# STARPTAUTISKIE PUBLISKĀ SEKTORA GRĀMATVEDĪBAS STANDARTI

***IPSAS* 39 *–* DARBINIEKU PABALSTI**



**IPSAS ®**

*International Federation of Accountants*® [Starptautiskā Grāmatvežu federācija]

*529 Fifth Avenue*

*New York, New York 10017, USA*

Šo publikāciju publicējusi Starptautiskā Grāmatvežu federācija (*IFAC®*). Tās uzdevums ir kalpot sabiedrības interesēm un stiprināt grāmatvedības profesiju, atbalstot kvalitatīvu starptautisko standartu izstrādi, veicinot šo standartu pieņemšanu un ieviešanu, veidojot profesionālo grāmatvedības organizāciju spējas un izsakoties par sabiedrību interesējošiem jautājumiem.

Starptautiskos publiskā sektora grāmatvedības standartus, publiskotos projektus, apspriežu dokumentus, ieteicamās prakses vadlīnijas un citas *IPSASB* publikācijas publicē *IFAC*, kam uz to ir autortiesības.

*IPSASB* un *IFAC* neuzņemas atbildību par zaudējumu, kas nodarīts personai, kura rīkojas vai atturas rīkoties, paļaujoties uz šajā publikācijā minēto materiālu, neatkarīgi no tā, vai minētais zaudējums radies nolaidības vai citu iemeslu dēļ.

“Starptautisko publiskā sektora grāmatvedības standartu padome”, “Starptautiskie publiskā sektora grāmatvedības standarti”, “Ieteicamās prakses vadlīnijas”, “Starptautiskā Grāmatvežu federācija”, “IPSASB”, “IPSAS”, “RPG”, “IFAC”, *IPSASB* logotips un *IFAC* logotips ir *IFAC* preču zīmes vai *IFAC* reģistrētas preču zīmes un pakalpojumu zīmes ASV un citās valstīs.

Autortiesības© 2018. gada septembris, Starptautiskā Grāmatvežu federācija (*IFAC*). Visas tiesības saglabātas. Lai pavairotu, glabātu vai pārsūtītu, vai izmantotu šo dokumentu citā līdzīgā veidā, ir nepieciešama *IFAC* rakstiska atļauja, izņemot gadījumus, kad dokuments tiek izmantots tikai individuālai, nekomerciālai lietošanai. Kontaktinformācija: permissions@ifac.org.

ISBN: 978-1-60815-362-6

Publicējusi:



**Starptautiskā Grāmatvežu federācija ®**

|  |
| --- |
| 39 – DARBINIEKU PABALSTIAtzinība Šis Starptautiskais publiskā sektora grāmatvedības standarts (*IPSAS*) ir sagatavots galvenokārt no 19. Starptautiskā Grāmatvedības standarta (SGS) “Darbinieku pabalsti”, ko publicējusi Starptautisko Grāmatvedības standartu padome (*IASB*). Ar Starptautisko finanšu pārskatu standartu fonda atļauju šajā Starptautiskās Grāmatvežu federācijas (*IFAC*) Starptautisko publiskā sektora grāmatvedības standartu padomes (*IPSASB*) publikācijā ir apkopoti izvilkumi no SGS 19.  Starptautisko finanšu pārskatu standartu (*IFRS*) apstiprinātais teksts ir tāds, ko *IASB* publicējusi angļu valodā, un kopijas var iegūt tieši no *IFRS* Publikāciju nodaļas, pirmajā stāvā, 30 Cannon Street, Londona EC4M 6XH, Apvienotā Karaliste.  E-pasts: publications@ifrs.org.  Interneta vietne: www.ifrs.org.  Autortiesības par *IFRS*, SGS, publiskotajiem projektiem un citām *IASB* publikācijām pieder *IFRS* fondam.  “IFRS”, “IAS”, “IASB”, “IFRS fonds”, “Starptautiskie grāmatvedības standarti” un “Starptautiskie finanšu pārskatu standarti” ir *IFRS* fonda preču zīmes, un tās nedrīkst izmantot bez *IFRS* fonda apstiprinājuma. |

|  |
| --- |
| ***IPSAS* 39 *–* DARBINIEKU PABALSTI**  ***IPSAS* vēsture**  *Šajā versijā ir iekļauti grozījumi, kas izstrādāti saistībā ar IPSAS, kas izdoti līdz 2018. gada 31. janvārim.*  *IPSAS* 39 “*Darbinieku pabalsti”* tika izdots 2016. gada jūlijā. |

**2016. gada jūlijs**

# *IPSAS* 39 *–* DARBINIEKU PABALSTI

## *SATURS*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Punkts |
| Mērķis |  | 1. |
| Darbības joma |  | 2.–7. |
| Definīcijas |  | 8. |
| Darbinieku īstermiņa pabalsti |  | 9.–25. |
| Atzīšana un novērtēšana |  | 11.–24. |
| Informācijas atklāšana |  | 25. |
| Pēcnodarbinātības pabalsti – atšķirība starp definētu |  |  |
| iemaksu plāniem un definētu pabalstu plāniem |  | 26.–51. |
| Vairāku darba devēju plāni |  | 32.–39. |
| Definētu pabalstu plāni, kas pārdala riskus starp dažādām institūcijām ar vienotu kontroli |  | 40.–43. |
| Valsts plāni |  | 44.–47. |
| Apdrošinātie pabalsti |  | 48.–51. |
| Pēcnodarbinātības pabalsti – definētu iemaksu plāni |  | 52.–56. |
| Atzīšana un novērtēšana |  | 53.–54. |
| Informācijas atklāšana |  | 55.–56. |
| Pēcnodarbinātības pabalsti – definētu pabalstu plāni |  | 57.–154. |
| Atzīšana un novērtēšana |  | 58.–67. |
| Atzīšana un novērtēšana – definētu iepriekšējo darba izmaksu, guvumu un zaudējumu pašreizējā vērtība un zaudējumi par norēķinu |  | 101.–114. |
| Atzīšana un novērtēšana – plāna aktīvi |  | 115.–121. |
| Definētu pabalstu izmaksu sastāvdaļas |  | 122.–132. |
| Uzrādīšana |  | 133.–136. |
| Informācijas atklāšana |  | 137.–154. |
| Citi darbinieku ilgtermiņa pabalsti |  | 155.–161. |
| Atzīšana un novērtēšana |  | 158.–160. |
| Informācijas atklāšana |  | 161. |
| Darba attiecību izbeigšanas pabalsti |  | 162.–174. |
| Atzīšana |  | 168.–171. |
| Novērtējums |  | 172.–173. |
| Informācijas atklāšana |  | 174. |
| Pārejas noteikumi |  | 175. |
| Spēkā stāšanās diena |  | 176.–177. |
| *IPSAS* 25 (2008) atsaukšana un aizstāšana |  | 178. |
| A pielikums. Piemērošanas norādījumi |  |  |
| B pielikums. Citu *IPSAS* grozījumi |  |  |
| Secinājumu pamats |  |  |
| Salīdzinājums ar *IAS* 19 |  |  |

|  |
| --- |
| Starptautiskais publiskā sektora grāmatvedības standarts Nr. 39 “Darbinieku pabalsti” ir izklāstīts 1.–178. punktā. Visi punkti ir līdzvērtīgi. *IPSAS* 39 jālasa saistībā ar tā mērķi, secinājumu pamatu, *Starptautiskā publiskā sektora grāmatvedības standarta priekšvārdu* un *Publiskā sektora institūciju vispārēja rakstura finanšu pārskatu sniegšanas konceptuālo ietvaru.* *IPSAS* 3 “Grāmatvedības politika, izmaiņas grāmatvedības aplēsēs un kļūdas” nodrošina pamatu grāmatvedības politikas atlasei un piemērošanai, ja nav skaidru norādījumu. |

# Mērķis

1. Šā standarta mērķis ir noteikt grāmatvedības uzskaiti un informācijas atklāšanu par darbinieku pabalstiem. Standartā paredzēts, ka institūcijai jāatzīst:

a) saistības, kad darbinieks ir veicis darbu apmaiņā pret darbinieku pabalstiem, kuri jāmaksā turpmāk, un

b) izdevumi, kad institūcija patērē saimniecisko labumu, kas rodas no darbinieka veikta darba apmaiņā pret darbinieku pabalstiem.

# Darbības joma

## 2. Šo standartu darba devējs piemēro, uzskaitot visus darbinieku pabalstus, izņemot uz akcijām balstītus darījumus (skat. attiecīgo starptautisko vai valsts grāmatvedības standartu, kas attiecas uz darījumiem ar akcijām).

3. Šajā standartā neaplūko informācijas sniegšanu par darbinieku pensijas pabalstu plāniem (skat. attiecīgo starptautisko vai valsts grāmatvedības standartu, kas attiecas uz darbinieku pensiju pabalstu plāniem). Šis standarts neattiecas uz pabalstiem, ko nodrošina kompozītas sociālās drošības programmas un kas nav atlīdzība par pakalpojumiem, ko sniedz valsts sektora struktūru darbinieki vai bijušie darbinieki.

4. Darbinieku pabalsti, uz kuriem šis standarts attiecas, ietver tos, ko sniedz:

a) saskaņā ar oficiāliem plāniem vai citiem oficiāliem līgumiem starp institūciju un atsevišķiem darbiniekiem, darbinieku grupām vai to pārstāvjiem;

b) saskaņā ar tiesību aktu prasībām vai ar nozares vienošanos starpniecību, kad institūcijām jāveic iemaksas nacionālos, valsts, nozares vai citos vairāku darba devēju plānos vai jāveic iemaksas kompozītajā sociālās drošības programmā, vai

c) tāda neoficiāla prakse, kas rada prakses radītu pienākumu. Neoficiāla prakse rada prakses radītu pienākumu, kad institūcijas reālā alternatīva ir maksāt darbinieku pabalstus. Prakses radīts pienākums, piemēram, ir tad, ja institūcijas neoficiālās prakses izmaiņas radītu nepieņemamu kaitējumu tās attiecībās ar darbiniekiem.

5. Darbinieku pabalsti ir šādi:

a) darbinieku īstermiņa pabalsti, piemēram, turpmāk minētie, ja ir gaidāms, ka tos pilnībā izmaksās divpadsmit mēnešu laikā pēc tā pārskata perioda beigām, kurā darbinieks veicis attiecīgo darbu:

i) algas, atalgojumi un sociālās apdrošināšanas iemaksas;

ii) apmaksāts ikgadējais atvaļinājums un apmaksāta prombūtne slimības dēļ;

iii) peļņas sadale un prēmijas;

iv) nemonetārie labumi (piemēram, medicīniskā aprūpe, mājoklis, automašīnas un bezmaksas vai subsidētas preces vai pakalpojumi) esošajiem darbiniekiem;

b) pēcnodarbinātības pabalsti, piemēram, šādi:

i) pensijas pabalsti (piemēram, pensijas un vienreizēji pensionēšanās pabalsti);

ii) citi pēcnodarbinātības pabalsti, piemēram, pēcnodarbinātības dzīvības apdrošināšana un pēcnodarbinātības medicīniskā aprūpe;

c) citi darbinieku ilgtermiņa pabalsti, piemēram, šādi:

i) apmaksāti ilglaicīgi kavējumi, piemēram, izdienas atvaļinājums vai akadēmiskais atvaļinājums;

ii) svinību vai citi izdienas pabalsti;

iii) ilgstošas invaliditātes pabalsti un

d) darba attiecību izbeigšanas pabalsti.

6. Darbinieku pabalsti ir pabalsti, kurus sniedz darbiniekiem vai viņu apgādājamiem, un tos var organizēt ar maksājumiem (vai preču vai pakalpojumu sniegšanu) tieši darbiniekiem, viņu laulātajiem, bērniem vai citiem apgādājamiem, vai citiem, piemēram, apdrošināšanas sabiedrībām.

7. Darbinieks var būt nodarbināts institūcijā uz pilnu slodzi, pusslodzi, pastāvīgā, gadījuma vai pagaidu darbā. Šajā standartā darbinieki ir arī galvenais vadības personāls, kā noteikts *IPSAS* 20 “Informācijas atklāšana par saistītajām pusēm”.

# Definīcijas

## 8. Turpmāk minētie termini šajā standartā tiek izmantoti turpmāk minētajā nozīmē.

**Darbinieku pabalstu definīcija**

**Darbinieku pabalsti ir visa veida atlīdzība, ko institūcija nodrošina apmaiņā pret darbinieku veikto darbu vai par darba attiecību izbeigšanu.**

**Darbinieku īstermiņa pabalsti ir darbinieku pabalsti (bet ne darba attiecību izbeigšanas pabalsti), kas pilnībā jānokārto divpadsmit mēnešu laikā pēc tā pārskata perioda beigām, kurā darbinieki sniedz attiecīgos pakalpojumus.**

**Pēcnodarbinātības pabalsti ir darbinieku pabalsti (kas nav darba attiecību izbeigšanas pabalsti un darbinieku īstermiņa pabalsti), kuri maksājami pēc nodarbinātības beigām.**

**Citi darbinieku ilgtermiņa pabalsti ir visi darbinieku pabalsti, kas nav darbinieku īstermiņa pabalsti, pēcnodarbinātības pabalsti un darba attiecību izbeigšanas pabalsti.**

**Darba attiecību izbeigšanas pabalsti ir darbinieku pabalsti, ko izsniedz pret darbinieka nodarbinātības izbeigšanu, kuri maksājami sakarā ar:**

**a) institūcijas lēmumu izbeigt darbinieka nodarbinātību pirms parastā pensionēšanās datuma vai**

**b) darbinieka lēmumu pieņemt piedāvāto pabalstu atlīdzībā pret nodarbinātības izbeigšanu.**

**Ar plānu klasifikāciju saistītās definīcijas**

**Pēcnodarbinātības pabalstu plāni ir oficiāli vai neoficiāli pasākumi, ar kuriem institūcija nodrošina pēcnodarbinātības pabalstus vienam vai vairākiem darbiniekiem.**

**Definētu iemaksu plāni ir pēcnodarbinātības pabalstu plāni, saskaņā ar kuriem institūcija veic noteiktas iemaksas atsevišķā institūcijā (fondā), un tai nebūs juridiska vai prakses radīta pienākuma veikt turpmākās iemaksas, ja fondam nav pietiekamu aktīvu, lai samaksātu visus darbinieku pabalstus par darbinieka darbu pārskata periodā un iepriekšējos periodos.**

**Definētu pabalstu plāni ir pēcnodarbinātības pabalstu plāni, kas nav definētu iemaksu plāni.**

**Vairāku darba devēju plāni ir definētu iemaksu plāni (kas nav valsts plāni) vai definētu pabalstu plāni (kas nav valsts plāni), kuri:**

**a) apvieno aktīvus, ko iemaksājušas dažādas institūcijas, kurām nav vienotas kontroles, un**

**b) lieto šos aktīvus, lai nodrošinātu pabalstus darbiniekiem no vairāk nekā vienas institūcijas, ievērojot, lai iemaksu un pabalstu līmeņi tiktu noteikti neatkarīgi no tā, tieši kurā institūcijā konkrētie darbinieki strādā.**

**Valsts plāni ir plāni, kas noteikti tiesību aktos, un tie funkcionē tā, it kā būtu vairāku darba devēju plāni visām institūcijām tiesību aktos noteiktajās ekonomikas kategorijās.**

**Ar definētu pabalstu neto saistībām (aktīviem) saistītās definīcijas**

**Definētu pabalstu neto saistības (aktīvi) ir iztrūkums vai pārsniegums, kas ir koriģēts atbilstīgi jebkādai ietekmei, ko rada definētu pabalstu neto aktīvu ierobežošana saskaņā ar aktīvu griestiem.**

**Iztrūkums vai pārsniegums ir:**

**a) definēta pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība, no kuras atskaitīta**

**b) visu plāna aktīvu (ja tādi ir) patiesā vērtība.**

**Aktīvu griesti ir to saimniecisko labumu pašreizējā vērtība, kuri pieejami atlīdzību veidā no plāna vai kā turpmāko plāna iemaksu samazinājumi.**

**Definēta pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība ir nākotnē paredzamo maksājumu pašreizējā vērtība, neatskaitot nevienu no plāna aktīviem, kas nepieciešami, lai norēķinātos par pienākumu, kurš izriet no darbinieka paveiktā darba pārskata periodā un iepriekšējos periodos.**

**Plāna aktīvus veido:**

**a) darbinieku ilgtermiņa pabalstu fonda aktīvi;**

**b) kritērijiem atbilstošas apdrošināšanas polises.**

**Darbinieku ilgtermiņa pabalstu fonda aktīvi ir aktīvi (kas nav pārskatu sniedzošas institūcijas emitēti nepārvedami finanšu instrumenti), kuri:**

**a) pieder institūcijai (fondam), kas ir juridiski neatkarīga no pārskatu sniedzošās institūcijas un pastāv vienīgi tādēļ, lai maksātu vai finansētu darbinieku pabalstus;**

**b) ir lietojami vienīgi tamdēļ, lai maksātu vai finansētu darbinieku pabalstus; tie nav pieejami pašas pārskatu sniedzošās institūcijas kreditoriem (pat bankrota gadījumā), un tos nevar atdot atpakaļ pārskatu sniedzošajai institūcijai, ja vien:**

**i) fonda atlikušie aktīvi nav pietiekami, lai izpildītu plāna vai pārskatu sniedzošās institūcijas visus attiecīgos darbinieku pabalsta pienākumus;**

**ii) aktīvus neatdod atpakaļ pārskatu sniedzošajai institūcijai, lai atlīdzinātu tai jau samaksātos darbinieku pabalstus.**

**Kritērijiem atbilstoša apdrošināšanas polise ir apdrošināšanas polise[[1]](#footnote-1), kuru izdevis apdrošinātājs, kas nav pārskatu sniedzošās institūcijas saistīta puse (kā definēts *IPSAS* 20), ja ieņēmumi no polises:**

**a) izmantojami vienīgi tamdēļ, lai maksātu vai finansētu darbinieku pabalstus saskaņā ar definētu pabalstu plānu;**

**b) nav pieejami pašas pārskatu sniedzošās institūcijas kreditoriem (pat bankrota gadījumā) un nav izmaksājami pārskatu sniedzošajai institūcijai, ja vien:**

**i) ieņēmumi nav atlikušie aktīvi, kuri nav nepieciešami polisei, lai izpildītu visus saistītos darbinieku pabalstu pienākumus;**

**ii) ieņēmumus neatdod atpakaļ pārskatu sniedzošajai institūcijai, lai atlīdzinātu tai jau samaksātos darbinieku pabalstus.**

**Ar definēta pabalsta izdevumiem saistītās definīcijas**

**Darba izmaksas veido:**

**a) kārtējās darba izmaksas, kas ir definētā pabalsta pienākuma par darbinieka darbu pašreizējās vērtības pieaugums, kurš radies pārskata periodā;**

**b) iepriekšējās darba izmaksas, kas ir definētā pabalsta pienākuma par darbinieka darbu iepriekšējos periodos pašreizējās vērtības pieaugums, kurš izriet no plāna grozījumiem (izmaiņu ieviešana vai atsaukšana attiecībā uz definētu pabalstu plānu) vai samazināšanas (institūcijas plānā ietverto darbinieku skaita būtisks samazinājums);**

**c) guvumi vai zaudējumi par norēķinu.**

**Definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procenti ir definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) izmaiņas pārskata periodā, kas izriet no pagājušā laika.**

**Definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) atkārtots novērtējums ietver:**

**a) aktuāros guvumus un zaudējumus;**

**b) plāna aktīvu atdevi, izņemot summas, kas ietvertas definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procentos;**

## c) jebkādas izmaiņas attiecībā uz aktīvu griestu ietekmi, izņemot summas, kas ietvertas definētu neto pabalstu saistību (aktīvu) neto procentos.

**Aktuārie guvumi un zaudējumi ir definētā pabalsta pienākuma pašreizējās vērtības izmaiņas, kas izriet no:**

**a) uz pieredzi balstītām korekcijām (ietekme, ko radījusi starpība starp iepriekšējiem aktuāra pieņēmumiem un to, kas noticis patiesībā);**

**b) aktuāra pieņēmumos veikto izmaiņu ietekmes.**

**Plāna aktīvu atdeve ir procenti, dividendes un līdzīgi ienākumi, kā arī citi ieņēmumi no plāna aktīviem kopā ar realizētiem un nerealizētiem guvumiem vai zaudējumiem no plāna aktīviem, atskaitot:**

**a) visas plāna administrēšanas izmaksas;**

**b) visus plāna maksājamos nodokļus, izņemot nodokļus, kas ietverti aktuāra pieņēmumos, kurus izmanto, lai novērtētu definētā pabalsta pienākuma pašreizējo vērtību.**

**Norēķins ir darījums, kas novērš jebkādus turpmākus juridiskus vai prakses radītus pienākumus saistībā ar daļu vai visiem pabalstiem, kurus nodrošina saskaņā ar definētu pabalstu plānu, izņemot tādu pabalstu maksājumus darbiniekiem vai darbinieku labā, kas ir izklāstīti plāna noteikumos un ietverti aktuāra pieņēmumos.**

**Darbinieku īstermiņa pabalsti**

9. Darbinieku īstermiņa pabalsti ietver tādus posteņus kā, piemēram, turpmāk minētos, ja ir gaidāms, ka tos pilnībā izmaksās divpadsmit mēnešu laikā pēc tā pārskata perioda beigām, kurā darbinieki veic attiecīgo darbu, proti:

a) algas, atalgojumi un sociālās apdrošināšanas iemaksas;

b) apmaksāts ikgadējais atvaļinājums un apmaksāta prombūtne slimības dēļ;

c) peļņas sadale un prēmijas;

d) nemonetārie pabalsti (piemēram, medicīniskā aprūpe, mājoklis, automašīnas un bezmaksas vai subsidētas preces vai pakalpojumi) esošajiem darbiniekiem.

10. Institūcijai nav jāpārklasificē darbinieku īstermiņa pabalsti, ja uz laiku izmainās institūcijas prognozes par norēķinu laiku. Tomēr, ja izmainās pabalsta īpašības (piemēram, pāreja no neuzkrājošiem pabalstiem uz uzkrājošiem pabalstiem) vai ja prognozes par norēķinu laiku nav izmainījušās uz laiku, institūcija izskata, vai pabalsts joprojām atbilst darbinieku īstermiņa pabalstu definīcijai.

## Atzīšana un novērtēšana

*Visi darbinieku īstermiņa pabalsti*

## 11. Kad darbinieks ir veicis darbu institūcijai pārskata periodā, darbinieku īstermiņa pabalstu nediskontēto summu, ko paredzams maksāt apmaiņā pret minēto darbu, institūcija atzīst:

**a) par saistībām (uzkrātajiem izdevumiem) pēc tam, kad atskaitīta jau izmaksātā summa. Ja jau izmaksātā summa pārsniedz pabalstu nediskontēto summu, institūcijai šis pārsniegums jāatzīst par aktīvu (nākamo periodu izdevumiem), ja priekšapmaksa radītu nepieciešamību, piemēram, samazināt turpmākos maksājumus vai atmaksāt atpakaļ naudu;**

**b) par izdevumiem, ja vien kādā citā standartā nav paredzēts vai atļauts pabalstus iekļaut aktīva izmaksās (skat., piemēram, *IPSAS*** **12** **“Krājumi” un *IPSAS* 17 “Pamatlīdzekļi”).**

## 12. Standarta 13., 16. un 19. punktā ir izskaidrots, kā institūcija piemēro 11. punktu tādiem darbinieku īstermiņa pabalstiem kā, piemēram, apmaksāti kavējumi, peļņas sadales un prēmiju plāni.

*Apmaksāti īslaicīgi kavējumi*

## 13. Standarta 11. punktā minēto darbinieku īstermiņa pabalstu – apmaksātu kavējumu – paredzamās izmaksas institūcija atzīst:

**a) uzkrājošo apmaksāto kavējumu gadījumā tad, ja darbinieki veic darbu, kas palielina viņu tiesības uz turpmākiem apmaksātiem kavējumiem;**

**b) neuzkrājošo apmaksāto kavējumu gadījumā tad, kad šie kavējumi rodas.**

14. Institūcija var darbiniekiem apmaksāt kavējumus dažādu iemeslu dēļ, tostarp atvaļinājuma, slimības un īslaicīgas darba nespējas, maternitātes vai paternitātes, tiesas dienesta un militārā dienesta dēļ. Tiesības uz apmaksātiem kavējumiem iedala divās kategorijās:

a) uzkrātās tiesības un

b) neuzkrātās tiesības.

15. Uzkrājošie apmaksātie kavējumi ir tie, kurus pārnes un var izmantot nākamajos periodos, ja pārskata perioda tiesības nav pilnībā izmantotas. Uzkrājošie apmaksātie kavējumi var būt garantējoši (citiem vārdiem sakot, darbiniekiem pienākas neizmantoto tiesību izmaksa naudā, aizejot no institūcijas) vai negarantējoši (kad, aizejot no institūcijas, darbiniekiem nepienākas neizmantoto tiesību izmaksa naudā). Pienākums rodas, kad darbinieki veic darbu, kas palielina viņu tiesības uz turpmākiem apmaksātiem kavējumiem. Pienākums pastāv un to atzīst pat tad, ja apmaksātie kavējumi ir negarantējoši, lai arī iespēja, ka darbinieki var aiziet no darba, pirms viņi izmanto uzkrātās negarantējošās tiesības, ietekmē šā pienākuma novērtēšanu.

## 16. Institūcija novērtē paredzamās uzkrājošo apmaksāto kavējumu izmaksas kā papildu summu, kuru institūcija paredz samaksāt par neizmantotajām tiesībām, kas ir uzkrājušās pārskata perioda beigās.

17. Saskaņā ar iepriekšējā punktā minēto metodi pienākumu novērtē papildu maksājumu summā, kuru rašanās paredzama, ņemot vērā vienīgi to, ka šis pabalsts uzkrājas. Daudzos gadījumos institūcijai, iespējams, nav jāveic sīki aprēķini, lai aplēstu, ka nav būtiska pienākuma attiecībā uz neizmantotiem apmaksātiem kavējumiem. Piemēram, prombūtnes slimības dēļ pienākums, iespējams, ir būtisks tikai tad, ja pastāv oficiāla vai neoficiāla vienošanās, ka neizmantotu apmaksātu prombūtni slimības dēļ var izņemt kā apmaksātu atvaļinājumu.

18. Neuzkrājošos apmaksātos kavējumus nepārnes uz nākamajiem periodiem; tie zaudē spēku, ja pārskata perioda tiesības uz tiem netiek pilnībā izmantotas, un darbiniekiem, aizejot no institūcijas, nepienākas neizmantoto tiesību izmaksa naudā. Tas visbiežāk attiecas uz darba nespējas pabalstu (ja neizmantotās iepriekšējās tiesības nepalielina tiesības nākotnē), maternitātes un paternitātes atvaļinājumu un apmaksātiem kavējumiem tiesas dienesta vai militārā dienesta dēļ. Institūcija neatzīst ne saistības, ne izdevumus līdz kavējuma brīdim, jo darbinieka darbs nepalielina pabalsta summu.

*Peļņas sadales un prēmiju plāni*

## 19. Institūcija paredzamās peļņas sadales un prēmiju maksājumu izmaksas saskaņā ar 11. punktu atzīst tikai tad, ja:

**a) institūcijai ir pašreizējs juridisks vai prakses radīts pienākums veikt šos maksājumus pagātnes notikumu rezultātā;**

**b) var veikt ticamu pienākuma aplēsi.**

**Pašreizējs pienākums pastāv tikai tad, ja institūcijas reālā alternatīva ir veikt maksājumus.**

20. Publiskajā sektorā dažām institūcijām ir prēmiju plāni, kas ir saistīti ar pakalpojumu sniegšanas mērķiem vai finanšu rādītāju aspektiem. Saskaņā ar šiem plāniem darbinieki saņem noteiktas summas atkarībā no novērtējuma par to ieguldījumu institūcijas vai tās segmenta mērķu sasniegšanā. Dažos gadījumos šādi plāni var būt paredzēti darbinieku grupām, piemēram, ja sniegumu vērtē attiecībā uz visiem vai dažiem darbiniekiem noteiktā segmentā, nevis katram atsevišķi. Ņemot vērā publiskā sektora institūciju mērķus, publiskajā sektorā peļņas sadales plāni ir daudz mazāk izplatīti nekā uz peļņu orientētās institūcijās. Tomēr tie varētu būt darbinieku atalgojuma aspekts publiskā sektora institūciju segmentos, kuru darbības pamatā ir komerciāli mērķi. Dažas publiskā sektora institūcijas var neizmantot peļņas sadales shēmām, bet vērtēt darba rezultātus salīdzinājumā ar tādiem finansiāli pamatotiem pasākumiem kā ieņēmumu plūsmu radīšana un budžeta mērķu sasniegšana. Daži prēmiju plāni var ietvert maksājumus visiem darbiniekiem, kas veikuši darbu pārskata periodā, pat ja tie varētu būt atstājuši institūciju pirms pārskata perioda beigām. Tomēr saskaņā ar citiem prēmiju plāniem darbinieki saņem maksājumus tikai tad, ja tie paliek institūcijā noteiktu periodu, piemēram, ir izvirzīta prasība darbiniekiem veikt darbu visā pārskata periodā. Šādi plāni veido prakses radītu pienākumu, jo darbinieki veic darbu, kas palielina izmaksājamo summu, ja viņi turpina darbu līdz noteiktā perioda beigām. Šādu prakses radītu pienākumu novērtēšana atspoguļo varbūtību, ka daļa darbinieku var aiziet no darba, nesaņemot peļņas sadales maksājumus. Standarta 22. punktā minēti papildu nosacījumi, kas jāizpilda, pirms institūcija var atzīt paredzamās ar darbības rezultātiem saistīto maksājumu, prēmiju maksājumu un peļņas sadales maksājumu izmaksas.

21. Institūcijai var nebūt juridiska pienākuma maksāt prēmiju. Tomēr dažos gadījumos institūcija praktizē prēmiju maksāšanu. Tādos gadījumos institūcijai ir prakses radīts pienākums, jo tās vienīgā realistiskā alternatīva ir maksāt prēmiju. Prakses radīta pienākuma novērtēšana atspoguļo iespēju, ka daži darbinieki var aiziet no darba, nesaņemot prēmiju.

22. Institūcija var veikt sava juridiskā vai prakses radītā pienākuma ticamu aplēsi atbilstīgi ar izpildi saistītu maksājumu shēmai, prēmiju plānam vai peļņas sadales plānam tikai tad, ja:

a) plāna oficiālajos noteikumos ir paredzēta formula pabalsta summas noteikšanai;

b) institūcija nosaka maksājamās summas, pirms tiek dota atļauja publiskot finanšu pārskatus, vai

c) iepriekšējā prakse sniedz skaidrus pierādījumus par institūcijas prakses radīto pienākumu.

23. Pienākums saskaņā ar peļņas sadales un prēmiju plāniem izriet nevis no darījuma ar institūcijas īpašniekiem, bet gan no darbinieka darba. Tādēļ peļņas sadales un prēmiju plānu izmaksas institūcija atzīst nevis par peļņas sadali, bet gan par izdevumiem.

24. Ja peļņas sadales un prēmiju pilnīgu maksājumu termiņš nav divpadsmit mēnešu laikā pēc tā pārskata perioda beigām, kurā darbinieki veic attiecīgo darbu, šie maksājumi ir citi darbinieku ilgtermiņa pabalsti (skat. 155.–161. punktu).

## Informācijas sniegšana

25. Lai gan šajā standartā nav pieprasīta konkrētas informācijas atklāšana par darbinieku īstermiņa pabalstiem, citos standartos var būt pieprasīta informācijas atklāšana. Piemēram, *IPSAS* 20 pieprasa informācijas atklāšanu par galvenajiem vadošajiem darbiniekiem paredzēto apkopoto atalgojumu un *IPSAS* 1 “Finanšu pārskatu sniegšana” ir paredzēta informācijas atklāšana par darbinieku pabalstu izmaksām.

# Pēcnodarbinātības pabalsti. Atšķirība starp definētu iemaksu plāniem un definētu pabalstu plāniem

26. Pēcnodarbinātības pabalsti ir, piemēram, šādi:

a) pensijas pabalsti (piemēram, pensijas un vienreizēji pensionēšanās pabalsti);

b) citi pēcnodarbinātības pabalsti, piemēram, pēcnodarbinātības dzīvības apdrošināšana un pēcnodarbinātības medicīniskā aprūpe.

Pasākumi, ar kuru palīdzību institūcija nodrošina pēcnodarbinātības pabalstus, ir pēcnodarbinātības pabalstu plāni. Institūcija lieto šo standartu attiecībā uz visiem šiem pasākumiem neatkarīgi no tā, vai tie ietver vai neietver atsevišķas struktūrvienības izveidi, piemēram, pensiju shēmas, vecumpensijas shēmas vai pensijas pabalstu shēmas izveidi, kas paredzēta iemaksu saņemšanai un pabalstu maksāšanai.

27. Pēcnodarbinātības pabalstu plānus klasificē par definētu iemaksu plāniem vai definētu pabalstu plāniem atkarībā no plāna saimnieciskās būtības, kas izriet no tā galvenajiem noteikumiem.

28. Saskaņā ar definētu iemaksu plāniem institūcijas juridiskais vai prakses radītais pienākums aprobežojas ar summu, ko tā piekrīt iemaksāt fondā. Tādējādi pēcnodarbinātības pabalstu summu, ko saņem darbinieks, nosaka pēc institūcijas (un varbūt arī darbinieka) veikto iemaksu summas pēcnodarbinātības pabalstu plānā vai apdrošināšanas sabiedrībai kopā ar ieguldījumu atdevi, kura rodas no iemaksām. Rezultātā aktuāro risku (ka pabalsti būs mazāki nekā paredzēts) un ieguldījumu risku (ka nepietiks ieguldīto aktīvu, lai nodrošinātu paredzētos pabalstus) uzņemas darbinieks.

29. Gadījumi, kad institūcijas pienākums neaprobežojas ar summu, ko tā piekrīt iemaksāt fondā, ir, piemēram, tad, ja institūcijai ir juridisks vai prakses radīts pienākums, kuru nosaka:

a) plāna pabalstu formula, kas nav saistīta tikai ar iemaksu summu un kas paredz, ka institūcijai ir jāveic turpmākas iemaksas, ja ar aktīviem nav pietiekami, lai nodrošinātu pabalstus saskaņā ar plāna pabalstu formulu;

b) garantija, kas tiek piedāvāta netieši ar plāna palīdzību vai tieši, par konkrētu atdevi par iemaksām vai

c) tāda neoficiāla prakse, kas rada prakses radītu pienākumu. Piemēram, prakses radīts pienākums var rasties, ja institūcija iepriekš mēdza palielināt pabalstus bijušajiem darbiniekiem, lai segtu inflāciju, pat tad, ja nebija juridiska pienākuma to darīt.

30. Saskaņā ar definētu pabalstu plāniem:

a) institūcijas pienākums ir nodrošināt definētos pabalstus pašreizējiem un bijušajiem darbiniekiem;

b) aktuāro risku (ka pabalsti izmaksās vairāk nekā paredzēts) un ieguldījumu risku būtībā uzņemas institūcija. Ja aktuāra vai ieguldījuma raksturlielumi ir sliktāki nekā paredzēts, institūcijas pienākumu var palielināt.

31. Standarta 32.–51. punktā ir izskaidrota atšķirība starp definētu iemaksu plāniem un definētu pabalstu plāniem vairāku darba devēju plānu, definētu pabalstu plānu, kuros riski sadalīti starp institūcijām ar vienotu kontroli, valsts plānu un apdrošināto pabalstu kontekstā.

## Vairāku darba devēju plāni

**32. Institūcija klasificē vairāku darba devēju plānu par definētu iemaksu plānu vai definētu pabalstu plānu saskaņā ar plāna noteikumiem (tostarp jebkuru prakses radītu pienākumu, kas pārsniedz oficiālos noteikumus).**

**33. Ja institūcija piedalās vairāku darba devēju definētu pabalstu plānā, institūcija, ja vien nav attiecināms 34. punkts:**

**a) uzskaita definētā pabalsta pienākuma, plāna aktīvu un ar plānu saistīto izmaksu proporcionālo daļu tāpat kā attiecībā uz jebkuru citu definētu pabalstu plānu;**

**b) atklāj 137.–150. punktā (izņemot 150. punkta d) apakšpunktu) noteikto informāciju.**

**34. Ja nav pieejama pietiekama informācija, lai lietotu definētu pabalstu uzskaiti vairāku darba devēju plānam, kas ir definētu pabalstu plāns, institūcija:**

**a) uzskaita plānu saskaņā ar 53. un 54. punktu, it kā tas būtu definētu iemaksu plāns;**

**b) atklāj 150. punktā paredzēto informāciju.**

35. Vairāku darba devēju definētu pabalstu plāna piemērs ir gadījums, ja:

a) plānu finansē pēc paaudžu solidaritātes finansēšanas principa – iemaksas nosaka tādā līmenī, ko var uzskatīt par pietiekamu, lai maksātu nepieciešamos pabalstus, kuru termiņš pienāk tajā pašā periodā, un turpmākos pabalstus, kas nopelnīti pārskata periodā, maksās no turpmākajām iemaksām;

b) darbinieku pabalstus nosaka pēc darba stāža un dalībinstitūcijām nav reālu iespēju izstāties no plāna, neveicot iemaksu par pabalstiem, ko darbinieki nopelnījuši līdz izstāšanās datumam. Šāds plāns rada aktuāro risku institūcijai – ja pārskata perioda beigās jau nopelnīto pabalstu galīgās izmaksas ir lielākas nekā paredzēts, institūcijai būs jāpalielina savas iemaksas vai jāpārliecina darbinieki, lai viņi piekristu pabalstu samazinājumam. Tādēļ šis plāns ir definētu pabalstu plāns.

36. Ja ir pieejama pietiekama informācija par vairāku darba devēju plānu, kas ir definētu pabalstu plāns, institūcija uzskaita definētā pabalsta pienākuma, plāna aktīvu un ar plānu saistīto pēcnodarbinātības pabalstu izmaksu proporcionālo daļu tāpat kā jebkura cita definētu pabalstu plāna gadījumā. Tomēr institūcijai var nebūt iespējams grāmatvedības uzskaites vajadzībām pietiekami ticami noteikt savu daļu attiecīgā plāna finansiālajā stāvoklī un darbības rezultātos. Tas var notikt, ja:

a) plāns dalībinstitūcijām rada aktuāros riskus, kas saistīti ar citu institūciju pašreizējiem un bijušajiem darbiniekiem, līdz ar to nav konsekventas un ticamas metodes pienākuma, plāna aktīvu un izmaksu attiecināšanai uz atsevišķām institūcijām, kuras piedalās plānā, vai

b) institūcijai par plānu nav pieejama informācija, kas atbilst šā standarta prasībām.

Tādos gadījumos institūcija plānu uzskaita tā, it kā tas būtu definētu iemaksu plāns, un atklāj 150. punktā paredzēto papildu informāciju.

37. Vairāku darba devēju plāna dalībniekiem ir iespējams vienoties par plāna pārsnieguma sadali starp dalībniekiem (vai arī iztrūkuma segšanu). Vairāku darba devēju plāna dalībnieks, kurš ir vienojies par definētu iemaksu plānu saskaņā ar 34. punktu, atzīst aktīvus vai saistības, kas rodas no vienošanās, un izrietošos ienākumus vai izdevumus pārsnieguma un deficīta aprēķinā.

38. Vairāku darba devēju plāni atšķiras no koncerna administrēšanas plāniem. Koncerna administrēšanas plāns ir tikai viena darba devēja plānu apvienojums, lai ļautu šiem darba devējiem ieguldījumu nolūkā apvienot savus aktīvus un samazināt ieguldījumu pārvaldīšanas un administrēšanas izmaksas, bet dažādu darba devēju prasījumi tiek atdalīti vienīgi par labu viņu pašu darbiniekiem. Koncerna administrēšanas plāni nerada īpašas uzskaites grūtības, jo informācija ir brīvi pieejama, lai varētu tos uzskaitīt tāpat kā jebkuru viena darba devēja plānu, un šie plāni nepakļauj dalībinstitūcijas aktuāriem riskiem, kas saistīti ar citu institūciju pašreizējiem un bijušajiem darbiniekiem. Šā standarta definīcijās ir noteikts, ka institūcijai jāklasificē koncerna administrēšanas plāns kā definēts iemaksu plāns vai definēts pabalstu plāns saskaņā ar plāna noteikumiem (tostarp jebkuru prakses radītu pienākumu, kas pārsniedz oficiālos noteikumus).

## 39. Nosakot, kad jāatzīst un kā jānovērtē saistības, kuras saistītas ar vairāku darba devēju definētu pabalstu plāna likvidāciju vai ar institūcijas izstāšanos no vairāku darba devēju definētu pabalstu plāna, institūcija piemēro *IPSAS* 19 “Uzkrājumi, iespējamās saistības un iespējamie aktīvi”.

**Definētu pabalstu plāni, kas dala riskus starp institūcijām ar vienotu kontroli**

40. Definētu pabalstu plāni, kas dala risku starp dažādām institūcijām ar vienotu kontroli, piemēram, starp kontrolējošām un kontrolējamām institūcijām, nav vairāku darba devēju plāni.

41. Institūcija, kas piedalās šādā plānā, iegūst informāciju par plānu kopumā, saņemot novērtējumu saskaņā ar šo standartu, pieņemot, ka to var attiecināt uz plānu kopumā. Ja pastāv līgumā noteikta vienošanās, saistoša vienošanās vai noteikta politika par visu neto definēto pabalstu plāna izmaksu, ko novērtē saskaņā ar šo standartu, piemērošanu atsevišķām saimnieciskas vienības institūcijām, institūcija atsevišķā vai individuālā finanšu pārskatā atzīst šādi piemērotās neto definēto pabalstu izmaksas. Ja šāds līgums, vienošanās vai politika nepastāv, tad neto definēto pabalstu izmaksas atzīst tādas institūcijas atsevišķā vai individuālā finanšu pārskatā, kas likumīgi apmaksā darba devēja dalību plānā. Citas institūcijas savos atsevišķajos vai individuālajos finanšu pārskatos atzīst izmaksas atbilstoši pārskata periodā veicamajām iemaksām.

42. Publiskajā sektorā ir gadījumi, kad kontrolējošā institūcija un viena vai vairākas kontrolētās institūcijas piedalās definētu pabalstu plānā. Ja nav noslēgts līgums vai saistoša vienošanās vai nav noteiktas politikas, kā noteikts 41. punktā, tad konsolidētajos finanšu pārskatos kontrolētā institūcija veic uzskaiti, balstoties uz definētām iemaksām, savukārt kontrolējošā institūcija veic uzskaiti, balstoties uz definētiem pabalstiem. Tāpat kontrolētā institūcija atklāj, ka tā savos atsevišķajos finanšu pārskatos veic uzskaiti, balstoties uz definētām iemaksām. Kontrolēta institūcija, kas veic uzskaiti, balstoties uz definētām iemaksām, sniedz arī informāciju par kontrolējošo institūciju un norāda, ka kontrolējošās institūcijas konsolidētajos finanšu pārskatos grāmatvedības pamatā ir definēti pabalsti. Kontrolētā institūcija sniedz arī 151. punktā minēto informāciju.

## 43. Dalība šādā plānā ir uzskatāma par saistītu pušu darījumu katrai no atsevišķajām institūcijām. Tādēļ institūcija savos atsevišķajos vai individuālajos finanšu pārskatos atklāj 151. punktā noteikto informāciju.

## Valsts plāni

**44. Institūcija uzskaita valsts plānu tāpat kā vairāku darba devēju plānu (skat. 32. un 39. punktu).**

45. Valsts plāni ir noteikti tiesību aktos un attiecas uz visām institūcijām (vai visām konkrētas kategorijas institūcijām, piemēram, uz konkrētu nozari), un tos vada nacionāla, valsts vai pašvaldības, vai cita iestāde (piemēram, aģentūra, kas izveidota speciāli šim nolūkam). Šajā standartā aplūko tikai institūcijas darbinieku pabalstus, un tajā neapskata jautājumu par to saistību uzskaiti, kas izriet no valsts plāniem saistībā ar tādu institūciju darbiniekiem un bijušajiem darbiniekiem, kuras nekontrolē pārskatu sniedzoša institūcija. Lai gan valdības var izstrādāt valsts plānus un nodrošināt pabalstus privātā sektora uzņēmumu darbiniekiem un/vai pašnodarbinātām personām, šajā standartā nav aplūkotas saistības, kas izriet no šādiem plāniem. Daži institūciju izveidotie plāni nodrošina gan obligātos pabalstus, kas aizstāj pabalstus, kuri citādi tiktu nodrošināti ar valsts plānu, gan papildu brīvprātīgus pabalstus. Šie plāni nav valsts plāni.

46. Daudzus valsts plānus finansē pēc paaudžu solidaritātes finansēšanas principa – iemaksas nosaka tādā līmenī, ko var uzskatīt par pietiekamu, lai maksātu nepieciešamos pabalstus, kuru termiņš pienāk tajā pašā periodā; turpmākos pabalstus, kas nopelnīti pārskata periodā, maksās no turpmākajām iemaksām. Institūcijas, uz kurām attiecas valsts plāni, uzskaita šos plānus kā definētu iemaksu vai definētu pabalstu plānus. Grāmatvedības metodes ir atkarīgas no tā, vai institūcijai ir juridisks vai prakses radīts pienākums maksāt nākotnes pabalstus. Ja institūcijas vienīgais pienākums ir veikt iemaksas, kad tām ir pienācis termiņš, un institūcijai nav pienākuma maksāt nākotnes pabalstus, tā uzskaita šo valsts plānu kā definētu iemaksu plānu.

47. Kontrolētā institūcija valsts plānu var klasificēt kā definētu iemaksu plānu. Tomēr pieņēmums, ka valsts plāns tiks raksturots kā kontrolējošās institūcijas definētais pabalstu plāns, ir atspēkojams. Ja šo pieņēmumu atspēko, valsts plānu uzskaita kā definētu iemaksu plānu.

## Apdrošinātie pabalsti

**48. Lai finansētu pēcnodarbinātības pabalstu plānu, institūcija var maksāt apdrošināšanas prēmijas. Institūcijai šis plāns jāuzskata par definētu iemaksu plānu, ja vien institūcijai nerodas (tieši vai netieši ar plāna starpniecību) juridisks vai prakses radīts pienākums:**

**a) tieši maksāt darbinieku pabalstus, kad pienāk to termiņš, vai**

**b) maksāt papildu summas, ja apdrošinātājs nemaksā visus turpmākos darbinieku pabalstus, kas saistīti ar darbinieka darbu pārskata periodā un iepriekšējos periodos.**

**Ja institūcija saglabā šo juridisko vai prakses radīto pienākumu, tā plānu uzskata par definētu pabalstu plānu.**

49. Pabalstiem, kas ir apdrošināti ar apdrošināšanas līgumu, nav nepieciešama tieša vai automātiska sakarība ar institūcijas pienākumu nodrošināt darbinieku pabalstus. Attiecībā uz pēcnodarbinātības pabalstu plāniem, kuros ietverti apdrošināšanas līgumi, tāpat kā attiecībā uz citiem finansētiem plāniem nošķir uzskaiti un iemaksu veikšanu.

50. Ja institūcija finansē pēcnodarbinātības pabalsta pienākumu, veicot iemaksas par apdrošināšanas polisi, saskaņā ar kuru institūcija (tieši vai netieši ar plāna starpniecību, ar tāda mehānisma palīdzību, kas nosaka turpmākās prēmijas, vai saistītu pušu attiecību ar apdrošinātāju dēļ) saglabā juridisku vai prakses radītu pienākumu, prēmiju maksājumi nerada vienošanos par definētām iemaksām. No tā izriet, ka institūcija:

a) uzskaita kritērijiem atbilstošu apdrošināšanas polisi kā plāna aktīvu (skat. 8. punktu) un

b) atzīst citas apdrošināšanas polises kā atlīdzības tiesības (ja polises atbilst 118. punktā izklāstītajam kritērijam).

51. Ja apdrošināšanas polise ir izrakstīta uz kāda noteikta plāna dalībnieka vai plāna dalībnieku grupas vārda un institūcijai nav juridiska vai prakses radīta pienākuma segt jebkurus zaudējumus par polisi, institūcijai nav pienākuma maksāt darbiniekiem pabalstus un apdrošinātājs ir vienīgais atbildīgais par pabalstu maksāšanu. Nemainīgu prēmiju maksāšana saskaņā ar šiem līgumiem būtībā ir norēķināšanās par darbinieku pabalsta pienākumu, nevis ieguldījums pienākuma izpildei. Rezultātā institūcijai vairs nav ne aktīva, ne saistību. Tādēļ institūcija šos maksājumus uzskata par iemaksām definētu iemaksu plānā.

# Pēcnodarbinātības pabalsti – definētu iemaksu plāni

52. Definētu iemaksu plānu uzskaite ir vienkārša, jo pārskatu sniedzošās institūcijas pienākumu katrā periodā nosaka pēc summām, kas jāiemaksā par attiecīgo periodu. Tātad, lai novērtētu pienākumu vai izdevumus, nav nepieciešami aktuāra pieņēmumi, un nepastāv iespēja, ka radīsies aktuārie guvumi vai zaudējumi. Turklāt pienākumus novērtē nediskontēti, izņemot tad, ja to pilnīga maksājuma termiņš neiestājas 12 mēnešu laikā pēc tā pārskata perioda beigām, kurā darbinieki veic attiecīgo darbu.

## Atzīšana un novērtēšana

**53. Kad attiecīgajā periodā darbinieks ir veicis darbu institūcijai, institūcija atzīst iemaksu, kas veicama definētu iemaksu plānā apmaiņā pret šo darbu:**

**a) kā saistības (uzkrātos izdevumus) pēc tam, kad atskaitīta jau veiktā iemaksa. Ja jau veiktā iemaksa pārsniedz iemaksu, kas pienākas par darbu pirms pārskata perioda beigām, institūcija šo pārsniegumu atzīst par aktīvu (nākamo periodu izdevumiem), ja priekšapmaksa radītu nepieciešamību, piemēram, samazināt turpmākos maksājumus vai atmaksāt atpakaļ naudu, un**

**b) kā izdevumus, ja vien kādā citā standartā nav paredzēts vai atļauts iemaksas iekļaut aktīva izmaksās (skat., piemēram, *IPSAS* 12 un *IPSAS* 17).**

**54. Ja nav paredzēts, ka definētu iemaksu plānā veicamo iemaksu pilnīga maksājuma termiņš iestāsies 12 mēnešu laikā pēc tā pārskata perioda beigām, kurā darbinieki veic attiecīgo darbu, šīs iemaksas diskontē, izmantojot 85. punktā noteikto diskonta likmi.**

## Informācijas atklāšana

**55. Institūcija atklāj summu, kas atzīta kā izdevumi par definētu iemaksu plāniem.**

56. Kad *IPSAS* 20 tas ir paredzēts, institūcija atklāj informāciju par iemaksām definētu iemaksu plānos, kas paredzēti galvenajiem vadošajiem darbiniekiem.

# Pēcnodarbinātības pabalsti – definētu pabalstu plāni

57. Definētu pabalstu plānu uzskaite ir komplicēta, jo, lai novērtētu pienākumu un izdevumus, ir nepieciešami aktuāra pieņēmumi un pastāv aktuāro guvumu un zaudējumu iespēja. Turklāt pienākumus novērtē diskontētus, jo par tiem var norēķināties daudzus gadus pēc tam, kad darbinieki ir veikuši attiecīgo darbu.

## Atzīšana un novērtēšana

58. Definētu pabalstu plāni var būt nefinansēti, vai arī tie var būt pilnībā vai daļēji finansēti no institūcijas un dažreiz darbinieku iemaksām institūcijā vai fondā, kas ir juridiski nodalīts no pārskatu sniedzošās institūcijas un no kura maksā darbinieku pabalstus. Finansēto pabalstu maksāšana, iestājoties to termiņam, ir atkarīga ne vien no fonda finansiālā stāvokļa un ieguldījumu darbības rezultātiem, bet arī no institūcijas spējas un vēlmes segt iztrūkumu fonda aktīvos. Tādēļ institūcija pēc būtības uzņemas ar plānu saistīto aktuāro un ieguldījumu risku. Rezultātā izdevumi, ko atzīst attiecībā uz definētu pabalstu plānu, ne vienmēr ir iemaksas summa, kas jāmaksā par periodu.

59. Definētu pabalstu plānu uzskaiti institūcijā veido šādi posmi:

a) iztrūkuma vai pārsnieguma noteikšana. Tā saistīta ar:

i) aktuāra metodes, plānotās vienības kredītmetodes izmantošanu, lai iegūtu ticamu aplēsi par pabalstu summu, ko darbinieki ir nopelnījuši par savu darbu pārskata periodā un iepriekšējos periodos (skat. 69.–71. punktu). Lai to veiktu, institūcijai jānosaka uz pārskata periodu un iepriekšējiem periodiem attiecināmā pabalsta apjoms (skat. 72.–76. punktu) un jāveic aplēses (aktuāra pieņēmumi) par mainīgajiem demogrāfiskajiem rādītājiem (piemēram, kadru mainību un mirstību) un mainīgajiem finanšu rādītājiem (piemēram, algu un medicīnisko izmaksu palielināšanos nākotnē), kas ietekmēs pabalsta izmaksas (skat. 77.–100. punktu);

ii) šā pabalsta diskontēšanu, lai noteiktu definētā pabalsta pienākuma pašreizējo vērtību un kārtējās darba izmaksas (skat. 67.–71. punktu un 85.–85. punktu);

iii) plāna aktīvu patiesās vērtības atskaitīšanu (skat. 115.–117. punktu) no definētu pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības;

b) definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) noteikšana kā iztrūkuma vai pārsnieguma summu, kas noteikta a) apakšpunktā un kas koriģēta atbilstīgi jebkādai ietekmei, kuru rada definētu pabalstu neto aktīvu ierobežošana saskaņā ar aktīvu griestiem (skat. 66. punktu);

c) to summu noteikšana, kas jāatzīst pārsnieguma vai deficīta aprēķinā:

i) kārtējās darba izmaksas (skat. 72.–76. punktu);

ii) jebkādas iepriekšējās darba izmaksas un guvumi vai zaudējumi par norēķinu (skat. 101.–114. punktu);

iii) definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procenti (skat. 125.–128. punktu);

d) definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) atkārtotas novērtēšanas noteikšana, kas jāatzīst neto aktīvos/pašu kapitālā, kurā ietilpst:

i) aktuārie guvumi un zaudējumi (skat. 130.–131. punktu);

ii) plāna aktīvu atdeve, izņemot summas, kas ietvertas definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procentos (skat. 132. punktu), un

iii) jebkādas izmaiņas attiecībā uz aktīvu griestu ietekmi (skat. 64. punktu), izņemot summas, kas ietvertas definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procentos.

Ja institūcijai ir vairāki definētu pabalstu plāni, institūcija šo kārtību lieto attiecībā uz katru būtisko plānu atsevišķi.

## 60. Institūcija nosaka definētu pabalstu neto saistības (aktīvus) pietiekami regulāri, lai finanšu pārskatos atzītās summas būtiski neatšķirtos no summām, kuras tiktu noteiktas pārskata perioda beigās.

61. Šajā standartā institūcijai ir ieteikts, bet nav pieprasīts iesaistīt kvalificētu aktuāru visu būtisko pēcnodarbinātības pabalstu pienākumu novērtēšanā. Praktisku apsvērumu dēļ institūcija var lūgt kvalificētu aktuāru veikt sīki izstrādātu pienākuma vērtējumu pirms pārskata perioda beigām. Tomēr šīs vērtēšanas rezultātus papildina ar būtiskiem darījumiem un citām būtiskām apstākļu izmaiņām (tostarp ar tirgus cenu un procentu likmju izmaiņām) līdz pārskata perioda beigām.

62. Dažos gadījumos aplēses, vidējie rādītāji un vienkāršoti aprēķini var ļaut ticami noteikt šajā standartā ilustrētajiem sīki izstrādātajiem aprēķiniem tuvinātas summas.

## Prakses radīta pienākuma uzskaite

**63. Institūcija uzskaita ne tikai juridisko pienākumu saskaņā ar definētu pabalstu plāna oficiālajiem noteikumiem, bet arī jebkuru prakses radītu pienākumu, kas rodas no institūcijas neoficiālās prakses. Neoficiāla prakse rada prakses radītu pienākumu, kad institūcijas reālā alternatīva ir maksāt darbinieku pabalstus. Prakses radīts pienākums, piemēram, ir tad, ja institūcijas neoficiālās prakses izmaiņas radītu nepieņemamu kaitējumu tās attiecībās ar darbiniekiem.**

64. Definētu pabalstu plāna oficiālie noteikumi var ļaut institūcijai pārtraukt savu pienākumu saskaņā ar plānu. Tomēr institūcijai parasti ir grūti pārtraukt pienākumu saskaņā ar plānu (bez maksājumiem), ja darbinieki ir jāpatur darbā. Tādēļ, ja nav pierādījumu par pretējo, pēcnodarbinātības pabalstu uzskaitē pieņem, ka institūcija, kas patlaban sola šos pabalstus, turpinās to darīt arī darbinieku atlikušā darba mūža laikā.

## Pārskats par finansiālo stāvokli

**65. Institūcija pārskatā par finansiālo stāvokli atzīst definētu pabalstu neto saistības (aktīvus).**

**66. Ja institūcijai ir definētu pabalstu plāna pārsniegums, tas novērtē definēto neto pabalstu aktīvu kā mazāko no:**

**a) definētu pabalstu plāna pārsnieguma vai**

**b) aktīvu griestiem, ko nosaka, izmantojot 85. punktā noteikto diskonta likmi.**

67. Definētu neto pabalstu aktīvi var rasties, ja definētu pabalstu plāna finansējums ir pārāk liels vai ja ir radušies aktuārie guvumi. Tādos gadījumos institūcija atzīst definētu neto pabalstu aktīvus, jo:

a) institūcija kontrolē resursu, kas izpaužas kā spēja izmantot pārsniegumu turpmāko pabalstu radīšanai;

b) šo kontroli rada pagātnes notikumi (institūcijas veiktās iemaksas un darbinieka veiktais darbs) un

c) nākotnes saimnieciskie labumi turpmāku iemaksu samazinājuma veidā vai atmaksātās naudas veidā ir pieejami tieši institūcijai vai netieši citam plānam, kurā ir iztrūkums. Aktīvu griesti ir minēto nākotnes labumu pašreizējā vērtība.

## Atzīšana un novērtēšana – definēto pabalsta pienākumu pašreizējā vērtība un kārtējās darba izmaksas

68. Definētu pabalstu plāna galīgās izmaksas var ietekmēt daudzi mainīgi lielumi, piemēram, pēdējo algu apjoms, kadru mainība un mirstība, darbinieku iemaksas un medicīnisko izmaksu tendences. Plāna galīgās izmaksas ir nenoteiktas, un šī nenoteiktība var saglabāties ilgi. Lai novērtētu pēcnodarbinātības pabalsta pienākumu pašreizējo vērtību un attiecīgās kārtējās darba izmaksas:

a) jālieto aktuāra vērtējuma metode (skat. 69.–71. punktu);

b) jāattiecina pabalsts uz nostrādātajiem periodiem (skat. 72.–76. punktu) un

c) jāveic aktuāra pieņēmumi (skat. 77.–100. punktu).

*Aktuāra vērtējuma metode*

## 69. Institūcija lieto plānotās vienības kredītmetodi, lai noteiktu definēto pabalstu pienākumu pašreizējo vērtību un attiecīgās kārtējās darba izmaksas, un, ja nepieciešams, iepriekšējās darba izmaksas.

70. Saskaņā ar plānotās vienības kredītmetodi (dažreiz to dēvē par proporcionāli nostrādātajam laikam uzkrātā pabalsta metodi vai pabalsta/nostrādāto gadu metodi) katrs nostrādātais periods rada pabalsta saņemšanas tiesību papildvienību (skat. 72.–76. punktu) un katru vienību novērtē atsevišķi, tādējādi veidojot galīgo pienākumu (skat. 77.–100. punktu).

71. Institūcija diskontē visu pēcnodarbinātības pabalsta pienākuma apjomu pat tad, ja kāda pienākuma daļas maksājuma termiņš iestājas divpadsmit mēnešu laikā pēc pārskata perioda.

*Pabalsta attiecināšana uz nostrādātajiem periodiem*

## 72. Nosakot definēta pabalsta pienākumu pašreizējo vērtību un attiecīgās kārtējās darba izmaksas, un, ja nepieciešams, iepriekšējās darba izmaksas, institūcija attiecina pabalstu uz nostrādātajiem periodiem, izmantojot plāna pabalsta formulu. Tomēr, ja darbinieka darba dēļ turpmākajos gados pabalsts būtiski palielinās salīdzinājumā ar iepriekšējiem gadiem, institūcija attiecina pabalstu pēc lineārās metodes no:

**a) datuma, kurā darba dēļ darbiniekam saskaņā ar plānu pirmo reizi rodas pabalsti (neatkarīgi no tā, vai šos pabalstus nosaka vai nenosaka turpmākais darbs), līdz**

**b) datumam, no kura darbinieka turpmākā darba dēļ turpmākie pabalsti saskaņā ar plānu būtiski nepalielināsies, izņemot turpmākos algas palielinājumus.**

73. Saskaņā ar plānotās vienības kredītmetodi institūcijai jāattiecina pabalsts uz pārskata periodu (lai noteiktu kārtējās darba izmaksas), kā arī pārskata periodu un iepriekšējiem periodiem (lai noteiktu definēto pabalsta pienākumu pašreizējo vērtību). Institūcija attiecina pabalstu uz periodiem, kuros rodas pienākums nodrošināt pēcnodarbinātības pabalstus. Šis pienākums rodas, ja darbinieks veic darbu apmaiņā pret pēcnodarbinātības pabalstiem, kurus institūcija paredz maksāt nākamajos pārskata periodos. Aktuāra metodes ļauj institūcijai pietiekami ticami novērtēt šo pienākumu, lai tādējādi tiktu pamatota saistību atzīšana.

74. Pienākums saskaņā ar definētu pabalstu plānu izriet no darbinieka darba pat tad, ja pabalsti ir atkarīgi no turpmākās nodarbinātības (citiem vārdiem sakot, tie nav piešķirti). No darbinieka darba pirms piešķiršanas datuma izriet prakses radīts pienākums, jo katra nākamā pārskata perioda beigās samazinās turpmākā darba apjoms, kas darbiniekam būs jāveic, pirms viņš iegūst tiesības saņemt pabalstu. Novērtējot definētā pabalsta pienākumu, institūcija apsver varbūtību, ka daži darbinieki var neatbilst izvirzītajām prasībām, lai viņiem piešķirtu pabalstus. Tāpat, lai gan noteikti pēcnodarbinātības pabalsti, piemēram, pēcnodarbinātības medicīniskie pabalsti, jāmaksā tikai, īstenojoties konkrētam notikumam pēc darbinieka nodarbinātības beigām, pienākums rodas tad, ja darbinieks veic darbu, kas dos tiesības saņemt pabalstu, īstenojoties konkrētam notikumam. Varbūtība, ka konkrētais notikums īstenosies, ietekmē pienākuma novērtējumu, bet nenosaka pienākuma pastāvēšanu.

75. Pienākums palielinās līdz datumam, no kura darbinieka turpmākā darba dēļ turpmāko pabalstu summa būtiski nepalielināsies. Tādēļ visus pabalstus attiecina uz periodiem, kuri beidzas šajā datumā vai pirms šā datuma. Pabalstu attiecina uz atsevišķiem pārskata periodiem, lietojot plāna pabalstu formulu. Tomēr, ja darbinieka darba dēļ pēdējos gados būtiski palielinās pabalsta līmenis salīdzinājumā ar iepriekšējiem gadiem, institūcija pabalstu attiecina pēc lineārās metodes līdz datumam, no kura darbinieka turpmākā darba dēļ turpmāko pabalstu summa būtiski nepalielināsies. Tas ir tādēļ, ka par darbinieka veikto darbu visā periodā pabalsts beigās sasniegs augstāko līmeni.

76. Ja pabalsta summu veido nemainīga proporcija no katra nostrādātā gada pēdējās algas, nākamie algas palielinājumi ietekmēs summu, kas nepieciešama, lai izpildītu pienākumu, kāds par darbu pastāvēja līdz pārskata perioda beigām, bet nerada papildu pienākumu. Tādēļ:

a) standarta 72. punkta b) apakšpunktā algas palielinājumi nerada turpmākus pabalstus pat tad, ja pabalstu summa ir atkarīga no pēdējās algas, un

b) uz katru periodu attiecināto pabalsta summu veido nemainīga tās algas daļa, ar kuru pabalsts ir saistīts.

*Aktuāra pieņēmumi*

77. Aktuāra pieņēmumi ir objektīvi un savstarpēji savietojami.

78. Aktuāra pieņēmumi ir institūcijas precīzākās aplēses par mainīgajiem lielumiem, kas noteiks pēcnodarbinātības pabalstu galīgās izmaksas. Aktuāra pieņēmumus veido:

a) demogrāfiskie pieņēmumi par pašreizējo un bijušo darbinieku (un viņu apgādājamo) raksturojumu nākotnē, kuriem pienākas pabalsti. Demogrāfiskajos pieņēmumos aplūko, piemēram, šādus aspektus:

i) mirstību (skat. 83. un 84. punktu);

ii) kadru mainības, invaliditātes un pirmstermiņa pensionēšanās koeficientus;

iii) plāna dalībnieku īpatsvaru, kuriem ir apgādājamie, kam pienāksies pabalsti;

iv) plāna dalībnieku īpatsvaru, kas izvēlēsies katru no maksājumu iespējām, kuras ir pieejamas saskaņā ar plāna noteikumiem, un

v) prasījumu likmes saskaņā ar medicīniskajiem plāniem;

b) finanšu pieņēmumi, kuros aplūko, piemēram, šādus aspektus:

i) diskonta likmi (skat. 85.–88. punktu);

ii) pabalstu līmeņus, izņemot pabalstus, kas jāsedz darbiniekiem, un algas nākotnē (skat. 89.–97. punktu);

iii) medicīnisko pabalstu gadījumā – medicīniskās izmaksas nākotnē, tostarp apstrādes izmaksas (t. i., izmaksas, kas izriet no prasījumu apstrādes un nokārtošanas, ietverot juridiskās un apdrošināšanas inspektoru maksas) (skat. 98.–100. punktu), un

iv) saskaņā ar plānu maksājamos nodokļus par iemaksām, kas saistītas ar darbu pirms pārskata perioda beigām, vai par pabalstiem, kuri izriet no šī darba.

79. Aktuāra pieņēmumi ir objektīvi, ja tie nav ne pārsteidzīgi, ne pārmērīgi konservatīvi.

80. Aktuāra pieņēmumi ir savstarpēji savietojami, ja tie atspoguļo saimnieciskās sakarības starp tādiem faktoriem kā, piemēram, inflācija, algu palielināšanas rādītāji un diskonta likmes. Piemēram, visi pieņēmumi, kas ir atkarīgi no noteikta inflācijas līmeņa (piemēram, pieņēmumi par procentu likmju, algu un pabalstu palielināšanos) kādā noteiktā nākotnes periodā, pamatojas uz pieņēmumu par tādu pašu inflācijas līmeni attiecīgajā periodā.

81. Institūcija nosaka diskonta likmi un citus finanšu pieņēmumus nominālā (noteiktā) izteiksmē, ja vien aplēses reālā (koriģētas, ņemot vērā inflāciju) izteiksmē nav ticamākas, piemēram, valstī ar hiperinflāciju (skat. *IPSAS* 10 “Finanšu pārskati valstīs ar hiperinflāciju”), vai ja pabalstu indeksē un indeksētām tās pašas valūtas un termiņa obligācijām ir stabils tirgus.

## 82. Finanšu pieņēmumi balstās uz tirgus prognozēm pārskata perioda beigās par to periodu, kurā jāpilda pienākumi.

*Aktuāra pieņēmumi: mirstība*

## 83. Institūcija nosaka savus mirstības pieņēmumus, atsaucoties uz maksimāli precīzām aplēsēm par plāna dalībnieku mirstību gan nodarbinātības, gan pēcnodarbinātības laikā.

84. Lai aplēstu pabalstu galīgās izmaksas, institūcija ņem vērā gaidāmās izmaiņas mirstībā, piemēram, standarta mirstības tabulās ieviešot izmaiņas ar mirstības uzlabojumu aplēsēm.

*Aktuāra pieņēmumi: diskonta likme*

## 85. Likme, ar kuru diskontē pēcnodarbinātības pabalstu pienākumus (gan finansētus, gan nefinansētus), atspoguļo naudas vērtību laikā. Naudas vērtības laikā atspoguļošanai izvēlētā finanšu instrumenta valūta un termiņš atbilst pēcnodarbinātības pabalstu pienākumu valūtai un aplēstajam termiņam.

86. Aktuāra pieņēmumam par diskonta likmi ir būtiska ietekme. Diskonta likme atspoguļo naudas vērtību laikā, nevis aktuāra vai ieguldījumu risku. Turklāt diskonta likme neatspoguļo ne institūcijai raksturīgo kredītrisku, kuru sedz institūcijas kreditori, ne arī risku, ka turpmākā pieredze var atšķirties no aktuāra pieņēmumiem.

87. Diskonta likme atspoguļo pabalstu aplēsto maksāšanas laiku. Praksē tas izpaužas tā, ka institūcija bieži lieto vienu vidējo svērto diskonta likmi, kas atspoguļo pabalstu maksājumu aplēsto laiku un summu, kā arī valūtu, kādā pabalsti maksājami.

88. Institūcija pieņem lēmumu par to, vai diskonta likmi, kas atspoguļo naudas vērtību laikā, vislabāk tuvināt, ņemot vērā valsts obligāciju, kvalitatīvu uzņēmumu obligāciju vai citu finanšu instrumentu tirgus ienesīgumu pārskata perioda beigās. Dažās jurisdikcijās valsts obligāciju tirgus ienesīgums pārskata perioda beigās nodrošinās vislabāko tuvināšanu attiecībā uz naudas vērtību laikā. Tomēr dažās jurisdikcijās var būt citādi, piemēram, jurisdikcijās, kurās valsts obligācijām nav stabila tirgus vai kurās valsts obligāciju tirgus ienesīgums pārskata perioda beigās neatspoguļo naudas vērtību laikā. Tādos gadījumos pārskatu sniedzošā institūcija nosaka likmi ar citu metodi, piemēram, ņemot vērā kvalitatīvu uzņēmumu obligāciju tirgus ienesīgumu. Dažos gadījumos valsts obligācijām vai kvalitatīvām uzņēmumu obligācijām ar pietiekami ilgu termiņu var nebūt stabila tirgus, lai saskaņotu visu pabalstu maksājumu aplēsto termiņu. Tādos gadījumos institūcija lieto attiecīgā termiņa vērtspapīru kārtējās tirgus likmes, lai diskontētu īsāka termiņa maksājumus, un veic aplēsi par diskonta likmi ilgākam termiņam, ekstrapolējot kārtējās tirgus likmes pēc ienesīguma līknes. Definētā pabalsta pienākuma kopējā pašreizējā vērtība īpaši nemainīsies atkarībā no diskonta likmes, ko lieto tai pabalstu daļai, kas jāmaksā pēc pieejamā finanšu instrumenta, piemēram, uzņēmumu vai valsts obligāciju, galīgā termiņa.

*Aktuāra pieņēmumi: algas, pabalsti un medicīniskās izmaksas*

## 89. Institūcija novērtē savus definēto pabalstu pienākumus, izmantojot pamatu, kas atspoguļo:

**a) plāna noteikumos paredzētos pabalstus (vai pabalstus, kas rodas no kāda prakses radīta pienākuma, kurš pārsniedz šos noteikumus) pārskata perioda beigās;**

**b) aplēsto algu palielinājumu nākotnē, kas skar izmaksājamos pabalstus;**

**c) ietekmi, kāda varētu būt jebkādam ierobežojumam attiecībā uz darba devēja sedzamo daļu nākotnes pabalstu izmaksās;**

**d) darbinieku vai trešo personu iemaksas, kas samazina institūcijas galīgās izmaksas par šiem pabalstiem, un**

**e) valsts pabalstu līmeņa aplēstās izmaiņas nākotnē, kuras ietekmē pabalstus, kas maksājami saskaņā ar definētu pabalstu plānu tikai tad, ja:**

**i) šīs izmaiņas ieviestas pirms pārskata perioda beigām vai**

**ii) pagātnes fakti vai kāds cits ticams pierādījums liecina, ka valsts pabalsti mainīsies kādā iepriekš paredzamā veidā, piemēram, līdz ar vispārējā cenu līmeņa vai vispārējā algu līmeņa izmaiņām nākotnē.**

90. Aktuāra pieņēmumi atspoguļo pabalstu izmaiņas nākotnē, kuras pārskata perioda beigās ir izklāstītas plāna oficiālajos noteikumos (vai kuras paredz prakses radīts pienākums, kas pārsniedz šos noteikumus). Tā tas ir, piemēram, gadījumā, ja:

a) institūcija iepriekš mēdza palielināt pabalstus, piemēram, lai mazinātu inflācijas ietekmi, un nekas nenorāda uz to, ka šī prakse nākotnē mainīsies;

b) institūcijas pienākums saskaņā ar plāna oficiālajiem noteikumiem (vai prakses radītu pienākumu, kas pārsniedz šos noteikumus) vai tiesību aktiem ir izmantot jebkuru plāna pārsniegumu plāna dalībnieku labā (skat. 110. punkta c) apakšpunktu) vai

c) pabalsti ir mainīgi atkarībā no izpildes mērķiem vai citiem kritērijiem. Piemēram, plāna noteikumos var tikt paredzēts, ka tiks izmaksāti samazināti pabalsti vai tiks pieprasītas papildu iemaksas no darbiniekiem, ja plānam būs nepietiekami aktīvi. Pienākuma novērtējums atspoguļo izpildes mērķu vai citu kritēriju ietekmes precīzākās aplēses.

91. Aktuāra pieņēmumi neatspoguļo pabalstu izmaiņas nākotnē, kuras pārskata perioda beigās nav paredzētas plāna (vai prakses radīta pienākuma) oficiālajos noteikumos. Šo izmaiņu rezultātā rodas:

a) iepriekšējās darba izmaksas, ciktāl tās izmaina pabalstus par darbu pirms izmaiņām, un

b) kārtējās darba izmaksas par periodiem pēc izmaiņām, ciktāl tās izmaina pabalstus par darbu pēc izmaiņām.

92. Aplēšot algu palielināšanos nākotnē, ņem vērā inflāciju, darba stāžu, paaugstināšanu amatā un citus svarīgus faktorus, piemēram, piedāvājumu un pieprasījumu darba tirgū.

93. Daži definēto pabalstu plāni ierobežo iemaksas, kas ir jāveic institūcijai. Pabalstu galīgajās izmaksās ņem vērā iemaksu ierobežojuma ietekmi. Iemaksu ierobežojuma ietekmi nosaka, pamatojoties uz īsāko no šādiem periodiem:

a) institūcijas lēstais pastāvēšanas ilgums un

b) plāna lēstais pastāvēšanas ilgums.

94. Dažos definētu pabalstu plānos paredzēts, ka darbiniekiem vai trešām personām ir jāveic iemaksas, lai segtu plāna izmaksas. Darbinieku iemaksas samazina institūcijas pabalstu izmaksas. Institūcija apsver, vai trešās personas iemaksas samazina institūcijas pabalstu izmaksas vai ir atlīdzības tiesības, kā aprakstīts 118. punktā. Darbinieku vai trešo personu iemaksas ir noteiktas plāna oficiālajos noteikumos (vai izriet no prakses radīta pienākuma, kas pārsniedz šos noteikumus) vai ir diskrecionāras. Darbinieku vai trešo personu diskrecionāras iemaksas samazina darba izmaksas brīdī, kad šīs iemaksas tiek veiktas plānā.

95. Darbinieku vai trešo personu iemaksas, kas ir noteiktas plāna oficiālajos noteikumos, samazina darba izmaksas (ja ir saistītas ar darbu) vai ietekmē atkārtotos novērtējumus attiecībā uz definētu pabalstu neto saistībām (aktīviem) (ja iemaksas nav saistītas ar darbu). Iemaksas, kas nav saistītas ar darbu, ir, piemēram, iemaksas, kuras nepieciešamas, lai samazinātu iztrūkumu, kas rodas no plānu aktīvu zaudējumiem vai aktuāriem zaudējumiem. Ja darbinieku vai trešo personu iemaksas ir saistītas ar darbu, tās samazina darba izmaksas šādi:

a) ja iemaksu summa ir atkarīga no nostrādāto gadu skaita, institūcija attiecina iemaksas uz darba periodiem, izmantojot to pašu attiecināšanas metodi, kas noteikta 72. punktā attiecībā uz bruto peļņu (t. i., izmantojot plāna iemaksu formulu vai lineāri), vai

b) ja iemaksu summa nav atkarīga no nostrādāto gadu skaita, institūcija drīkst šādas iemaksas atzīt kā darba izmaksu samazinājumu periodā, kurā tiek veikts attiecīgais darbs. No darba stāža neatkarīgas iemaksas ir, piemēram, iemaksas, kas ir noteikta procentuālā daļa no darbinieka algas, noteikta summa visā darba periodā vai ir atkarīgas no darbinieka vecuma.

AG13. punktā izklāstīti saistīti piemērošanas norādījumi.

96. Attiecībā uz darbinieku vai trešo personu veiktajām iemaksām, kas ir saistītas ar darbu atbilstīgi 95. punkta a) apakšpunktam, izmaiņas iemaksās izraisa:

a) kārtējās un iepriekšējās darba izmaksas (ja minētās izmaiņas nav noteiktas plāna oficiālajos noteikumos vai ar prakses radītu pienākumu) vai

b) aktuāros guvumus un zaudējumus (ja minētās izmaiņas ir noteiktas plāna oficiālajos noteikumos vai ar prakses radītu pienākumu).

97. Daži pēcnodarbinātības pabalsti ir saistīti ar tādiem mainīgiem lielumiem kā, piemēram, sociālā nodrošinājuma garantēto tiesību uz pabalstiem vai valsts medicīniskās aprūpes līmenis. Šādu pabalstu novērtējums atspoguļo šo mainīgo lielumu precīzāko aplēsi, kas balstās uz pagātnes notikumiem un citiem ticamiem pierādījumiem.

## 98. Pieņēmumos par medicīniskajām izmaksām ņem vērā medicīnas pakalpojumu izmaksu aplēstās izmaiņas nākotnē, kuras rada inflācija un noteiktas medicīnisko izmaksu izmaiņas.

99. Lai novērtētu pēcnodarbinātības medicīniskos pabalstus, jāveido pieņēmumi par nākotnes prasījumu līmeni un biežumu, kā arī šo prasījumu izpildes izmaksām. Institūcija aplēš medicīniskās izmaksas nākotnē, pamatojoties uz sākotnējiem datiem par savu pieredzi, kurus, ja nepieciešams, papildina ar citu institūciju, apdrošināšanas sabiedrību, medicīnas pakalpojumu sniedzēju sākotnējiem datiem vai informāciju no citiem avotiem. Aplēšot medicīniskās izmaksas nākotnē, ņem vērā ietekmi, kādu rada tehnoloģiskā attīstība, veselības aprūpes izmantošanas vai piedāvājuma modeļu izmaiņas un plāna dalībnieku veselības stāvokļa izmaiņas.

100. Prasījumu līmeni un biežumu īpaši ietekmē darbinieku (un viņu apgādājamo) vecums, veselības stāvoklis un dzimums, un to var ietekmēt citi faktori, piemēram, ģeogrāfiskā atrašanās vieta. Tādēļ, ja iedzīvotāju demogrāfiskais sastāvs atšķiras no tā, kuru izmantoja par sākotnējo datu pamatu, tad sākotnējos datus koriģē. Korekcijas veic arī tad, ja ir ticami pierādījumi, ka sākotnējās tendences neturpināsies.

## Iepriekšējās darba izmaksas un guvumi un zaudējumi par norēķinu

**101. Pirms iepriekšējo darba izmaksu vai guvumu vai zaudējumu par norēķinu noteikšanas institūcija atkārtoti novērtē definētu pabalstu neto saistības (aktīvus), izmantojot plāna aktīvu patieso vērtību un kārtējos aktuāros pieņēmumus (tostarp kārtējās tirgus procentu likmes un citas kārtējās tirgus cenas), kas atspoguļo saskaņā ar plānu piedāvātos pabalstus pirms plāna grozījumiem, samazinājuma vai norēķina.**

102. Institūcijai nav jānošķir iepriekšējās darba izmaksas, kas izriet no plāna grozījumiem, iepriekšējās darba izmaksas, kuras izriet no plāna samazinājuma, un guvumi vai zaudējumi par norēķinu, ja šie darījumi notiek vienlaikus. Dažos gadījumos plāna grozījumi tiek ieviesti pirms norēķina, piemēram, kad institūcija izmaina pabalstus saskaņā ar plānu un veic norēķinu par grozītajiem pabalstiem vēlāk. Šādos gadījumos institūcija atzīst iepriekšējās darba izmaksas pirms jebkādiem guvumiem vai zaudējumiem par norēķinu.

103. Norēķins notiek kopā ar plāna grozījumiem un samazinājumu, ja plāna darbība tiek pārtraukta tā, ka par pienākumu norēķinās un plāns beidz pastāvēt. Tomēr plāna darbības pārtraukšana nav norēķins, ja plānu aizstāj jauns plāns, kura piedāvātie pabalsti būtībā ir identiski.

*Iepriekšējās darba izmaksas*

104. Iepriekšējās darba izmaksas ir definēta pabalsta pienākuma pašreizējās vērtības izmaiņas, kas izriet no plāna grozījumiem vai samazinājuma.

## 105. Institūcija atzīst iepriekšējās darba izmaksas kā izdevumus, kas radušies agrākajā no šādiem datumiem:

**a) kad ir veikti plāna grozījumi vai samazinājums un**

**b) kad institūcija atzīst saistītās pārstrukturēšanas izmaksas (skat. *IPSAS* 19) vai darba attiecību izbeigšanas pabalstus (skat. 168. punktu).**

106. Plāna grozījumi notiek, ja institūcija ievieš vai svītro definētu pabalstu plānu vai groza pabalstus, kas maksājami saskaņā ar spēkā esošu definētu pabalstu plānu.

107. Samazinājums notiek tad, ja institūcija būtiski samazina to darbinieku skaitu, uz kuriem attiecas plāns. Samazinājumu var izraisīt kāds atsevišķs notikums, piemēram, rūpnīcas slēgšana, darbības pārtraukšana vai plāna pārtraukšana vai apturēšana.

108. Iepriekšējās darba izmaksas var būt pozitīvas (ja ievieš vai groza pabalstus un tādējādi palielinās definētu pabalstu pienākuma pašreizējā vērtība) vai negatīvas (ja pabalstus atceļ vai groza un tādējādi samazinās definētu pabalstu pienākuma pašreizējā vērtība).

109. Ja institūcija samazina pabalstus, kas maksājami saskaņā ar spēkā esošu definētu pabalstu plānu, un vienlaikus palielina citus pabalstus, kas maksājami saskaņā ar plānu tiem pašiem darbiniekiem, institūcija uzskaita šo izmaiņu kā vienu neto izmaiņu.

110. Iepriekšējās darba izmaksās neietilpst:

a) ietekme, ko rada starpība starp faktisko un iepriekš pieņemto algu palielinājumu attiecībā uz pienākumu maksāt pabalstus par darbu iepriekšējos gados (iepriekšējās darba izmaksas nepastāv, jo aktuāra pieņēmumi ļauj prognozēt algas);

b) pārāk zemas un pārāk augstas aplēses par pensiju patstāvīgu palielināšanu, ja institūcijai ir prakses radīts pienākums palielināt pensijas (iepriekšējās darba izmaksas nepastāv, jo aktuāra pieņēmumi pieļauj šos palielinājumus);

c) aplēses par pabalstu palielināšanu finanšu pārskatos jau atzītu aktuāro guvumu vai plāna aktīvu atdeves dēļ, ja institūcijas pienākums saskaņā ar plāna oficiālajiem noteikumiem (vai prakses radītu pienākumu, kas pārsniedz šos noteikumus) vai tiesību aktiem ir izmantot jebkuru plāna pārsniegumu plāna dalībnieku labā pat tad, ja pabalstu palielināšana vēl nav oficiāli apstiprināta (iepriekšējās darba izmaksas nepastāv, jo radītais pienākuma pieaugums ir aktuārie zaudējumi, skat. 90. punktu), un

d) piešķirto pabalstu palielinājums (t. i., pabalsti, kas nav atkarīgi no turpmākās nodarbinātības, skat. 74. punktu), ja, nerodoties jauniem vai palielinātiem pabalstiem, darbinieki pilda piešķiršanas prasības (iepriekšējās darba izmaksas nepastāv, jo institūcija atzina aplēstās pabalstu izmaksas par kārtējām darba izmaksām, kad darbs tika veikts).

*Guvumi un zaudējumi par norēķinu*

111. Guvumi vai zaudējumi par norēķinu ir starpība starp:

a) definētu pabalstu pienākuma, par ko veic norēķinu, pašreizējo vērtību, kura noteikta norēķina datumā, un

b) norēķina cenu, kurā ietilpst visi pārskaitītie plāna aktīvi un visi maksājumi, ko veikusi tieši institūcija saistībā ar norēķinu.

## 112. Institūcija atzīst guvumus vai zaudējumus par definētu pabalstu plāna norēķinu brīdī, kad notiek norēķins.

113. Norēķins notiek tad, ja institūcija noslēdz kādu darījumu, kas izslēdz visus turpmākos juridiskos vai prakses radītos pienākumus saistībā ar daļu vai visiem pabalstiem, kurus nodrošina saskaņā ar definētu pabalstu plānu (izņemot tādu pabalstu maksājumus darbiniekiem vai darbinieku labā, kuri ir izklāstīti plāna noteikumos un ietverti aktuāra pieņēmumos). Piemēram, būtisku darba devēja pienākumu saskaņā ar plānu vienreizēja nodošana apdrošināšanas sabiedrībai, iegādājoties apdrošināšanas polisi, ir norēķins; vienreizējs naudas maksājums plāna dalībniekiem saskaņā ar plāna noteikumiem apmaiņā pret viņu tiesībām saņemt konkrētos pēcnodarbinātības pabalstus nav norēķins.

114. Dažos gadījumos institūcija iegādājas apdrošināšanas polisi, lai finansētu dažus vai visus darbinieku pabalstus saistībā ar darbinieka darbu pārskata periodā un iepriekšējos periodos. Polises iegāde nav norēķins, ja institūcija saglabā juridisku vai prakses radītu pienākumu (skat. 48. punktu) maksāt turpmākās summas, ja apdrošinātājs nemaksā apdrošināšanas polisē definētos darbinieku pabalstus. Standarta 118.–121. punktā aplūkota atlīdzības tiesību atzīšana un novērtēšana saskaņā ar apdrošināšanas polisēm, kas nav plāna aktīvi.

## Atzīšana un novērtēšana: plāna aktīvi

*Plāna aktīvu patiesā vērtība*

115. Nosakot iztrūkumu vai pārsniegumu, atskaita plāna aktīvu patieso vērtību no definēto pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības.

116. Plāna aktīvos neietilpst neveiktās iemaksas, kas fondam pienākas no pārskatu sniedzošās institūcijas, kā arī nepārvedami finanšu instrumenti, ko emitējusi institūcija un tur fonds. Plāna aktīvus samazina par fonda saistībām, kuras nav saistītas ar darbinieku pabalstiem, piemēram, pircēju, pasūtītāju un citi parādi un saistības, kas rodas atvasināto finanšu instrumentu rezultātā.

117. Ja plāna aktīvos ietilpst kritērijiem atbilstošas apdrošināšanas polises, kuras precīzi atbilst visu vai dažu saskaņā ar plānu maksājamo pabalstu summai un laikam, tad šo apdrošināšanas polišu patiesās vērtības uzskata par attiecīgo pienākumu pašreizējo vērtību (atbilstīgi samazinājumam, kas nepieciešams, ja saskaņā ar apdrošināšanas polisēm saņemamās summas nav atgūstamas pilnā apjomā).

*Izdevumu atlīdzināšana*

## 118. Tikai tad, ja faktiski ir droši, ka cita persona atlīdzinās visus izdevumus vai daļu izdevumu, kas nepieciešami, lai izpildītu definētu pabalstu pienākumu, institūcija:

**a) atzīst savas tiesības uz atlīdzību par atsevišķu aktīvu. Institūcija novērtē aktīvu patiesajā vērtībā;**

**b) sadala un atzīst savu tiesību uz atlīdzību patiesās vērtības izmaiņas tāpat kā plāna aktīvu patiesās vērtības izmaiņas (skat. 126. un 128. punktu). Definētu pabalstu izmaksu sastāvdaļas, kas ir atzītas saskaņā ar 122. punktu, var atzīt kā neto apmēru no summām, kuras saistītas ar tiesību uz atlīdzību uzskaites vērtības izmaiņām.**

119. Dažreiz institūcija var nodrošināt, ka cita persona, piemēram, apdrošinātājs, samaksā visus izdevumus vai daļu izdevumu, kas nepieciešami, lai izpildītu definētu pabalstu pienākumu. Atbilstošas apdrošināšanas polises, kā definēts 8. punktā, ir plāna aktīvi. Institūcija uzskaita kritērijiem atbilstošas apdrošināšanas polises tāpat kā visus pārējos plāna aktīvus, un uz to neattiecas 118. punkts (skat. 48.–51. un 117. punktu).

120. Ja institūcijai piederoša apdrošināšanas polise nav kritērijiem atbilstoša apdrošināšanas polise, tā nav plāna aktīvs. Standarta 118. punkts attiecas uz šādiem gadījumiem – institūcija atzīst tiesības uz atlīdzību saskaņā ar apdrošināšanas polisi par atsevišķu aktīvu, nevis par samazinājumu, nosakot saskaņā ar definētu pabalstu deficītu vai pārsniegumu. Saskaņā ar 142. punkta b) apakšpunktu institūcijai ir jāsniedz īss apraksts par saikni starp atlīdzības tiesībām un attiecīgo pienākumu.

121. Ja tiesības uz atlīdzību rodas saskaņā ar apdrošināšanas polisi vai juridiski saistošu vienošanos, kura precīzi atbilst visu vai dažu saskaņā ar definētu pabalstu plānu maksājamo pabalstu summai un laikam, atlīdzības tiesību patieso vērtību uzskata par attiecīgā pienākuma pašreizējo vērtību (atbilstīgi samazinājumam, kas nepieciešams, ja atlīdzība nav atgūstama pilnā apjomā).

## Definētu pabalstu izmaksu sastāvdaļas

**122. Institūcija atzīst definētu pabalstu izmaksu sastāvdaļas, izņemot ciktāl citā *IPSAS* ir paredzēta vai atļauta to ietveršana aktīva izmaksās, šādi:**

**a) darba izmaksas (skat. 68.–114. punktu) pārsniegumā vai iztrūkumā;**

**b) definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procentus (skat. 125.–128. punktu) pārsniegumā vai iztrūkumā un**

**c) definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) atkārtotus novērtējumus (skat. 129.–132. punktu) neto aktīvos/pašu kapitālā.**

123. Citos *IPSAS* ir paredzēta dažu darbinieku pabalstu izmaksu iekļaušana tādu aktīvu kā, piemēram, krājumu vai pamatlīdzekļu izmaksās (skat. *IPSAS* 12 un *IPSAS* 17). Jebkuru pēcnodarbinātības pabalstu izmaksu iekļaušana šo aktīvu izmaksās ietver 122. punktā uzskaitīto sastāvdaļu attiecīgo proporciju.

## 124. Atkārtotus novērtējumus attiecībā uz definētu pabalstu neto saistībām (aktīviem), kas atzīti neto aktīvos/pašu kapitālā, nepārklasificē nākamā perioda pārsniegumā vai iztrūkumā. Tomēr institūcija var pārnest neto aktīvos/pašu kapitālā atzītās summas neto aktīvu/pašu kapitāla ietvaros.

*Definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procenti*

## 125. Definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procentus nosaka, reizinot definētu pabalstu neto saistības (aktīvus) ar 85. punktā paredzēto diskonta likmi, un šos abus lielumus nosaka pārskata perioda sākumā, ņemot vērā jebkādas definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) izmaiņas periodā, kas izriet no iemaksām un pabalstu maksājumiem.

126. Definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procentus var aplūkot kā procentu ienākumus no plāna aktīviem, procentu izmaksas par definētu pabalstu pienākumu un procentus par 66. punktā minēto aktīvu griestu ietekmi.

127. Procentu ienākumi no plāna aktīviem ir plāna aktīvu atdeves sastāvdaļa, un tos nosaka, reizinot plāna aktīvu patieso vērtību ar 85. punktā paredzēto diskonta likmi, un abus šos lielumus nosaka pārskata perioda sākumā, ņemot vērā jebkādas izmaiņas plāna aktīvos, kas šajā periodā rodas iemaksu un pabalstu maksājumu rezultātā. Starpību starp procentu ienākumiem no plāna aktīviem un plāna aktīvu atdevi ietver atkārtotajā novērtējumā attiecībā uz definētu pabalstu neto saistībām (aktīviem).

128. Aktīvu griestu ietekmes procenti ietilpst aktīvu griestu kopējās izmaiņās, un tos nosaka, reizinot aktīvu griestu ietekmi ar 85. punktā paredzēto diskonta likmi, un abus šos lielumus nosaka pārskata perioda sākumā. Starpību starp minēto summu un aktīvu griestu ietekmes kopējām izmaiņām ietver atkārtotajā novērtējumā attiecībā uz definētu pabalstu neto saistībām (aktīviem).

*Definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) atkārtots novērtējums*

129. Definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) atkārtots novērtējums ietver:

a) aktuāros guvumus un zaudējumus (skat. 130. un 131. punktu);

b) plāna aktīvu atdevi (skat. 132. punktu), izņemot summas, kas ietvertas definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procentos (skat. 127. punktu), un

c) visas izmaiņas attiecībā uz aktīvu griestu ietekmi, izņemot summas, kas ietvertas definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procentos (skat. 128. punktu).

130. Aktuārie guvumi un zaudējumi izriet no definētu pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības palielināšanās vai samazināšanās aktuāro pieņēmumu un uz pieredzi balstītu korekciju izmaiņu dēļ. Aktuāro guvumu un zaudējumu cēloņi ir, piemēram, šādi:

a) neparedzēti liela vai maza kadru mainība, agra pensionēšanās vai mirstība, vai algu, pabalstu (ja plāna oficiālie vai prakses radītie noteikumi paredz palielināt pabalstus inflācijas dēļ) vai medicīnisko izmaksu palielināšanās;

b) ietekme, ko rada pieņēmumu izmaiņas par pabalstu maksājumu iespējām;

c) ietekme, ko rada aplēšu izmaiņas par kadru mainību nākotnē, agru pensionēšanos vai mirstību, vai algu, pabalstu (ja plāna oficiālie vai prakses radītie noteikumi paredz palielināt pabalstus sakarā ar inflāciju) vai medicīnisko izmaksu palielināšanos, un

d) ietekme, ko rada diskonta likmes maiņa.

131. Aktuārie guvumi un zaudējumi neietver definētu pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības izmaiņas definētu pabalstu plāna ieviešanas, grozījumu, samazinājuma vai norēķina dēļ vai tādu pabalstu izmaiņu dēļ, kas maksājami saskaņā ar definētu pabalstu plānu. Šādas izmaiņas rada iepriekšējās darba izmaksas vai guvumus vai zaudējumus par norēķinu.

132. Nosakot plāna aktīvu atdevi, institūcija atskaita plāna aktīvu pārvaldes izmaksas un jebkādus nodokļus, kas maksājami plāna ietvaros un kas nav nodokļi, kuri ietverti aktuāra pieņēmumos, ko izmanto, lai novērtētu definētu pabalstu pienākumu (78. punkts). Citas administratīvās izmaksas neatskaita no plāna aktīvu atdeves.

## Uzrādīšana

*Ieskaits*

## 133. Institūcija veic viena plāna aktīvu un otra plāna saistību ieskaitu tikai un vienīgi tad, ja institūcija:

**a) ir juridiski tiesīga izmantot kāda plāna pārsniegumu, lai norēķinātos par pienākumiem saskaņā ar citu plānu, un**

**b) plāno norēķināties par pienākumiem pēc neto principa vai realizēt kāda plāna pārsniegumu, lai vienlaikus norēķinātos par pienākumu saskaņā ar citu plānu.**

134. Ieskaita kritēriji ir līdzīgi kritērijiem, kas noteikti finanšu instrumentiem *IPSAS* 28 “Finanšu instrumenti:informācijas sniegšana”.

*Atšķirība starp īstermiņu un ilgtermiņu*

135. Dažas institūcijas apgrozāmos aktīvus un īstermiņa saistības nošķir no ilgtermiņa aktīviem un saistībām. Šajā standartā nav noteikts, vai institūcijai jānošķir to aktīvu un saistību īstermiņa un ilgtermiņa daļas, kas rodas saistībā ar pēcnodarbinātības pabalstiem.

*Definētu pabalstu izmaksu sastāvdaļas*

136. Šā standarta 122. punktā ir paredzēts, ka institūcijai ir jāatzīst darba izmaksas un definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procenti pārsniegumā vai iztrūkumā. Šajā standartā nav noteikts, kā institūcijai ir jāuzrāda darba izmaksas un definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procenti. Institūcija šīs sastāvdaļas uzrāda saskaņā ar *IPSAS* 1.

## Informācijas atklāšana

**137. Institūcija atklāj informāciju, kas:**

**a) izskaidro definēto pabalstu plānu iezīmes un ar tiem saistītos riskus (skat. 141. punktu);**

**b) nosaka un izskaidro summas savos finanšu pārskatos, kas attiecas uz definēto pabalstu plāniem (skat. 142.–146. punktu), un**

**c) apraksta, kā tās definēto pabalstu plāni var ietekmēt institūcijas turpmāko naudas plūsmu apmēru, laiku un nenoteiktību (skat. 147.–149. punktu).**

138. Lai sasniegtu 137. punktā noteiktos mērķus, institūcija apsver:

a) cik detalizētai jābūt informācijai, lai nodrošinātu informācijas atklāšanas prasības;

b) cik lielam jābūt uzsvaram uz katru no dažādajām prasībām;

c) cik lielu apvienošanu vai sadalījumu uzņemties un

d) vai finanšu pārskatu lietotājiem ir vajadzīga papildu informācija, lai novērtētu atklāto kvantitatīvo informāciju.

139. Ja saskaņā ar šā standarta un citu *IPSAS* prasībām atklātā informācija ir nepietiekama, lai sasniegtu 137. punkta mērķus, institūcija atklāj papildu informāciju, kas nepieciešama, lai sasniegtu minētos mērķus. Piemēram, institūcija var sniegt definētu pabalstu pienākuma pašreizējās vērtības analīzi, izšķirot pienākuma būtību, iezīmes un riskus. Atklājot šādu informāciju, var nošķirt:

a) summas, kas saistītas ar aktīviem dalībniekiem, ar dalībniekiem, kuri atteikušies no plāna, un ar pensionāriem;

b) piešķirtos pabalstus un uzkrātos, bet nepiešķirtos pabalstus;

c) pabalstus, kam piemēro nosacījumus, summas, kuras attiecināmas uz algu palielinājumu nākotnē, un citus pabalstus.

140. Institūcija novērtē, vai ir jāsadala visa atklātā informācija vai tās daļa, lai nošķirtu plānus vai plānu grupas, kam ir būtiski atšķirīgi riski. Piemēram, institūcija var sadalīt informāciju, ko atklāj par plāniem, kuriem ir viena vai vairākas no šādām iezīmēm:

a) atšķirīgs ģeogrāfiskais novietojums;

b) atšķirīgas iezīmes, piemēram, fiksētas algas pensiju plāni, pēdējās algas pensiju plāni vai pēcnodarbinātības medicīniskie plāni;

c) atšķirīgas normatīvās vides;

d) atšķirīgi pārskata segmenti;

e) atšķirīgi finansējuma pasākumi (piemēram, plāni, kas netiek finansēti, kas tiek pilnībā finansēti vai kas tiek daļēji finansēti).

*Definētu pabalstu plānu iezīmes un ar tiem saistītie riski*

141. Institūcija atklāj:

a) informāciju par savu definēto pabalstu plānu iezīmēm, ietverot:

i) plāna nodrošināto pabalstu būtību (piemēram, pēdējās algas definēto atbalstu plāns vai uz iemaksām balstīts plāns ar garantijām);

ii) aprakstu par tiesisko regulējumu, kādā plāns darbojas, piemēram, obligātā finansējuma prasību līmenis un šāda tiesiskā regulējuma ietekme uz plānu, piemēram, aktīvu griesti (skat. 66. punktu);

iii) aprakstu par jebkādiem citiem institūcijas pienākumiem saistībā ar plāna pārvaldību, piemēram, plāna pilnvaroto pārstāvju vai valdes locekļu pienākumi;

b) aprakstu par riskiem, kādiem plāns pakļauj institūciju, koncentrējot uzmanību uz neparastiem, konkrētajai institūcijai vai konkrētajam plānam raksturīgajiem riskiem, kā arī par būtisku risku koncentrāciju. Piemēram, ja plāna aktīvi tiek ieguldīti galvenokārt vienas kategorijas ieguldījumos, piemēram, īpašumos, plāns var institūciju pakļaut īpašumu tirgus riska koncentrācijai;

c) aprakstu par jebkādiem plāna grozījumiem, samazinājumiem un norēķiniem;

d) pamatojumu, pēc kura ir noteikta diskonta likme.

*Finanšu pārskatu summu paskaidrojums*

142. Institūcija nodrošina katra no turpmāk nosauktajiem elementiem sākotnējās un beigu vērtības salīdzināšanu:

a) definēto pabalstu neto saistības (aktīvi), uzrādot atsevišķus salīdzinājumus:

i) plāna aktīviem;

ii) definēto pabalstu pienākuma pašreizējai vērtībai;

iii) aktīvu griestu ietekmei;

b) jebkādas atlīdzības tiesības. Institūcija arī apraksta attiecības starp jebkādām atlīdzības tiesībām un saistīto pienākumu.

143. Katrā 142. punktā uzskaitītajā salīdzinājumā uzrāda, ja nepieciešams:

a) kārtējās darba izmaksas;

b) procentu ienākumus vai izdevumus;

c) definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) atkārtotu novērtējumu, uzrādot atsevišķi:

i) plāna aktīvu atdevi, izņemot b) apakšpunktā ietvertās procentu summas;

ii) aktuāros guvumus un zaudējumus, kas izriet no demogrāfisko pieņēmumu izmaiņām (skat. 78. punkta a) apakšpunktu);

iii) aktuāros guvumus un zaudējumus, kas izriet no finanšu pieņēmumu izmaiņām (skat. 78. punkta b) apakšpunktu);

iv) izmaiņas, kas rodas, ierobežojot definētu neto pabalstu aktīvus ar aktīvu griestiem, izņemot b) apakšpunktā ietvertās procentu summas. Institūcija arī atklāj informāciju par to, kā tā noteica maksimāli pieejamo saimniecisko labumu, t. i., vai šie labumi būtu atlīdzības, turpmāko iemaksu samazinājumi vai abu minēto apvienojums;

d) iepriekšējās darba izmaksas, kā arī guvumus un zaudējumus, kas izriet no norēķina. Kā atļauts saskaņā ar 102. punktu, iepriekšējās darba izmaksas un guvumi un zaudējumi, kas izriet no norēķina, nav jānošķir, ja tie ir radušies kopā;

e) ārvalstu valūtas kursu izmaiņu ietekmi;

f) iemaksas plānā, atsevišķi uzrādot darba devēja un plāna dalībnieku iemaksas;

g) maksājumus no plāna, atsevišķi uzrādot maksājumus, kas veikti saistībā ar visiem norēķiniem;

h) publiskā sektora apvienošanas un atsavināšanas ietekmi.

144. Institūcija sadala plāna aktīvu patieso vērtību kategorijās, kurās nošķir šo aktīvu būtību un riskus, nodalot visas plāna aktīva kategorijas, kam ir kotēta tirgus cena aktīvajā tirgū, un tās, kurām šādas cenas nav. Piemēram, ņemot vērā 138. punktā minēto informācijas atklāšanas līmeni, institūcija varētu nošķirt šādus elementus:

a) nauda un tās ekvivalenti;

b) pašu kapitāla instrumenti (iedalīti pēc nozares veida, institūcijas izmēra, ģeogrāfiskā novietojuma utt.);

c) parāda instrumenti (iedalīti pēc emitenta veida, kredītkvalitātes, ģeogrāfiskā novietojuma utt.);

d) nekustamie īpašumi (iedalīti pēc ģeogrāfiskā novietojuma utt.);

e) atvasinātie finanšu instrumenti (iedalīti pēc bāzes riska līgumā, piemēram, procentu likmes līgumi, ārvalstu valūtas maiņas līgumi, kapitāla instrumentu līgumi, kredītlīgumi, ilgtermiņa mijmaiņas līgumi utt.);

f) ieguldījumu fondi (iedalīti pēc fonda veida);

g) uz aktīviem balstīti vērtspapīri;

h) strukturētie parādi.

145. Institūcija atklāj informāciju par pašas institūcijas pārvedamiem finanšu instrumentiem, kuri tiek turēti kā plāna aktīvi, un par patieso vērtību plāna aktīviem, kas ir īpašums, kurā uzturas institūcija, vai citi aktīvi, ko izmanto institūcija.

146. Institūcija atklāj informāciju par nozīmīgajiem aktuāra pieņēmumiem, kas izmantoti, lai noteiktu definēto pabalstu pienākuma pašreizējo vērtību (skat. 78. punktu). Šādu informāciju atklāj absolūtā izteiksmē (piemēram, kā absolūti procenti, nevis tikai kā starpība starp dažādiem procentiem vai citiem mainīgiem lielumiem). Ja institūcija sniedz informāciju par plānu grupu kopumā, šo informāciju sniedz vidējo svērto rādītāju vai samērā šauru diapazonu veidā.

*Nākotnes naudas plūsmu apmērs, laiks un nenoteiktība*

147. Institūcija atklāj informāciju par:

a) jutīguma analīzi par katru nozīmīgo aktuāra pieņēmumu (informācija, kas atklāta saskaņā ar 146. punktu) pārskata perioda beigās, parādot, kā definētā pabalsta pienākumu būtu ietekmējušas izmaiņas attiecīgajā aktuāra pieņēmumā, kuras bija pamatoti iespējamas tajā datumā;

b) metodēm un pieņēmumiem, kas izmantoti, sagatavojot a) apakšpunktā paredzēto jutīguma analīzi, un par šo metožu ierobežojumiem;

c) jutīguma analīžu sagatavošanā izmantoto metožu un pieņēmumu izmaiņām salīdzinājumā ar iepriekšējo periodu un par šo izmaiņu iemesliem.

148. Institūcija atklāj informāciju attiecībā uz aprakstu par aktīvu saistību stratēģijām, kas izmantotas plānā vai institūcijā, tostarp par mūža rentēm un citiem paņēmieniem, piemēram, ilgmūžības mijmaiņas līgumiem, lai pārvaldītu risku.

149. Lai norādītu uz definēto pabalstu plāna ietekmi uz institūcijas nākotnes naudas plūsmām, institūcija atklāj informāciju attiecībā uz:

a) aprakstu par iemaksu veikšanas pasākumiem un iemaksu veikšanas politiku, kas ietekmē iemaksas nākotnē;

b) paredzamajām iemaksām plānā nākamajā pārskata periodā;

c) informāciju par definēto pabalstu pienākuma izmaksas termiņu profilu. Tas ietver definēto pabalstu pienākuma vidējo svērto ilgumu un var ietvert citu informāciju par pabalstu maksājumu laika sadali, piemēram, pabalstu maksājumu termiņu analīzi.

*Vairāku darba devēju plāni*

150. Ja institūcija piedalās vairāku darba devēju definēto pabalstu plānā, tā atklāj informāciju attiecībā uz:

a) aprakstu par iemaksu veikšanas pasākumiem, ietverot metodi, kas izmantota, lai noteiktu institūcijas iemaksu likmi un jebkādas obligātās iemaksu veikšanas prasības;

b) aprakstu par to, kādā mērā institūcija var būt atbildīga attiecībā pret plānu par citu institūciju pienākumiem saskaņā ar vairāku darba devēju plāna noteikumiem un nosacījumiem;

c) aprakstu par jebkādu noteiktu iztrūkuma vai pārsnieguma sadalījumu, ja:

i) plāns tiek slēgts vai

ii) institūcija izstājas no plāna;

d) ja institūcija uzskaita šo plānu tā, it kā tas būtu definētu iemaksu plāns atbilstīgi 34. punktam, tā atklāj turpmāk noteikto informāciju papildus informācijai, kas paredzēta a)–c) apakšpunktā, un 141.–149. punktā paredzētās informācijas vietā:

i) to, ka plāns ir definētu pabalstu plāns;

ii) iemeslu, kādēļ nav pieejama pietiekama informācija, lai ļautu institūcijai uzskaitīt plānu kā definētu pabalstu plānu;

iii) paredzamās iemaksas plānā nākamajā pārskata periodā;

iv) informāciju par iztrūkumu vai pārsniegumu plānā, kas varētu ietekmēt nākotnes iemaksu summu, tostarp par pamatu, kas izmantots, lai noteiktu šo iztrūkumu vai pārsniegumu, kā arī ietekmi uz institūciju, ja tāda ir;

v) norādi par institūcijas dalības līmeni plānā salīdzinājumā ar citām dalībinstitūcijām. Pasākumu piemēri, kas varētu nodrošināt šādas norādes, ietver institūcijas daļu kopējās iemaksās plānā vai institūcijas daļu aktīvo dalībnieku, pensionēto dalībnieku un iepriekšējo dalībnieku, kuriem ir tiesības uz pabalstiem, kopējā skaitā, ja šī informācija ir pieejama.

*Definētu pabalstu plāni, kas pārdala riskus starp dažādām institūcijām ar vienotu kontroli*

151. Ja institūcija piedalās definētu pabalstu plānā, kas pārdala riskus starp institūcijām ar vienotu kontroli, tā atklāj informāciju par:

a) līgumā noteikto vienošanos vai deklarēto politiku attiecībā uz pieprasīto neto definēto pabalstu izmaksu vai faktu, ka šādas politikas nav;

b) politiku, kas nosaka institūcijas veicamo iemaksu;

c) ja institūcija uzskaita neto definēto pabalstu izmaksas saskaņā ar 41. punktu, visu informāciju par plānu kopumā saskaņā ar 137.–149. punktu;

d) ja institūcija uzskaita periodā maksājamās iemaksas saskaņā ar 41. punktu, informāciju par plānu kopumā saskaņā ar 137.–139., 141., 144.–146. punktu un 149. punkta a) un b) apakšpunktu.

152. Standarta 151. punkta c) un d) apakšpunktā paredzēto informāciju var atklāt ar savstarpēju norādi uz informāciju, kas atklāta citas grupas institūcijas finanšu pārskatos, ja:

a) šīs grupas institūcijas finanšu pārskatos ir atsevišķi noteikta un atklāta nepieciešamā informācija par plānu un

b) šīs grupas institūcijas finanšu pārskati ir pieejami finanšu pārskatu lietotājiem saskaņā ar tādiem pašiem noteikumiem, ar kādiem ir pieejami institūcijas finanšu pārskati, kā arī tajā pašā laikā vai pirms ir pieejami institūcijas finanšu pārskati.

*Informācijas atklāšanas prasības citos IPSAS*

153. Ja to paredz *IPSAS* 20, institūcija atklāj informāciju par:

a) saistīto pušu darījumiem ar pēcnodarbinātības pabalstu plāniem un

b) galveno vadošo darbinieku pēcnodarbinātības pabalstiem.

154. Ja to paredz *IPSAS* 19, institūcija atklāj informāciju par iespējamām saistībām, kas izriet no pēcnodarbinātības pabalsta pienākumiem.

# Citi darbinieka ilgtermiņa pabalsti

155. Citi darbinieku ilgtermiņa pabalsti ietver tādus posteņus kā, piemēram, turpmāk minētos, ja nav gaidāms, ka tos pilnībā izmaksās divpadsmit mēnešu laikā pēc tā pārskata perioda beigām, kurā darbinieks sniedzis saistītos pakalpojumus:

a) apmaksāti ilglaicīgi kavējumi, tostarp izdienas atvaļinājums vai akadēmiskais atvaļinājums;

b) svinību vai citi izdienas pabalsti;

c) ilgstošas invaliditātes pabalsti;

d) peļņas sadale un prēmijas;

e) atliktā kompensācija un

f) kompensācija, kas institūcijai jāmaksā, līdz darbinieks ir ieguvis jaunu darbu.

156. Citu darbinieku ilgtermiņa pabalstu novērtēšana parasti nav saistīta ar tik lielu nenoteiktību kā pēcnodarbinātības pabalstu novērtēšana. Šā iemesla dēļ saskaņā ar šo standartu citi darbinieku ilgtermiņa pabalsti jāuzskaita pēc vienkāršotas metodes. Atšķirībā no grāmatvedības metodes, pēc kuras uzskaita pēcnodarbinātības pabalstus, saskaņā ar šo metodi neto aktīvos/pašu kapitālā neatzīst atkārtoto novērtēšanu.

157. Šis standarts ietver atspēkojamu pieņēmumu, ka ilgtermiņa invaliditātes maksājumi parasti nav saistīti ar tik lielu nenoteiktību kā pēcnodarbinātības pabalstu novērtēšana. Ja šo pieņēmumu atspēko, institūcija apsver, vai daži vai visi ilgtermiņa invaliditātes maksājumi jāuzskaita saskaņā ar 57.–154. punktu.

## Atzīšana un novērtēšana

**158. Atzīstot un novērtējot pārsniegumu vai iztrūkumu citos darbinieku ilgtermiņa pabalstu plānos, institūcija piemēro 58.–100. un 115.–117. punktu. Institūcija piemēro 118.–121. punktu, atzīstot un novērtējot atlīdzības tiesības.**

**159. Saistībā ar citiem darbinieku ilgtermiņa pabalstiem institūcija atzīst šādu summu neto kopsummu par pārsniegumu vai iztrūkumu, izņemot ciktāl citā *IPSAS* nav paredzēta vai atļauta šo summu iekļaušana aktīva izmaksās:**

**a) darba izmaksas (skat. 68.–114. punktu);**

**b) definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) neto procenti (skat. 125.–128. punktu) un**

**c) definētu pabalstu neto saistību (aktīvu) atkārtoti novērtējumi (skat. 129.–132. punktu).**

160. Viens no citu darbinieku ilgtermiņa pabalstu veidiem ir ilgstošas invaliditātes pabalsts. Ja pabalsta līmenis ir atkarīgs no darba stāža, pienākums rodas tad, kad darbs tiek veikts. Šī pienākuma novērtēšana atspoguļo varbūtību, ka šis maksājums būs jāveic, un laika periodu, kurā šo maksājumu paredzams veikt. Ja pabalsta līmenis ir tāds pats jebkuram darba nespējīgam darbiniekam neatkarīgi no nostrādātajiem gadiem, tad šo pabalstu paredzamās izmaksas atzīst, kad īstenojas notikums, kas izraisa ilgstošu invaliditāti.

## Informācijas atklāšana

161. Lai gan šajā standartā nav paredzēta konkrētas informācijas atklāšana par citiem darbinieku ilgtermiņa pabalstiem, citos *IPSAS* var būt paredzēta informācijas atklāšana. Piemēram, *IPSAS* 20 pieprasa informācijas atklāšanu par galvenajiem vadošajiem darbiniekiem paredzētajiem pabalstiem. Savukārt *IPSAS* 1 paredz informācijas atklāšanu par darbinieku pabalstu izmaksām.

# Darba attiecību izbeigšanas pabalsti

162. Šajā standartā darba attiecību izbeigšanas pabalsti ir aplūkoti atsevišķi no citiem darbinieku pabalstiem, jo pienākumu rada darba attiecību izbeigšana, nevis darbinieka darbs. Darba attiecību izbeigšanas pabalsti izriet no institūcijas lēmuma pārtraukt darba attiecības vai no darbinieka lēmuma pieņemt institūcijas pabalstu piedāvājumu apmaiņā pret darba attiecību izbeigšanu.

163. Darba attiecību izbeigšanas pabalsti neietver darbinieku pabalstus, kas izriet no darba attiecību izbeigšanas pēc darbinieka pieprasījuma bez institūcijas piedāvājuma vai no obligātām pensionēšanās prasībām, jo šādi pabalsti ir pēcnodarbinātības pabalsti. Dažas institūcijas nodrošina mazāku pabalstu līmeni par darba attiecību brīvprātīgu izbeigšanu pēc darbinieka pieprasījuma (būtībā pēcnodarbinātības pabalsts) nekā par darba attiecību piespiedu izbeigšanu pēc institūcijas pieprasījuma. Starpība starp pabalstu, ko izmaksā par darba attiecību izbeigšanu pēc darbinieka pieprasījuma, un augstāku pabalsta līmeni, kuru nodrošina pēc institūcijas pieprasījuma, ir darba attiecību izbeigšanas pabalsts.

164. Darbinieka pabalsta veids nenosaka, vai to izmaksā apmaiņā pret darbu vai apmaiņā pret darbinieka darba attiecību izbeigšanu. Darba attiecību izbeigšanas pabalsti parasti ir vienreizēji maksājumi, bet dažreiz tie arī ietver:

a) pēcnodarbinātības pabalstu papildsummu netieši, izmantojot darbinieku pabalstu plānu, vai tieši;

b) algu līdz konkrēta uzteikuma termiņa beigām, ja darbinieks vairs neveic darbu, kas institūcijai rada saimnieciskos labumus.

165. Rādītāji, ka darbinieka pabalstu izmaksā apmaiņā pret darbu, ir šādi:

a) pabalsts ir atkarīgs no darba veikšanas nākotnē (tostarp pabalsti, kas palielinās, ja tiek veikts turpmāks darbs);

b) pabalstu izmaksā saskaņā ar darbinieku pabalstu plāna noteikumiem.

166. Dažus darba attiecību izbeigšanas pabalstus izmaksā saskaņā ar spēkā esoša darbinieku pabalstu plāna noteikumiem. Piemēram, tie var būt noteikti statūtos, darba līgumā vai arodbiedrības līgumā vai tie var būt netieši noteikti saskaņā ar darba devēja iepriekšējo praksi, izmaksājot līdzīgus pabalstus. Vēl viens piemērs – ja institūcija izsaka piedāvājumu par pabalstiem, kas ir pieejami uz laiku, kurš ir ilgāks par īsu periodu, vai ja intervāls starp piedāvājumu un paredzamo darba attiecību faktisko pārtraukšanu ir lielāks par īsu periodu, institūcija apsver, vai ir izveidojusi jaunu darbinieku pabalstu plānu un attiecīgi vai saskaņā ar minēto plānu piedāvātie pabalsti ir darba attiecību izbeigšanas pabalsti vai pēcnodarbinātības pabalsti. Darbinieku pabalsti, ko izmaksā saskaņā ar darbinieku pabalstu plāna noteikumiem, ir darba attiecību izbeigšanas pabalsti, ja tie izriet no institūcijas lēmuma izbeigt darbinieka nodarbinātību un ja tie nav atkarīgi no darba veikšanas nākotnē.

167. Daži darbinieku pabalsti tiek maksāti neatkarīgi no darbinieka aiziešanas iemesla. Šo pabalstu maksāšana ir noteikta (atkarīga no likumīgi nostiprinātām vai minimālām darba prasībām), bet to maksāšanas laiks ir nenoteikts. Lai gan šos pabalstus dažās valstīs raksturo kā darba attiecību izbeigšanas kompensācijas vai darba attiecību izbeigšanas naudu, tie ir pēcnodarbinātības pabalsti, nevis darba attiecību izbeigšanas pabalsti, un institūcija tos uzskaita kā pēcnodarbinātības pabalstus.

## Atzīšana

**168. Institūcija atzīst darba attiecību izbeigšanas pabalstu saistības un izdevumus agrākajā no šādiem datumiem:**

**a) kad institūcija vairs nevar atsaukt šo pabalstu piedāvājumu vai**

**b) kad institūcija atzīst pārstrukturēšanas izmaksas, kas ietilpst *IPSAS* 19 darbības jomā un ir saistītas ar darba attiecību izbeigšanas pabalstu izmaksāšanu.**

169. Attiecībā uz darba attiecību izbeigšanas pabalstiem, kas maksājami darbinieka lēmuma rezultātā pieņemt pabalstu piedāvājumu apmaiņā pret darba attiecību izbeigšanu, laiks, kad institūcija vairs nevar atsaukt šo darba attiecību izbeigšanas pabalstu piedāvājumu, ir šāds brīdis atkarībā no tā, kas iestājas agrāk:

a) kad darbinieks pieņem piedāvājumu vai

b) kad stājas spēkā ierobežojums (piemēram, juridiska, regulatīva vai līgumā noteikta prasība vai cits ierobežojums) attiecībā uz institūcijas iespēju atsaukt piedāvājumu. Tas būtu tad, ja piedāvājums tiek izteikts, kad ierobežojums pastāv izteikšanas laikā.

170. Attiecībā uz piedāvājumu par darba attiecību izbeigšanas pabalstiem, kas maksājami institūcijas lēmuma rezultātā izbeigt darbinieka darba attiecības, institūcija vairs nevar atsaukt piedāvājumu, kad institūcija ir paziņojusi skartajiem darbiniekiem par darba attiecību izbeigšanas plānu, kurš atbilst šādiem kritērijiem:

a) darbības, kas nepieciešamas plāna pabeigšanai, norāda, ka, visticamāk, plānā netiks veiktas būtiskas izmaiņas;

b) plānā ir noteikts to darbinieku skaits, kuru darba attiecības tiks izbeigtas, viņu darba klasifikācija vai funkcijas un atrašanās vietas (taču plānā nav jānorāda katrs atsevišķs darbinieks), un paredzamais pabeigšanas datums;

c) plānā pietiekami detalizēti nosaka darba attiecību pabeigšanas pabalstus, ko darbinieki saņems, lai viņi varētu noteikt to pabalstu veidu un summas, kurus viņi saņems, kad darba attiecības tiks izbeigtas.

171. Kad institūcija atzīst darba attiecību izbeigšanas pabalstus, institūcija var arī uzskaitīt plāna grozījumus vai citu darbinieku pabalstu samazinājumu (skat. 105. punktu).

## Novērtējums

**172. Institūcija novērtē darba attiecību izbeigšanas pabalstus, veicot sākotnējo atzīšanu, un novērtē un atzīst turpmākās izmaiņas saskaņā ar darbinieka pabalsta būtību ar nosacījumu, ka tad, ja darba attiecību izbeigšanas pabalsti ir pēcnodarbinātības pabalstu papildsumma, institūcija piemēro pēcnodarbinātības pabalstu prasības. Pretējā gadījumā:**

**a) ja ir paredzams, ka darba attiecību izbeigšanas pabalstu pilnīgu norēķinu veiks, pirms būs pagājuši divpadsmit mēneši pēc tā pārskata perioda beigām, kurā darba attiecību izbeigšanas pabalsts tiks atzīts, institūcija piemēro īstermiņa darbinieku pabalstu prasības;**

**b) ja nav paredzams, ka darba attiecību izbeigšanas pabalstu pilnīgu norēķinu veiks, pirms būs pagājuši divpadsmit mēneši pēc pārskata perioda beigām, institūcija piemēro citu ilgtermiņa darbinieku pabalstu prasības.**

173. Tā kā darba attiecību izbeigšanas pabalstus neizmaksā apmaiņā pret darbu, 72.–76. punkts, kas attiecas uz pabalsta attiecināšanu uz nostrādātajiem periodiem, uz tiem neattiecas.

## Informācijas atklāšana

174. Lai gan šajā standartā nav pieprasīta konkrētas informācijas atklāšana par darba attiecību izbeigšanas pabalstiem, citos *IPSAS* var būt pieprasīta informācijas atklāšana. Piemēram, *IPSAS* 20 pieprasa informācijas atklāšanu par galvenajiem vadošajiem darbiniekiem paredzētajiem pabalstiem. Savukārt *IPSAS* 1 paredz informācijas atklāšanu par darbinieku pabalstu izmaksām.

# Pārejas noteikumi

**175. Institūcija piemēro šo standartu retrospektīvi saskaņā ar *IPSAS* 3 “Grāmatvedības politika, izmaiņas grāmatvedības aplēsēs un kļūdas”, izņemot to, ka:**

## a) institūcijai nav jākoriģē to aktīvu uzskaites vērtība, kuri neietilpst šā standarta darbības jomā saistībā ar izmaiņām darbinieku pabalstu izmaksās, kas ietvertas uzskaites vērtībā pirms sākotnējās piemērošanas datuma. Sākotnējās piemērošanas datums ir pirmajos finanšu pārskatos visagrākā iepriekš uzrādītā perioda sākums, kad institūcija ir pieņēmusi standartu;

**b) finanšu pārskatos par periodiem, kas sākušies pirms 2018. gada 1. janvāra, institūcijai nav jāuzrāda salīdzinoša informācija par 147. punktā paredzētajiem atklātajiem datiem attiecībā uz definētu pabalstu pienākuma jutīgumu.**

**Spēkā stāšanās diena**

**176. Institūcija piemēro šo standartu attiecībā uz gada finanšu pārskatiem, kas aptver periodus, kuri sākas 2018. gada 1. janvārī vai pēc tam. Standartu rosina piemērot agrāk. Ja institūcija piemēro šo standartu periodā, kas sākas pirms 2018. gada 1. janvāra, tā par šo faktu sniedz informāciju.**

177. Kad institūcija pieņem *IPSAS* uzkrāšanas principu grāmatvedībā, kā definēts *IPSAS* 33 “Starptautiskā publiskā sektora grāmatvedības standartu uzkrāšanas principa grāmatvedībā pirmreizēja pieņemšana” finanšu pārskatu sniegšanai pēc šā spēkā stāšanās datuma, šis standarts attiecas uz institūcijas gada finanšu pārskatiem par periodiem, kas sākas *IPSAS* pieņemšanas dienā vai pēc tās.

# *IPSAS* 25(2008. gads) atsaukšana un aizstāšana

178. Šis standarts aizstāj *IPSAS* 25 “Darbinieku pabalsti” (2008. gads). *IPSAS* 25 turpina piemērot līdz brīdim, kad piemēro vai stājas spēkā *IPSAS* 39 atkarībā no tā, kas notiek agrāk.

# A pielikums

**Piemērošanas norādījumi**

*Šis pielikums ir IPSAS 39 neatņemama daļa.*

## Piemērs, kas ilustrē 19. punktu. Ar darbības rezultātiem saistītu prēmiju plāna uzskaite

AG1. Ar darbības rezultātiem saistītu prēmiju plāns nosaka, ka valsts drukas iestādei noteikta gada pārsnieguma daļa jāizmaksā darbiniekiem, kuri atbilst iepriekš noteiktiem darbības mērķiem un ir strādājuši visu gadu, t. i., atrodas amatā gan pirmajā, gan pēdējā pārskata perioda dienā. Ja neviens darbinieks gada laikā neaiziet no darba, kopējie prēmijas maksājumi par gadu būs 3 % no faktiskā pārsnieguma. Institūcija nosaka, ka kadru mainība samazinās maksājumus līdz 2,5 % no faktiskā pārsnieguma.

Institūcija atzīst saistības un izdevumus, kas ir 2,5 % no faktiskā pārsnieguma.

## Piemērs, kas ilustrē 37. punktu. Vairāku darba devēju plānu uzskaite

AG2. Tāpat kā līdzīgas institūcijas X valstī, vietējās valdības A vienība piedalās vairāku darba devēju definētu pabalstu plānā. Tā kā plāns dalībinstitūcijām rada aktuāros riskus, kas saistīti ar citu plānā iesaistīto vietējās valdības vienību pašreizējiem un bijušajiem darbiniekiem, nav konsekventas un ticamas metodes pienākuma, plāna aktīvu un izmaksu attiecināšanai uz atsevišķām vietējās valdības vienībām, kuras piedalās plānā. Tāpēc vietējās valdības A vienība plānu uzskaita tā, it kā tas būtu definētu iemaksu plāns. Iemaksu novērtējums, kas nav sagatavots, pamatojoties uz pieņēmumiem, kuri atbilst šā standarta prasībām, uzrāda plānā 480 miljonu VV(a) iztrūkumu. Saskaņā ar saistošu vienošanos plāna ietvaros pastāv dalībnieku – darba devēju – iemaksas grafiks, kā rezultātā iztrūkums tiks dzēsts piecos gados. Vietējās valdības A vienība kopējās iemaksas saskaņā ar līgumu ir 40 miljoni VV.

Institūcija atzīst saistības attiecībā uz iemaksām, kas koriģētas, ņemot vērā naudas vērtību laikā un vienādus pārsnieguma vai iztrūkuma izdevumus.

(a) Standartā naudas summas ir izteiktas “valūtas vienībās (VV)”.

## Piemērs, kas ilustrē 70. punktu. Plānotās vienības kredītmetode

AG3. Pēc darba attiecību izbeigšanas jāmaksā vienreizējs pabalsts, kas ir vienāds ar 1 % no pēdējās algas par katru nostrādāto gadu. Pirmajā gadā alga ir 10 000 VV, un tiek pieņemts, ka katru gadu tā palielināsies par 7 % (salikts rādītājs). Izmantotā diskonta likme ir 10 % gadā. Tālāk tabulā ir parādīta pienākuma veidošanās attiecībā uz darbinieku, kura aiziešana no darba ir paredzama 5. gada beigās, pieņemot, ka aktuāra pieņēmumi nemainīsies. Vienkāršības labad šajā piemērā nav ņemta vērā papildu korekcija, kas nepieciešama, lai atspoguļotu varbūtību, ka darbinieks varētu aiziet no institūcijas agrāk vai vēlāk.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *Gads*  *Pabalsts, kas attiecināts uz:* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* |
| *– iepriekšējiem gadiem* | *0* | *131* | *262* | *393* | *524* |
| – *pārskata gadu (1 % no pēdējās algas)* | *131* | *131* | *131* | *131* | *131* |
| – *pārskata gadu un iepriekšējiem gadiem* | *131* | *262* | *393* | *524* | *655* |
| *Gads* | *1* | *2* | *3* | *4* | *5* |
| *Sākuma pienākums* | *–* | *89* | *196* | *324* | *476* |
| *Procenti: 10 %* | *–* | *9* | *20* | *33* | *48* |
| *Kārtējās darba izmaksas* | *89* | *98* | *108* | *119* | *131* |
| *Beigu pienākums* | *89* | *196* | *324* | *476* | *655* |

*Piezīme.*

*1. Sākuma pienākums ir uz iepriekšējiem gadiem attiecinātā pabalsta pašreizējā vērtība.*

*2. Kārtējās darba izmaksas ir uz pārskata gadu attiecinātā pabalsta pašreizējā vērtība.*

*3. Beigu pienākums ir uz kārtējo gadu un iepriekšējiem gadiem attiecinātā pabalsta pašreizējā vērtība.*

## Piemēri, kas ilustrē 73. punktu. Pabalsta attiecināšana uz nostrādātajiem gadiem

AG4. Saskaņā ar definētu pabalstu plānu vienreizējā pabalsta summa pēc aiziešanas pensijā ir 100 VV par katru nostrādāto gadu.

*Pabalstu 100 VV attiecina uz katru gadu. Kārtējo darba izmaksu pašreizējā vērtība ir 100 VV. Definētā pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība ir 100 VV, ko reizina ar nostrādāto gadu skaitu līdz pārskata perioda beigām.*

*Ja pabalsts jāmaksā, tiklīdz darbinieks aiziet no darba institūcijā, kārtējās darba izmaksas un definētā pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība atspoguļo datumu, kurā paredz darbinieka aiziešanu no darba. Tādējādi diskontēšanas rezultātā šie rādītāji ir mazāki nekā summas, kādas noteiktu, ja darbinieks aizietu no darba pārskata perioda beigās.*

AG5. Saskaņā ar plānu mēneša pensija ir 0,2 % no pēdējās algas par katru nostrādāto gadu. Pensiju sāk maksāt no 65 gadu vecuma.

*Uz katru nostrādāto gadu attiecina pabalstu, kas paredzamajā pensionēšanās datumā ir vienāds ar tādas mēneša pensijas pašreizējo vērtību, kas ir 0,2 % no aplēstās pēdējās algas un kas jāmaksā no paredzamā pensionēšanās datuma līdz mūža pēdējai dienai. Kārtējās darba izmaksas ir šā pabalsta pašreizējā vērtība. Definētā pabalsta pienākuma pašreizējā vērtība ir tādas mēneša pensijas pašreizējā vērtība, kura ir 0,2 % no pēdējās algas un kuru reizina ar nostrādāto gadu skaitu līdz pārskata perioda beigām. Kārtējās darba izmaksas un definētā pabalsta pienākuma pašreizējo vērtību diskontē, jo pensiju sāk maksāt no 65 gadu vecuma.*

## Piemēri, kas ilustrē 74. punktu. Piešķirti un nepiešķirti pabalsti

AG6. Saskaņā ar plānu tiek maksāts pabalsts 100 VV par katru nostrādāto gadu. Pabalsti tiek piešķirti pēc desmit nostrādātiem gadiem.

*Pabalstu 100 VV attiecina uz katru gadu. Katru gadu pirmo 10 gadu laikā kārtējās darba izmaksas un pienākuma pašreizējā vērtība atspoguļo varbūtību, ka darbinieks var nenostrādāt 10 gadus.*

AG7. Saskaņā ar plānu pabalsts ir 100 VV par katru nostrādāto gadu, izņemot darbu līdz 25 gadu vecumam. Pabalsti tiek piešķirti uzreiz.

*Pabalstus neattiecina uz darbu līdz 25 gadu vecumam, jo līdz tam darba dēļ nerodas pabalsti (atkarīgi vai neatkarīgi no turpmākā darba). Pabalstu 100 VV attiecina uz katru nākamo gadu.*

## Piemēri, kas ilustrē 75. punktu. Pabalstu attiecināšana uz pārskata periodiem

AG8. Saskaņā ar plānu tiek maksāts vienreizējs pabalsts 1000 VV, ko piešķir pēc 10 nostrādātiem gadiem. Plāns neparedz papildu pabalstu par turpmāku darbu.

*Pabalstu 100 VV (1000 VV, dalīts ar 10) attiecina uz katru gadu pirmo 10 gadu laikā. Kārtējās darba izmaksas katru gadu pirmo 10 gadu laikā atspoguļo varbūtību, ka darbinieks var nenostrādāt 10 gadus. Uz turpmākajiem gadiem neattiecina nekādus pabalstus.*

AG9. Saskaņā ar plānu vienreizējs pensijas pabalsts 2000 VV tiek izmaksāts visiem darbiniekiem, kuri vēl strādā 55 gadu vecumā pēc 20 nostrādātiem gadiem vai kuri vēl strādā 65 gadu vecumā neatkarīgi no darba stāža.

*Ja darbiniekus pieņem darbā pirms 35 gadu vecuma, tad saskaņā ar plānu viņu pirmie pabalsti darba dēļ rodas 35 gadu vecumā (darbinieks varētu aiziet no darba 30 gadu vecumā un atgriezties 33 gadu vecumā, un tas neietekmēs viņa pabalstu summu vai rašanās laiku). Šie pabalsti ir atkarīgi no turpmākā darba. Arī darbs pēc 55 gadu vecuma būtiski nepalielinās turpmākos pabalstus. Šiem darbiniekiem pabalstu 100 VV (2000 VV, dalīts ar 20) institūcija attiecina uz katru gadu no 35 gadu vecuma līdz 55 gadu vecumam.*

*Ja darbiniekus pieņem darbā 35–45 gadu vecumā, tad, darba stāžam pārsniedzot divdesmit gadus, viņu turpmākie pabalsti būtiski nepalielināsies. Šiem darbiniekiem pabalstu 100 (2000 VV, dalīts ar 20) institūcija attiecina uz katru gadu pirmo 20 gadu laikā.*

*Ja darbinieku pieņem darbā 55 gadu vecumā, tad, darba stāžam pārsniedzot 10 gadus, viņa turpmākie pabalsti būtiski nepalielināsies. Šim darbiniekam pabalstu 200 VV (2000 VV, dalīts ar 10) institūcija attiecina uz katru gadu pirmo 10 gadu laikā.*

*Kārtējās darba izmaksas un pienākuma pašreizējā vērtība attiecībā uz visiem darbiniekiem atspoguļo varbūtību, ka darbinieks var nenostrādāt nepieciešamo periodu.*

AG10. Saskaņā ar pēcnodarbinātības medicīnisko plānu darbiniekam tiek segti 40 % no pēcnodarbinātības medicīniskajām izmaksām, ja darbinieks ir aizgājis no darba pēc vairāk nekā 10, bet mazāk nekā 20 nostrādātiem gadiem, un 50 % no šīm izmaksām, ja darbinieks aiziet no darba pēc 20 vai vairāk nostrādātiem gadiem.

*Saskaņā ar plāna pabalsta formulu 4 % no paredzamo medicīnisko izmaksu pašreizējās vērtības (40 %, dalīti ar 10) institūcija attiecina uz katru gadu pirmo desmit gadu laikā un 1 % (10 %, dalīti ar 10) – uz katru gadu nākamo 10 gadu laikā. Kārtējās darba izmaksas par katru gadu atspoguļo varbūtību, ka darbinieks var nenostrādāt nepieciešamo periodu, lai nopelnītu visus pabalstus vai to daļu. Pabalstus neattiecina uz darbiniekiem, kuru aiziešana no darba paredzēta 10 gadu laikā.*

AG11. Saskaņā ar pēcnodarbinātības medicīnisko plānu darbiniekam tiek segti 10 % no pēcnodarbinātības medicīniskajām izmaksām, ja darbinieks ir aizgājis no darba pēc vairāk nekā 10, bet mazāk nekā 20 nostrādātiem gadiem, un 50 % no šīm izmaksām, ja darbinieks aiziet no darba pēc 20 vai vairāk nostrādātiem gadiem.

*Vēlāko gadu darba dēļ pabalsta līmenis būs būtiski augstāks nekā agrākajos gados. Tādēļ par tiem darbiniekiem, kuru aiziešanu no darba paredz pēc 20 vai vairāk gadiem, institūcija pabalstu attiecina pēc lineārās metodes saskaņā ar 73. punktu. Darba stāžam pārsniedzot 20 gadus, turpmāko pabalstu apjoms būtiski nepalielināsies. Tādēļ pabalsta apjoms, ko attiecina uz katru gadu pirmo 20 gadu laikā, ir 2,5 % no paredzamo medicīnisko izmaksu pašreizējās vērtības (50 %, dalīti ar 20).*

*Darbiniekiem, kuru aiziešana no darba paredzēta 10 līdz 20 gadu laikā, pabalsta apjoms, ko attiecina uz katru gadu pirmo 10 gadu laikā, ir 1 % no paredzamo medicīnisko izmaksu pašreizējās vērtības. Šiem darbiniekiem pabalstu neattiecina uz darbu no desmitā gada beigām līdz aplēstajam aiziešanas datumam.*

*Pabalstus neattiecina uz darbiniekiem, kuru aiziešana no darba paredzēta 10 gadu laikā.*

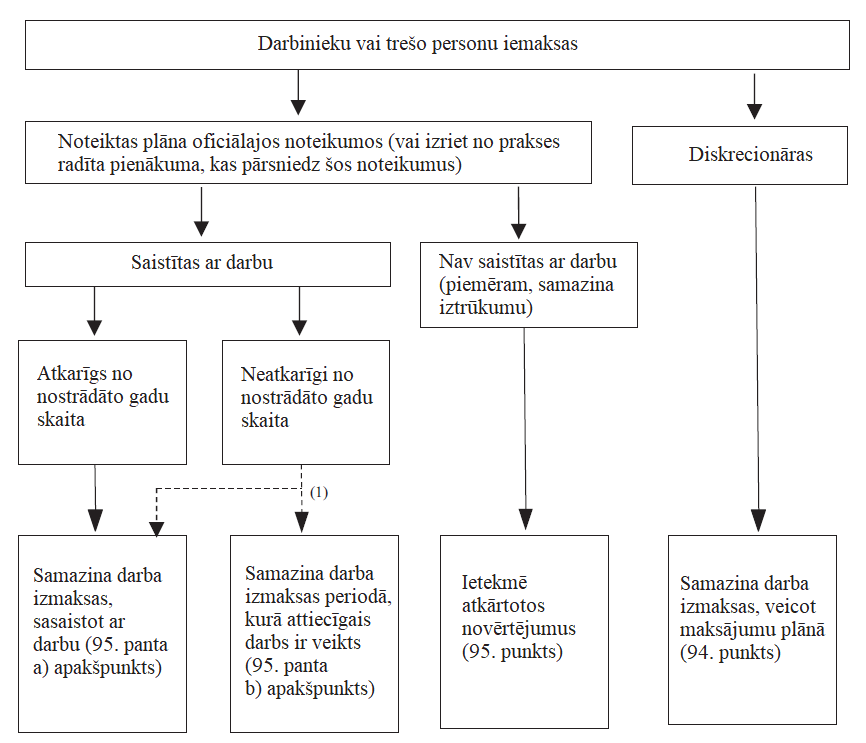
## Piemērs, kas ilustrē 76. punktu. Pabalstu attiecināšana uz pārskata periodiem

AG12. Darbiniekiem pienākas pabalsts 3 % apmērā no pēdējās algas par katru nostrādāto gadu līdz 55 gadu vecumam.

*Pabalstu 3 % apmērā no aplēstās pēdējās algas attiecina uz katru gadu līdz 55 gadu vecumam. Tas ir datums, no kura darbinieka turpmākā darba dēļ turpmākie pabalsti saskaņā ar plānu būtiski nepalielināsies. Pabalstus neattiecina uz darbu pēc šā vecuma sasniegšanas.*

Piemērs, kas ilustrē 94. un 95. punktu. Darbinieku vai trešo personu iemaksas

AG13. Grāmatvedības prasības darbinieku vai trešo personu iemaksām ir attēlotas turpmāk redzamajā diagrammā.



(1) Svītrotā bultiņa norāda, ka institūcija drīkst izvēlēties jebkuru uzskaites formu.

## Piemērs, kas ilustrē 162.–173. punktu. Darba attiecību izbeigšanas pabalsti

AG14. Vispārīga informācija

Nesen notikušas iegādes rezultātā institūcija plāno pēc 10 mēnešiem slēgt rūpnīcu un vienlaikus arī izbeigt darba attiecības ar visiem rūpnīcā palikušajiem darbiniekiem. Tā kā institūcijai ir nepieciešamas rūpnīcas darbinieku zināšanas, lai pabeigtu dažu līgumu izpildi, tā paziņo par šādu darba attiecību izbeigšanas plānu.

Katrs darbinieks, kas paliek un turpina strādāt līdz rūpnīcas slēgšanai, darba attiecību izbeigšanas datumā saņems naudas maksājumu 30 000 VV apmērā. Darbinieki, kas aizies pirms rūpnīcas slēgšanas, saņems 10 000 VV.

Rūpnīcā ir 120 darbinieki. Plāna paziņošanas laikā institūcija prognozē, ka 20 no viņiem aizies pirms slēgšanas. Tādēļ kopējās paredzamās naudas plūsmas saskaņā ar plānu ir 3 200 000 VV (t. i., 20 x 10 000 VV + 100 x 30 000 VV). Kā paredzēts 163. punktā, institūcija uzskaita pabalstus, kas izmaksāti apmaiņā pret darba attiecību izbeigšanu, kā darba attiecību izbeigšanas pabalstus un uzskaita pabalstus, kuri izmaksāti apmaiņā pret darbu, kā īstermiņa darbinieku pabalstus.

*Darba attiecību izbeigšanas pabalsti*

Pabalsts, ko izmaksā apmaiņā pret darba attiecību izbeigšanu, ir 10 000 VV. Tā ir summa, kas institūcijai būtu jāizmaksā par darba attiecību izbeigšanu neatkarīgi no tā, vai darbinieki paliek un turpina strādāt līdz rūpnīcas slēgšanai vai aiziet no darba pirms slēgšanas. Lai gan darbinieki var aiziet no darba pirms slēgšanas, visu darbinieku darba attiecību izbeigšana ir institūcijas lēmuma rezultāts slēgt rūpnīcu un izbeigt viņu darba attiecības (t. i., visiem darbiniekiem beigsies darba attiecības, kad rūpnīca tiks slēgta). Tādēļ institūcija atzīst saistības 1 200 000 VV apmērā (t. i., 120 x 10 000 VV) par darba attiecību izbeigšanas pabalstiem, kas izmaksātas saskaņā ar darba attiecību izbeigšanas plānu, kad darba attiecību izbeigšanas plāns ir paziņots vai kad institūcija atzīst ar rūpnīcas slēgšanu saistītās pārstrukturēšanas izmaksas atkarībā no tā, kas notiek agrāk.

*Pabalsti, ko izmaksā apmaiņā pret darbu*

Palielinātie pabalsti, ko darbinieki saņems, ja strādās visus desmit mēnešus, tiek izmaksāti apmaiņā pret šajā periodā padarīto darbu. Institūcija tos uzskaita kā īstermiņa darbinieku pabalstus, jo institūcija ir paredzējusi par tiem veikt norēķinu, pirms ir pagājuši divpadsmit mēneši pēc pārskata perioda beigām. Šajā piemērā diskontēšana nav nepieciešama, tāpēc katru mēnesi nodarbinātības 10 mēnešu periodā atzīst izdevumus 200 000 VV apmērā (t. i., 2 000 000 VV ÷ 10) ar atbilstīgu palielinājumu saistību uzskaites vērtībā.

1. Kritērijiem atbilstošai apdrošināšanas polisei nav obligāti jābūt apdrošināšanas līgumam (skat. attiecīgo starptautisko vai valsts standartu, kas attiecas uz apdrošināšanas līgumiem). [↑](#footnote-ref-1)