

УДК 368.914: 657

Т. С. Яровенко, Т. В. Хрущова

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна

ОСОБЛИВОСТІ СТВОРЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ФОНДУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Розглянуто сутність системи недержавного пенсійного забезпечення та особливості створення недержавного пенсійного фонду на підприємствах; розроблено методологію обліку внесків працівників на додаткове пенсійне забезпечення та відображення їх у звітності; проаналізовано сучасний стан розвитку недержавної пенсійної системи.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, пенсійний фонд, пенсійний внесок.

Рассмотрена сущность системы негосударственного пенсионного обеспечения и особенности создания негосударственного пенсионного фонда на предприятиях; разработана методология учета взносов работников на дополнительное пенсионное обеспечение и отражение их в отчетности; проанализировано состояние развития негосударственной пенсионной системы в современных условиях.

Ключевые слова: негосударственное пенсионное обеспечение, пенсионный фонд, пенсионный взнос.

The article considers the essence of non-state pension provision system and peculiarities of formation of private pension funds within enterprises; the paper provides an elaboration on the methodology for accounting employee contributions to supplementary pension provisions and reflecting them in financial statements; the analysis is performed on the contemporary state of development of the private pension system.

Keywords: non-state pension provision, pension fund, pension contribution.

Головна мета державної політики у сфері пенсійного забезпечення в Україні – створити умови для забезпечення людей гідним доходом у похилому віці відповідно до їхніх особистих внесків. Через це виникає необхідність дослідження недержавного пенсійного забезпечення та його значення для працівників і роботодавців.

У науковому світі питання створення недержавного пенсійного забезпечення розглядає досить широке коло дослідників: А. Бахмач, Е. Лібанова, М. Ріппа, Л. Ткаченко, М. Бабірад, Н. Болотіна, М. Бойко, С. Синчук, М. Боднарук, В. Буряк та інші. У їхніх роботах визначено сутність недержавного пенсійного забезпечення в Україні. Разом з тим у цих роботах недостатньо висвітлені проблеми створення недержавного пенсійного забезпечення України.

Метою у статті є дослідження сутності недержавного пенсійного забезпечення; з'ясування переваг створення недержавних пенсійних фондів на підприємствах та перешкод на цьому шляху; розробка методології відображення в обліку внесків працівників на свої пенсійні рахунки.

Відповідно до мети поставлено такі основні завдання: дослідити сутність і з'ясувати перспективи та проблеми створення недержавного пенсійного фонду на підприємствах; розробити методологію відображення в обліку внесків працівників особисті на пенсійні рахунки.

Нині в Україні налічують 18,7 мільйонів працюючих при кількості пенсіонерів 13,6 мільйонів осіб [1]. Отже, можливості державного Пенсійного фонду України обмежені. За прогнозами фахівців, до 2030 року на тисячу платників

внесків до Пенсійного фонду України припадатиме 1005 пенсіонерів, а через 2 роки кожен працюючий буде утримувати двох пенсіонерів [2].

Таблиця 1

Динаміка кількості пенсіонерів на одного працюючого
(коефіцієнт демографічного навантаження)

На початок року	Значення показника
1997	2,50
2001	1,50
2007	0,33
2016	2,20
2026	1,78

Джерело: [2].

Процес старіння населення та зростання частки осіб пенсійного віку в загальній чисельності посилює соціальне та фінансове навантаження на працююче населення країни, тому у 2004 р. в Україні було прийнято Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [3], яким впроваджено 3-рівневу систему пенсійного забезпечення: солідарну, накопичувальну системи й систему недержавного пенсійного забезпечення.

Недержавне пенсійне забезпечення – це ефективний інструмент, метою якого є забезпечення гідного рівня життя населенню в період пенсійного віку, соціальної захищеності та надання гарантій стабільного доходу шляхом добровільного накопичення грошових коштів на індивідуальних пенсійних рахунках, відкритих на підприємствах-роботодавцях за рахунок пенсійних внесків [4].

Система недержавного пенсійного забезпечення – це складова системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат [5].

Створення пенсійного фонду на підприємствах-роботодавцях означає функціонування нового механізму пенсійного забезпечення, що є суттєвим джерелом підтримки соціальних стандартів та одночасно акумулятором внутрішніх інвестиційних ресурсів для прискореного розвитку національної економіки. Така можливість з'явилася в підприємств із прийняттям Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [5].

У межах цієї системи працівники мають можливість, за бажанням, додатково до заощаджень у загальнообов'язковій системі перераховувати внески до недержавного пенсійного фонду. Робітник перераховує на свій пенсійний рахунок певну частину заробітної плати, а вийшовши на пенсію, окрім обов'язкової державної, отримує і додаткову допомогу (довічно або певний період, залежно від умов укладеного договору). Накопичена сума коштів на рахунку працівника не може бути конфіскована чи анульована підприємством [6].

Джерела сплати пенсійних внесків включають особисті доходи фізичних осіб, що працюють на конкретному підприємстві, внески роботодавця або третьої сторонньої особи (прямим родичем тощо).

Недержавні пенсійні фонди можуть здійснювати такі види пенсійних виплат, як виплати протягом визначено терміну та одноразова або довічні пенсійні виплати.



Рис. 1. Система пенсійного забезпечення в Україні згідно із Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (джерело: [3])

Загальною умовою організації такого фонду є досягнення учасником пенсійного віку, який учасник фонду визначає самостійно згідно з домовленістю учасника та роботодавця. Такий вік може бути меншим або більшим від пенсійного віку, який надає право на пенсію за загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням (але не більше ніж на 10 років, якщо інше не визначено законами) [7].

Крім того, учасник фонду має право отримати всю суму своїх пенсійних накопичень або їх частку за умови настання визначених законом підстав як одноразову пенсійну виплату. Таку виплату учасник може отримати незалежно від власного віку у випадку: медично-підтвердженого критичного стану здоров'я (онкозахворювання, інсульт тощо), настання інвалідності цього учасника або виїзду учасника фонду на постійне проживання за межі України [7].

Розміри пенсій визначають, виходячи з сум пенсійних коштів, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку учасника пенсійного фонду.

Пенсія на визначений термін виплачується періодично (наприклад, щомісячно, щоквартально) протягом певного терміну, що визначається у відповідній заяві.

Спадкоємці учасника фонду отримують його пенсійні накопичення як одноразові пенсійні виплати [7].

Роботодавець має свободу у виборі схеми пенсійного забезпечення, яка б максимально відповідала вимогам та можливостям, а саме: кількість працівників, на користь яких здійснюються внески; індивідуальний для кожного працівника

розмір пенсійних внесків (наприклад, його прив'язка до розміру окладу); періодичність перерахування пенсійних внесків.

Бухгалтерський облік внесків працівників на додаткове пенсійне забезпечення ведеться на рахунок 472 «Додаткове пенсійне забезпечення». До кожного платника відкривається окремий субрахунок, де накопичується сума його внесків.

Добровільні внески на пенсійний рахунок працівника підприємство-роботодавець здійснює за рахунок сум, утримуваних із доходу такого працівника, що в бухгалтерському обліку відображається записом по дебету рахунка 661 «Розрахунки за заробітною платою» в кореспонденції з кредитом рахунка 472 «Додаткове пенсійне забезпечення».

Крім того, підприємство має право за рахунок власних коштів додатково робити внески в пенсійні плани працівників. Ці внески включаються до складу валових витрат підприємства і в бухгалтерському обліку відображаються записом по дебету рахунків 23 «Виробництво», 91 «Загальновиробничі витрати», 92 «Адміністративні витрати», 93 «Витрати на збут» та ін. і кредиту рахунка 472 «Додаткове пенсійне забезпечення» [8].

Суми, внесені підприємством протягом звітного періоду на пенсійні рахунки працівників, не підлягають оподаткуванню прибутковим податком з громадян, проте включаються (з урахуванням нарахованих відсотків) в оподатковуваний дохід такого працівника (або його спадкоємців) у випадку їх виплати.

Суми, внесені третьою особою на особистий рахунок працівника грошовими коштами, відображають записом по дебету рахунку 311 «Поточні рахунки в національній валюті» та по кредиту рахунку 472 «Додаткове пенсійне забезпечення».

Виплата додаткових пенсій робітникам у бухгалтерському обліку відображається по дебету рахунку 472 «Додаткове пенсійне забезпечення» і по кредиту рахунку 664 «Розрахунки за пенсійними виплатами» [9].

Відображення змісту господарських операцій щодо пенсійного забезпечення на рахунках бухгалтерського обліку наведено у табл. 2.

Переваги недержавного пенсійного забезпечення для робітника:

1. Економічний добробут – пенсійні внески обліковуються на персональному рахунку і є власністю робітника, додатковим джерелом доходу після виходу на пенсію;

2. Підкреслення цінності працівника та вагомості його вкладу в результати роботи підприємства.

3. Податкові пільги щодо обкладання доходів фізичних осіб [10]. Відповідно до статті 166 Податкового кодексу України до переліку витрат, дозволених до включення до податкової знижки, відноситься сума витрат платника податку на сплату пенсійних внесків, сплачених платником податку страховику-резиденту, недержавному пенсійному фонду, недержавного пенсійного забезпечення, за пенсійним контрактом із недержавним пенсійним фондом [11].

Аргументами, що стимулюють упродовження НПФ, для роботодавця є:

1. Створення позитивного іміджу соціально орієнтованої компанії, що надає соціальне забезпечення своїм працівникам у довготривалій перспективі.

2. Створення додаткового мотиваційного механізму за рахунок матеріального стимулювання (у вигляді додаткових пенсійних виплат).

3. Створення додаткового інструменту кадрової політики – закріплення найбільш цінних працівників та стимулювання підвищення продуктивності праці персоналу в цілому шляхом збільшення соціального захисту пенсійними внесками.

4. Створення повноцінного компенсаційного пакету, що включає недержавне пенсійне забезпечення.

5. Можливість додаткового соціального захисту працівника при інвалідності або тяжкому захворюванні, а у випадку смерті – додаткові виплати його спадкоємцям.

6. Поліпшення психологічного клімату в колективі.

Таблиця 2

**Кореспонденція рахунків бухгалтерського обліку
щодо недержавного пенсійного забезпечення**

№ з/п	Зміст господарської операції	ДТ	КТ	Первинний документ	Час настання
1	Здійснено відрахування на додаткове пенсійне забезпечення за рахунок заробітної плати працівника	661	472. субрахунок робітника	Розрахунково-платіжна відомість, особовий рахунок працівника	У момент нарахування заробітної плати працівнику
2	Здійснено відрахування на додаткове пенсійне забезпечення за рахунок коштів підприємства-роботодавця	23, 91, 92, 93, 94	472. субрахунок робітника	Розрахунково-платіжна відомість, особовий рахунок працівника	У момент нарахування заробітної плати працівникам
3	Здійснено відрахування на додаткове пенсійне забезпечення за рахунок коштів третьої особи	311	472. субрахунок робітника	Особовий рахунок працівника	Періодичність, обумовлена договором
4	Нарахована сума додаткової пенсії за рахунок зменшення раніше нарахованого пенсійного забезпечення	472. субрахунок працівника	664	Платіжна відомість, особовий рахунок працівника	Щомісячно з моменту досягнення працівником пенсійного віку
5	Перераховано кошти, призначені для виплати пенсій	664	311	Розрахунковий листок, бухгалтерська довідка	Щомісячно з моменту досягнення працівником пенсійного віку

Система НПФ може частково замінити елементи системи преміювання, наприклад, коли розмір премії є несуттєвим і її виплата не матиме мотиваційного ефекту. Накопичення таких преміальних виплат у вигляді внесків на окремих рахунках працівників буде стимулювати роботу персоналу.

Але, незважаючи на зазначені переваги, існують певні перешкоди на шляху ефективного розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення, зокрема:

1. Недостатній рівень інформаційної підтримки в сфері пропаганди НПЗ.

2. Недосконалість нормативно-правової бази з питань НПЗ, що потребує опрацювання та удосконалення.

3. Невирішені питання стосовно оподаткування та надання податкових пільг у системі недержавного пенсійного забезпечення.

4. Низький рівень довіри населення до нового механізму пенсійного забезпечення [12].

Висновки. Таким чином, створення пенсійного фонду на підприємствах забезпечить працівників додатковими пенсіями, адже коли учасник фонду досягне пенсійного віку, він матиме можливість збільшити свої доходи за рахунок власних пенсійних накопичень. Усунення перешкод надасть можливість застосувати НПФ як один із найбільш ефективних механізмів пенсійного забезпечення. Створення пенсійних фондів на підприємствах сприятиме розвитку системи соціального захисту населення та підвищить рівень його життя.

Бібліографічні посилання

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
2. **Бахмач А.** Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні / А. Бахмач // Вісник пенсійного фонду України. – 2008. – № 3. – С. 12–13.
3. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс] / Верховна рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 49–51. – Режим доступу : <http://www.zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
4. **Лібанова Е.** Чи потрібна Україні пенсійна реформа? Спроба неполітизованого аналізу / Е. Лібанова // Дзеркало тижня. – 2001. – № 34. – С. 10–11.
5. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс] / Верховна рада України // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47–58. – Режим доступу : <http://www.zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>
6. **Ріппа М.** Становлення системи пенсійного забезпечення України: нормативний і соціально-демографічний аспекти / М. Ріппа // Світ фінансів. – 2009. – № 1. – С. 44–55.
7. **Ковальова Н. М.** Що таке недержавний пенсійний фонд та як він працює [Електронний ресурс] / Н. М. Ковальова. – Режим доступу : http://www.npeu.com.ua/more.php?id=A79_0_1_0_M
8. **Грабова Н.** Облік основних господарських операцій в бухгалтерських проводках / Н. Грабова. – К. : АСК, 2002. – 416 с.
9. **Огійчук М.** Фінансовий та управлінський облік за національними стандартами : підруч. / М. Ф. Огійчук, В. Я. Плаксієнко, М. І. Беленкова. – К. : Алерта, 2011. – 1042 с.
10. **Ткаченко Л.** Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні / Л. Ткаченко // Економіка України. – 2007. – № 11. – С. 89–95.
11. Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 р. № 2755 – VI (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>
12. **Бабірад М.** Оцінка стану недержавного пенсійного забезпечення в Україні та перспективи його розвитку / М. Бабірад // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – № 18.9. – С. 174–180.

Надійшла до редколегії 10.04.2014