенсійних фондів, учасниками яких є більше ніж 30% працездатного населення країни. Швидкому розвитку третього рівня сприяло перш за все пільгове оподаткування для учасників, а також наявність порівняно добре розвиненого фінансового ринку. Кошти НПФ інвестуються переважно у державні цінні папери, частково у корпоративні цінні папери. Адміністративні витрати покриваються за рахунок засновників та спонсорів, адже отриманих відрахувань від пенсійних внесків недостатньо. Слабкою стороною пенсійних фондів Угорщини є недостатній розвиток ринку цінних паперів та недостатнє регулювання договорів ануїтету.

З 1 січня 2000 року в Болгарії введена трьохрівнева пенсійна система. Солідарний пенсійний фонд є основою першого рівня. Пенсійні внески здійснюють роботодавці, розмір яких є різним залежно від умов праці та віку працівника. Основою системи обов'язкового накопичувального пенсійного страхування є публічні недержавні фонди. Кожен учасник даного рівня самостійно обирає недержавний пенсійний фонд, до якого будуть здійснюватися обов'язкові внески на його користь. В Болгарії існує 2 види НПФ: універсальні та публічні. Учасниками універсальних можуть бути будь-які фізичні особи, які народилися після 31 грудня 1959 року. Учасниками професійних пенсійних фондів можуть бути працівники 1 та 2 категорії, що зумовлено умовами праці. Розмір обов'язкових внесків до публічних пенсійних фондів регулюються законом «Про бюджет державного соціального забезпечення». Ставки внесків у професійні ПФ для працівників 1 категорії становлять 12% заробітної плати застрахованої особи, для працівників 2 категорії – 7,5% заробітної плати. Пенсійні внески в професійні фонди здійснюються роботодавцями осіб, які мають право на пільгові пенсії, і здійснюється додатково до внесків у солідарний фонд. Розмір обов'язкових внесків до універсального пенсійного фонду становить 2% від заробітної плати.

Пенсійна реформа в Росії почалася 1 січня 2002 року. Основний пакет законопроектів, що стосується пенсійної реформи, був внесений Президентом Росії в Держдуму в червні 2001 року і в повному обсязі був прийнятий в грудні 2001 року. До пакету увійшли законопроекти: "Про трудові пенсії в Російській Федерації", "Про обов'язкове пенсійне страхування", "Про державне забезпечення в Російській Федерації". В листопаді всі три законопроекти були ухвалені Державною Думою, а в грудні – підписані Президентом Росії.

Нова пенсійна система передбачає зняття обмежень на максимальний розмір внесків і розмір пенсії. Пенсійні виплати складаються з трьох частин -

базової, страхової та накопичувальної. За основу впровадження пенсійної системи Росії взята «швейцарська модель»

Роботодавці перераховують до Пенсійного Фонду із фонду оплати праці 28% пенсійних внесків, з яких 14% направляється до Держбюджету для виплати базової пенсії, 12% – направляється до Пенсійного фонду Росії для виплати страхової частини пенсії, а від 2 – 3% до 6% до накопичувальної частини трудової пенсії.

Базову пенсію для всіх громадян, що мають мінімальний стаж роботи 5 років, гарантує держава. Розмір базової пенсії затверджується щороку Федеральними Зборами разом із розміром мінімальної зарплати.

Друга частина пенсії – страхова. Ця частина пенсії виплачується із Пенсійного фонду, її розмір буде вираховуватись із заробітної плати за весь період сплати страхових внесків. Розрахунок передбачається проводити таким чином: загальна сума відрахувань до Пенсійного Фонду за 20–25 років стажу буде ділитися на 12–19 років (це середня розрахункова цифра перебування людини на пенсії).

Третя частина пенсії - накопичувальна. Ця пенсія призначається тільки для громадян Росії, яким до призначення пенсії залишилось 10 та більше років. Вводиться диференційована шкала різних вікових груп: для вікової групи від 35 до 50 років – 2% від фонду заробітної плати, до 35 років – 6%. Якщо до призначення пенсії лишилось 10 років, відкривати накопичувальний рахунок не вигідно.

Застраховані особи віком до 35 років мають можливість сформувати собі достатній розмір пенсії, але особи віком від 35 до 50 років відраховують всього 2%, що не є достатнім для формування нормального розміру пенсій. Спеціалісти вважають, що в майбутньому це може призвести до проблеми виплати пенсій.

Російським законодавством передбачено право застрахованої особи знати, яку суму страхових внесків перерахував роботодавець до накопичувальної частини його пенсії (сума внесків обліковується в

спеціальній частині особового рахунку застрахованої особи). Крім того, щорічно опубліковується рівень доходності по інвестиціям пенсійних коштів.

Особи, що є самозайнятими з 1 січня 2002 року сплачують фіксований пенсійний платіж до Пенсійного фонду Російської Федерації 2/3 якого іде на страхову частину пенсії, а 1/3 – на накопичувальну частину трудової пенсії. Внески на базову пенсію вони не сплачують, але право на таку пенсію мають при наявності 5 років страхового стажу. Єдиний соціальний податок такі особи не сплачують. Але якщо такий підприємець буде використовувати найману робочу силу, тоді він сплачує єдиний соціальний податок.

Що стосується України, то недержавне пенсійне забезпечення є досить новим для України. Хоча за історичними даними в Україні діяли подібні схеми ще у XIX – XX ст., так звані «емеритальні каси». Участь в емеритальних касах була добровільною, але в більшості з них на той момент превалював елемент обов'язковості. Наприклад для державних службовців, офіцерів, вчителів.

Недержавне пенсійне забезпечення в Україні існує досить давно, хоча із початку створення і до сьогоднішнього дня воно дещо видозмінилося. В незалежній Україні формування системи недержавного пенсійного забезпечення за допомогою утворення різного роду фондів почалося ще в 1992 році. У своїй більшості недержавні пенсійні фонди були фактично товариствами відкритого типу, заснованими фізичними або юридичними особами – приватними підприємствами або державними установами, також у формі акціонерних товариств, де акціонерами могли бути як фізичні так і юридичні особи, страхові компанії. Трасти і громадські організації так само створювали пенсійні програми. В середині 1996 року нараховувалося близько 40 недержавних пенсійних фондів. Більш інтенсивно почало розвиватися НПЗ з 2004 року, після прийняття відповідних законів.

Таким чином, досвід країн Східної Європи та колишнього Радянського союзу є корисним для України. В цих країнах застосовувалися різні пенсійні системи, різні моделі.

Пенсійну систему на зразок чилійської застосував лише Казахстан, де пенсійні внески сплачуються лише працівниками.

Наступною системою, що заслуговує на увагу, є угорська, в якій сплачуються внески до солідарної системи, а також перераховуються кошти до приватної пенсійної схеми з визначеними внесками. Внески інвестуються від імені їх платників, і, зрештою, з неї будуть сплачуватись додаткові ануїтетні виплати за рахунок коштів на накопичувальних рахунках.

Російський варіант пенсійної системи складається з базової пенсії для всіх громадян, а також додаткових пенсійних виплат, які формуються за рахунок номінального і реального інвестування внесків. Одна частина другого рівня складається з умовно-накопичувальних внесків, а друга – з коштів від інвестування внесків, що здійснюється як недержавними пенсійними фондами, так і єдиним державним накопичувальним фондом.

Розглядаючи будову системи, яка існує в Україні, ми намагаємось пояснити, що вона часткового нагадує угорську з урахуванням української специфіки. Про схожість з угорською системою свідчить той факт, що Україні зберігається солідарний компонент, хоча він є суттєво меншим ніж в Угорщині та має обов'язковий накопичувальний компонент.

Таким чином, аналіз зарубіжного досвіду НПЗ свідчить про те, що на сьогодні у більшості країн світу досить велику увагу приділяють пенсійним планам, які є суттєвим мотиваційним чинником для найманих працівників. У більшості країн із розвиненою економікою діє додаткова пенсія як за пенсійними планами підприємств так і за рахунок добровільних індивідуальних заощаджень. Нажаль всі проаналізовані системи мають свої недоліки, і та схема яка добре працює в одній країні не може бути повністю запроваджена в іншій і при цьому бути такою ж ефективною. При цьому можливе часткове запозичення деяких елементів організації систем недержавного пенсійного забезпечення інших країн при безумовній адаптації їх до українських умов.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ОБЛІКУ І АУДИТУ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

2.1 Аналіз сучасного стану застосування недержавних пенсійних програм

Демографічна ситуація в Україні на сьогоднішній день є дуже складною. Частка населення пенсійного віку складає більше 20% та постійно збільшується. Якщо порівняти чисельність зайнятого населення та пенсіонерів, то можна сказати, що на одну працездатну особу, яка працює та сплачує внески припадає майже один пенсіонер, а по деяких регіонах навіть більше.

Виходячи з вищесказаного, можна зробити висновок, що вже сьогодні пенсійна система невзможі забезпечити достатній рівень пенсійних виплат та диференціації пенсії без суттєвих бюджетних впливань. Щорічно суми дотування із бюджету на пенсійні виплати становлять мільярди гривень. Розв'язання цієї проблеми потребує прискореного запровадження III рівня пенсійної системи. Проте досвід не лише України, а і інших країн свідчить про те, що запровадження добровільного недержавного пенсійного забезпечення без загальнообов'язкового накопичувального пенсійного рівня та в умовах низької вартості робочої сили є процесом довготривалим навіть в умовах високої мобілізації всіх ресурсів держави.

Окрім цього, існують ще і суб'єктивні, суто національні причини гальмування розвитку НПЗ. Причиною прохолодного ставлення українців до нового виду пенсійного забезпечення, на думку колишнього заступника міністра праці та соціальної політики Оксани Гарячої, є низька поінформованість населення. За даними соціологічних досліджень 77% опитаних ознайомлені із сутністю недержавного пенсійного забезпечення у загальних рисах, у повному обсязі законодавство знають лише 12%. Серед

роботодавців, керівників профспілкових організацій ця цифра складає відповідно 81 і 22% [70].

Також до цього списку можна додати:

- недостатній розвиток ринків капіталу;
- небажання держави забезпечувати пенсійні фонди надійними фінансовими інструментами, наприклад державними цінними паперами, які є захищеними від інфляції;
- законодавча неврегульованість окремих питань діяльності ринку недержавного пенсійного забезпечення;
- низький рівень довіри населення до недержавного пенсійного забезпечення, банківської системи та інших фінансових установ;
- недостатня заінтересованість роботодавців у фінансуванні недержавних пенсійних програм для працівників;
- низький фінансовий рівень спроможності громадян для участі у системі недержавного пенсійного забезпечення [63].

Світовий досвід підтверджує, що розвиток НПЗ є невід'ємною складовою успішного розвитку країни в умовах ринкової економіки, адже кошти вкладені до НПЗ не тільки в майбутньому забезпечать стабільний дохід пенсіонерам, а й сьогодні працюють на користь національної економіки та підприємств, адже вони повертаються до підприємств у вигляді інвестиційного капіталу.

Так, наприклад, у розвинених країнах частка коштів, які працюють в системі НПЗ сягає іноді більше ніж 100% ВВП (Нідерланди – 95%, Ісландія – 122%, Швейцарія – 104%). В Україні ж цей показник не досягає навіть 0,1% ВВП.

У світовій практиці запровадження додаткового пенсійного забезпечення має 2 форми:

- у першому випадку працівник страхується самостійно у недержавному пенсійному фонді та сплачує внески до фонду із своїх особистих доходів;

– у другому випадку працівник страхується на підприємстві, а внески до відповідного пенсійного фонду на користь застрахованих працівників сплачує роботодавець у відповідних частках із заробітної плати робітників та свого доходу.

Практика недержаного пенсійного страхування в деяких країнах свідчить про те, що працівники страхуючись у недержаних пенсійних фондах, нерегулярно сплачують, або і зовсім перестають сплачувати внески у зв'язку із сімейними обставинами.

Виходячи із цього у багатьох країнах набуло більшого поширення додаткове пенсійне страхування на підприємствах. У цих системах відрахування від заробітної плати робітників (за договором) до пенсійних фондів здійснює підприємство і працівник одержує заробітну плату за відрахуванням внесків на пенсійне страхування.

У Франції наприклад, додаткове пенсійне страхування на підприємствах законодавством передбачається як загальнообов'язкове і має включатися до колективних договорів. Що стосується масштабів такої форми пенсійного забезпечення, то, як свідчать літературні джерела та їх аналіз, воно більше поширено у країнах, де розмір пенсії за національними системами обов'язкового пенсійного страхування не перевищує 60% заробітної плати, що підлягає страхуванню, а саме в США, Канаді, Франції, Німеччині, Швеції та ін. В Україні цей показник складав тільки 47% в 2009 році. при цьому такі системи охоплюють різну кількість працюючих. Так, у Франції це практично усі працівники всіх підприємств, У США – від 60 до 90% працюючих на підприємстві, у Великій Британії ці системи охоплюють близько 50% працюючих на підприємстві. Поширення такої системи пенсійного забезпечення залежить від розміру основної пенсії, а він у різних країнах коливається від 40 до 60% середньої заробітної плати, від купівельної спроможності національної валюти та від фінансового навантаження на систему обов'язкового пенсійного страхування і бюджет держави, включаючи виплату соціальних пенсій та допомоги пенсіонерам із низькими

доходами порівняно з існуючими у країні стандартами пенсійного забезпечення.

Додаткове пенсійне забезпечення на підприємствах здійснюється у рамках колективних та індивідуальних договорів між роботодавцями та працівниками. Тому коло осіб, що підлягають такому пенсійному забезпеченню, та розміри відрахувань на персональні рахунки працівників визначаються на підприємстві на основі переговорів між працівниками та роботодавцями. Ці питання можуть також визначатись у галузевих та регіональних угодах, якщо створено корпоративні пенсійні фонди. Така практика відслідковується у Російській Федерації, де з існуючих недержавних пенсійних фондів близько 20% є корпоративними.

Що стосується розмірів відрахувань, то вони коливаються від 5 до 12% і розподіляються між працівниками та роботодавцями у відповідній пропорції чи у рівних частках. Відрахування здійснюються на персональні рахунки, які відкриті в НПФ або інших фінансових установах [38].

У багатьох країнах, де одночасно існують різні інститути добровільного пенсійного страхування, перевага надається головним чином НПФ. Недержавні пенсійні фонди є новими інститутами в економіці України. Відповідно до законодавства вони створюються у вигляді відкритих, корпоративних та професійних пенсійних фондів.

В Україні на сьогоднішній день переважають відкриті ПФ, що зумовлено насамперед більшою свободою діяльності. Така ситуація сприяє конкуренції на ринку пенсійних послуг, що дає можливість учасникам обирати фонд із найвигіднішими умовами.

Так, на початок 2009 року в Україні існує 86 відкритих пенсійних фондів, 14 корпоративних та 9 професійних. За порівняно короткий період з часів прийняття закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» і до сьогодні відбулося майже п'яти кратне зростання кількості ПФ, в переважній більшості відкритих.

Слід відмітити, що останнім часом активи НПЗ мають тенденції до зростання. Так у 2008 році в порівнянні з 2007 році відбулося зростання на 118%, досягнувши 612 млн. грн. Структура активів за напрямками розміщення останнім часом дещо змінилася, що обумовлено світовою фінансовою кризою. Так, відбулося зменшення розміщення пенсійних активів на депозитах банків, на сьогодні якщо навіть і розміщують на депозити, то це переважно короткострокові депозити строком від 3 місяців, проте в загальній структурі їх частка все одно залишається значною – близько 50%. Слід відмітити, що підсилюється цікавість до інших фінансових інструментів і підвищується питома вага активів, які інвестуються в облігації і акції українських підприємств, а також в цінні папери з гарантованим доходом.

В акції українських емітентів в 2007 році було вкладено більше 25% пенсійних активів. Проте у зв'язку з фінансовою кризою, яка негативно вплинула на світові та вітчизняні фінансові ринки, недержавні пенсійні фонди почали виводити свої активи з акцій і на кінець 2008 року в акції вітчизняних емітентів було вкладено лише 9% від загального обсягу активів. Найбільше інвестується в металургійну галузь, машинобудування та енергетику.

Незважаючи на досить швидкі темпи росту пенсійних активів протягом останніх років, слід відзначити, що вони досить невеликі, якщо їх порівняти їх із розмірами активів банківських та небанківських фінансових установ.

Динаміка збільшення пенсійних контрактів теж є стабільною. Проте спостерігається щорічне їх зростання. У 2008 році було укладено 62,3 тис. пенсійних контрактів порівняно із 55,9 тис. у 2007 році. Спостерігається також зростання кількості учасників НПФ. Так, у 2008 році ця цифра зросла на 73%, сягнувши майже півмільйона осіб.

Проте, якщо у 2008 році спостерігалось значне зростання, то на показниках 2009 року залишила свій відбиток фінансова криза, яка зачепила і Україну. Деякі показники почали не так стрімко зростати, деякі взагалі

зменшилися. За 1 півріччя 2009 року кількість укладених пенсійних контрактів дещо зменшилася, відбувся незначний відтік юридичних (200 суб'єктів) та фізичних осіб (100 осіб) з ринку НПФ. Також дещо уповільнилося зростання кількості учасників НПФ. За аналогічний період їх кількість зросла лише на 6,6 тис. осіб, це близько 1%.

В останній рік відбувся зниження доходності всіх інструментів в порівнянні з попередніми роками. Якщо до 2008 року дохідність трималась на рівні 26 – 27 %, то вже в 2008 році вона знизилась до 18%, а в I півріччі 2009 року – до 16%. Проте незважаючи на всі негативні зміни, які відбулися, навіть в умовах кризи ПФ в повному обсязі і вчасно виконало всі свої зобов'язання, виплатило кошти учасникам [42].

Стосовно ж пенсійних програм, які на сьогодні діють в Україні, то згідно із Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» передбачено програми з визначеним внеском та з визначеною виплатою. Держава вирішила встановити для діяльності недержавних пенсійних фондів схему з «визначеними внесками». Відповідно до схеми з визначеними внесками учасники недержавного пенсійного забезпечення при виході на пенсію отримують пенсійні виплати у розмірі, що визначається, виходячи з розміру сплачених внесків та отриманого інвестиційного доходу за вирахуванням витрат для оплати надавачам послуг. У міжнародній практиці також рідко застосовують схеми з «визначеними виплатами», які вважаються ризикованими, оскільки забезпечення довгострокового фінансування таких програм є проблематичним. Відповідно до схеми з «визначеними виплатами», зазвичай передбачається, що роботодавець гарантує пенсійні виплати кожному учаснику залежно від його останньої або середньої заробітної плати.

Міжнародний досвід свідчить, що схеми з «визначеними виплатами» не лише обходяться роботодавцю дорожче; крім цього, нерідко право власності на внески роботодавця не набувається працівниками негайно, а

роботодавці не мають можливості чи бажання фінансувати у повній мірі видатки таких пенсійних програм.

Таким чином, дослідження світового досвіду застосування додаткового недержавного пенсійного забезпечення дозволило виявити, що найбільш розповсюдженою системою є програма «з визначеним внеском». Проте застосування в Україні цієї системи не набуло широкого розповсюдження через існуючі недоліки в законодавчому, інформаційному та організаційному забезпеченні.

2.2 Фінансово-економічна характеристика підприємства

Досліджуване підприємство дочірня компанія «Укртрансгаз» Національної акціонерної компанії «Нафтогаз України» була створена на виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 24 липня 1998 року «Про розмежування функцій з видобування, транспортування, зберігання і реалізації природного газу». Засновником Компанії є Національна акціонерна компанія «Нафтогаз України». Компанія є правонаступником майнових та немайнових прав і обов'язків газотранспортних підприємств та структурних підрозділів Відкритого акціонерного товариства «Укргазпром».

ДК «Укртрансгаз» НАК «Нафтогаз України» знаходиться за адресою м. Київ, Кловський узвіз, буд.9/1.

У ДК «Укртрансгаз» зареєстровано 18 філій:

- УМГ «Київтрансгаз»;
- УМГ «Харківтрансгаз»;
- УМГ «Львівтрансгаз»;
- УМГ «Донбастрансгаз»;
- УМГ «Прикарпаттрансгаз»;
- УМГ «Черкаситрансгаз»;
- Будівельно-монтажна фірма (БМФ) «Укргазпромбуд»;

- Виробниче ремонтно-технічне підприємство «Укргазенергосервіс»
- Управління "Укртехзвзок"
- Управління «Укравтогаз»;
- Управління «УкрБудАвтоГазСервіс»;
- Об'єднане диспетчерське управління (ОДУ);
- Інформаційно-обчислювальний центр (ІОЦ);
- Нормативно-аналітичний центр (НАЦ);
- Управління сервісного обслуговування та ремонту імпортової автотракторної техніки (СІАТ) ;
- Науково-виробничий центр технічної діагностики «Техдіагаз»;
- Дирекція газопроводу «Джанкой-Феодосія – Керч»;
- Дирекція з капітального будівництва та капітального ремонту об'єктів газотранспортної системи.

За допомогою газотранспортної системи Компанія щороку поставляє споживачам України близько 75 млрд. м³ природного газу та здійснює транзит російського природного газу до 19 країн Європи. Основна діяльність компанії зосереджена в Україні. До основних видів діяльності відносяться продаж природного газу, його транспортування та зберігання. Максимальна частка в загальному обсязі прибутку припадає на транспортування газу, близько 90 % усього прибутку.

В сучасних кризових умовах особливого значення набуває своєчасна та об'єктивна оцінка фінансового стану компанії. Своєчасний та систематичний аналіз фінансового стану компанії, а саме показників платоспроможності, ліквідності, фінансової стійкості дозволить вчасно виявити існуючі недоліки та вберегти компанію від збитків, чи навпаки, виявити резерви збільшення рівня прибутковості.

Матеріально-технічна основа процесу виробництва на будь-якому підприємстві – це основні виробничі фонди. На підприємстві з метою

вивчення стану основних засобів за обліковими даними обчислюються коефіцієнти зносу і придатності основних засобів, оновлення та вибуття

У таблиці 2.1 наведено показники стану основних засобів підприємства. Провівши аналіз, можна зробити висновок, що загальний технічний стан основних засобів підприємства з 2006 по 2009 роки є задовільним. Коефіцієнт придатності основних засобів становить близько 50%, що вважається позитивним показником, проте він має тенденцію до зниження. Протягом аналізованого періоду цей показник знизився на 8%. Негативним є низький коефіцієнт оновлення, який також має тенденцію до зниження. Низький коефіцієнт оновлення свідчить про застарілу технічну базу і, як результат, – недоотримання прибутків через невикористання новітніх технологій.

Таблиця 2.1 – Характеристика стану основних засобів підприємства

Показники	2006 рік	2007 рік	$T_{\text{пр}}$ за рік, %	2008 рік	$T_{\text{пр}}$ за рік, %	2009 рік	$T_{\text{пр}}$ за рік, %	$T_{\text{пр}}$ заг., %
Коефіцієнт зносу	0,48	0,49	2,08	0,50	2,04	0,52	4,00	8,33
Коефіцієнт придатності	0,52	0,51	-1,92	0,50	-1,96	0,48	-4,00	-7,69
Коефіцієнт оновлення	x	0,06	x	x	x	0,05	x	-16,67
Коефіцієнт вибуття	x	0,01	x	x	x	0,01	x	0,00

Аналіз ліквідності балансу визначає ступінь покриття зобов'язань фірми її активами, строк перетворення яких на гроші відповідає строкові погашення зобов'язань. Для визначення ліквідності балансу потрібно зіставити підсумки за групами активів та пасивів. Активи підприємства поділяються на такі групи:

– найбільш ліквідні активи (A1) – грошові кошти підприємства і короткострокові фінансові вкладення, суми яких за всіма статтями грошових коштів можуть бути використані для виконання поточних розрахунків негайно;

- швидко реалізовані активи (A2) дебіторська заборгованість та інші активи, суми яких для обернення на готівкові кошти вимагають певного часу;
- повільно реалізовані активи (A3) – запаси і довгострокова дебіторська заборгованість, податок на додану вартість за придбаними цінностями, а також видатки майбутніх періодів;
- важкореалізовані активи (A4) – активи, призначені для використання у господарській діяльності протягом досить тривалого часу.

Перші три групи відносяться до поточних активів, вони є більш ліквідними ніж решта майна підприємства.

Пасиви групуються за ступенем терміновості їх оплати наступним чином:

- найбільш термінові зобов'язання (П1) – кредиторська заборгованість, розрахунки за дивідендами, інші короткострокові зобов'язання, а також позички не погашені у строк;
- короткострокові пасиви (П2) короткострокові кредити і позикові кошти, поточна заборгованість за короткостроковими кредитами;
- довгострокові пасиви (П3) – довгострокові кредити і позикові кошти;
- постійні активи (П4) – власний капітал та резерв майбутніх витрат та платежів.

Для визначення ліквідності балансу треба зіставити підсумки за групами активів і пасивів (табл. 2.2).

Згрупувавши таким чином активи та пасиви та порівнявши їх, ми бачимо, що підприємству не вистачає грошових коштів для погашення найбільш термінових зобов'язань. Зіставлення швидко реалізованих з найбільш терміновими зобов'язаннями і короткостроковими пасивами дозволяє обчислити поточну ліквідність та платоспроможність. На підприємстві на даний час складне становище. Для погашення короткострокових боргів слід залучити повільно реалізовані активи.

Таблиця 2.2 – Аналіз ліквідності балансу, тис грн.

Показник	2006 рік	2007 рік	2008 рік	2009 рік
1. Найбільш ліквідні активи, А1	72 096	62 096	85 448	93 324
2. Швидко реалізовані активи, А2	3 005 262	2 472 573	3 106 300	4 014 608
3. Повільно реалізовані активи, А3	2 217 842	2 547 856	2 933 221	2 771 970
4. Важкореалізовані активи, А4	12 728 262	13 584 478	13 641 596	13 280 929
Баланс	18 023 462	18 667 002	19 766 565	20 160 831
1. Найбільш термінові зобов'язання, П1	814 470	530 544	951 276	680 363
2. Короткострокові пасиви, П2	6 645 235	7 297 565	8 562 754	4 093 655
3. Довгострокові пасиви, П3	4 455	6 535	6 303	6 147
4. Постійні пасиви, П4	10 559 302	10 832 359	10 246 232	15 380 666
Баланс	18 023 462	18 667 002	19 766 565	20 160 831
Платіжний надлишок (+) або нестача: (-) відповідних груп активів та пасивів				
А1-П1	-742 374	-468 448	-865 828	-587039
А2-П2	-3 639 974	-4 824 992	-5 456 454	-79047
А3-П3	2 213 387	2 541 321	2 926 918	2765823
А4-П4	2 168 961	2 752 119	3 395 364	-2099737

Для оцінки здатності підприємства виконувати короткострокові зобов'язання застосовують показники ліквідності, які дають уявлення не тільки про його платоспроможність на даний момент, а і у разі надзвичайних обставин.

Провівши аналіз ліквідності підприємства (Додаток Б) ми можемо сказати, що підприємство перебуває тяжкому стані. Коефіцієнти ліквідності та покриття нижчі нормативних.

Коефіцієнт поточної ліквідності (покриття) визначає загальну ліквідність і показує, якою мірою поточні кредиторські зобов'язання забезпечуються поточними активами. Для оцінки платоспроможності та задовільної структури балансу нормативне значення цього показника відповідає 2. Даний показник на підприємстві з 2006 по 2009 роки коливається в межах 0,64 – 1.44. Даний коефіцієнт на підприємстві є нижче нормативного, що свідчить про ризик неплатоспроможності, проте в динаміці він збільшується. Збільшення відбувається за рахунок зростання ліквідних активів та зменшення короткострокових зобов'язань.

Коефіцієнт швидкої ліквідності показує, яка частина поточних активів,

за мінусом запасів і дебіторської заборгованості, покривається поточними зобов'язаннями. Нормативне значення даного коефіцієнта коливається в межах від 0,8 до 1,0. Даний показник за період з 2006 по 2009 рік збільшився в 2 рази і 2009 році цей показник склав 0,86. Це свідчить про змогу компанії розраховуватися за своїми короткостроковими зобов'язаннями.

Останній показник із даної групи – коефіцієнт абсолютної ліквідності. Цей коефіцієнт є найжорсткішим, і показує, яку частину кредиторської заборгованості підприємство може погасити найближчим часом. Цей показник показує платоспроможність підприємства на дату балансу. Нормативне значення цього показника – не нижче 0,2. В динаміці показник також зростає, але все одно є дуже низьким.

Ефективність управління підприємством визначається темпами прискорення обертання ресурсів, що повинно знаходити своє відображення у зростанні відповідних показників. Підвищення оборотності ресурсів є, поряд з високою прибутковістю другим важелем підвищення фінансового добробуту підприємства. Низький рівень коефіцієнтів оборотності активів може свідчити про недостатню завантаженість та низьку ефективність експлуатації виробничих потужностей, зростання дебіторської заборгованості та запасів.

Розрахунок показників ділової активності, їх аналіз наведений в таблиці 2.3.

Показник оборотності активів показує, скільки разів за період обертається капітал, вкладений в активи підприємства. В динаміці даний показник зростає, що свідчить про підвищення ефективності використання активів.

Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості показує, скільки оборотів здійснено за рік коштами, вкладеними до розрахунків. Такий показник розраховується як відношення загального обсягу реалізації продукції до середнього розміру дебіторської заборгованості.

У даному випадку чим більша кількість оборотів, тим швидше

підприємство отримує кошти від своїх боржників (дебіторів).

Таблиця 2.3 – Аналіз ділової активності підприємства

Показник	2007 рік	2008 рік	Відхилення, +/-	2009 рік	Відхилення, +/-	Нормативне значення
Коефіцієнт оборотності активів	0,35	0,55	0,19	0,57	0,02	збільшення
Коефіцієнт оборотності кредиторської заборгованості	0,83	1,13	0,30	1,47	0,34	збільшення
Коефіцієнт оборотності дебіторської заборгованості	2,39	3,28	0,89	2,59	-0,69	збільшення
Строк погашення дебіторської заборгованості, днів	153	111	-42	141	30	зменшення
Строк погашення кредиторської заборгованості, днів	437	322	-115	248	-75	зменшення
Коефіцієнт оборотності матеріальних запасів	2,91	3,73	0,82	3,68	-0,05	збільшення
Коефіцієнт оборотності основних засобів	0,31	0,48	0,17	0,49	0,02	збільшення
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	0,61	1,01	0,40	0,90	-0,11	збільшення

Динамічні зміни показника оборотності дебіторської заборгованості є не стійкими, і коливається в межах 3,28 – 2,59, а середній строк погашення дебіторської заборгованості – 141 день.

Строк погашення кредиторської заборгованості є майже вдвічі більшим, і складає на кінець періоду 248 днів, що свідчить про досить інтенсивну роботу зі своїми кредиторами.

Показники рентабельності дають уявлення про те, наскільки ефективно підприємство здійснює свою діяльність, контролює витрати на виробництво і реалізацію продукції, і який чистий прибуток при цьому отримує. Нормативного значення для коефіцієнтів рентабельності не існує, але є загальне правило, чим вище значення коефіцієнту, тим краще. Аналіз та розрахунок показників рентабельності наведено в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4 – Аналіз показників рентабельності

Показник	2007 рік	2008 рік	Віхилення, +/-	2009 рік	Віхилення, +/-
Коефіцієнт рентабельності активів	0,0004	0,0162	0,02	0,0109	-0,0053
Коефіцієнт рентабельності власного капіталу	0,0007	0,0298	0,03	0,0172	-0,0126
Коефіцієнт рентабельності (збитковості) продукції	(0,4601)	1,0936	1,55	2,5818	1,4882

Рентабельність активів – більше нуля, і зростає в динаміці, проте цей показник є низьким, що свідчить про низьку ефективність використання активів.

Рентабельність власного капіталу в динаміці зростає. За період з 2007 по 2009 роки даний показник коливається в межах 0,0007 – 0,0298.

Рентабельність продукції розраховується як відношення чистого доходу від реалізації продукції (робіт, послуг) до собівартості і характеризує прибутковість господарської діяльності підприємства від основної діяльності. Слід сказати, що в 2007 році продукція підприємства було не рентабельною. Проте вже в 2008 році ситуація покращилася, і на 1 грн. вкладених в продукцію коштів підприємство отримало 1,09 грн., а в 2009 році 2,58 грн.

Аналіз фінансової стійкості підприємства – найважливіша характеристика його діяльності та фінансово-економічного добробуту, яка характеризує результат його поточного, інвестиційного та фінансового розвитку, містить необхідну інформацію для інвесторів, а також відображає здатність підприємства відповідати за своїми боргами й зобов'язаннями та нарощувати економічний потенціал.

Важливим завданням аналізу фінансового стану підприємства є аналіз фінансової стійкості. Розрахунок основних показників стійкості наведено в додатку В.

У таблиці В.1 додатку В наведено абсолютні показники, які характеризують фінансову стійкість підприємства. Результати аналізу

свідчать про фінансову незалежність підприємства. Це підтверджується коефіцієнтами автономії та співвідношення власних і позикових коштів. Їх показники знаходяться в межах нормативних значень. На частку позикових коштів у фінансових ресурсах підприємства припадає близько близько 40-50% в 2006 – 2008 роках, а в 2009 році цей показник знижується до 23%.

На підприємстві висока питома вага майна виробничого призначення. Так коефіцієнт вартості основних засобів становить більше 50% від загальної вартості майна підприємства, проте він має тенденції до зниження, протягом аналізованого періоду даний показник знизився на 4%.

Оцінюючи позитивні та негативні моменти діяльності, слід відмітити, що підприємство знаходиться в нестійкому фінансовому стані, коефіцієнт співвідношення мобільних та іммобілізованих коштів складає в 2006 році 0,38, в 2009 році він зростає до 0,5. Значення коефіцієнта маневреності також є нижчим нормативного значення, на початок аналізованого періоду він взагалі становить від'ємне значення, хоча, має тенденцію до підвищення, що є позитивним. За 3 роки даний коефіцієнт зріс майже в 1,5 рази. Низьке значення даного коефіцієнта свідчить про низький рівень маневреності й забезпеченості запасів і витрат власними коштами.

Коефіцієнт прогнозування банкрутства характеризує частину чистих оборотних коштів у сумі активів балансу. Зниження даного коефіцієнта відбувається за погіршення фінансового стану.

Даний коефіцієнт є досить низьким на початку аналізованого періоду, проте поступово зростає в часі, що свідчить про те, що Компанія проводить заходи для економічного та фінансового оздоровлення.

Дані додатку В таблиці В.2 свідчать про задовільний фінансовий стан підприємства. В 2008 році його можна класифікувати як нестійкий. Вартість необоротних активів зростає щороку, всього за аналізований період їх вартість зросла на 7%. Величина джерел власних коштів протягом аналізованого періоду значно зростає, темп приросту за період складає майже 50%. Таке зростання пояснюється зниженням рівня неоплаченого капіталу.

При цьому власних оборотних коштів вистачало тільки на покриття четвертої частини вартості запасів і витрат, що свідчить про недостатнє забезпечення власним оборотним капіталом.

Провівши аналіз показників фінансової стійкості, можемо сказати, що в цілому Компанія має задовільний фінансовий стан, про що свідчить більшість показників. Світова фінансова криза також вплинула на діяльність підприємства, про що свідчить погіршення основних фінансових показників в 2008 році, проте в 2009 році спостерігається оздоровлення фінансового стану та значне покращення основних показників фінансової стійкості.

Отже, проведений аналіз технічного стану основних засобів компанії показує, що в цілому він є задовільним, хоча є тенденції до зниження придатності основних засобів, що є результатом того, що підприємство не оновлює матеріально-технічну базу.

Проведений аналіз ліквідності балансу показує, що підприємству не вистачає ліквідних коштів для погашення найбільш термінових зобов'язань.

Аналіз ліквідності підприємства також свідчить про нестійкий фінансовий стан, так як показники ліквідності та покриття є нижчими норми, проте зростають в динаміці.

Проведений аналіз рентабельності вказує на те, що в останні 2 роки продукція підприємства є рентабельною, про що свідчать також і високі прибутки Компанії, навіть в умовах фінансової кризи. Також рентабельним є власний капітал, що свідчить про сприятливий інвестиційний клімат, адже всі вкладення є прибутковими.

2.3 Дослідження організації обліку недержавних пенсійних програм на підприємстві

На досліджуваному підприємстві ДК «Укртрансгаз» НАК «Нафтогаз України» третій рівень пенсійного забезпечення впроваджується шляхом здійснення внесків компанією та працівником на індивідуальні пенсійні

рахунки до публічного акціонерного товариства «Страхової компанії «Блакитний поліс».

ПАТ «Страхова компанія «Блакитний поліс» створена 11 серпня 2000 року, трудовими колективами та профспілками компанії «Укртрансгаз».

ПАТ «Страхова компанія «Блакитний поліс» має безстрокову ліцензію на здійснення страхової діяльності у формі добровільного страхування життя. Дана страхова компанія є лідером на ринку страхування життя щодо кількості укладених договорів пенсійного страхування. Питома вага даної компанії на ринку пенсійного страхування – більш ніж 62%. Вона першою в Україні почала та продовжує виплачувати недержавні довічні пенсії. «Блакитний поліс» надає наступні страхові продукти: недержавне пенсійне страхування до пенсійного віку з виплатою накопичених та примножених коштів у вигляді додаткової: довічної пенсії, пенсії на визначений строк, одноразової виплати.

Кошти отримані від страховиків на недержавне пенсійне забезпечення розміщуються на депозитах банків, вкладаються в дорогоцінні метали, також невелика частина повертається в «Укртрансгаз» в якості інвестицій. Прибутковість страхових пенсійних активів складає 10 – 15%.

Даний вид забезпечення відноситься до соціального пакету, який надається компанією своїм працівникам та прописаний в колективному договорі.

На сьогоднішній день в компанії здійснюються відрахування на недержавні пенсійні рахунки в межах двох програм: «Блакитний поліс III» та «Блакитний поліс IV». Недержавне пенсійне страхування здійснюється в рамках страхування життя.

Згідно з програмою «Блакитний поліс III» здійснюється накопичувальне страхування до пенсії. Сума страхових внесків визначається індивідуально. Застрахована особа вказує яку суму вона бажає отримати по закінченні трудової діяльності, а потім з допомогою фінансового калькулятора та з урахуванням кількості років, які залишилися до виходу на

пенсію, розраховується сума, яка повинна вноситися щомісячно. Половина розрахованої суми сплачується підприємство, другу половину сплачує робітник.

Програма «Блакитний поліс IV» – програма страхування від нещасного випадку. Сума внесків розраховується як і за програмою «Блакитний поліс III». 50% від суми внеску сплачує підприємство, другу половину сплачує робітник.

Що стосується організації обліку внесків на недержавне пенсійне страхування, то в робочому плані рахунків передбачено спеціальний рахунок для обліку такого виду забезпечення – 4702 «Додаткове пенсійне забезпечення». Про даний рахунок також згадується і в обліковій політиці компанії, проте як здійснювати облік, за якими принципами нараховувати, як відображати у звітності не вказано.

Облік внесків на недержавне пенсійне забезпечення ДК «Укртрансгаз» залежить від того, хто робить внески – компанія чи працівник.

Компанія, відповідно до умов недержавного пенсійного страхування, які прописані в колективному договорі, сплачує 50% від загальної суми пенсійного внеску. Внески на НПЗ обліковуються на рахунку 66 «Виплати працівника» субрахунок 03 «Інші виплати», тобто цей внесок не обліковується як заробітна плата. Якщо сума внеску, яку перераховує компанія є меншою ніж 15% від заробітної плати працівника то вона не оподатковується, якщо ж є більшою 15% то стягується ПДФО із суми що перевищує 15% заробітної плати.

Внески від імені робітника також здійснює компанія, тобто на основі заяви працівника компанія щомісячно утримує необхідну суму із заробітної плати після вирахування всіх утримань.

Так розглянемо приклад обліку внесків.

Нарахована заробітна плата працівникам ДК «Укртрансгаз»: Сікорска А.В. – 5000 грн., Купрієнко Н.О. – 8000 грн., Мельнікова М.О – 2800 грн.

Внески на недержавне пенсійне забезпечення – Сікорска А.В. – 150

грн., Купрієнко Н.О. – 200 грн., Мельнікова М.О – 140 грн. Здійснити всі нарахування та утримання. Перерахувати кошти до страхової компанії згідно договору про накопичувальне страхування до пенсії та розрахувати суму до отримання. Відобразити операції в бухгалтерському обліку.

Підприємство нараховує заробітну плату кожному робітнику виходячи з окладу та кількості відпрацьованих днів. Ця сума відноситься на витрати підприємства. Після нарахування заробітної плати підприємство здійснює утримання із заробітної плати до фондів соціального страхування: на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (ЗДПС) – 2%, загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, обумовленими народженням і похованням (ТВП) – 1%, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – 0,6%, потім від суми яка залишилась віднімається також прибутковий податок з громадян у розмірі 15%. Так ми отримуємо суму до виплати. Розрахунок наведений в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5 – Утримання із зарплати працівників ДК «Укртрансгаз»

№ з/п	П.І.Б	Оклад, грн.	Утримання до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, грн.			Податок з доходів фізичних осіб	До виплат, грн.
			Пенс. страх.	ТВП	На випадок безробіття		
1	Сікорська А.В.	5000,00	100,00	50,00	30,00	723,00	4097,00
2	Купрієнко Н.О.	8000,00	160,00	80,00	48,00	1156,00	6556,00
3	Мельнікова М.О.	2800,00	56,00	28,00	16,80	404,88	2294,32
	Усього	15800,00	316,00	158,00	94,80	2283,88	12947,32

Наступним етапом є здійснення нарахувань на заробітну плату. Нарахування на заробітну плату до фондів соціального страхування здійснюються в розмірі: до пенсійного фонду – 33,2%, до фонду соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності -1,4%, до фонду соціального страхування на випадок безробіття – 1,6%, до фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві – 0,6%.

Розрахунок наведено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6 – Нарахування на заробітну плату працівників ДК «Укртрансгаз»

№ з/п	П.І.Б	Оклад, грн.	Утримання до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, грн.			
			Пенсійне страхування	На випадок тимчасової втрати працездатності	На випадок безробіття	Від нещасних випадків на виробництві
1	Сікорська А.В.	5000,00	1660,00	70,00	80,00	30,00
2	Купрієнко Н.О.	8000,00	2656,00	112,00	128,00	48,00
3	Мельникова М.О.	2800,00	929,60	39,20	44,80	16,80
	Усього	15800,00	5245,60	221,20	252,80	94,80

В таблиці 2.7 наведено перелік господарських операцій, якими оформлено нарахування заробітної плати, утримання та нарахування на неї, а також здійснення внесків на недержавне пенсійне страхування.

Внески на недержавне пенсійне страхування за рахунок компанії відносяться на витрати, а саме на дебет рахунку 970702 – «Інші витрати підприємства по колективному договору, що не входять до фонду оплати праці». При цьому по кредитується рахунок 6603 – «Розрахунки за іншими виплатами працівникам». Перерахування від імені робітника за рахунок його коштів також здійснює підприємство, але на основі заяви робітника, де він просить підприємство робити такі перерахування за рахунок його заробітної платні. Така операція оформлюється наступними бухгалтерськими проведеннями. Дебет 370702 – «Розрахунки з різними дебіторами в гривні» а по кредиту рахунок 66 – «Заробітна плата». Перерахування здійснюється шляхом закриття 6603 та 370702 рахунків на 31 «Рахунки у банках».

Таке відображення в обліку даних операцій є не зовсім правильним, адже для недержавного пенсійного страхування передбачено спеціальний рахунок як у загальному так і у робочому плані рахунків 4702 «Додаткове пенсійне забезпечення». Також в результаті такого обліку дані операції не відображаються у звітності компанії.

Таблиця 2.7 – Порядок відображення в обліку операцій по нарахуванню та здійсненню внесків до системи НПЗ компанією

№ з/п	Зміст господарської операції	Д-т	К-т	Сума, грн.
1	Нарахована заробітна плата працівникам бухгалтерії	92	6601	15800,00
2	Здійснено утримання із заробітної плати: ПФ Соцстрах Безробіття ПДФО	6601	6501 6502 6503 640102	316,00 158,00 94,80 2283,88
3	Здійснено нарахування на заробітну плату: ПФ Соцстрах Безробіття ФСНВ	92	6501 6502 6503 6504	5245,6 221,20 252,80 94,80
4	Здійснено відрахування до системи НПЗ за рахунок робітника: Сікорська А.В. Купрієнко Н.О. Мельникова О.М.	6601	370702	75,00 100,00 70,00
5	Здійснено відрахування до системи НПЗ за рахунок роботодавця: Сікорська А.В. Купрієнко Н.О. Мельникова О.М.	970702	6603	75,00 100,00 70,00
6	Перераховано кошти страховій компанії	6603 370702	31	490,00

Таким чином, дослідження організації обліку НПЗ на підприємстві ДК «Укртрансгаз» НАК «Нафтогаз України» дозволило виявити певні недоліки, а саме, компанія не використовує типовий рахунок 47 «Додаткове пенсійне забезпечення» та не відображає інформацію щодо участі в системі додаткового недержавного пенсійного страхування в звітності компанії.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ І АУДИТУ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ПРОГРАМ

3.1 Шляхи удосконалення правового, організаційного та інформаційного регулювання недержавного пенсійного забезпечення

Впровадження додаткового пенсійного страхування на підприємстві потребує відповідного організаційно-правового забезпечення, розробки законодавчих та нормативних документів, які б регулювали всі питання такого пенсійного забезпечення.

Ця законодавча та нормативна база має визначати правові, організаційні та економічні основи додаткового пенсійного забезпечення працівників, що перебувають у трудових відносинах на основі трудових договорів з підприємствами, установами та організаціями, тобто тих осіб, які є постійними працівниками конкретного підприємства та, виходячи зі світової практики, повинна враховувати певні моменти, зокрема:

а) Обов'язковість або добровільність додаткового пенсійного забезпечення на підприємстві.

Законодавство має передбачати, що додаткове пенсійне забезпечення є обов'язковим для роботодавця, тобто роботодавці підприємств усіх галузей виробничої сфери незалежно від форм власності повинні впроваджувати таке пенсійне забезпечення на підприємстві. Що стосується працівників, то законодавство має передбачати для них добровільність такого пенсійного страхування, яке здійснюється на основі договору між працівником та роботодавцем.

б) Розширення фінансового інструментарію, який забезпечує надійність і прийнятну дохідність для інвестиційної діяльності НПФ.

Для цього необхідно:

- 1) внесення змін до відповідних законодавчих, нормативно-правових актів, якими треба визначити умови випуску середньо- і

довгострокових державних боргових цінних паперів з плаваючим доходом (купоном), що враховує рівень інфляції в періоді, за який виплачується дохід (рівень інфляції плюс гарантований процент), в тому числі спеціально передбачених для інвестування пенсійних коштів і активів інших інституційних інвесторів;

- 2) вдосконалення законодавства, що регулює створення і розвиток організаційно оформлених ринків товарних ресурсів (землі, житла, об'єктів комерційної інфраструктури тощо) як обов'язкової умови забезпечення ліквідності об'єктів іпотеки і застави, що, своєю чергою, сприятиме поширенню випусків іпотечних цінних паперів, випущених під заставу землі та інших об'єктів нерухомості (заставні, іпотечні облигації, житлові сертифікати);
- 3) вдосконалення нормативної бази НБУ щодо спрощення порядку проведення валютних операцій компаніями, які здійснюють управління активами інституційних інвесторів, в тому числі недержавними пенсійними фондами.

в) Звільнення від оподаткування податком на додану вартість діяльності з адміністрування пенсійних фондів. Необхідно внести до Закону України «Про податок на додану вартість» відповідні додаткові положення. Адже недержавні пенсійні фонди є неприбутковими організаціями і оплачують послуги адміністраторів пенсійних фондів оплачуються за рахунок інвестиційного доходу від вкладання коштів учасників.

г) Забезпечення виконання податковими органами приписів закону щодо включення пенсійних внесків до складу податкового кредиту з податку з доходів фізичних осіб та обґрунтований щорічний перерахунок цих сум.

д) Визначення суми витрат державного бюджету на підвищення заробітної плати працівникам бюджетної сфери, пов'язане із запровадженням добровільного пенсійного страхування. Розповсюдження системи недержавного пенсійного забезпечення перш за все необхідно розпочинати із бюджетної та державної сфери, які повинні стати прикладом для всіх інших

суб'єктів господарювання.

е) Визначення чіткого переліку захворювань, які є підставою для отримання одноразової виплати з НПФ. Так, на сьогодні в Законі України про недержавне пенсійне забезпечення, зазначено, що в певних випадках може бути здійснена одноразова виплата, проте в яких саме не зазначено. В результаті можуть виникати суперечності в процесі здійснення недержавного пенсійного страхування.

ж) Для визначення кола осіб, що підлягають додатковому пенсійному страхуванню на підприємстві, законодавством мають передбачатися такі варіанти участі в системі НПЗ залежно від розміру підприємства та виду недержавного пенсійного фонду:

- 1) на малих підприємствах усіх форм власності коло осіб, що підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємстві, визначається роботодавцем (підприємцем) виходячи з його виробничих потреб та фінансових можливостей;
- 2) на середніх та великих підприємствах усіх форм власності та господарювання коло осіб, що підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємстві, визначається у процесі переговорів під час укладення колективного договору між роботодавцем і профспілками або іншим представницьким органом найманих працівників;
- 3) у випадку утворення корпоративного пенсійного фонду додаткового пенсійного страхування на підприємствах, які входять до такої корпоративної системи, коло осіб, що підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємствах, може визначатися галузевою угодою, якщо корпоративний фонд утворено на галузевому рівні, або регіональною угодою, якщо корпоративний фонд утворено на територіальному рівні. Визначене цими угодами коло осіб, що підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємствах, може уточнюватися під час укладення колективного

договору на підприємстві.

Ми вважаємо, що особливої уваги потребують методичні підходи до організації недержавного пенсійного забезпечення на вітчизняних підприємствах

а) Основою організації додаткового пенсійного забезпечення на підприємстві є обов'язкове укладення договору на додаткове пенсійне страхування між працівником та роботодавцем (підприємцем), в якому визначаються: сторони, мета, термін та суть договору, обов'язки сторін щодо умов виконання договору та відповідальність сторін за порушення умов договору.

б) На підприємстві платниками внесків на додаткове пенсійне забезпечення до фонду пенсійного страхування є роботодавці (підприємці) та працівники. Роботодавцю надається право при укладенні договору із працівником звільнити останнього від внесків, узявши його частку внесків на себе.

в) Внески на додаткове пенсійне забезпечення на підприємстві встановлюються для роботодавців і працівників у відсотках. Ці внески нараховуються із заробітної плати кожного працівника індивідуально. З метою надання рівних можливостей у пенсійному забезпеченні працівників їх висока заробітна плата, яка підлягає страхуванню на додаткове пенсійне забезпечення, обмежується розміром середньомісячної заробітної плати, що склалася на підприємстві за попередній рік.

Розмір середньої місячної заробітної плати на підприємстві для нарахування внесків на додаткове пенсійне забезпечення слід щорічно перераховувати.

Якщо фактична заробітна плата працівника нижча за прийняту базову (середня місячна заробітна плата на підприємстві або в галузі), то внески на додаткове пенсійне страхування необхідно нараховувати з урахуванням фактичної заробітної плати працівника, а якщо фактична заробітна плата працівника вища за прийняту базову, то внески нараховуються від прийнятої

базової заробітної плати.

г) Важливим є питання визначання розмірів внесків та їх співвідношення між платниками внесків: працівниками та роботодавцями. Виходячи із світової практики, внески мають бути такими, щоб забезпечували працівнику одержання додаткової пенсії в розмірі 20-25% від заробітної плати, яка підлягала страхуванню, при терміні страхування 20 років і терміні одержання цієї пенсії протягом 10 років щомісячно. Розрахунки, проведені нами, показують, що загальний розмір таких відрахувань становить 6-10% щомісяця. Співвідношення цих відсотків треба встановлювати виходячи з їх загального розміру. Наприклад, до 8% працівник і роботодавець сплачують однаковий розмір – 4%, тобто це співвідношення становить 1:1, а при вищому значенні, наприклад, 10% співвідношення становить 1:1,5, тобто працівник сплачує 4%, а роботодавець – 6%. Виходячи із цих міркувань, підприємства повинні включати до системи такого страхування працівників віком: чоловіки – до 40 років, жінки – до 35 років.

д) Для розрахунку внесків та їх перерахування до установи додаткового пенсійного страхування на особисті (персональні) рахунки працівників роботодавець повинен створити спеціальну службу або покласти обов'язки на існуючу на підприємстві фінансову або бухгалтерську службу.

На підприємстві утворюється реєстр працівників, які підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємстві, з номерами їх особистих персональних рахунків.

Організація сплати внесків на додаткове пенсійне забезпечення має передбачати, що внески сплачує роботодавець із своїх доходів і він же відраховує відповідні суми із заробітної плати кожного працівника, тобто працівник одержує заробітну плату за відрахуванням внесків на додаткове пенсійне страхування.

е) Кошти на додаткове пенсійне забезпечення на підприємстві мають перераховуватися не до Пенсійного фонду обов'язкового державного

пенсійного страхування. Такою установою має бути недержавний пенсійний фонд додаткового пенсійного страхування, оскільки він буде діяти на інших засадах, ніж Пенсійний фонд обов'язкового державного пенсійного страхування.

Недержавний пенсійний фонд додаткового пенсійного страхування, як правило, діє на принципах накопичення та капіталізації пенсійних внесків. Процес капіталізації є невід'ємною часткою діяльності такого фонду, тому що він має накопичити резервний фонд за рахунок вкладення внесків у прибуткові проекти, цінні папери тощо. Накопичений за рахунок одержаних прибутків резервний фонд знизить ризик втрати пенсійних внесків працівників (через інфляцію тощо).

ж) Діяльність недержавних пенсійних фондів та інших суб'єктів господарювання, які згідно із Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» мають право надавати послуги з накопиченню коштів в системі додаткового пенсійного забезпечення має здійснюватися на підставі Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

З метою забезпечення оптимальної участі в системі недержавного пенсійного забезпечення всіх учасників НПЗ, необхідно створити однакові «правила гри» для всіх організації, тобто недержавних пенсійних фондів, банків та страхових компаній. Адже повний спектр послуг у даній сфері має право надавати тільки недержавний пенсійний фонд, страхова компанія та банк можуть брати участь у цій системі тільки на етапі виплати пенсій. Проте і банки і страхові компанії займаються накопиченням коштів для виплати недержавних пенсій. Це не тільки зменшує прозорість даного ринку та перешкоджають обґрунтованому вибору, а і наражають учасників системи НПЗ на ризик невиконання зобов'язань. З цією метою слід у Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення» чітко визначити, що страхові компанії та банки мають право брати участь на етапі накопичення недержавних пенсій шляхом створення та реєстрації окремої юридичної особи, а також шляхом залучення адміністратора, компанії з управління

активами та зберігача і здійснювати діяльність виключно у відповідності до законодавства, яке регулює недержавне пенсійне забезпечення. А в законах «Про страхування» та «Про банки і банківську діяльність» передбачити, що в частині недержавного пенсійного забезпечення дані організації повинні керуватися виключно Законом «Про недержавне пенсійне забезпечення» [65].

з) Підприємство укладає договір на його обслуговування з установою недержавного пенсійного фонду додаткового пенсійного забезпечення, в якому передбачаються взаємні обов'язки сторін щодо додержання положень договору та захисту коштів від можливих ризиків (інфляція, банкрутство тощо).

и) Роботодавцю повинно бути надано право утворювати резервний фонд додаткового пенсійного забезпечення працівників на випадок тимчасового погіршення фінансового стану підприємства. Кошти цього фонду не повинні підлягати оподаткуванню і мають використовуватися суворо за призначенням.

к) Запровадження на законодавчому рівні єдиної системи обліку пенсійних накопичень із застосуванням одиниці пенсійного внеску та її щоденного розрахунку;

л) Суттєве підвищення відповідальності банків-зберігачів за оцінку і моніторинг структури активів пенсійних фондів.

м) Термінове вирішення проблеми оцінки активів в умовах малоліквідних ринків.

н) Перехід учасників ринку НПЗ на міжнародні стандарти фінансової звітності.

о) Розроблення і запровадження системи фінансових показників для здійснення моніторингу ефективності діяльності суб'єктів системи НПЗ.

п) Визначення основних засад державного регулювання накопичувальної системи НПЗ і уточнення функцій Держфінпослуг з регулювання цієї системи.

р) У випадку смерті або загибелі працівника, який сплачував внески на

додаткове пенсійне забезпечення на підприємстві, спадкоємцями його вкладу є дружина (чоловік) та діти, а за їх відсутності – батьки померлого (загиблого). При цьому спадкоємцям сплачується тільки частка вкладу, яка дорівнює розміру його особистого внеску від заробітної плати за відрахуванням внесків роботодавця на його персональний рахунок та сум, нарахованих недержавним пенсійним фондом на рахунок працівника із прибутку фонду [25].

Учасники недержавного пенсійного страхування, не зможуть вчасно та правильно реагувати на всі зміни, що відбуваються, а органи, які регулюють дану систему не матимуть змоги усунути існуючі недоліки без належного інформаційного забезпечення.

а) Запровадження системи обміну інформацією між органами, що здійснюють державний контроль і нагляд в системі недержавного пенсійного забезпечення, шляхом розробки і впровадження інтегрованої системи обміну інформацією.

б) Підвищення рівня роз'яснювальної роботи серед населення, роботодавців, профспілок, об'єднань громадян та юридичних осіб, в тому числі:

- 1) розповсюдження серед населення інформації про переваги недержавного пенсійного забезпечення та можливості отримання додаткових виплат при досягненні громадянами пенсійного віку внаслідок участі в НПФ;
- 2) розміщення на телебаченні, радіомовленні соціальної реклами та інформації про систему НПЗ;
- 3) залучення обласних адміністрацій і органів місцевого самоврядування до роз'яснювальної роботи;
- 4) запровадження системи публічної оцінки фінансового стану НПФ шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів та введення в дію системи розкриття інформації про недержавні пенсійні фонди. Зазначене може бути здійснене шляхом розробки

спеціального формату фінансових показників і впровадження загальнодоступної бази даних про результати діяльності НПФ в Інтернеті, а також регулярне оприлюднення в пресі такої інформації.

в) Запровадження світового досвіду взаємовідносин між пенсійними фондами і учасниками ПФ в частині розширення можливості доступу учасників до інформації про діяльність пенсійного фонду.

Таким чином, запропоновані методичні рекомендації можуть слугувати основою для розробки та запровадження системи пенсійного страхування на підприємствах поряд з іншими системами пенсійного страхування, що дозволить громадянам країни мати більш широкий вибір систем пенсійного страхування.

3.2 Напрямки підвищення ефективності пенсійних програм

Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» надає підприємствам можливість самим забезпечувати своїх працівників додатковою недержавною пенсією. Таким чином, працівник підприємства після виходу на пенсію може отримувати, крім державної, ще й недержавну пенсію. При цьому даний Закон дозволяє підприємству забезпечувати своїх працівників недержавною пенсією наступними способами:

- шляхом перерахування внесків до недержавного пенсійного фонду;
- шляхом укладення договору зі страховою компанією;
- шляхом перерахування грошей на рахунки працівників, відкриті у банківській установі.

З метою забезпечення своїх працівників недержавною пенсією підприємство має право перерахувати гроші зазначених вище установ.

У вітчизняній практиці зазначено, що резерв на додаткове пенсійне забезпечення можна створювати, але за якою схемою його нараховувати, як часто, в яких сумах та по яких формулах ніде не зазначено. Тому як приклад ми вирішили взяти той метод нарахувань, який використовують в

Сполучених Штатах Америки.

У США всі види пенсій поділені на 2 групи: ті, які виплачуються за рахунок внесків робітника і роботодавця в пенсійний фонд (аналогом є програми з визначеним внеском) і ті, які визначаються на основі отриманих винагород.

В першому випадку – розмір пенсії обмежується сумою, накопиченою за рахунок відрахувань до пенсійного фонду як робітником, так і підприємством за весь період трудової діяльності робітника. Відрахування у пенсійний фонд здійснюються підприємством і робітником згідно встановлених ставок, визначених як відсоток від заробітної плати робітника. При виході робітника на пенсію фонд викуповує пенсійний поліс, згідно якого пенсіонер буде щорічно отримувати прибуток до самої смерті.

У другому випадку – пенсія визначається заробітною платою робітника. Наприклад, план може передбачати що робітники будуть отримувати пенсію, яка дорівнює 2% від його останньої заробітної плати за кожен рік роботи на фірмі, тобто, якщо працівник пропрацював на фірмі 30 років (60%) і заробітну платню в розмірі 36 000 грн. з останній рік, то, згідно з цим планом, він повинен отримувати додаткову пенсію у розмірі 21 600 грн. щорічно. План може передбачати індексацію в разі інфляції. Наприклад якщо інфляція складає 10 % річних, то розмір пенсії може бути збільшений до 23 760 грн.

Припустимо, що робітник пропрацював на підприємстві 6 років, ймовірно що він пропрацює ще 24 роки і вийде на пенсію із заробітною платою за останній рік 36 000 грн. Індиксація пенсії не передбачається. Очікується що робітник після виходу на пенсію проживе ще 15 років (середня прогнозована тривалість життя в Україні складає 69 років). Припустимо також, що ставка дисконтування складає 18% щорічно (ставка доходу за довгостроковими державними облігаціями). Розрахунок поточної дисконтованої пенсії в момент закінчення трудової діяльності та пенсії в теперішній момент часу наведений в таблиці 3.1. Для розрахунку

використовується поправочний коефіцієнт, який враховує ставку дисконтування, яка складає 18%, та кількість років, протягом яких відбуватиметься нарощення чи дисконтування (15 та 24 роки відповідно).

Таблиця 3.1 – Поточна оцінка пенсії в різні моменти часу

Показник	Кількість років	Поправочний коефіцієнт	Розрахунок	Значення, грн.
Поточна дисконтова на пенсія в момент закінчення трудової діяльності	15	5,0195776	$21600 \times 5,0195776$	108423
Поточна дисконтова на пенсія в теперішній момент часу	24	0,0188292	$108423 \times 0,0188292$	2042

Сума в 2 042 грн. – актуарні зобов'язання фірми. Щорічно вони збільшуються на 18% по мірі того, як працівник наближається до пенсійного віку і досягають 10 8423 грн.

Така ситуація склалася б якби було точно відомо, що працівник проживе після виходу на пенсію 15 років. Але так як точно визначити це не можна, для більш точного визначення суми пенсійних зобов'язань розрахунок проводиться з допомогою імовірнісних оцінок. Припустимо, імовірність того, що людина доживе до 70 років складає 70 %, до 69– 10 %, до 71 – 20 %. Розрахунок суми очікуваних пенсійних відрахувань з допомогою ймовірнісних оцінок наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Розрахунок суми очікуваних відрахувань з допомогою ймовірнісних оцінок

Кількість років (n)	Імовірність прожиття людини після пенсії n років	Поправочний коефіцієнт	Розрахунок	Значення, грн.
69	10%	5,0080615	$21600 \times 5,0080615$	108186
70	70%	5,0915776	$21600 \times 5,0915776$	108423
71	20%	5,1623539	$21600 \times 5,1623539$	111507
Всього:			$108186 \times 0,1 + 108423 \times 0,7 + 111507 \times 0,2$	109016

Для забезпечення виконання своїх зобов'язань перед працівниками фірма може піти 2 шляхами (табл.3.3). Найпростіший з них – покласти на депозит мінімальну суму (2646 грн.) для того щоб за 24 роки вона виросла до необхідної. Інший спосіб забезпечити виконання своїх зобов'язань – вносити кожен рік визначену фіксовану суму на депозитний рахунок.

Таблиця 3.3 – Розрахунок внесків для забезпечення зобов'язань згідно різних підходів

Спосіб розрахунку	Розрахунок	Значення, грн.
1-й	$109016 \times 0,0188292$	2053
2-й	$109016 \times 0,0188292 \div 5,4509489$	377

І в першому і в другому випадку для розрахунку застосовувалися певні коефіцієнти. 0,0188292 – поточна оцінка однієї гривні, яка буде отримана через 24 роки, а 5,4509489 – поточна оцінка 1 грн. за 24 роки., тобто саму таку суму отримає особа через 24 роки інвестувавши 1 грн. при заданому рівні прибутковості. Суть другого підходу полягає в тому, що внаслідок особливостей розрахунку складних відсотків суми, внесені раніше, складають більшу частку пенсійного фонду, ніж такі ж суми, внесені пізніше.

Розрахунок по роках за цим методом наведено в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Забезпечення пенсійних зобов'язань на основі щорічного внесення фіксованої суми на депозит

Рік	Сума платежу, грн.	Коефіцієнт дисконтування	Сума платежу на момент виходу працівника на пенсію, грн.	Накопичена сума платежів у момент виходу робітника на пенсію, грн.
1	376	$(1,18)^{24}$	19969	19969
2	376	$(1,18)^{23}$	16993	36962
3	376	$(1,18)^{22}$	14341	51303
...
24	376	1,18	444	109016

З наведених вище розрахунків можна зробити висновок, що чим раніше будуть внесені кошти, тим меншою буде сума відрахувань.

Таким чином, наведена методика розрахунку суми внесків на недержавне пенсійне забезпечення за програмами «з визначеною виплатою» дозволить спрогнозувати суму, яку працівник отримуватиме щорічно після виходу на пенсію, а також суму, яку підприємство має відраховувати кожного року.

3.3 Удосконалення організації обліку додаткового пенсійного забезпечення

Організація обліку недержавних пенсійних програм на підприємствах регулюється Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам».

П(С)БО 26 «Виплати працівникам» регулює питання відображення в бухгалтерському обліку виплат працівникам, у тому числі і тих виплат, які здійснюються за рахунок підприємства після припинення працівниками трудової діяльності (тобто, зокрема, виплат недержавних пенсій).

Також, облік та звітність за даними програмами ми рекомендуємо узгоджувати із міжнародними стандартами бухгалтерського обліку, зокрема 19 «Виплати працівника» та 26 «Облік та звітність за програмами пенсійного забезпечення».

Відповідно до вищезазначених нормативних документів, недержавні пенсійні програми відносяться до програм по закінченні трудової діяльності, які поділяються на програми з визначеним внеском та програми з визначеною виплатою, облік за якими також має певні відмінності.

Під програмами з визначеним внеском розуміються програми виплат по закінченні трудової діяльності, за якими підприємство сплачує певні відрахування в недержавний пенсійний фонд і не має зобов'язань сплачувати подальші внески, якщо фонд не має достатньо активів для сплати всіх виплат працівникам, пов'язаних з виконанням ними робіт у звітному та в попередніх періодах.

У свою чергу, програмами з визначеною виплатою вважаються всі інші програми виплат по закінченні трудової діяльності, крім програм з визначеним внеском.

Ці дві програми мають відмінності також за ступенем ризиковості та тим, хто несе основний ризик. За програмами з визначеним внеском основний ризик припадає на робітника, оскільки саме він ризикує в результаті отримати меншу суму накопичень в результаті, наприклад, зміни прибутковості. За програмами з визначеною виплатою основний ризик припадає все таки на підприємство, адже підприємство по закінченні трудової діяльності робітником зобов'язується виплачувати пенсію на визначеному рівні, нестача коштів покривається за рахунок підприємства.

За програмою з визначеним внеском нарахована сума внесків визнається поточним зобов'язанням у тому періоді, протягом якого працівники виконували роботу. Сума відрахувань обчислюється з використанням ставки дисконту. Ставка дисконту визначається як ставка доходу за високоліквідними корпоративними облігаціями на дату балансу. Якщо ж ринку даних цінних паперів не існує, а саме така ситуація склалася в Україні, то за ставку дисконту за довгостроковими державними облігаціями на дату балансу.

У примітках до фінансової звітності щодо кожної програми з певним внеском наводиться сума відрахувань, включена у витрати звітного року. Що стосується програм з визначеною виплатою, зобов'язання за даною програмою на дату балансу визначається у сумі теперішньої вартості за такою програмою та актуарних прибутків, яка зменшується на вартість раніше виконаних працівниками, але ще не визнаних робіт і на справедливую вартість на дату балансу активів програми, якими буде погашатися дане зобов'язання. Теперішня вартість зобов'язання за даною програмою визначається так як і в програмі з визначеним внеском. На сьогоднішній день ставка доходу за довгостроковими державними облігаціями становить близько 18%.

Витрати за програмою з визначеною виплатою визначаються в сумі вартості поточних робіт, визнаних актуарних збитків, визнаної вартості раніше виконаних працівниками робіт, збитку (за вирахуванням прибутку) від скорочення програми або статочних розрахунків з нею, яка зменшується на суму очікуваного прибутку від активів цієї програми, на суму, яка підлягає відшкодуванню підприємству за програмою та на суму актуарних прибутків.

Ми пропонуємо підприємству створити дочірнє підприємство корпоративний недержавний пенсійний фонд, який і буде накопичувати кошти для видачі пенсій працівникам підприємства.

Зважаючи на те, що на підприємстві в обліковій політиці не прописано як саме здійснювати облік внесків на недержавне пенсійне забезпечення, ми пропонуємо додати положення, які наведені в додатку Г. А саме в пункті 1 визначаються види недержавних пенсійних програм впроваджені на підприємстві: довгострокове пенсійне забезпечення оподатковане та довгострокове пенсійне забезпечення не оподатковане (в межах 15% від заробітної плати робітника в періоді). Також розкрито порядок документообігу внесків підприємств згідно з договорами добровільного пенсійного документу, порядок застосування пільгового оподаткування згідно законів України «Про оподаткування прибутку підприємств», «Про податок з доходів фізичних осіб», а також внесків до фондів соціального страхування.

В плані рахунків передбачено спеціальний рахунок для обліку додаткового пенсійного забезпечення. Зважаючи на це всі наші внески до корпоративного НПФ будуть відображатися на рахунку 474 „Додаткове пенсійне забезпечення”. Таким чином, нарахування суми внесків на користь працівника за вищевказаними програмами відображається в бухгалтерському обліку підприємства наступними бухгалтерськими проведеннями (таблиця 3.5).

Таблиця 3.5 – Бухгалтерський облік операцій по внесенню коштів роботодавцем на недержане пенсійне забезпечення

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		ДТ	КТ
1	Сформовано резерв на додаткове недержавне пенсійне забезпечення за рахунок підприємства	91, 92, 93	472
2	Сформовано резерв на додаткове пенсійне забезпечення за рахунок робітника	661	472
3	Перераховано кошти до дочірньої компанії корпоративного недержавного пенсійного фонду	685	311
4	Повернено кошти КНПФ	311	685
	Виплачено недержавну пенсію	313	311

В той же час в корпоративному пенсійному фонді дані операції відобразатимуться наступними операціями (табл.3.6).

Таблиця 3.6 – Бухгалтерський облік операцій в корпоративному недержавному пенсійному фонді

№ з/п	Зміст господарської операції	Кореспонденція рахунків	
		ДТ	КТ
1	Отримано кошти від ДК «Укртрансгаз»	311	685
3	Інвестовано кошти додаткового недержавного забезпечення в акції інших підприємств	14	311
4	Перераховано кошти на довгострокові рахунки в банках	3131	311
5	Інвестовано в державні облигації	14	311
6	Вкладено в банківські метали (золото, платина)	3132	311
	Отримано прибуток від інвестування	3133	685
	Передано кошти ДК «Укртрансгаз» для виплати недержавної пенсії	685	313

Таким чином, зазначена вище схема обліку дозволить в рамках підприємства накопичити кошти для виплати недержавних пенсій працівникам. До того ж слід сказати, що робітники більш активно будуть приймати участь у таких схемах, адже на сьогоднішній день досить високим є рівень недовіри до недержавних фінансових установ, а в цьому випадку кошти накопичуються на підприємстві, яке є досить стабільним та

прибутковим, до того ж само підприємство частково фінансує накопичення на майбутню пенсію кожного працівника.

3.4 Аудит внесків додаткового недержавного пенсійного забезпечення

Чим більша частка доходів пенсіонерів припадає на недержавне пенсійне страхування тим краще та ефективніше повинна працювати система державного регулювання та нагляду за такими установами. У країнах світу створюються спеціально уповноважені органи, повноваження яких поширюються на діяльність недержавних пенсійних фондів.

Однією із основних проблем, які гальмують розвиток недержавного пенсійного забезпечення в Україні, є недовіра населення. У зв'язку з цим актуальності набуває створення та налагодження ефективної системи фінансового контролю за діяльністю недержавних пенсійних фондів, яке тільки починає своє формування.

У міжнародній практиці вагому роль у системі нагляду за недержавними пенсійними фондами відіграють аудитори та актуарії. Так, у Великобританії при виявленні порушень у діяльності піклувальників зобов'язані повідомляти про це Регулюючий орган. Останній повинен миттєво на це зреагувати – перевірити факт порушення, а при його підтвердженні – звернутись до суду про обмеження функцій кураторів. При цьому піднімаються питання ефективності системи внутрішнього контролю, проводять подальші розслідування, а при необхідності можуть призначити незалежних кураторів.

Система державного фінансового контролю за недержавними пенсійними фондами у Туреччині включає два органи: Центр пенсійного моніторингу та Секретаріат Казначейства (Генеральна дирекція страхування. Приватні пенсії). Проте не останню роль у контролі за недержавними пенсійними фондами у Туреччині відіграють незалежні аудитори. Такі особи зобов'язані повідомляти наглядовий орган про негативні фактори впливу на

пенсійний фонд, які можуть становити загрозу його існування або позначитись на членах. Аналогічно повинні діяти незалежні аудитори у Германії, у випадку, коли рада правління фонду не вживає належних заходів для виправлення ситуації. Австралійським законодавством передбачено обов'язкове проведення щорічного незалежного аудиту недержавних пенсійних фондів.

В Україні також на законодавчому рівні закріплені положення щодо незалежного аудиту недержавних пенсійних програм. Згідно із Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» планові аудиторські перевірки суб'єктів, які надають послуги у сфері недержавного пенсійного забезпечення, проводяться не рідше одного разу на рік за рахунок юридичних осіб, що перевіряються. Аудиторська перевірка здійснюється на основі договору, який укладено між аудитором та юридичною особою, що перевіряється. Державна Комісія з регулювання ринків фінансових послуг встановлює вимоги до аудиторів, які мають право здійснюють такі перевірки.

Перевірці підлягають напрямки інвестування коштів, рівень прибутковості від вкладення активів, рівень витрат на обслуговування недержавного пенсійного фонду. Також обов'язково перевіряється фінансова звітність фонду, яка обов'язково щорічно оприлюднюється із висновком незалежного аудитора.

На підприємстві також щорічно має проводитися аудиторська перевірка резерву на додаткове пенсійне забезпечення. проте в законодавстві не визначено чітко, в якій послідовності це здійснювати, та що саме обов'язково слід перевіряти.

Ми пропонуємо наступну послідовність здійснення аудиту додаткового пенсійного забезпечення на підприємстві (рисунок 3.1).

Вона складається з 4 етапів.

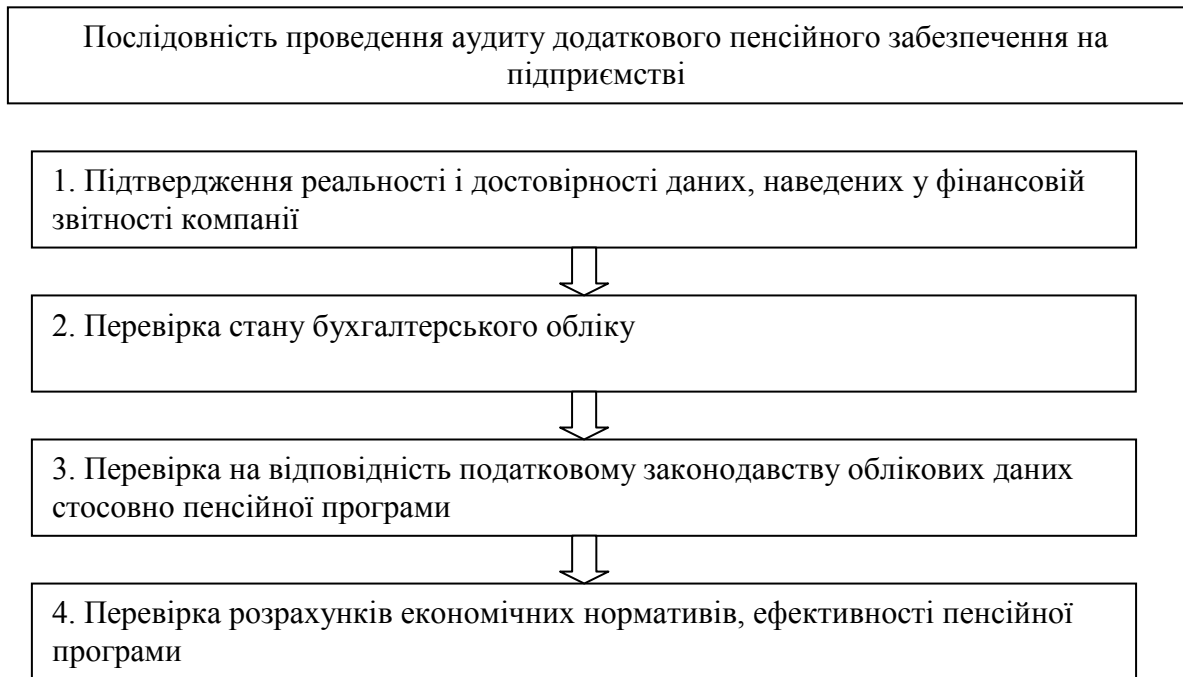


Рисунок 3.1 – Послідовність проведення аудиту додаткового пенсійного забезпечення на підприємстві

На першому етапі – підтверджується реальність і достовірність даних, наведених у фінансовій звітності компанії. Перевіряється відображення у фінансовій звітності компанії, а саме в примітках до фінансової звітності даних стосовно сформованого резерву на додаткове пенсійне забезпечення. У примітках до фінансової звітності в таблиці VII даної форми «Забезпечення і резерви» (таблиця 3.7) в рядку 720 «Забезпечення наступних витрат на додаткове пенсійне забезпечення» у графі 3 наводиться сума залишку сформованого резерву на початок року, у графі 4 , 5 – донараховано у звітному періоді, графа 6 показує суму яку використано у звітному році, в 7 – сума на яку зменшують сформованих резерв, сторнують; 8 – сума очікуваного відшкодування витрат іншою стороною, що врахована при оцінці забезпечення; і в 9 графі наводиться залишок резерву на кінець року.

Таблиця 3.7 – Забезпечення і резерви

Види забезпечень і резервів	Код рядка	Залишок на початок року	Збільшення за звітний рік		Використано у звітному році	Сторновано невикористану суму у звітному році	Сума очікуваного відшкодування витрат іншою стороною, що врахована при оцінці забезпечення	Залишок на кінець року
			нараховано (створено)	додаткові відрахування				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Забезпечення на виплату відпусток працівникам	710							
Забезпечення наступних витрат на додаткове пенсійне забезпечення	720							
Забезпечення наступних витрат на виконання гарантійних зобов'язань	730							
Забезпечення наступних витрат на реструктуризацію	740							
Забезпечення наступних витрат на виконання зобов'язань щодо обтяжливих контрактів	750							
	760							
	770							
Резерв сумнівних боргів	775							
Разом	780							

Окрім цього в примітках в довільній формі щодо кожної програми з визначеною виплатою повинна також бути відображена наступна інформація:

- загальний опис типу програми;
- залишок зобов'язання (активу) на початок і кінець звітного року;
- теперішня вартість забезпечених, частково забезпечених та незабезпечених активами програми зобов'язань на дату балансу;

- невизнані актуарні прибутки (збитки) на початок і кінець звітного року;
- невизнана вартість раніше виконаних працівником робіт на початок і кінець звітного року;
- склад активів програми із зазначенням їх справедливої вартості на початок і кінець звітного року;
- включені до звіту про фін результати: відсотки за програмою; вартість поточних робіт, виконаних працівником; актуарні прибутки (збитки); очікуваний прибуток від активів програми та визнане активом право на відшкодування; вартість раніше виконаних працівником робіт; прибуток (збиток) від скорочення програми або остаточного розрахунку з нею; фактичний прибуток від активів програми і визнане активом право на відшкодування;
- використані в актуарних припущеннях на дату балансу: ставки дисконту; очікуваний рівень прибутковості програми за звітний рік і визнане активом право на відшкодування.

Вся ця інформація перевіряється на достовірність бухгалтерським даним.

Другим етапом є перевірка стану бухгалтерського обліку недержавного пенсійного забезпечення на підприємстві. На даному етапі аудитори перевіряють відповідність організації бухгалтерського обліку діючим нормативним документам, які регулюють питання додаткового недержавного пенсійного забезпечення. На даному етапі перевіряється розкриття в обліковій політиці питань організації додаткового пенсійного забезпечення, правильність відображення на бухгалтерських рахунках операцій з створення резерву, а також нарахуванню та виплаті додаткових недержавних пенсій.

На третьому етапі проводиться перевірка на відповідність податковому законодавству облікових даних стосовно пенсійної програми. Перевіряється правильність включення витрати на недержане пенсійне забезпечення до валових витрат. Якщо сума не перевищує 15% заробітної плати, нарахованої

працівником в поточному місяці, а також є меншою ніж прожитковий мінімум (на початок року) помножений на коефіцієнт 1,4 та округлений до найближчих десяти гривень. На сьогодні ця сума складає 1220 грн. ($869 \times 1,4 = 1216,6$). Якщо дана сума відповідає всім вищезазначеним вимогам, то підприємство включає дані витрати до складу валових і як результат зменшують прибуток до оподаткування. Також розмір внесків в межах розрахованої вище суми не обкладається податком з доходів фізичних осіб.

На суму внесків, що перевищує вищезазначений ліміт всі ці пільги не поширюються, вони обкладаються податком з доходів фізичних осіб, а також цю суму не можна відносити до валових витрат підприємства.

В той же час на всю суму внесків не нараховуються та не утримуються внески на соціальне та пенсійне державне страхування оскільки ці виплати не належати до фонду зарплати.

На четвертому етапі здійснюється перевірка розрахунків економічних нормативів, ефективності пенсійної програми. Перевіряється методика розрахунку суми внесків, а також перевіряється прибутковість від інвестування коштів.

По завершенні перевірки аудитор пише висновок стосовно стану додаткового недержавного пенсійного забезпечення на підприємстві.

Таким чином щорічне проведення аудиту суб'єктів, які надають послуги в сфері недержавного пенсійного забезпечення дозволяє отримати інформацію стан такого забезпечення, про прибутковість пенсійних програм, про склад активів. Але методика проведення такого аудиту, програму та робочі документи розробляє аудиторська компанія, яка має право на здійснення перевірок в системі НПЗ.

Стосовно аудиторських перевірок підприємства, яке бере участь у пенсійних планах, то в науковій літературі не достатньо уваги приділяється цим питанням, в законодавстві також ці питання не висвітлювалися. Аудиторські перевірки підприємств в частині недержавного пенсійного забезпечення не проводяться, а при загальній перевірці питанням, які

стосуються недержавних пенсійних програм, уваги майже не приділяється. Запропонована нами послідовність проведення аудиторської перевірки підприємства в частині НПЗ дозволить оцінити ефективність недержавної пенсійної програми, що застосовує підприємство, а також виявити всі проблемні ділянки в бухгалтерському та податковому обліку таких програм.

ВИСНОВКИ

Низький рівень пенсійного забезпечення громадян України є однією із першочергових проблем, які потребують вирішення. На сьогодні на одну працездатну особу, яка працює та сплачує внески до пенсійного фонду, припадає один пенсіонер. Реформування пенсійної системи та впровадження додаткового пенсійного забезпечення є одним із варіантів вирішення цього питання.

На сьогодні в Україні сьогодні існує 3-рівнева система пенсійного забезпечення: перший рівень – солідарна система, другий – накопичувальна система загальнообов'язкового пенсійного страхування, третій – недержавне пенсійне забезпечення. НПЗ може здійснюватися страховими організаціями (укладання договорів страхування довічної пенсії), банківськими установами (договори пенсійних депозитних рахунків) та недержавними пенсійними фондами (пенсійні контракти).

Питання організації додаткового пенсійного забезпечення розкривається у нормативних актах. Основним законодавчим актом в цій сфері є Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення», який визначає механізми функціонування в Україні недержавного пенсійного забезпечення та містить правові моделі формування на цій основі цілої низки правових відносин, у тому числі і пенсійних. Крім того питання НПЗ регулюються окремими положеннями Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку. В обліку та звітності нормативне регулювання здійснюється на основі Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам».

Об'єктом дослідження є організація обліку пенсійного забезпечення на державному підприємстві дочірня компанія «Укртрансгаз» національної акціонерної компанії «Нафтогаз України». Підприємство було створене на виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 24 липня 1998 року

«Про розмежування функцій з видобування, транспортування зберігання і реалізації природного газу».

Прибутковість, стабільний розвиток компаній є важливою умовою для впровадження пенсійних схем на підприємстві.

Проведений аналіз основних фінансових показників свідчить про задовільний фінансовий стан підприємства. На показники фінансового стану підприємства негативно вплинула світова фінансова криза. Проте незважаючи на це підприємство знайшло резерви для підвищення значень показників ліквідності, фінансової стійкості та рентабельності. Саме тому підприємство має змогу використовувати додаткове недержавне пенсійне забезпечення.

Досліджуване підприємство проваджує додаткове пенсійне забезпечення своїх працівників шляхом страхування довічної пенсії в ПАТ «Страхова компанія «Блакитний поліс».

Дослідивши організацію обліку НПЗ на підприємстві ДК «Укртрансгаз» НАК «Нафтогаз України» дозволило виявити певні недоліки, а саме, компанія не використовує типовий рахунок 47 «Додаткове пенсійне забезпечення» та не відображає інформацію щодо участі в системі додаткового недержавного пенсійного страхування в звітності компанії. В обліковій політиці не прописані положення щодо організації обліку внесків на недержавне пенсійне забезпечення.

Також слід сказати, що участь у НПЗ шляхом перерахування коштів до страхової компанії чи на пенсійні депозитні рахунки є досить ризиковою і для робітника і для роботодавця через наявність суперечливих положень в законодавстві.

Впровадження додаткового пенсійного забезпечення на підприємстві, з огляду на виявлені недоліки, потребує удосконалення організаційно-правового забезпечення, розвитку законодавства яке регулює недержавне пенсійне забезпечення.

Запропоновані методичні рекомендації щодо удосконалення нормативного, організаційного та інформаційного забезпечення дозволить громадянам країни мати більш широкий вибір систем пенсійного страхування.

Узагальнення існуючих моделей недержавного пенсійного забезпечення дозволило визначити, що з метою підвищення ефективності пенсійних програм для визначення розміру пенсійних внесків слід скористатися американською методикою. З цією метою запропонуємо методику розрахунку суми внесків на недержавне пенсійне забезпечення за програмами «з визначеною виплатою», застосування якої призведе до зростання додаткового пенсійного забезпечення, а також дозволить спрогнозувати суму, яку працівник отримуватиме щорічно після виходу на пенсію та розрахувати щорічну суму внесків.

Для удосконалення організації обліку додаткового пенсійного забезпечення запропоновано використовувати схему обліку внесків на недержавне пенсійне забезпечення. Зазначена схема обліку дозволить в рамках підприємства накопичити кошти для виплати недержавних пенсій працівникам. На сьогодні досить високим є рівень недовіри до недержавних фінансових установ, а в цьому випадку кошти накопичуються на рахунках підприємства, яке є досить стабільним та прибутковим, до того ж само підприємство частково фінансує накопичення на майбутню пенсію кожного працівника. Це зацікавить робітників більш активно приймати участь у таких пенсійних програмах.

В законодавстві України визначено положення, які регулюють аудит установ, що надають послуги з недержавного пенсійного забезпечення, проте методику проведення такого аудиту, програму та робочі документи розробляє аудиторська компанія, яка має право на здійснення перевірок в системі НПЗ. Стосовно перевірок підприємства, яке бере участь в пенсійних планах, в законодавстві не визначено як, коли і що саме перевіряти стосовно недержавних пенсійних планів підприємства. Аудит недержавних пенсійних

програм на підприємствах, що беруть участь у додатковому пенсійному забезпеченні не проводиться, а при загальному аудиті цим питанням також не приділяється уваги. Запропонована послідовність проведення аудиту недержавних пенсійних програм визначає питання, на які слід звертати увагу при проведенні перевірки, дозволить оцінити ефективність недержавної пенсійної програми, що застосовує підприємство, а також виявити всі проблемні ділянки в бухгалтерському та податковому обліку таких програм.

Таким чином, запропоновані рекомендації дозволять удосконалити оцінку, організацію обліку та аудит додаткового пенсійного забезпечення, а також правильно відображати недержавні пенсійні програми у звітності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналіз запровадження системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/npf_2kv_2007.pdf/. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.
2. Антоненко, О. Випереджаючи пенсійну реформу [Текст] / О. Антоненко // Бухгалтерія. – 2005. – № 17. – С.73 – 79.
3. Бабірад, М. Оцінка стану недержавного пенсійного забезпечення в Україні та перспективи його розвитку [Текст] / М. М. Бабірад, В. В. Оліярник, К. А. Львівська // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.9. – С. 174 – 180.
4. Білик, М. Д. Фінансовий аналіз [Текст] : підручник. / М. Д. Білик, О. В. Павловська, Н. М. Притуляк, Н. Ю. Невмержицька. – К. : КНЕУ, 2007. – 571 с. – ISBN 966-574-799-1.
5. Борецька, С. Гідна старість завдяки недержавному пенсійному страхуванню [Текст] / С. Борецька // Все про бухгалтерський облік. – 2005. – № 3. – С.9.
6. Борисенко, Н. Ю. Мировой опыт проведения пенсионных реформ [Текст] / Н. Ю, Борисенко // Финансы и кредит. – 2004. – № 18. – С. 53 – 58.
7. Борисенко, Н. Ю. Пенсионная реформа в Швеции [Текст] / Н. Ю, Борисенко // Финансы и кредит. – 2005. – № 17. – С. 77 – 81.
8. Борисенко, Н. Ю. Чилийский вариант пенсионной реформы [Текст] / Н. Ю, Борисенко // Финансы и кредит. – 2005. – № 15. – С. 61 – 81.
9. Велш, Г.А. Основи фінансового обліку: Пер.з англ. [Текст] / Г. А. Велш, Д.Г. Шорт. – К. : Основи, 1997. – 943 с. – ISBN 966-500-095-0.
10. Версаль, Н. І. Недержавні пенсійні фонди: становлення та перспективи розвитку в Україні [Текст] / Н. І. Версаль, Ю. М. Мороз // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – №9. – С. 133 – 139.

11. Використання податкових пільг роботодавцями, що здійснюють пенсійні внески [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pensin.kiev.ua/files/tax_ex_1_an5/pdf. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

12. Використання податкових пільг роботодавцями, що здійснюють пенсійні внески на користь працівників, та фізичними особами, які здійснюють пенсійні внески на користь близьких родичів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pension.kiev.ua/files/tax_ex_25/pdf/. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

13. Виплати працівникам : Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.minfin.gov.ua/document/92430/МСБО_19.pdf. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

14. Власюк, Н. І. Оцінка ділової активності підприємств [Електронний ресурс] / Н. І. Власюк. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/chem_biol/nvnlts/14_4/172_Wlasiuk_14_4.pdf. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

15. Войскобойников, В. Мировая практика негосударственного пенсионного обеспечения [Электронный ресурс] / В. Войскобойников. – Режим доступа : <http://business-investor.info/journal/article-1356/htm/>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

16. Все про недержані пенсійні фонди [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://money.donetsk.ua/vse-pro-nederzhavni-pensijnni-fondy.html>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

17. Гендрікс, Г. Недержавні пенсійні фонди охоплені кризою? [Електронний ресурс] / Г. Гендрікс. – Режим доступа : <http://pension.kiev.ua/>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

18. Гендрікс, Г. Поширеність пенсійних моделей у Східній Європі та країнах СНД [Електронний ресурс] / Гері Гендрікс // Проект USAID

"Розвиток ринків капіталу". – 2006. – Режим доступу : <http://pension.kiev.ua/>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

19. Голов, С. Ф. Бухгалтерський облік за міжнародними стандартами : приклади та коментарі [Текст] : практ. посіб. / С. Ф. Голов, В. М. Костюченко. – К. : Лібра, 2001. – 840 с. – ISBN 966-7035-68-9.

20. Гопцій, Р. Система пенсійного забезпечення: сьогодні і завтра [Текст] / Р. Гопцій // Все про бухгалтерський облік (укр.). – 2003. – № 115. – С.3 – 6

21. Григоренко, Є Як у нас розвиваються недержавні пенсійні фонди [Текст] / Є. Григоренко // Україна BUSSINES. – 2008. – №12 – 13. – С. 3 – 5.

22. Гура, М. Пенсійна реформа: виклик для України [Текст] / М. Гура. – К. : Аналітично-дорадчий центр блакитної стрічки ПРООН, 2008. – 68 с.

23. Заболоцкая, В. В. Зарубежный опыт реформирования пенсионной системы промышленно развитых стран и возможность его применения в России [Текст] / В. В. Заболоцкая, Л. В. Шульга // Финансы и кредит. – 2008. – № 8. – С. 73 – 79.

24. ЗАТ «Страхова компанія «Блакитний поліс» [Електронний ресурс] / Україна фінансова. – 2008.– Режим доступу : <http://who-is-who.com.ua/bookmarket/kreditspilki2008/6/25.html/>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

25. Калашнікова, Л. Г. Становлення та перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] / Л. Г. калашнікова, Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

26. Ковальська, Г. С. Актуальні питання реформування пенсійної системи України [Текст] / Г. С. Ковальська // Статистика України. – 2004. – № 2. – С. 65 – 69.

27. Коробенко, Н. П. Особливості реформування пенсійних правовідносин в умовах незалежності Української держави [Текст] / Н. П. Коробенко // Часопис Київського університету права. – 2007. – № 1. – С. 125 – 128.

28. Коцюба, О. Дослідження процесу реформування пенсійної системи України в частині запровадження професійних пенсійних систем [Текст] / О. Коцюба, Ю. Резнікова, С. Резніков // Ринок праці. – 2005. – № 5. – С. 25 – 33.

29. Крамаренко, О. Г. Фінансовий аналіз та планування [Текст] : навч. посіб. / О. Г. Крамаренко. – Дніпропетровськ : ДАУБП, 2001. – 224 с. – ISBN 966-7479-56-0.

30. Креховецька, Л. Г. Реформування пенсійних систем в умовах глобалізації: зарубіжний та вітчизняний досвід [Електронний ресурс] / Л. Г. Креховецька. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/hportal/Soc_Gum/Vpru/Ekon/2009_7/60.pdf. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

31. Кривенко, Л. В. Населення як чинник розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення [Текст] / Л. В. Кривенко, О. В. Мелешко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 1. – С. 185–191.

32. Кузьменко, В. Зарубіжний досвід функціонування систем недержавних пенсійних виплат [Електронний ресурс] / В. Кузьменко. – Режим доступу : <http://www.vpf.spov.com.ua>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

33. Леонов, Д. ...о пенсионном обеспечении на Украине [Электронный ресурс] / Д. Леонов. – Режим доступа : <http://demoscore.ru/weekly/2005/0215/gazeta013.htm/>. – Заглавие с экрана.

34. Леонов, Д. Прогнозування впливу накопичувального пенсійного фонду та недержавних пенсійних фондів на розвиток економіки (питання методології) [Текст] / Д. Леонов, Н. Ковальова // Ринок цінних паперів. – 2007. – № 7 – 8. – С. 99 – 116.

35. Либанова, Э. Нужна ли Украине пенсионная реформа? Попытка неполитизированого анализа [Электронный ресурс] / Э. Либанова. – Режим доступа : <http://www.zn.ua/2000/2040/32089/>. – Заглавие с экрана.

36. Литвин, З. Деякі аспекти аналізу фінансового стану підприємства [Електронний ресурс] / З. Литвин, Н. Хархут. – Режим доступу : <http://www.library.tane.edu.ua/>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

37. Лібанов, М. Принципи функціонування недержавних пенсійних фондів у законодавстві Євросоюзу [Текст] / М. Лібанов // Віче. – 2007. – № 21 - 22. С. 44 – 47.

38. Ломанов, В. Додаткове пенсійне страхування [Текст] / В. Ломанов // Вісник пенсійного фонду України. – 2009. – № 3. – С. 20 – 23.

39. Лузгіна, Л. Недержавні пенсійні фонди: чи є майбутнє? [Текст] / Л. Лузгана // Вісник пенсійного фонду України. – 2009. – № 3. – С. 18 – 19.

40. Мальований, М. І. Стан та проблеми розвитку системи недержавного пенсійного страхування України [Електронний ресурс] / М. І. Мальований. – Режим доступу : <http://udau.edu.ua/library.php?pid=1535>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

41. Мелкумов, Я. С. Экономическая оценка эффективности инвестиций и финансирование инвестиционных проектов [Текст]. / Я. С. Мелкумов. – М.:ИКЦ «ДИС», 1997. – 160 с. – ISBN 5-86509-043-7.

42. Мельничук, В. Реформа, яка забезпечить гідну пенсію / В.Мельничук // Урядовий кур'єр. – 2009. – № 133.

43. Методичні рекомендації щодо формату аудиторського висновку за наслідками проведення аудиту річної фінансової звітності та іншої звітності недержавного пенсійного фонду та адміністратора недержавних пенсійних фондів : Розпорядження Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України від 27.12.2005р. № 5203 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mediapro.com.ua/documents/normativ/html/425/html>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

44. Методичні рекомендації щодо формату аудиторського висновку за наслідками проведення аудиту річної фінансової звітності та іншої звітності недержавного пенсійного фонду та адміністратора недержавних пенсійних фондів : Розпорядження державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг в Україні від 19.10.2006 р. № 6338 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mediapro.com.ua/documents/normativ/html/425.html>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

45. Мус, Г. Бухгалтерский учет: Основы-задания-решения [Текст] : Учебное пособие: нем. / Г. Мус, Р. Ханшманн. – К. : КНЕУ, 2000. – 386 с. – ISBN 966-574-141-1.

46. Накопичувальна система: плюси й мінуси [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://pension.kiev.ua/>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

47. Недержавні пенсійні фонди України та загальнообов'язкова накопичувальна пенсійна система [Електронний ресурс] / Проект USAID "Розвиток ринків капіталу". – 2007 – Режим доступу : <http://pension.kiev.ua/>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

48. Новікова, І. В Механізм управління ефективністю корпоративних пенсійних програм [Текст] : дис. ... канд. економ. наук : спец. 08. 00. 08 – гроші, фінанси і кредит / І. В. Новікова ; Держ. вищий навчальний заклад "УАБС НБУ", Науково-дослідний фінансовий ін-т при Міністерстві фінансів України. – Суми : [Б. В.], 2007. – 234 с

49. Облік та звітність за програмами пенсійного забезпечення : Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 26 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.minfin.gov.ua/document/92438/МСБО_26.pdf. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

50. Пенсионная реформа в действии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.prostobank.ua/finansovyy_gid/pensiya/stati/pensionnaya_reforma_v_deystvii. – Заглавие с экрана.

51. Пічуров, Р. В. Реформування пенсійних систем: досвід латиноамериканських країн [Текст] / Р. В. Пічуров / Фінанси України. – 2004. – № 9. – С. 85 – 91.

52. Про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000р., № 2121-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2121-14>. – Законодавство України.

53. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003, № 1058-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1058-15>. – Законодавство України.

54. Про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку, активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств та організацій : Інструкція Міністерства фінансів України № 291 від 30.11.99 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0893-99>. – Законодавство України.

55. Про затвердження Плану рахунків бухгалтерського обліку та Інструкції про його застосування : Наказ Міністерства фінансів України від 30.11.1999 № 291 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0892-99>. – Законодавство України.

56. Про затвердження положення (стандарту) 26 «Виплати працівникам» : Наказ Міністерства фінансів України від 28 жовтня 2003 року N 601 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://buhgalter911.com/Res/PSBO/PSBO26.aspx>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

57. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 09.07.2003, № 1057-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1057-15>. – Законодавство України.

58. Про оподаткування прибутку підприємств: Закон України від 28.12.1994 № 334/94-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу :

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=334%2F94-%E2%F0>. –

Законодавство України.

59. Про основні напрямки реформування пенсійного забезпечення в Україні : Указ Президента України від 13.04.1998, № 291/98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/U291_98.html. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

60. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991, № 1788-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.trudovepravo.com.ua/zakonodavstvo/zakony/102--q-q-05111991-788-xii-?start=1>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

61. Про податок з доходів фізичних осіб : Закон України від 22.05.2003 № 889-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=889-15>. – Законодавство України.

62. Про страхування : Закон України від 07.03.1996, № 85/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=85%2F96-%E2%F0>. – Законодавство України.

63. Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи. Розпорядження КМУ від 4.10.2009 № 1224-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. – Законодавство України.

64. Резникова, Р. Зарплата целиком сегодня или дополнительная пенсия в будущем? [Электронный ресурс] / Р. Резникова. – Режим доступа : <http://www.donbass.dn.ua/>. – Заглавие с экрана

65. Роль страхових компаній в системі недержавного пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] / Проект USAID "Розвиток ринків капіталу". – 2006. – Режим доступу : <http://pension.kiev.ua/>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

66. Сандлер, Д. Особливості впровадження системи недержавного пенсійного забезпечення [Текст] / Д. Сандлер // Віче. – 2007. – № 21 – 22. С. 42–44.

67. Сандлер, Д. Проблеми і перспективи становлення сучасної системи пенсійного забезпечення в Російській Федерації та Україні [Текст] / Д. Сандлер // Соціальна політика. – 2005. – № 7. – С. 10 – 13.

68. Сахацький, В. Роль та місце страхування життя у системі недержавного пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] / В. Сахацький. – Режим доступу : <http://forinsurer.com/public/06/01/24/2796>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

69. Соловьев, А. К. Актуарные расчеты в пенсионном страховании [Текст] / А. К. Соловьев. – М.: Финансы и статистика, 2005. – 240 с. – ISBN 5-79-02520-8.

70. Сомов, М. На порядку денному – недержавне пенсійне забезпечення / М. Сомов // Соціальний захист. – 2007 – № 4. – С. 10 – 11.

71. Терещенко, М.Г. Проблеми розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні / Терещенко Г. М., Мусатова Т. А. // Фінанси України. – 2008. – № 12. – С. 76 – 78.

72. Тили, Д. Финансовый учет 1: Международное издание 2006 г. [Текст] : Учебное пособие: англ. / Д. Тили. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2006. – 952 с. – ISBN 966-8644-80-8.

73. Ткач, А. Негосударственное пенсионное обеспечение: комментарии специалиста [Электронный ресурс] / А. Ткач. – Режим доступа : www.ras.kiev.ua/8.html. – Заглавие с экрана.

74. Ульянов, В. НПЗ: модель для збірки [Текст] / В. Ульянов // Вісник пенсійного фонду України. – 2009. – № 8. – С. 18 – 20.

75. Усач, Б. Ф. Аудит [Електронний ресурс] : Навч. посібник / Б. Ф. Усач, Бібліотека ім. Воєводіна. – Режим доступу : <http://enbv.narod.ru/text/Econom/audit/index.html>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

76. Фінанси підприємств [Текст] : підручник. / [А. М. Поддєрьогін, М. Д. Білик, Л. Д. Буряк та ін.]; під ред. А. М. Поддєрьогіна. – К. : КНЕУ, 2002. – 571 с. – ISBN 966-574-422-4.

77. Флореских, Н. П. Роль недержавного пенсійного забезпечення у соціальному захисті громадян України [Текст] / Н. П. Флореских // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 1. – С. 150 – 155.
78. Харитонова, Н. Недержавне пенсійне забезпечення – крок до безбідної старості [Текст] / Н. Харитонова // Все про бухгалтерський облік. – 2006. – №39. – С. 78 – 79.
79. Харитонова, Н. Недержавне пенсійне забезпечення з точки зору підприємств і громадян [Текст] / Н. Харитонова // Все про бухгалтерський облік. – 2005. – №3. – С. 10, 103 – 104.
80. Харитонова, Н. Недержавне пенсійне страхування працівників [Текст] / Н. Харитонова // Все про бухгалтерський облік. – 2008. – №39. – С. 14–17.
81. Харитонова, Н. Як працюють пенсійні поточні та депозитні рахунки [Текст] / Н. Харитонова // Все про бухгалтерський облік. – 2006. – № 39. – С. 77.
82. Хендриксен, Э.С. Теория бухгалтерского учета [Текст] : Пер.с англ. / Э. С. Хендриксен, М. Ф. Ван Бреда. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 576 с. – ISBN 5-279-01669-1.
83. Хомутенко, А. В. Фінансовий контроль недержавних пенсійних фондів: зарубіжний досвід [Електронний ресурс] / А. В. Хомутенко. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/NVUU/Ekon/2009_28_2/statti/36.htm. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.
84. Ярошенко, І. С. Право соціального забезпечення [Електронний ресурс] : навч. посіб. / І. С. Ярошенко. – К. : КНЕУ, 2005. — 232 с. Режим доступу : <http://radnuk.info/pidrychnuku/sostial/434-uaroshenko.html>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.
85. Яценко, Н. ... о пенсионной системе на Украине [Электронный ресурс] / Н. Яценко. – Режим доступа : <http://demoscop.ru/weekly/2006/0251/gazeta045.htm>. – Заглавие с экрана.

86. Calhoun, C. V. 403(b) Plan Audit Issues [Електронний ресурс] / Carol V. Calhoun // Pension & Benefits Week. – Режим доступу:<http://benefitsattorney.com/modules.php?name=Content&pa=showpage&pid=11>. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

87. Handbook of international auditing, assurance, and ethics pronouncements [Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://www.ifac.org/Members/Downloads/2008_IAASB_Handbook_Part_I-Compilation.pdf. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

88. Handbook of international auditing, assurance, and ethics pronouncements [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ifac.org/Members/Downloads/2008_IAASB_Handbook_Part_II-Compilation.pdf. – Назва з домашньої сторінки Інтернету.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1 – Порівняння видів НПФ за засновниками, вкладниками та учасниками

Відкриті	Корпоративні	Професійні
Засновники		
Юридичні особи (крім тих, що фінансуються за рахунок Державного бюджету України або місцевих бюджетів), не може бути зберігачем та аудитором цього фонду	Тільки роботодавці, які провадять свою діяльність беззбитково не менш ніж протягом одного року, окрім випадків реорганізації юридичної особи	Об'єднання: - юридичних осіб – роботодавців; - фізичних осіб; - профспілок; - фізичних осіб, пов'язаних професійною діяльністю
Вкладники		
Близькі родичі учасника. Сам учасник. Роботодавець учасника. Професійні об'єднання, членом яких є учасник	Роботодавці. Роботодавці - платники	Об'єднання засновників
	Не можуть бути зберігачем, аудитором, компанією з управління активами	
	Лише банки можуть бути компанією з управління активами і адміністратором даного фонду за умов отримання відповідної ліцензії	
Учасники		
Учасниками можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства		
Обмежень немає	Тільки фізичні особи, які знаходяться в трудових відносинах з роботодавцем – засновником або роботодавцем - платником	Визначає галузь діяльності
Будь-яка особа має право бути учасником кількох пенсійних фондів за власним вибором		
	Роботодавці – платники даних фондів можуть скористатися правом «тимчасового призупинення вкладів», обов'язково повідомивши про це Держфінпослуг, компанію з управління активами, зберігача протягом 7 календарних днів після прийняття рішення. Якщо через рік перерахунок коштів не відновиться, засновник і роботодавець – платник втрачають даний статус	
При припиненні здійснення пенсійних вкладів на користь учасників даного виду фондів вони все одно ними залишаються	Працівники також вже не будуть учасниками даного фонду	

Таблиця Б.1 – Аналіз показників ліквідності підприємства, тис. грн.

Показник	Нормативне значення	2006 рік	2007 рік	T_{PP} за рік, %	2008 рік	T_{PP} за рік, %	2009 рік	T_{PP} за рік, %	T_{PP} заг., %
1. Разом грошових коштів і цінних паперів		72 096	62 096	-13,87	85 448	37,61	93 324	9,22	29,44
2. Дебіторська заборгованість		2 548 422	2 363 568	-7,25	2 867 494	21,32	3 954 204	37,90	55,16
Інші оборотні активи		456 840	109 005	-76,14	238 806	119,08	60 404	-74,71	-86,78
3. Разом грошових коштів, цінних паперів і дебіторської заборгованості		3 077 358	2 534 669	-97,26	3 191 748	25,92	4 107 932	28,70	33,49
4. Запаси і витрати		2 217 842	2 547 856	14,88	2 933 221	15,13	2 771 970	-5,50	24,99
5 Разом ліквідних коштів		5 295 199	5 082 525	-82,38	6 124 969	20,51	6 879 902	12,33	29,93
6.Короткострокові кредити		23 376	58 076	148,45	16	-99,97	322 016	Суттєво зросла	
7. Кредиторська заборгованість		791 094	472 468	-40,28	951 260	101,34	358 347	-62,33	-54,70
8. Інші короткострокові пасиви		6 649 674	7 304 084	9,84	8 569 057	17,32	4 099 802	-52,16	-38,35
9. Разом короткострокових зобов'язань		7 464 144	7 834 628	118,01	9 520 333	21,52	4 780 165	-49,79	-35,96
10. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	$\geq 0,2 \div 0,5$	0,01	0,01	-0,12	0,01	13,24	0,02	117,52	102,12
11. Коефіцієнт швидкої ліквідності	≥ 1	0,41	0,32	-21,53	0,34	3,63	0,86	156,33	108,44
12. Коефіцієнт поточної ліквідності	≥ 2	0,71	0,65	-8,56	0,64	-0,83	1,44	123,71	102,88

Таблиця В.1 – Характеристика відносних показників фінансової стійкості

Показник	Нормативне значення	2006 рік	2007 рік	$T_{ПР}$ за рік, %	2008 рік	$T_{ПР}$ за рік, %	2009 рік	$T_{ПР}$ за рік, %	$T_{ПР}$ заг., %
1. Майно підприємства		18 023 461	18 667 002	3,57	19 766 565	5,89	20 160 831	1,99	11,86
2. Власні кошти		10 559 302	10 823 359	2,50	10 246 232	-5,33	15 380 666	50,11	45,66
3. Позикові кошти всього:		7 464 160	7 834 644	4,96	9 520 333	21,52	4 780 165	-49,79	-35,96
3.1. Довгострокові кредити		16	16	0,00		-	-	-	-100,00
3.2. Короткострокові кредити		23 376	58 076	148,45	16	-99,97	322 016	значно зріс	значно зріс
3.3. Кредиторська заборгованість та інші пасиви		7 440 768	7 776 552	4,51	9 520 317	22,42	4 458 149	-53,17	-40,08
4. Необоротні активи		13 063 501	13 801 998	5,65	13 800 999	-0,01	13 399 966	-2,91	2,58
4.1. Основні засоби		10 607 164	10 956 757	3,30	11 128 454	1,57	11 390 739	2,36	7,39
4.2. Незавершене будівництво		2 045 257	2 560 433	25,19	2 454 592	-4,13	1 832 002	-25,36	-10,43
5. Власні оборотні кошти (ряд. 2+3.1-4)		-2 504 183	-2 978 623	18,95	-3 554 767	19,34	1 980 700	-155,72	-179,10
6. Запаси і витрати		3 145 265	3 990 219	26,86	7 571 851	89,76	5 513 943	-27,18	75,31
7. Грошові кошти, розрахунки та інші активи		1 814 695	874 785	-51,79	1 393 715	59,32	1 246 922	-10,53	-31,29
8. Коефіцієнт автономії (ряд. 2/1)	>0,5	0,59	0,58	-1,03	0,52	-10,60	0,76	47,17	30,22
9. Коефіцієнт співвідношення позикових і власних коштів (ряд. 3/2)	≤1	0,71	0,72	2,40	0,93	28,36	0,31	-66,55	-56,03
10. Коефіцієнт співвідношення мобільних та іммобілізованих коштів (ряд. (6+7)/4)		0,38	0,35	-7,16	0,65	84,30	0,50	-22,33	32,89
11. Коефіцієнт маневреності (ряд. (2+3.1-4)/(2+3.1))	≥0,5	-0,24	-0,28	16,04	-0,35	26,06	0,13	значно зріс	
12. Коефіцієнт забезпеченості запасів і витрат власними джерелами (ряд. (2+3.1-4)/6)	>0,6 – 0,8	-0,80	-0,75	-6,24	-0,47	-37,11	0,36	значно зріс	
13. Коефіцієнт вартості основних засобів у майні (ряд. (4.1)/4)		0,59	0,59	-0,27	0,56	-4,08	0,56	0,36	-4,00
14. Коефіцієнт автономії джерел формування запасів і витрат (ряд. (2-4))/(2-4+3.1+3.2+3.3))	0,6	0,17	0,21	22,49	0,38	79,20	0,27	-28,60	56,72
15. Коефіцієнт прогнозування банкрутства (ряд. (6+7-3.2-3.3)/1)		-0,50	-0,61	21,49	-0,60	-2,85	0,29	значно зріс	

Таблиця В.2 – Аналіз фінансової стійкості підприємства

Показник	2006 рік	2007 рік.	T_{IP} за рік,%	2008 рік	T_{IP} за рік,%	2009 рік.	T_{IP} за рік,%	T_{IP} заг.,%
1. Джерела власних коштів	10 559 302	10 823 359	2,50	10 246 232	-5,33	15 380 666	50,11	45,66
2. Необоротні активи	13 063 501	13 801 998	5,65	13 800 999	-0,01	13 999 966	1,44	7,17
3. Наявність власних оборотних коштів (ряд.1 – ряд.2)	-2 504 199	-2 978 639	18,95	-3 554 767	19,34	1 380 700	-138,84	-155,14
4. Довгострокові кредити і позикові кошти (довгострокові зобов'язання)	16	16	0,00	0	-100,00	0		-100,00
5. Наявність власних і довгострокових позикових джерел коштів для формування запасів і витрат (ряд.3 + ряд.4)	-2 504 183	-2 978 623	18,95	-3 554 767	19,34	1 380 700	-138,84	-155,14
6.Короткострокові кредити і позикові кошти (поточні зобов'язання)	7 459 729	7 828 108	4,94	9 514 030	21,54	4 774 018	-49,82	-36,00
7. Загальна величина основних джерел коштів для формування запасів і витрат (ряд.5 + ряд.6)	4 955 546	4 849 485	-2,14	5 959 263	22,88	6 154 718	3,28	24,20
8. Загальна величина запасів і витрат	3 145 265	3 990 219	26,86	7 571 851	89,76	5 513 943	-27,18	75,31
9. Надлишок (+), нестача (-) власних оборотних коштів (ряд.3 – ряд.8)	-5649464	-6 968 85 8	23,35	-11 126 618	59,66	-4 133 243	-62,85	-26,84
10. Надлишок (+), нестача (-) власних оборотних і довгострокових коштів для формування запасів і витрат (ряд.5 – ряд.8)	-5 649 448	-6 968 842	23,35	-11 126 618	59,66	-4 133 243	-62,85	-26,84
11. Надлишок (+), нестача (-) загальної величини основних джерел коштів для формування запасів і витрат (ряд.7 – ряд.8)	1 810 281	859 266	-52,53	-1 612 588	-287,67	640 775	-139,74	-64,60
12. Тривимірний показник фінансової стійкості	(0,0,1)	(0,0,1)		(0,0,0)		(0,0,1)		

Додаток Г

Витяг з облікової політики ДК «Укртрансгаз» НАК «Нафтогаз
України»

(положення, які пропонуються щодо внесків підприємств згідно з договорами добровільного пенсійного забезпечення працівників)

1. Види недержавного пенсійного забезпечення, застосовувані на
підприємстві

На підприємстві застосовується 2 види недержавного пенсійного забезпечення:

- Довгострокове недержавне пенсійне забезпечення (оподатковуване);
- Довгострокове недержавне пенсійне забезпечення (неоподатковуване).

2. Порядок документообігу внесків підприємств згідно з договорами добровільного пенсійного страхування працівників

Розміри пенсійних внесків встановлюються залежно від умов віку особи, її заробітної плати, відсоткової ставки за державними довгостроковими облігаціями.

Підставою для здійснення та відображення в обліку таких витрат є:

- договір ДК "Укртрансгаз" із корпоративним недержавним пенсійним фондом (копія);
- договір фізичної особи із корпоративним недержавним пенсійним фондом (копія);
- заява фізичної особи про утримання внесків до корпоративного недержавного пенсійного фонду із заробітної плати;
- щомісячне повідомлення корпоративного недержавного пенсійного фонду із зазначенням № програми, суми внесків, виду пенсійного страхування;

– розрахунок до щомісячного повідомлення корпоративного недержавного пенсійного фонду.

Списки (реєстри) перерахованих страхових внесків по застрахованих особах передаються бухгалтеру з розрахунків заробітної плати на протязі дня для своєчасного відображення в обліку (нарахування за особовими рахунками працівників).

3. Оподаткування внесків підприємств згідно з договорами добровільного пенсійного страхування працівників

3.1 Оподаткування внесків на НПЗ податком на прибуток

Відповідно до п.5.6.2 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств», якщо платник податку відповідно до договору довгострокового страхування життя або будь-якого виду недержавного пенсійного забезпечення платник цього податку сплачує за власний рахунок добровільні внески на страхування (недержавне пенсійне забезпечення) найманої ним фізичної особи, то такий платник податку має право віднести до складу валових витрат кожного звітного податкового періоду (наростаючим підсумком) суму таких внесків, яка сукупно не перевищує 15 відсотків від заробітної плати, нарахованої такій найманій особі протягом податкового року, на який припадають такі податкові періоди.

3.2 Оподаткування внесків на НПЗ податком на доходи фізичних осіб

Відповідно до п. 4.2.4 Закону України № 889 «Про податок з доходів фізичних осіб» не включається до оподаткованого доходу платника податку сума страхових внесків (страхових премій) за договором добровільного страхування, сплачена працедавцем – резидентом за свій рахунок за договорами довгострокового страхування життя, якщо така сума у розрахунку на такого платника податку не перевищує 15 % нарахованої таким працедавцем суми заробітної плати платника податку протягом кожного звітного податкового місяця, у якому сплачується такий страховий внесок (премія), але при цьому не вище суми місячного прожиткового мінімуму для працездатної особи, діючого на 1 січня звітного податкового

року, помноженої на 1,4 та округленої до найближчих 10 гривень у розрахунку за такий місяць за сукупністю всіх таких внесків.

3.3 Нарахування та відрахування до фондів соціального страхування на внески до системи НПЗ

Внески підприємств згідно з договорами добровільного пенсійного страхування працівників не включається до бази нарахувань та утримань для відповідних соціальних внесків, тому що відповідно до п.3.5. Інструкції Держкомстату «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 року №5 не належить до фонду оплати праці.