

Счетоводен стандарт (СС) 19 - Доходи на персонала

Приложение към ПМС № 46 от 21.03.2005 г. - ДВ, бр. 30 от 7.04.2005 г.,
в сила от 1.01.2005 г.

Цел

СС 19 определя начина за счетоводното отчитане и оповестяване на разходите, които предприятието понася във връзка с осигуряването на доходина персонала.

Обхват

1.1. Този стандарт се прилага от предприятията при счетоводното отчитане на разходи, които представляват доходи на персонала, включително тези, които са обезпечени съгласно:

- а) формални програми или други официални споразумения между предприятието и персонала (отделни лица, група лица или техни представители);
- б) нормативни изисквания или браншови (отраслови) спогодби, съгласно които предприятията са задължени да внасят суми за изпълнението на конкретни програми за доходи на персонала;
- в) промяна на установения ред, при която предприятието няма друга алтернатива, освен да изплати съответните доходи на персонала.

1.2. Доходите на персонала включват:

- а) краткосрочни доходи;
 - б) доходи след напускане;
 - в) други дългосрочни доходи;
 - г) доходи при напускане;
 - д) доходи под формата на компенсации с акции или дялове от собствения капитал.
- Стандартът изисква предприятието да признава:

- а) задължение (пасив) към персонала, когато той е работил (прослужил е трудов стаж) в замяна на доходи, които са платими в бъдеще;
- б) разход за доход на персонала, когато предприятието консумира икономическа изгода, възникнала вследствие на изработеното от персонала срещу доходи за него.

Определения

2. За целите на този стандарт се използват определения със следното значение: Персонал - лицата, които работят (прослужват трудов или служебен стаж) в предприятието. За целите на стандарта в тази категория се включват и лицата, работещи по договори за управление и по други договори. Доходи на персонала - форми на възнаграждения, предоставени от предприятието на персонала в замяна на положения от него труд. Краткосрочни доходи - онези доходи на персонала, които стават напълно изискуеми в рамките на 12 месеца след края на периода, в който персоналът е положил труд за тях. В тези доходи не се включват доходи при напускане и компенсациите (доходите) под формата на акции или дялове от собствения капитал. Доходи при напускане (прекръпяване на трудовото или служебното правоотношение) - онези доходи на персонала, които са платими като резултат от решението на: - предприятието да прекрати трудовото или служебното правоотношение на заетия персонал преди изтичането на срока за пенсионирането им, или на - персонала за доброволно напускане в замяна на тези доходи. Компенсации (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал - онези доходи на персонала, които са: - предоставени под формата на финансови инструменти, носещи дивиденди (или други доходи) и емитирани от предприятието (или от компанията майка), или - суми, чийто размер зависи от бъдещата цена на финансовите инструменти, носещи дивиденди (или други доходи) и емитирани от предприятието (или от компанията майка). Други дългосрочни доходи - онези доходи на персонала, които са платими 12 или повече месеца от края на периода, през който заетите са положили съответния трудов или служебен стаж. В тези доходи не се включват доходи след прекрпяване на трудовото или служебното правоотношение, доходи при напускане и компенсации под формата на акции или дялове от собствения капитал, които не са изцяло платими в рамките на 12 месеца след края на периода, в който персоналът е положил труда за

тях. Доходи след напускане (прекръпяване на трудовото или служебното правоотношение) – онези доходи на персонала, които са платими след приключване на трудовото или служебното правоотношение. В тези доходи не се включват доходи при напускане и компенсациите (доходите) под формата на акции или дялове от собствения капитал. Установени (регламентирани) доходи – онези доходи на персонала, които не са условни при бъдещо наемане на персонал. Компенсируеми отпуски – обезщетения, предоставени на персонала използван платен годишен отпуск, платен отпуск по болест и неработоспособност, по майчинство или бащинство, за участие като съдебен заседател, запас и др. Според периода на получаване те са:

а) краткосрочни – обезщетенията се очаква да възникнат в рамките на 12 месеца след края на периода, през който заетите са положили свързания с този отпускни труд;

б) дългосрочни – обезщетенията се очаква да възникнат 12 месеца след края на периода, през който заетите са положили свързания с тези отпускни труд. Според начина на определяне на размера им те са:

а) натрупващи се – могат да бъдат използвани в бъдещи периоди, ако правото на такива отпуски за текущия период не е използвано изцяло; те могат да бъдат:

- с установени права – при напускане персоналот има право на възнаграждение за неизползваната част от отпуска;
- без установени права – при напускане персоналот няма право на възнаграждение за неизползваната част от отпуска;

б) ненадрупващи се – възнаграждението за тях се определя, когато възникнат. Настояща стойност на задължението за изплащане на определени доходи – настоящата стойност на очакваните бъдещи плащания, необходими за уреждане на задължението, произтичащо от трудовия или служебния стаж на персонала в текущия и за минали периоди. От тази стойност не се приспадат каквито и да са активи по програмата. Кредитен метод на прогнозираните единици (метод на начислените доходи, изчислени на базата на трудов или служебен стаж, или метод на доходи или години трудов или служебен стаж) – разглежда всеки период от прослужения стаж като пораждащ допълнителна единица право на доходи и измерва всяка такава единица поотделно, за да определи окончателното задължение. Разходи по текущ трудов или служебен стаж – увеличението на настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи, произтичащо от трудовия или служебния стаж на персонала за текущия период. Разходи по минал трудов или служебен стаж – увеличението на настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи, произтичащо от трудовия или служебния стаж на персонала за минали периоди. Увеличението е вследствие на въвеждането на или промяната в доходите след напускане или вдругите дългосрочни доходи. Разходите по минал трудов или служебен стаж могат да бъдат:

- позитивни – когато доходите бъдат въведени или подобрявани;
- негативни – когато съществуващите доходи бъдат редуцирани.

Разходи за лихви – увеличението на настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи, произтичащо от различните отчетни периоди, в които задължението възниква и в които се урежда. Изчислява се, като се умножи коефициентът на дисконтиране по настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи през целия период, като се вземат предвид всички съществени изменения на задълженията за изплащане на определени доходи. Програми за доходи след прекръпяване на трудовото или служебното правоотношение – формални или неформални спогодби, съгласно които предприятието осигурява доходи на едно или повече лица от персонала след напускането им. Те могат да бъдат:

- програми с определени вноски;
- програми с определени доходи;
- програми на множество работодатели;
- държавни програми;
- програми за компенсации (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал.

Програми с определени вноски – програми, при които предприятието:

- прави фиксирани вноски във фонд (отделно юридическо лице);
- няма правно или тълкувателно задължение да прави допълнителни вноски, в случай че фондът не притежава достатъчно активи за изплащането на всички доходи на персонала, свързани с трудовия или служебния стаж в текущия и в предходни периоди.

Програми с определени доходи – всички други програми, различни от програмите с определени вноски, при които стойността на задължението се актуализира така, че да не се различава съществено от сумите, подлежащи на изплащане. Програми на множество работодатели – програми, при

които: - активите са внесени от различни предприятия, които не са под общконтрол; - активите се използват за осигуряване доходите на персонала на повече от едно предприятие. Те могат да бъдат програми с определени вноски или с определени доходи. В тази категория не се включват държавните програми. Държавни програми - програми, създадени с нормативен акт, които обхващат всички предприятия (или предприятия от дадена категория) и серъководят от правителството или от друга организация, създадена за тази цел. Тези програми не са обект на контрол и влияние от страна на предприятието, което съставя финансовия отчет. Програми за компенсации (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал - формални или неформални спогодби, според които предприятието осигурява на персонала компенсации (доходи) под формата на акции и дялове от собствения капитал или суми, чийто размер зависи от бъдещата цена на финансовите инструменти, носещи дивиденди (или други доходи). Активи по програмата - онези активи, които са притежавани от фонд, при наличие на следните условия: - фондът съществува като отделна юридическа единица, различна от предприятието на работодателя; - активите на фонда се използват само за уреждане на задълженията за изплащане на доходите на персонала и не са достъпни за кредиторите на предприятието. Те не могат да бъдат върнати на предприятието или могат да бъдат върнати само в случай че оставашите във фонда активи са достатъчни за посрещане на задълженията по програмата или за предприятието съществува правно или тълкувателно задължение да изплаща директно доходи на персонала. Възвръщаемост на активите по програмата - лихви, дивиденди или други приходи, произтичащи от активите по програмата, заедно с реализирани и не реализирани печалби или загуби от тях, намалени с всички разходи по управление на програмата и с всички платими по програмата данъци. Статистически актюерски печалби и загуби включват: - наложените корекции, предизвикани от различията между статистически актюерски предположения за предходни събития и събитията, които реално са сеслучили, и - следствията от промените в статистическите актюерски предположения. Справедлива стойност - сумата, за която един актив може да бъде разменен или едно задължение да бъде уредено между добре осведомени и желаещи страни в пряка сделка помежду им.

Краткосрочни доходи

3.1. Краткосрочните доходи, предоставени на персонала, включват: а) основно възнаграждение за отработено време (заплата, надница); б) възнаграждение над основното възнаграждение, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; в) допълнително възнаграждение за продължителна работа, за работа при тежки или при други специфични условия на труд, за по-висока лична квалификация на лица с научна степен или за звание и за работа при специален режим, ношен и извънреден труд и вътрешно заместване; г) други специфични допълнителни възнаграждения, уговорени в колективния или с индивидуалния трудов договор; д) възнаграждения, изплатени за престой и за работа през официални празници; е) социални осигуровки и надбавки, включително за платен отпуск по болест, майчинство и др.; ж) разпределение на финансовия резултат (печалбата) или премии; з) платен годишен отпуск и други компенсируеми отпуски; и) непарични възнаграждения (медицинско обслужване, жилищно настаняване и др. на заетия персонал). 3.2. Когато лице от персонала е положило труд в дадено предприятие в рамките на един отчетен период, предприятието следва да признае недисконтираната сума на краткосрочните доходи на заетите, която се очаква да бъде платена в замяна на положения труд: а) като разход, включително онези доходи на персонала, които съгласно друг счетоводен стандарт се изисква да бъдат включени в отчетната стойност на даден актив; б) като текущо задължение - след приспадане на всички платени вече суми полагащи се удържки. Ако платената сума надвишава недисконтираната сума на доходите, предприятието следва да признае това превишение като актив (авансово платен доход) до степен, до която това авансово плащане ще доведе до: - намаляване на бъдещи плащания, или - възстановяване на пари в брой. 3.3. Полагащите се суми за компенсируеми отпуски на персонала се отчитат като задължение и като разход, свързан с краткосрочните доходи на персонала. 3.3.1. При ненадрупващите се компенсируеми отпуски предприятието

непризнава задължение и разход до момента на отпускане, тъй като трудовият стаж на персонала не увеличава размера на обезщетението. 3.3.2. При натрупваните се компенсирани отпуски възниква задължение, което се признава за разход и в случаите, когато те са без фиксирани права, въпреки вероятността, че заетите могат да напуснат, преди да използват правото си на отпуск. 3.3.3. Предприятието следва да оцени очакваните разходи по натрупваните се компенсирани отпуски като допълнителна сума (задължение и разход), която се очаква да бъде изплатена като резултат от неизползваното право на натрупан отпуск към датата на съставяне на годишния финансов отчет. 3.4. Полаганите се суми от разпределение на печалбата се отчитат като разходи (а не като разпределение на печалбата) и като задължение, когато: а) за предприятието съществува правно или тълкувателно задължение за извършването на такива плащания като резултат от минали събития; б) задължението за изплащане може да бъде надеждно оценено. 3.4.1. Предприятието може да направи надеждни изчисления на правното или на тълкувателното задължение по програмата за разпределение на печалбата или изплащането на премии, когато: а) в програмата се съдържа формула за определяне размера на възнаграждението (части от печалбата или премия); б) размерът на възнаграждението (части от печалбата или премията) се определя, преди годишният финансов отчет да бъде одобрен за публикуване; в) в резултат на миналия опит може ясно да се определи размерът на тълкувателното задължение на предприятието. 3.4.2. Когато съгласно програма за разпределение на печалбата заетите получават дял от печалбата само ако останат на работа в предприятието за точно определен срок, задължението за възнаграждение за разпределение на печалбата се изчислява, като се отрази текущото на персонала през отчетния период. 3.4.3. Когато за предприятието не съществува правно задължение за изплащане на възнаграждение от разпределение на печалбата, но то има практика за изплащането на такива възнаграждения, то следва да ги начислява като задължение и разход, тъй като няма друга алтернатива, освен да ги изплати. 3.4.4. Ако доходът от разпределението на печалбата или изплащането на премии не е изискуем напълно в рамките на 12 месеца от края на периода, в който заетите лица са положили свързания с тях труд, тези плащания се считат за други дълго - срочни доходи на персонала.

Доходи при напускане

(прекръпяване на трудовото или служебното правоотношение) 4.1. Доходите при напускане, предоставени на персонала, включват: а) глобална сума, определена законодателно или чрез договорно или другоспоразумение; б) увеличение на пенсиите или на другите доходи след напускане; в) заплатата до края на определен предизвестен период, ако работникът или служителят не полага по-нататъшен труд, който да осигурява икономически изгоди за предприятието. 4.2. Предприятието признава доходите, начислени при напускане, като задължение и разход, когато се е ангажирало: а) да прекрати трудовото или служебното правоотношение на едно лице или на група лица от персонала преди нормалната дата за пенсиониране; б) да осигури доходи при напускане като резултат от направено предложение за поощряване на доброволното напускане. 4.2.1. Предприятието се е ангажирало с прекръпяване на трудовото или служебното правоотношение тогава, когато разполага с план за прекръпяване и не съществува реална възможност за оттегляне от изпълнението на плана. 4.2.2. Планът включва: а) длъжностите и броя на заетите, чието трудово или служебно правоотношение ще бъде прекратено; б) доходите за всяка длъжност, които следва да бъдат изплатени при напускане на персонала; в) датата и периода, за които планът ще бъде приложен. 4.3. Доходите при напускане не осигуряват на предприятието бъдещи икономически изгоди, поради което се признават за разход в момента на възникването им. 4.4. Когато доходите при напускане станат изискуеми за повече от 12 месеца след датата на счетоводния баланс, те трябва да бъдат дисконтирани чрез коефициент.

Компенсации (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал

5.1. Компенсациите (доходите), предоставени на персонала под формата на акции или дялове от собствения капитал на предприятието, включват: а) дялове и акции, дялови опции и други финансови инструменти, свързани със собствения капитал,

издавани на персонала на по-ниска от справедливата цена, на която тези инструменти биха били издадени на трети лица; б) плащания в брой, чийто размер зависи от бъдещата пазарна цена на акциите на предприятието. 5.2. Оценяването (измерването) на задълженията за изплащане на доход под формата на акции или дялове от собствения капитал на предприятието към 31 декември се извършва: а) по номиналната стойност на дяловете и акциите, дяловите опции и другите финансови инструменти, свързани със собствения капитал, които се предоставят като компенсации на персонала; б) по очакваната стойност на плащанията, които зависят от бъдещата пазарна цена на акциите на предприятието.

Други дългосрочни доходи

6.1. Другите дългосрочни доходи на персонала включват: а) суми за дългосрочни компенсируеми отпуски като допълнителни отпуски за прослужен дългогодишен стаж; б) юбилейни и други възнаграждения за прослужен дългогодишен стаж; в) доходи от разпределение на финансов резултат (премии), платими 12 или повече месеци след края на периода, през който заетите са положили съответния стаж; г) отсрочени обезщетения, платими 12 или повече месеци след края на периода, през който са отработени. 6.2. При измерването (оценяването) на другите дългосрочни доходи следва да се признаят незабавно: а) статистическите актюерски печалби и загуби, и б) всички разходи по миналия стаж. 6.3. Сумата, призната като задължение (пасив) по повод на другите дългосрочни доходи на персонала, следва да бъде сбор от: а) настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи към датата на счетоводния баланс; б) минус справедливата стойност на активите по програмата, посредством които задълженията ще бъдат пряко уредени.

Доходи след напускане

(прекръпяване на трудовото или служебното правоотношение) 7. Доходите, предоставени на персонала след напускане (прекръпяване на трудовото или служебното правоотношение), включват: а) пенсии; б) медицинско обслужване; в) други доходи. Разграничаване (класифициране) на програмите 8. Предприятията следва да класифицират програмите за доходи, изплатени на персонала след напускане, според икономическата им същност (вноските) като: 8.1. Програми с определени вноски, при които: а) правното или тълкувателното задължение на предприятието е ограничено до размера, който е уговорен да се внася във фонда; б) статистическият актюерски риск (доходите ще бъдат по-малко от очакваните) и инвестиционният риск (инвестираните активи няма да бъдат достатъчни за покриване на предвидените доходи) са за сметка на персонала, или 8.2. Програми с определени доходи, при които: а) предприятието е задължено да осигури уговорените доходи на настоящия или бившия персонал; б) статистическият актюерски риск (доходите ще костват повече от очакваното) и инвестиционният риск са за сметка на предприятието.

Програми на множество работодатели

9.1. Програма на множество работодатели за доходи, изплащани на персонала след напускане. Предприятието следва да класифицира програмата на множество работодатели за доходи, изплащани на персонала след напускане, според условията като програма: а) с определени вноски, или б) с определени доходи. 9.2. Когато една програма на множество работодатели е класифицирана като програма с определени доходи, предприятието трябва да отчита своя съразмерен дял от: а) задължението за изплащане на определени доходи; б) активите по програмата; в) разноските, свързани с програмата. 9.3. Когато: а) предприятието не разполага с достатъчна информация (или няма достъп до такава информация) за осчетоводяването на програмата с определени доходи като такава, или б) програмата на множество работодатели излага на статистически и инвестиционни рискове участващите предприятия поради това, че липсва последователна и надеждна база за разпределяне на задължението, активите и разходите между отделните предприятия, участващи в програмата, следва: (а) да осчетоводи доходите по програмата като програма с определени вноски; (б) да оповести: - факта, че програмата е програма с определени доходи; -

причината, поради която не се разполага с достатъчна информация, зада се осчетоводи програмата като програма с определени доходи; - излишъка или дефицита по програмата, ако той ще се отрази на размерана бъдещите вноски, както и базата за неговото определяне.

Държавни програми за доходи

10. Държавни програми за доходи, изплащани на персонала след напускане. Предприятието следва: а) да класифицира държавните програми за доходи, изплащани на персонала след напускане, в зависимост от задължението на предприятието по програмата като: - програми с определени вноски, или - програми с определени доходи; б) да осчетоводи задълженията си по държавните програми за доходи, изплащани на персонала след напускане, по начина, посочен за програмите на множество работодатели за осигуряване на доходи на персонала след напускане.

Застрахователни програми

11.1. Застрахователни програми за доходи, изплащани на персонала след напускане. Предприятието следва да класифицира застрахователните програми за доходи, изплащани на персонала след напускане, в зависимост от задължението на предприятието по програмата като: а) програми с определени вноски, или б) програми с определени доходи. 11.2. Когато предприятието плаща застрахователни премии (вноски за финансирането на програма за доходи на персонала след напускане), следва да я третира като: а) програма с определени доходи, когато има правно или тълкувателно задължение: - да плаща доходи на персонала директно, когато те станат изискуеми, или - да плаща допълнителни вноски, ако застрахователят (осигурителят) не изплаща всички бъдещи доходи на персонала, свързани с прослужения стаж; б) програма с определени вноски, когато застрахователната (осигурителната) полица е на името на участник или участници и предприятието няма правно или тълкувателно задължение да покрива загуби позастрахователния (осигурителния) договор, вноските се третират като разход и като задължение. 11.3. Когато предприятието финансира задължение за изплащане на доходина на персонала след напускане посредством застрахователна (осигурителна) полица и се ангажира с правно или тълкувателно задължение, плащането на вноските не се равнява на споразумение за определени вноски и предприятието признава своето: а) право по застрахователната (осигурителната) полица като актив (ако полицата се владее от самото предприятие) или като актив по програмата (ако правата по програмата съгласно полицата отговарят на дефиницията за актив по програмата); б) задължение към персонала.

Определяне на доходите

12.1. При програмите с определени вноски за осигуряване доходи на персонала след напускане вноските се определят според изискванията на програмата. 12.2. При програми с определени доходи за осигуряване доходи на персонала след напускане предприятията следва да приложат следните изисквания при определяне размерите на дохода: а) да използват статистически актюерски методи за изготвяне на надеждна оценка на размера на доходите, които заетите са заработили в замяна на своя трудов стаж през текущия и предходни периоди; б) да дисконтират тези доходи, като използват кредитния метод на прогнозираните единици за определяне на настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи, както и на стойността на текущия стаж; в) да определят справедливата стойност на всички активи по програмата; г) да определят общата сума на статистическите актюерски печалби из загуби, както и сумата им, която следва да бъде призната; д) да определят стойността на миналия трудов стаж, когато програмата се въвежда първоначално или е изменена; е) да определят печалбата или загубата, която е резултат от съкращаване или уреждане на програмата.

Счетоводно отчитане

13.1. Предприятията отчитат правните или договорните си задължения за доходи на персонала след напускане, както следва: - При програми с определени вноски за осигуряване на доходи на персонала след напускане, когато лице от персонала е положило труд (има трудов стаж), предприятието следва да признае платените вноски по програмата: а) като задължение след приспадане на всички платени вноски; ако размерът на платените вноски превишава размера на дължимите вноски за трудов стаж

преди датата на счетоводния баланс, предприятието следва да признае това превишение като актив (авансово изплатен разход) дотолкова, доколкото това авансово плащане ще доведе до намаление на бъдещи плащания или довъзстановяване на пари в брой; б) като разход, включително когато съгласно друг счетоводен стандарт се изисква вноските да се включат в отчетната стойност на даден актив. - При програми с определени доходи за осигуряване доходи на персонала след напускане, когато лице от персонала е положило труд (има трудов стаж), предприятието следва да признае: а) начислените вноски като задължение, след приспадане на всички вече платени вноски, и като разход, включително когато съгласно друг счетоводен стандарт се изисква вноските да се включат в стойността на даден актив; б) активите по програмата - като съучастия или дългосрочни вземания; в) разходите, свързани с програмата - като текущи разходи.

13.2. Когато вноските по програма с определени вноски за осигуряване доходи на персонала след напускане не са изискуеми в рамките на 12 месеца след края на отчетния период, за който лице от персонала е положило свързания с тях труд, тези вноски се отчитат като дългосрочни задължения. 13.3. Предприятията отчитат тълкувателните си задължения като задължения и като разход за доходи на персонала, възникнали вследствие на неформалните обичаи (практика), когато нямат друга алтернатива, освен да изплатят доходите на персонала. Представяне на задължението за осигуряване на определени доходи на персонала във финансовия отчет

14.1. Към датата на финансовия отчет сумата на задължението за осигуряване доходи на персонала се определя от: а) настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи към датата на счетоводния баланс; б) плюс всички статистически актюерски печалби (намалени с всички статистически актюерски загуби), които още не са признати; в) минус: - всички разходи за минал стаж, които още не са признати; - справедливата стойност на активите по програмата, от които задълженията ще бъдат уредени директно. 14.2. Настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи се определя от брутното задължение преди приспадане на справедливата стойност на всички активи по програмата. 14.3. Когато сумата на задължението за изплащане на определени доходи към датата на счетоводния баланс е отрицателна величина (актив), предприятието следва да го оцени към по-малкото от: а) сумата, определена съгласно т. 14.1; б) нетния сбор на: - всички непризнати статистически актюерски загуби и разходи за минал стаж; - настоящата стойност на всички икономически изгоди (определена с коефициента за дисконтиране), налични под формата на рефинансиране на програмата, или намаления в бъдещите вноски по програмата. 14.4. При оценяване на задължението за изплащане на определени доходи предприятието следва да признае част от своите статистически актюерски печалби и загуби като приход или разход, ако нетните натрупани непризнати статистически актюерски печалби и загуби в края на предходния отчетен период са превишавали по-голямото от: а) 10 на сто от настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи (преди приспадане на активите по програмата); б) 10 на сто от справедливата стойност на който и да е актив по програмата към тази дата. Тези ограничения (десетпроцентов коридор) следва да бъдат изчислени и приложени поотделно за всяка програма с определени доходи. 14.5. Частта от статистическите актюерски печалби и загуби, която следва да се признае за всяка програма с определени доходи, е превишението, определено съгласно т. 14.3, разделено на средноочаквания оставаш стаж на персонала, който участва в програмата. 14.6. Предприятието може да възприеме метод на ускорено признаване на статистическите актюерски печалби и загуби, при положение че същият метод се използва както за печалбите, така и за загубите и се прилага последователно за всички периоди. 14.7. При оценяване на задължението за разходи за минал стаж във връзка с програма с определени доходи предприятието следва да признава стойността на миналия стаж като разход по линейния способ за среден срок. 14.8. Средният срок се установява, като се има предвид стажът на персонала към датата на увеличението на пенсията от датата на въвеждането на програмата. 14.9. Когато задължението за изплащане на определени доходи по програмата с определени доходи е установено след въвеждане или промяна в програмата, предприятието следва да признае веднага разхода по минал стаж.

14.10. Промяната в програмата включва разплащанията за стаж на заетите през текущия период, докато доходите, за който период се отнасят, бъдат установени. Така разходите по миналия стаж ще се признават през този период, независимо че се отнасят за стаж на персонала през предходни периоди.

14.11. Разходите по минал стаж се отразяват като изменение задължението. 14.12. Разходите по минал стаж не включват: а) ефекта от разликата между фактическото и предварително допуснатото увеличение на заплатите върху задължението да се изплащат доходи за стаж през предходни периоди; б) отклонения под или над оценката на увеличението на пенсиите, което е по преценка на предприятието, когато има тълкувателно задължение за начисляване на такива увеличения; в) оценките на повишението на доходите в резултат на статистическите актюерски печалби и загуби, признати във финансовите отчети; г) ефекта от корекциите в програмата, които намаляват доходите за бъдещ стаж.

14.13. Предприятието създава амортизационен план за разходите по минал стаж, когато те се въвеждат или се променят. 14.14. Когато предприятието намалява някои доходи на персонала, платими съгласно съществуващата програма с определени доходи, и в същото време увеличава други доходи, платими съгласно програмата за същия персонал, предприятието третира изменението като нетна промяна (увеличение или намаление).

14.15. Справедливата стойност на активите по програмата, от които задълженията ще бъдат уредени директно, се определя по пазарна цена. Когато няма налице пазарна цена, справедливата стойност на активите по програмата се оценява, като очакваните парични потоци се дисконтират с коефициент на дисконтиране. Коефициентът на дисконтиране отразява риска, свързан с активите по програмата, и падежа или предполагаемата дата на прехвърлянето на тези активи.

14.16. Активите по програмата не включват неплатените вноски, които предприятието дължи на фонда, както и всички други непрехвърляеми финансови инструменти, емитирани от предприятието и оставени във владение на фонда.

14.17. Когато активите по програмата включват застрахователни полици, които отговарят на размера и на предвиждания момент на изплащане на доходи, платими съгласно програмата, правата по тези полици се оценяват на същата сума като сумата на свързаните с тях задължения.

Представяне на разходите за вноски по програмите с определени доходи в отчета за приходите и разходите

15. Предприятието следва да признае като разход (приход) следните суми, включително когато съгласно друг счетоводен стандарт те се включват в отчетната стойност на определени активи: а) разходи по текущия стаж; б) разходи за лихви; в) очакваната възвръщаемост от всички активи по програмата; г) статистическите актюерски печалби и загуби в случаите, когато те са признати; д) разходите по минал стаж, когато се изисква те да бъдат признати; е) последствията от всякакви съкращения или уреждания.

Оценка на настоящата стойност на задълженията за изплащане на определени доходи и разходи по текущия стаж

16. За да се определи настоящата стойност на задължението за изплащане на доходи на персонала след напускане, както и на свързания с тях текущ стаж, е необходимо: а) да се приложи статистически актюерски метод за оценка; б) да се присвоят (определят) доходите по периодите на стажа; в) да се направят статистически актюерски предположения.

Статистически актюерски метод за оценка

17.1. При определяне на настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи и на свързания с тях текущ стаж и разходите за минал стаж предприятията следва да приложат кредитния метод на прогнозираните единици.

17.2. При кредитния метод на прогнозираните единици (метод на начислените доходи или метод на доходи или години прослужен стаж) всеки период от стажа следва да се разглежда като пораждащ допълнителна единица право на доходи. Всяка единица се измерва поотделно, за да се определи окончателното задължение. 17.3.

Предприятието следва да дисконтира целия размер на задължението за изплащане на доходи след напускане, дори ако тази част е изискуема в рамките на 12 месеца.

Определяне на доходите по периодите от стажа

18.1. При определяне на настоящата стойност на задължението за изплащане на определени доходи и свързаните с него разходи по текущ стаж изразходите по минал стаж (където е приложимо) предприятието следва да определи доходите по периоди на стажа по формулата за доходите, предвидена в програмата. 18.2. Предприятието определя доходите по линеен метод, когато стажът на персонала в по-късните години ще доведе до съществено по-високо ниво на доходи, отколкото стажът в по-ранните години. Методът се прилага: а) от датата, към която стажът на персонала най-напред води до доходисъгласно програмата; б) до датата, към която бъдещият стаж на персонала няма да води досъществено по-висок размер на бъдещите му доходи съгласно програмата, различен от по-нататъшното повишаване на заплатите. 18.3. Кредитният метод на прогнозираните единици изисква предприятието да определи доход за текущия период и за предходни периоди, т. е. за периодите, през които възниква задължението за осигуряване на доходи след напускане. Това задължение възниква при полагането на труд от персонала възмездно на доходи след напускане, които предприятието очаква да изплати през бъдещи периоди.

Статистически актюерски предположения

19.1. Статистическите актюерски предположения следва да бъдат: а) непредубедени (безпристрастни) - означава, че не са прибързани (необмислени) или консервативни; б) взаимно съвместими - означава, че отразяват икономическите зависимости между факторите инфлация, темп на повишаване на заплатите, възвръщаемост от активите по програмата и коефициент на дисконтиране. 19.2. Статистическите актюерски предположения обхващат: а) демографски предположения относно бъдещите характеристики на настоящия и бившия персонал, които отговарят на изискванията за получаване на доходи. Демографските предположения третираят въпроси, като: - смъртност по време на работа (докато персоналят е на служба) и след това; - темп на текучество на заетите, неработоспособност и преждевременно пенсиониране; - размер на исконите по програмите за медицинско обслужване; б) финансови предположения, които следва да бъдат базирани на пазарните очаквания към датата на счетоводния баланс за периода, през който задълженията трябва да бъдат уредени и да третираят въпроси, като: - коефициент на дисконтиране - отразява стойността на парите във времето съобразно момента на изплащане на доходите; - нивата на бъдещите заплати, доходи и разходи за медицинско обслужване - отразяват предвидено повишаване, като се имат предвид нивото на инфлация, търсенето и предлагането на пазара на труда и други фактори; - очакваната възвръщаемост от активите по програмата - отразява промените в справедливата стойност на активите, притежавани през периода, като резултат от фактическите вноски, направени във фонда, и фактическите доходи, изплатени от фонда; при определяне на очакваната и фактическата възвръщаемост на активите по програмата предприятието приспада очакваните разходи за управление, които не са включени в статистическите актюерски предположения, използвани за оценка на задълженията. 19.3. Коефициентът на дисконтиране и другите финансови предположения се определят в номинално изражение, освен когато оценките в реално изражение (коригирани с инфлацията) са по-надеждни.

Оповестяване

20. Предприятието следва да оповести: 20.1. По програмата за краткосрочни доходи, предоставени на персонала: а) сумата, призната като разход за доходи на персонала; б) неизплатените доходи на персонала към датата на изготвяне на годишния финансов отчет. 20.2. По програмата за доходи, предоставени на персонала при напускане: а) сумата, призната като разход; б) непредвидимостта на разходите при напускане във връзка с непредвидимостта на броя на лицата от персонала, които ще напуснат. 20.3. По програмата за компенсции (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал, предоставени на персонала: а) естеството и условията на програмата за компенсции (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал; б) счетоводната политика за компенсции (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал; в) сумите, признати във финансовия отчет за компенсции (доходи) под формата на

акции или дялове от собствения капитал; г) броя и правата на финансовите инструменти, свързани със собствения капитал на предприятието, които са във владение на програмата за компенсация (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал в началото и в края на периода; д) броя и правата на финансовите инструменти, свързани със собствения капитал на предприятието, и възнаграждението, получено от програмата за компенсация (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал или от персонала; е) упражнените права на дяловите опции, изпълнени по програмата за компенсация - брой, дата на упражняване на правата и цени; ж) броя на дяловите опции, които са загубили сила (погасени) през периода, притежавани от персонала, съгласно програмата за компенсация (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал; з) размера и условията на заемите, предоставени от предприятието или от негово име по програмата за компенсация (доходи) под формата на акции или дялове от собствения капитал.

20.4. По програмата за други дългосрочни доходи, предоставени на персонала - сумата, призната като разход за други дългосрочни доходи.

20.5. По програмата за доходи, предоставени на персонала след напускане: По програмата с определени вноски - сумата, призната като разход за доходи на персонала; По програмата с определени доходи:

1. Счетоводната политика на предприятието за признаване на статистическите актюерски печалби и загуби.
2. Общо описание на типа на програмата.
3. Компенсиране на активите и задълженията, признати в счетоводния отчет, представящи:
 - а) настоящата стойност на задълженията за изплащане на определени доходи, които са изцяло нефинансирани;
 - б) настоящата стойност на задълженията за изплащане на определени доходи (преди приспадане на справедливата стойност на активите по програмата), които са изцяло или отчасти финансирани;
 - в) справедливата стойност на всички активи по програмата към датата на финансовия отчет;
 - г) нетните статистически актюерски печалби или загуби, непризнати във финансовия отчет;
 - д) разходите за минал стаж, все още непризнати във финансовия отчет;
 - е) всяка сума, непризната като актив.
4. Сумите, включени в справедливата стойност на активите по програмата за:
 - а) всяка категория от собствените на предприятието финансови инструменти;
 - б) всяка собственост, използвана от предприятието.
5. Сумите на разходите за:
 - а) минал стаж;
 - б) лихви;
 - в) очаквана възвръщаемост на активите по програмата;
 - г) статистически актюерски печалби и загуби;
 - д) ефекта от всяко съкращаване и уреждане на програмата.
6. Фактичката възвръщаемост на активите по програмата.
7. Основните статистически актюерски предположения, използвани към датата на счетоводния баланс:
 - а) коефициент на дисконтиране;
 - б) очаквана норма на възвръщаемост на активите по програмата за периода, представени в годишния финансов отчет;
 - в) очаквана норма на повишение на заплатите;
 - г) темп на растеж на медицинските разходи;
 - д) всички други съществени статистически актюерски предположения, които са използвани.

20.6. Когато предприятието има повече от една програма за доходи от един вид, оповестяването може да се извърши общо за вида програми от съответния вид.