

Оценка пенсионных обязательств предприятия: особенности подхода по стандартам US GAAP и практические аспекты.

Ранее мы уже познакомили читателей с понятием пенсионных обязательств предприятий, имеющих систему негосударственного пенсионного обеспечения, и указали на основные отличия процедуры их оценивания от актуарного оценивания обязательств НПФ. Необходимость изучения структуры и объемов пенсионных обязательств для работодателя очевидна, т.к. с одной стороны, такая оценка является обязательным элементом международной отчетности предприятия, с другой – позволяет управлять собственными обязательствами значительно более эффективно. Мы также коснулись основных положений US GAAP (принципов бухгалтерского учета, принятых в США), определяющих порядок расчета и отражения в отчетности соответствующих показателей. Теперь же мы подробно остановимся на подходе US GAAP к этой оценке и более детально разберем основные принципы, используемые при расчете обязательств.

Вообще западные стандарты бухучета, несмотря на некоторую идентичность итоговой формы представления информации, имеют некоторые очень существенные, можно даже сказать, идеологические отличия от российских. Для лучшего понимания механики учета необходимо сначала рассмотреть основные принципы, на которых базируются US GAAP. Прежде всего, предприятие, подвергающееся оценке, должно рассматриваться как **непрерывно действующее**, т.е. при отсутствии каких-либо определенных свидетельств об обратном период его дальнейшей работы должен быть неограничен. Другой основополагающий принцип – **соотносимость расходов и доходов**. Иными словами, все расходы, сопутствующие доходам периода, должны признаваться как расходы этого же периода. В данном случае, применительно к пенсиям, речь идет о том, что расходы на пенсионное, как, впрочем, и на любое другое социальное обеспечение работника, должны соответствовать тому периоду, в котором этот работник приносит доход предприятию, т.е. периоду его службы.

Кроме того, существует ряд критериев для информации, отражаемой в отчетности. Во-первых, она должна быть **уместной**, а именно способствовать принятию инвестиционных решений. Во-вторых,

информация, и как результат оценки, и как исходный материал, разумеется, должна быть **надежной**. И, в-третьих, форма представления этой информации должна позволять ее пользователям делать обоснованные **сравнения** между компаниями, представляющими отчетность.

Что же касается отдельных бухгалтерских принципов, которые нередко позволяют выбирать тот или иной подход к оценке, то здесь важна **последовательность** в выборе, т.е. использование единого подхода на протяжении всей оценки. Кроме того, существует т.н. правило **материальности**, которое гласит, что нет необходимости применять специальные бухгалтерские принципы, если их эффект незначителен (нематериален). И, наконец, общее свойство применяемых для оценки методов – определенный **консерватизм**, поскольку все расходы разрешается признавать лишь тогда, когда о них становится доподлинно известно. Это, в частности, ведет к тому, что аудитор, имеющий предположение о том, что у предприятия могут в дальнейшем возникнуть пенсионные обязательства, но не видящий возможности оценить их объем, не должен показывать их вовсе, ограничившись пояснением о том, что возникновение таких обязательств возможно.

Но основная характеристика, отличающая US GAAP, как, впрочем, и другие западные стандарты финансовой отчетности, от применявшихся до сегодняшнего дня в России – использование **метода начисления** (accruals method), а не метода оплаты. Данный метод является ключевым в понимании того, каким образом обязательства, подобные пенсионным, отражаются в финансовой отчетности работодателя. В основе метода начисления лежит правило, согласно которому все доходы и расходы должны признаваться по мере их фактического возникновения, то есть, возможно, задолго до их реальной оплаты. Иными словами, будет крайне неверно признавать обязательства по выплате пенсий лишь в момент увольнения работника. Как мы уже упоминали ранее, говоря о принципе соотносимости расходов доходам по периоду, любые расходы по пенсионному обеспечению работника должны относиться непосредственно на период его службы, ибо именно в это время работник вносит свою лепту в деятельность предприятия, принося тем самым ему доход. Только такой подход позволит работодателю **управлять** своими пенсионными обязательствами уже по мере их возникновения, иначе же, к моменту выхода работника на пенсию управлять будет поздно, надо будет расплачиваться. В отличие от государственной пенсионной системы, которая, по сути, не признает расходов на пенсионное обеспечение граждан до начала выплат, со стороны предприятия было бы ошибочно

поступать таким образом. Ведь в отличие от государства, предприятие не сможет внезапно снизить размер назначенной пенсии, отменить ранее объявленную индексацию, внезапно увеличить налоги или, в конце концов, просто быть в убытке на протяжении десятка лет. Предприятие обязано расплачиваться по своим обязательствам и при этом приносить прибыль.

Упомянутое ранее положение FAS № 87, «Employers' Accounting for Pensions», гласит, что основанием для признания в финансовой отчетности обязательств и текущих расходов по пенсионной программе является либо наличие утвержденного **пенсионного плана**, который может быть представлен как в виде отдельного положения, так и составной частью коллективного договора, либо просто наличие последовательной и ясной **устоявшейся практики** предоставления работникам пенсий. Кроме того, FAS 87 требует использования **единого метода** для возможности проведения сравнений между последовательными отчетными периодами с целью анализа либо сравнений между различными предприятиями с целью принятия инвестиционных решений.

Как мы уже указывали при описании метода начисления, пенсионные расходы возникают, должны признаваться и отражаться в отчетности по мере прохождения работником службы. Собственно, того же требует и FAS 87. Более того, этот стандарт гласит, что обязательство по выплате пенсий должно быть **полностью** начислено (признано) к моменту ухода работника на пенсию (либо просто его увольнения).

Что же происходит, если работодатель **изменяет условия пенсионного плана**? Скажем, повышает размер пенсии относительно оклада. При традиционном российском учете подобное изменение, при условии, что оно не касается тех работников (бывших работников), которым уже назначены негосударственные пенсии, не внесет изменений в текущие обязательства предприятия. Однако при подходе по стандартам US GAAP тот же FAS 87 требует отражения эффекта этих изменений, т.к. они касаются сегодняшних работников. К увеличению обязательств ведет увеличение предполагаемого размера пенсии работника, как, впрочем, и увеличение той ее части, которую он уже заработал. Но в соответствии с общей концепцией US GAAP любые серьезные изменения оценки должны носить мягкий, точнее – планомерный характер. Разумным выходом в данной ситуации является рассрочка эффекта изменений на несколько лет, т.е. постепенное (по частям) признание его в отчетности. Естественно, при этом в пояснительной записке должна быть четко указана общая сумма вновь появившихся обязательств и период ее амортизации.

Здесь мы сталкиваемся с еще одной проблемой: что принимать за период амортизации? В предыдущей статье мы упоминали об обширном наборе статистических данных, которым необходимо обладать для оценивания обязательств. В их числе были также показатели текучести кадров и средняя продолжительность стажа работы на данном предприятии. Эти данные используются для получения т.н. **среднего ожидаемого оставшегося срока службы сотрудника**. Именно эта величина и будет справедливым определением срока амортизации всех изменений обязательств, поскольку, как мы упоминали ранее, эти изменения касаются действующих работников, а все обязательства перед ними должны быть признаны предприятием полностью к моменту увольнения сотрудника. Аналогичный принцип амортизации используется и при проведении первого актуарного оценивания, т.е. при начальном признании обязательств.

Изменения в оценке могут происходить так же и по другим причинам, например, в результате применения новых актуарных предположений (статистических данных, ставок дисконтирования, норм доходности). Подобные изменения будут называться актуарными прибылями либо убытками, и их отражение может быть как планомерным, так и единовременным. Кроме того, когда речь идет об актуарных прибылях или убытках, применимо правило «коридора» (10% от объема обязательств), изменения в пределах которого не подлежат долгосрочной амортизации. Здесь же, возвращаясь к основным принципам US GAAP, нужно напомнить о необходимости последовательного применения выбранного метода из года в год.

Теперь обратимся к тому, каким образом полученные результаты оценивания включаются в итоговую финансовую отчетность, и на какие разделы отчетности они оказывают влияние. В первую очередь нас, конечно же, интересует годовой бухгалтерский баланс. Специально для отражения в балансе рассчитывается показатель «Начисленное пенсионное обязательство». Он представляет собой кумулятивную, то есть рассчитываемую нарастающим итогом из года в год, разницу между «Чистыми периодическими затратами на пенсии» и размером средств, выделенных на финансирование пенсионной системы в отчетном году. Таким образом, «Начисленное пенсионное обязательство» показывает ту сумму, на которую в отчетном году вырос «пенсионный долг» работодателя. В балансе, составленном по стандартам US GAAP, эта цифра будет включена в раздел долгосрочной кредиторской задолженности.

Что же касается отчета о прибылях и убытках, то здесь среди затрат на персонал найдет место сумма «Чистых периодических затрат», уже без вычета финансирования. Напомним, что именно этот показатель включает в себя ежегодную амортизацию обязательств, изменений обязательств и актуарных прибылей или убытков, и является своего рода сосредоточием всех результатов оценивания.

Наконец, в примечаниях к финансовой отчетности в обязательном порядке указывается состояние фондирования пенсионного плана предприятия (funded status), позволяющее выделить еще неотраженные пенсионные расходы. Там же раскрываются компоненты «Чистых периодических затрат на пенсии», включающие элемент вознаграждения за труд, финансовый элемент и инвестиционный доход.

Таким образом, рассмотрев основные подходы US GAAP и, в частности, стандарта FAS 87, к актуарной оценке, мы видим, что описанные методы весьма непривычны для российской бухгалтерской практики. Точно так же непривычны они и для принятого в стране понимания пенсионных обязательств. Во многом это объясняется лежащим в основе этих подходов методом начисления, в остальном – западными традициями учета, на наш взгляд, более «демократичными». Но в то же время сейчас в России, как и во всем мире, уже наблюдаются тенденции перехода к методу начисления, как к единственному используемому в финансовой отчетности в ближайшем будущем. Особая же важность оценки, полученной таким образом, так сказать, «в режиме реального времени», на наш взгляд, заключается в возможности наиболее эффективно управлять пенсионной системой предприятия. Ибо невозможно управлять поездом, который уже ушел.