

STANDARDUL NAȚIONAL DE CONTABILITATE 19

"Beneficiile angajaților "

Introducere

1. Prezentul standard este elaborat în baza Standardului Internațional de Contabilitate (S.I.C.) 19 "Cheltuieli cu pensiile", aprobat de Comitetul S.I.C. Într-o versiune revizuită în 1993, cu modificările și completările ulterioare operate în anii 1998, 2000 și 2004.

Obiectiv

2. Obiectivul prezentului standard îl constituie modul de contabilizare și prezentare a informației aferente beneficiilor angajaților.

Standardul cere unei întreprinderi să recunoască:

- a) o datorie, atunci când un angajat a prestat servicii în schimbul beneficiilor ce urmează a fi plătite în viitor; și
- b) o cheltuială, atunci când întreprinderea utilizează avantajele economice ce apar ca urmare a serviciilor prestate de un angajat în schimbul beneficiilor.

Domeniul de aplicare

3. Prezentul standard se extinde asupra tuturor persoanelor juridice și fizice care desfășoară activitate de întreprinzător și sînt înregistrate în Republica Moldova, precum și asupra filialelor, altor subdiviziuni structurale, situate atît pe teritoriul Republicii Moldova, cît și peste hotarele ei. Prezentul standard recomandă modul de contabilizare și prezentare de către angajatori a beneficiilor angajaților.

4. Prezentul standard nu tratează contabilizarea planurilor de pensii ale angajaților (S.N.C. 26 "Contabilitatea planurilor de pensii").

5. Standardul identifică următoarele categorii de beneficii ale angajaților:

- a) beneficii pe termen scurt ale angajaților sub formă monetară (salarii, indemnizații, contribuții de asigurări sociale, concedii anuale de odihnă plătite și concedii medicale plătite, prime, participări la profit etc. (dacă se plătesc în termen de 12 luni de la sfîrșitul perioadei în care au apărut aceste obligații) și beneficii nemonetare (asistență medicală, cazare, bunuri sau servicii gratuite etc.);
- b) beneficii postangajare (beneficii posterioare perioadei de muncă): pensii, beneficii de pensionare, asigurări de viață postangajare și asistență medicală postangajare etc.;
- c) alte beneficii pe termen lung (beneficii în urma plecărilor din serviciu cu sau fără garantarea locului de muncă (suspendarea contractului de muncă), jubilee sau alte beneficii ce decurg din servicii pe termen lung, participarea la profit, planuri de prime și compensații amîinate);
- d) beneficii pentru desfacerea contractului de muncă (indemnizații acordate la expirarea contractului de muncă);

6. Beneficiile angajaților includ beneficiile furnizate angajaților sau persoanelor ce depind de aceștia și pot fi achitate prin plăți sau prin acordarea de bunuri și servicii efectuate direct angajaților, persoanelor ce depind de aceștia (soț, soție, copii etc.) sau altor subiecte, cum sînt societățile de asigurări.

7. Un angajat poate presta servicii către o întreprindere lucrînd cu normă întreagă, cu jumătate de normă, permanent, temporar, ocazional sau prin cumul. Categoriile de angajați cuprind, de asemenea, directorii și alți membri ai personalului de conducere.

Definiții

8. Noțiunile utilizate în prezentul standard semnifică:

Beneficiile angajaților - toate formele de plăți (monetare sau nemonetare) efectuate de o întreprindere în schimbul serviciului prestat de angajați.

Beneficii pe termen scurt ale angajaților - beneficii curente ale angajaților care vor fi plătite în termen de 12 luni de la sfîrșitul perioadei în care angajații prestează serviciul în cauză.

Beneficii postangajare - beneficii ale angajaților care se plătesc după încetarea contractului de muncă.

Planuri de beneficii postangajare - contracte (obligații), în baza cărora o întreprindere furnizează beneficii postangajare unuia sau mai multor angajați.

Planuri de contribuții determinate - planuri de beneficii postangajare, în baza cărora o întreprindere

plătește contribuții fixe într-un fond și ulterior nu va avea nici o obligație de a plăti contribuții suplimentare, în cazul când fondul nu deține active suficiente pentru a plăti toate beneficiile angajaților aferente serviciilor prestate de aceștia în perioadele curente sau anterioare.

Planuri de plăți determinate - planuri de beneficii postangajare, în baza cărora întreprinderea efectuează față de angajați plăți în mărimi convenite anterior, iar riscul privind eventualitatea modificării ulterioare a obligațiilor revine întreprinderii.

Planuri cu mai mulți angajatori - planuri de contribuții determinate sau planuri de plăți determinate care:

a) comasează activele cu care au contribuit diferite întreprinderi care nu se află sub control comun; și

b) utilizează activele pentru a asigura beneficii angajaților mai multor întreprinderi, bazându-se pe faptul că atât contribuția, cât și nivelurile beneficiului sînt determinate fără a lua în considerare identitatea întreprinderii care angajează personalul în cauză.

Beneficii pentru încetarea contractului de muncă - beneficii ale angajaților care se plătesc ca rezultat al:

a) deciziei întreprinderii de a desface contractul de muncă cu un angajat înainte de data normală de pensionare; sau

b) deciziei angajatului de a accepta în mod voluntar desfacerea contractului de muncă în schimbul unor beneficii.

Ipoteză actuarială - prognoză, presupunere cu privire la anumite condiții economico-financiare care vor exista în momentul în care se efectuează calcule financiare.

Profiturile și pierderile actuariale reprezintă:

a) efectele diferențelor dintre ipotezele actuariale anterioare și indicatorii (valorile) efectivi;

b) efectele modificărilor în ipotezele actuariale.

Planuri de compensații sub forma participațiilor la capitalul propriu - contracte în baza cărora o întreprindere oferă compensații sub forma participațiilor la capitalul propriu pentru unul sau mai mulți angajați.

Active deținute de un fond de pensii pe termen lung - active care:

a) sînt deținute de un fond separat (din punct de vedere juridic) de întreprinderea raportoare și al cărui scop unic este de a plăti sau finanța beneficiile angajaților; și

b) sînt disponibile utilizării numai cu scopul de a plăti sau finanța beneficiile angajaților, dar nu sînt disponibile creditorilor întreprinderii raportoare și nu pot fi returnate întreprinderii.

Poliță de asigurare restrictivă - poliță de asigurare emisă de un asigurător care nu este parte legată a întreprinderii raportoare, dacă încasările aferente poliței:

a) pot fi utilizate doar pentru a plăti sau finanța beneficiile angajaților în baza unui plan de plăți determinate;

b) nu sînt disponibile creditorilor întreprinderii raportoare.

Valoarea venală - suma cu care poate fi cumpărat un activ sau achitată o datorie între părțile informate în cadrul unei tranzacții în care prețul este determinat obiectiv.

Valoare actualizată - valoarea activelor sau datoriilor apărute în perioadele precedente, dar care se referă la perioadele curente sau viitoare recalculată în conformitate cu indicatorii ce caracterizează condițiile economico-financiare.

Valoarea serviciilor anterioare - creșterea valorii datoriei privind beneficiile determinate pentru serviciile prestate de angajați în perioadele precedente rezultate în perioada curentă din modificările planurilor de pensii. Valoarea serviciilor anterioare poate fi pozitivă (în cazul când beneficiile sînt introduse sau îmbunătățite) sau negativă (în cazul când beneficiile existente sînt reduse).

Rentabilitatea activelor planului - dobînzii, dividende sau orice alte recompense care rezultă din utilizarea activelor planului de pensii.

Costul serviciilor curente - creșterea valorii actualizate a obligației privind beneficiile determinate care rezultă din serviciile angajatului în perioada curentă.

Beneficii pe termen scurt ale angajaților

9. Beneficiile pe termen scurt ale angajaților cuprind:

- a) salarii, indemnizații și contribuții de asigurări sociale;
- b) absențe pe termen scurt compensate (concediul de odihnă anual plătit și concediul medical plătit) atunci când absențele se așteaptă să aibă loc în termen de 12 luni de la sfârșitul perioadei în care angajatul a prestat serviciul în cauză (salariul cuprinde salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosuri și sporuri la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare);
- c) participări la profit (recompense conform rezultatelor activității anuale) și prime de achitat în termen de 12 luni de la sfârșitul perioadei în care angajatul a prestat serviciul în cauză;
- d) beneficii nemonetare (asistență medicală, cazare, transport, alte servicii sau bunuri gratuite sau subvenționate) pentru angajații curenți.

Standardul cere unei întreprinderi să recunoască beneficiile pe termen scurt ale angajaților atunci când aceștia au prestat un serviciu în schimbul acestor beneficii.

Recunoaștere și evaluare

10. Dacă un angajat a prestat un serviciu către o întreprindere pe parcursul unei perioade de gestiune, întreprinderea trebuie să recunoască mărimea beneficiilor pe termen scurt ale angajaților care trebuie plătite în schimbul serviciului în cauză:

- a) ca datorie, după deducerea oricăror plăți deja efectuate (dacă plățile deja efectuate depășesc mărimea beneficiilor, întreprinderea trebuie să recunoască acest exces ca activ (creanțe pe termen scurt, cheltuieli anticipate) în măsura în care plata anticipată va conduce la o reducere a plăților viitoare sau la o rambursare de numerar); și
- b) ca cheltuieli (cu excepția cazurilor în care alte Standarde Naționale de Contabilitate recomandă sau permit includerea acestor beneficii în valoarea activelor, cum ar fi, de exemplu, S.N.C. 2 "Stocurile de mărfuri și materiale", S.N.C. 3 "Componenta consumurilor și cheltuielilor întreprinderii", S.N.C. 13 "Contabilitatea activelor nemateriale", S.N.C. 16 "Contabilitatea activelor materiale pe termen lung").

Salariul

11. Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în unități monetare, plătit angajatului de către angajator, în temeiul contractului de muncă, pentru servicii prestate sau care urmează a fi prestate.

Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare, conform legislației în vigoare.

Contribuții de asigurări sociale

12. Contribuțiile de asigurări sociale reprezintă suma datorată de angajator, conform condițiilor contractuale, fondurilor de asigurări sociale (de stat sau privat).

Contractul de asigurare reprezintă un contract oneros, sinalagmatic care se încheie între angajator, pe de o parte, și fondul (societatea) de asigurare, pe de altă parte, și stipulează drepturile și obligațiile părților în domeniul asigurărilor sociale.

Riscul asigurat este un eveniment sau fenomen la producerea căruia fondurile (societățile) de asigurare sînt obligate să efectueze prestațiile respective de asigurări sociale (de exemplu, vîrsta de pensionare).

Absențe compensate pe termen scurt

13. Întreprinderea trebuie să recunoască mărimea previzionată a beneficiilor pe termen scurt ale angajaților sub formă de absențe compensate în cazul:

- a) absențelor compensate acumulate, cînd, în urma prestării serviciilor, se majorează drepturile angajaților la absențele compensate viitoare (de exemplu, concediul anual de odihnă);
- b) absențelor compensate neacumulate, cînd acestea au loc (de exemplu, concediu medical).

Absențele compensate pe termen scurt cuprind: concediile de odihnă, concediile suplimentare (de exemplu, pentru ziua de muncă nenormată, condiții grele și nocive de muncă), concediile medicale, îndeplinirea datoriei de jurat sau pentru serviciul militar etc.

Planuri privind participarea la profit și premii

14. Întreprinderea trebuie să recunoască mărimea previzionată a participării la profit și a primelor cuvenite în cazul cînd:

a) întreprinderea are o obligație de a efectua astfel de plăți ca rezultat al evenimentelor anterioare (serviciilor prestate în perioadele precedente); și

b) obligația poate fi evaluată cu un grad înalt de certitudine.

Obligația privind planul de participare la profit și de prime rezultă din serviciul prestat de angajat, dar nu dintr-o tranzacție cu proprietarii întreprinderii. Astfel, o întreprindere recunoaște mărimea planurilor de participare la profit și de prime nu ca o repartizare a profitului net, ci ca cheltuieli.

Dacă plățile aferente participării la profit și prime nu se efectuează în curs de 12 luni după sfârșitul perioadei în care angajații au prestat serviciul în cauză, aceste plăți sînt recunoscute ca alte beneficii pe termen lung ale angajaților.

De regulă, angajații primesc o cotă din profit numai în cazul cînd ei rămîn să lucreze la întreprinderea respectivă pînă la terminarea perioadei specificate.

Exemplul 1. Conform condițiilor planului de participare la profit, întreprinderea "Vectra" S.A. are obligația de a efectua în folosul angajaților plăți anuale care în total constituie 4% din profitul net al întreprinderii, cu condiția că în cursul anului nici un angajat nu va demisiona (nu va desface contractul de muncă cu angajatorul din proprie inițiativă). În baza prognozelor întreprinderii, fluctuația cadrelor va reduce plățile pînă la 3% din profitul net. Astfel, "Vectra" S.A. va recunoaște datoriile și cheltuielile în mărime de 3% din profitul net.

Exemplul 2. Întreprinderea "Neva" S.A. dispune de un plan oficial de participare la profit care oferă angajaților dreptul de a primi 3% din mărimea profitului net. Pentru anul de gestiune precedent întreprinderea a înregistrat pierderi. Astfel, întreprinderea "Neva" S.A. nu va înregistra cheltuieli și datorii din cauza lipsei datoriei.

15. Acționarii, fondatorii sînt proprietari ai societății comerciale și, prin urmare, ei sînt abilitați cu dreptul de a repartiza profitul obținut. O caracteristică de bază a unui plan de participare la profit este faptul că repartizarea profitului între angajați reprezintă cheltuieli ale întreprinderii, la fel ca și salariile. Diferența dintre aceste două forme de remunerare constă în aplicarea de către conducerea întreprinderii a unei strategii, politici de interesare, stimulare a angajaților care la sfîrșitul anului primesc o sumă suplimentară, pornind de la rezultatul financiar al întreprinderii la care au contribuit acești angajați.

Beneficii postangajare: diferența dintre planurile de contribuții determinate
și planurile de plăți determinate

16. Planurile de beneficii postangajare reprezintă planuri de contribuții determinate sau planuri de plăți determinate.

Planurile de pensii cuprind:

- a) planuri de pensii cu mai mulți angajatori;
- b) planuri de pensii de stat;
- c) planuri de pensii cu beneficii asigurate.

17. Beneficiile postangajare includ:

- a) beneficii de retragere, cum sînt pensiile; și
- b) alte beneficii postangajare, cum sînt asigurările de viață postangajare și asistența medicală postangajare.

Aceste beneficii sînt stabilite în planul de pensii, care reprezintă un contract între întreprindere și angajații săi, prin care aceasta se angajează să le furnizeze beneficii după ieșirea la pensie.

18. În cazul planurilor de contribuții determinate angajatorul plătește contribuții fixe unui fond și nu va avea ulterior obligații de a plăti contribuții suplimentare dacă fondul nu deține suficiente active pentru a plăti toate beneficiile angajaților aferente serviciilor prestate în perioadele curente și precedente.

Standardul cere unei întreprinderi să recunoască contribuțiile la un plan de contribuții determinate atunci cînd un angajat a prestat un serviciu în schimbul acestor contribuții.

19. În cazul planurilor de contribuții determinate:

- a) obligația întreprinderii este limitată la mărimea contribuțiilor acesteia la fond. Astfel, mărimea beneficiilor postangajare primite de angajat este determinată de mărimea contribuțiilor la acest fond plătite de întreprindere și de angajat unui plan de beneficii postangajare în acest fond sau unei

societăți de asigurări, împreună cu veniturile din investiții rezultate din contribuții; și
b) consecințele riscului statistic (beneficiile (plățile) vor fi mai mici decât se așteaptă) și riscul investiției (activele investite vor fi insuficiente pentru a genera beneficiile așteptate) cad asupra angajatului.

În cadrul planului de contribuții determinate angajatorul se obligă să contribuie la fond în funcție de salariul câștigat de angajat. Contribuțiile se consideră fixe (deși depind de nivelul salariului), deoarece nu generează o obligație viitoare a angajatorului de a majora pensiile care urmează a fi primite de angajat. Astfel, toate riscurile sînt suportate de angajat. Dacă planul de pensii nu are rentabilitatea planificată sau rata inflației este în continuă creștere, pierderea aparține angajatului, iar angajatorul nu este obligat să revizuiască beneficiile postangajare ale acestuia.

20. Conform planurilor de plăți determinate:

- a) întreprinderea are obligația să efectueze față de angajați plăți în mărimile convenite anterior; și
- b) riscul privind eventuala modificare ulterioară a obligațiilor revine întreprinderii.

Astfel, riscul actuarial și riscul investiției cad asupra angajatorului. Dacă experiența actuarială sau investițională nu corespunde previziunilor anterioare, obligația angajatorului poate să crească.

Exemplul 3. O întreprindere are obligația să-și asigure angajații săi la pensionare cu o sumă anuală egală cu 3% din ultimul salariu pentru fiecare an de serviciu. Pentru un angajat, care va avea ultimul salariu de 1 000 lei (salariul previzionat) și care se va pensiona după 20 ani de serviciu la această întreprindere, pensia anuală se va calcula după formula: $(3\% \times 20 \times 1\,000 \text{ lei}) / 100\%$ ă 600 lei.

De regulă, pentru ca pensia să nu depindă de un indicator care poate varia esențial (ultimul salariu poate fi foarte mare sau foarte mic), poate fi utilizat salariul mediu.

Pentru a calcula cheltuielile aferente beneficiilor datorate angajatului după pensionare, angajatorul va lua în calcul estimările aproximative (proгноzele) privind vechimea în muncă la întreprindere, numărul de ani în care se va plăti pensia (durata pînă la decesul angajatului), ultimul salariu etc.

În cadrul planurilor de plăți determinate, angajatorul se obligă să asigure foștii angajați cu o pensie fixă care depinde de unii factori care nu sînt cunoscuți la data cînd angajații prestează servicii angajatorului și câștigă dreptul la beneficiile postangajare. Acești factori pot fi estimați cu aproximație, iar toate riscurile cad asupra angajatorului. Dacă planul de pensii nu are rentabilitatea suficientă, iar factorii estimați diferă de cei efectivi (inflația, vîrsta de pensionare, durata de viață după pensionare etc.), angajatorul este obligat să efectueze plăți suplimentare către fondul de pensii pentru a asigura foștilor angajați beneficiile promise.

Planuri cu mai mulți angajatori

21. Un plan cu mai mulți angajatori poate fi un plan de contribuții determinate sau un plan de plăți determinate (în funcție de condițiile planului).

Planul de plăți determinate cu mai mulți angajatori reprezintă:

- a) un plan în care contribuțiile sînt stabilite la un nivel prognozat ca suficient pentru plata beneficiilor cuvenite pentru aceeași perioadă, iar beneficiile viitoare câștigate în perioada curentă vor fi plătite din contribuțiile viitoare; și
- b) beneficiile angajaților sînt determinate de durata serviciului lor (vechimea în muncă).

22. Planurile cu mai mulți angajatori diferă de planurile de administrare a unui grup de întreprinderi. Un plan de administrare a grupului este o îmbinare a mai multor planuri cu un singur angajator combinate pentru a oferi angajatorilor participanți posibilitatea să-și unifice activele în scopuri investiționale și pentru a reduce cheltuielile generale și administrative ale investiției, iar pretențiile diferiților angajatori sînt separate de beneficiul unic al propriilor angajați.

Prezentul standard cere unei întreprinderi să califice un plan de administrare a grupului ca pe un plan de contribuții determinate sau ca pe un plan de plăți determinate în conformitate cu condițiile planului.

Planurile de plăți determinate care unifică activele cu care contribuie diferite întreprinderi aflate sub control comun (de exemplu, întreprinderea mamă și filialele ei - întreprinderile fiice) nu sînt planuri cu mai mulți angajatori.

Planuri de stat

23. O întreprindere trebuie să califice un plan de stat ca un plan cu mai mulți angajatori. Planurile de stat sînt stabilite prin reglementări care acoperă toate întreprinderile și sînt aplicate de Guvern, administrațiile publice locale sau de alte organisme (de exemplu, de o agenție autonomă creată în acest scop) care nu sînt supuse controlului sau influenței întreprinderii raportoare.

24. Planurile de stat pot fi planuri de plăți determinate sau planuri de contribuții determinate. Principiul de funcționare a planului de stat este următorul: contribuțiile sînt fixate la un nivel ce se așteaptă să fie suficient pentru a plăti beneficiile cuvenite spre plată în aceeași perioadă, iar beneficiile viitoare cîștigate în cursul perioadei curente vor fi plătite din contribuțiile viitoare. În majoritatea cazurilor, pentru un plan de pensionare de stat întreprinderea nu are nici o obligație de a plăti beneficiile viitoare angajaților săi. Singura ei obligație este de a plăti contribuțiile în conformitate cu condițiile planului. Dacă întreprinderea încetează să angajeze membri în planul de stat, ea nu va avea nici o obligație pentru a plăti beneficiile cîștigate de angajații proprii în anii anteriori.

Beneficii asigurate

25. O întreprindere poate plăti prime de asigurare pentru a finanța un plan de beneficii postangajare. Un astfel de plan este tratat ca un plan de contribuții determinate în cazul în care întreprinderea va avea o obligație:

- a) să plătească beneficiile angajaților în mod direct atunci cînd sînt cuvenite; sau
- b) să plătească sume suplimentare dacă asigurătorul nu plătește toate beneficiile viitoare ale angajatului raportate la serviciul prestat de acesta în perioadele curente sau anterioare.

Beneficiile asigurate printr-un contract de asigurări nu se află într-o relație directă cu obligația întreprinderii față de beneficiile angajaților.

În cazul cînd o întreprindere finanțează o obligație privind beneficiul postangajare prin contribuția la o poliță de asigurare, în baza căreia întreprinderea are o obligație, plata primelor reprezintă un contract privind contribuții determinate. În acest caz întreprinderea:

- a) contabilizează polița de asigurare ca pe un activ al planului;
- b) recunoaște orice altă poliță de asigurare ca fiind drepturi de rambursare.

În cazul cînd polița de asigurare este pe numele unui participant specificat sau a unui grup de participanți la plan, întreprinderea nu are nici o obligație de a acoperi pierderile aferente poliței, de a plăti angajaților beneficii, iar asigurătorul este singurul răspunzător de plata acestor beneficii. Plata primelor fixe în baza unor astfel de contracte este o achitare a obligației de beneficiu a angajatului. Astfel, întreprinderea nu mai are un activ sau o datorie. De aceea întreprinderea tratează astfel de plăți ca fiind contribuții la un plan de contribuții determinate.

Beneficii postangajare: planuri de contribuții determinate

26. La contabilizarea planurilor de contribuții determinate obligația întreprinderii raportoare pentru fiecare perioadă este determinată de sumele contribuțiilor în acea perioadă. În acest caz, obligațiile sînt evaluate pe o bază neactualizată, cu excepția cazului cînd ele nu se referă la termenul de 12 luni de la sfîrșitul perioadei în care angajații prestează serviciul în cauză.

În cazul planului de contribuții determinate riscurile sînt asumate de către angajați. Suma care urmează a fi recunoscută și plătită depinde de cheltuielile de salarizare suportate, iar ulterior întreprinderea nu mai are nici o obligație, indiferent de evoluția planului de pensii.

27. În cazul cînd un angajat a prestat un serviciu în cadrul unei întreprinderi în decursul unei perioade, întreprinderea recunoaște contribuția spre plată la un plan de contribuții determinate în schimbul serviciului prestat:

- a) ca o datorie, după deducerea contribuției plătite anticipat. Dacă contribuția deja plătită depășește contribuția cuvenită spre plată pentru serviciul prestat, întreprinderea va recunoaște acel exces (depășire) ca activ (cheltuieli anticipate), în măsura în care plata anticipată va conduce la o reducere a plăților viitoare sau la o rambursare de numerar; și
- b) ca cheltuieli, cu excepția cazurilor în care alte Standarde Naționale de Contabilitate recomandă sau permit includerea contribuțiilor în valoarea activului, cum ar fi: S.N.C. 2 "Stocurile de mărfuri și materiale", S.N.C. 3 "Componența consumurilor și cheltuielilor întreprinderii", S.N.C. 13 "Contabilitatea activelor nemateriale", S.N.C. 16 "Contabilitatea activelor materiale pe termen

lung".

Exemplul 4. Întreprinderea "Nistru" S.A. a încheiat cu un plan privat de contribuții determinate un contract, conform căruia se obligă să plătească 100 000 lei anual. De asemenea, conform legislației în vigoare, întreprinderea este obligată să contribuie la un plan de stat, contribuția constituind 28% din suma salariilor calculate incluse în componența cheltuielilor (consumurilor). Salariile calculate în cursul anului de gestiune au constituit 2 000 000 lei. Întreprinderea "Nistru" S.A. va recunoaște cheltuielile de 100 000 lei pentru planul de contribuții determinate și de 560 000 lei pentru planul de stat.

Beneficii postangajare: planuri de plăți determinate

28. La contabilizarea planurilor de plăți determinate sînt cerute ipoteze actuariale pentru evaluarea obligațiilor și cheltuielilor, existența posibilității de a obține profituri sau pierderi actuariale. În acest caz, obligațiile sînt evaluate pe o bază neactualizată, deoarece acestea pot fi achitate mulți ani după efectuarea de către angajat a serviciului în cauză.

29. Planurile de plăți determinate pot fi nefinanțate sau pot fi, în totalitate sau parțial, finanțate prin contribuțiile unei întreprinderi sau uneori ale angajaților ei într-un fond care este (din punct de vedere juridic) separat de întreprinderea raportoare și din care sînt plătite beneficiile angajatului. Plata beneficiilor finanțate în momentul cînd acestea sînt calculate spre plată depinde nu doar de situația financiară și planul investițional al fondului, ci și de abilitatea întreprinderii de a compensa orice deficit în activele fondului. Astfel, întreprinderea garantează riscurile actuariale și de investiții asociate planului. În consecință, cheltuielile recunoscute pentru un plan de plăți determinate nu reprezintă în mod obligatoriu valoarea contribuției cuvenite pe perioada respectivă.

30. La contabilizarea planurilor de plăți determinate întreprinderea are obligația:

- a) să utilizeze tehnicile actuariale pentru efectuarea estimării corecte a valorii venitului pe care angajații l-au cîștigat în schimbul serviciilor prestate în perioadele curente și anterioare. Acest lucru solicită unei întreprinderi să determine valoarea beneficiilor aferente perioadelor curente și anterioare și să estimeze indicatorii care influențează mărimea plăților (variabilele demografice și cele financiare);
- b) să actualizeze beneficiul în scopul determinării valorii actualizate a obligației privind plățile determinate și valoarea (prețul) serviciului prestat în perioada curentă;
- c) să determine valoarea actualizată a activului planului;
- d) să determine valoarea profiturilor și pierderilor actuariale;
- e) să determine în cazul modificării unui plan sau introducerii unui plan nou valoarea (prețul) serviciilor prestate anterior;
- f) să determine în cazul reducerii sau decontării unui plan profitul sau pierderea rezultată.

Contabilitatea obligației implicite

31. Întreprinderea trebuie să contabilizeze nu numai obligația ei legală (fondată din punct de vedere juridic), în conformitate cu condițiile planului de plăți determinate, dar și orice obligație implicită care apare din practica de activitate sau politica întreprinderii. Practica existentă conduce la apariția unei obligații implicite în cazul în care întreprinderea nu are o altă alternativă realistă decît plata beneficiilor angajaților. Ca exemplu de obligație implicită poate servi cazul cînd modificarea practicii existente a întreprinderii poate genera înrăutățirea relației angajatorului cu angajații.

Exemplul 5. Întreprinderea "Nicon" S.A. contribuie la un plan de pensii, conform condițiilor căruia angajații vor primi o pensie egală cu 5% din mărimea medie a unui număr anumit de salarii maxime primite de ei, înmulțită cu numărul anilor lucrați. Dacă întreprinderea întrerupe plata contribuțiilor la acest plan, fiecare angajat va primi o sumă de 10 000 lei. Dacă întreprinderea nu are intenția să anuleze planul, acesta va fi contabilizat ca oricare alt plan de pensii determinate. Dacă întreprinderea va decide să-l anuleze, ea va recunoaște datoriile în sumă de 10 000 lei pentru fiecare angajat.

Bilanțul contabil

32. Valoarea recunoscută ca obligație aferentă planului de plăți determinate trebuie să fie constituită din următoarele componente:

- a) valoarea actualizată a obligației aferentă planului de plăți determinate la data întocmirii rapoartelor financiare;
- b) plus orice profituri actuariale (fără pierderi actuariale) care nu au fost recunoscute din cauza utilizării metodei "coridorului" la constatarea (recunoașterea) limitată a profiturilor și pierderilor actuariale;
- c) minus valoarea (prețul) nerecunoscută a serviciilor prestate în perioadele anterioare;
- d) minus valoarea activelor planului de plăți determinate la data întocmirii rapoartelor financiare care sînt destinate nemijlocit pentru stabilirea obligațiilor.

33. Criteriile de recunoaștere a unei datorii sînt:

- a) există o certitudine întemeiată că întreprinderea va obține un avantaj economic (profit) aferent acestei datorii;
- b) mărimea datoriei poate fi evaluată cu un grad înalt de certitudine.

Conform prevederilor prezentului standard:

- a) întreprinderea are o obligație (datorie) în baza unui plan de plăți determinate atunci cînd un angajat a prestat servicii în schimbul beneficiilor promise de plan;
- b) întreprinderea trebuie să utilizeze ipoteze actuariale pentru a determina dacă va avea obligația de a plăti beneficiile angajaților în perioadele viitoare;
- c) metodele statistice permit unei întreprinderi să evalueze obligația cu un grad înalt de certitudine pentru recunoașterea ei ca datorie.

Întreprinderea poate angaja în serviciu permanent sau poate solicita periodic serviciile unui actuar calificat pentru evaluarea obligațiilor aferente planurilor de plăți determinate.

34. Valoarea constatată ca obligație (datorie) aferentă planului de plăți determinate poate fi negativă (activ). Întreprinderea trebuie să evalueze activul apărut la valoarea cea mai mică dintre:

- a) valoarea determinată conform paragrafului 32; și
- b) valoarea totală:

- a oricăror pierderi actuariale nerecunoscute și valoarea (prețul) serviciilor prestate în perioadele anterioare; și

- valoarea actualizată a oricăror avantaje economice obținute sub formă de rambursări de mijloace din plan sau reduceri ale contribuțiilor viitoare la plan. Valoarea actualizată a acestor avantaje economice trebuie determinată utilizînd rata de actualizare stabilită pentru determinarea obligațiilor aferente planurilor de plăți determinate.

Raportul privind rezultatele financiare

35. În raportul privind rezultatele financiare întreprinderea trebuie să recunoască suma (mărimea) totală a următorilor indicatori (valori) ca cheltuieli sau venituri, cu excepția valorii care în conformitate cu alte Standarde Naționale de Contabilitate poate fi inclusă în valoarea unui activ:

- a) valoarea (prețul) serviciilor prestate în perioada curentă;
- b) cheltuieli privind dobînzile;
- c) profitul prognozat aferent activelor planului;
- d) profituri sau pierderi actuariale, în mărimea în care sînt recunoscute prin metoda "coridorului";
- e) valoarea (prețul) serviciilor prestate în perioadele anterioare în mărimea în care întreprinderea trebuie s-o recunoască; și
- f) influența oricăror reduceri sau decontări finale aferente planului.

Unele Standarde Naționale de Contabilitate permit includerea salariilor și, prin urmare, a contribuțiilor aferente unui plan de plăți determinate în valoarea activelor (S.N.C. 2 "Stocurile de mărfuri și materiale", S.N.C. 3 "Componenta consumurilor și cheltuielilor întreprinderii", S.N.C. 13 "Contabilitatea activelor nemateriale", S.N.C. 16 "Contabilitatea activelor materiale pe termen lung").

Exemplul 6. Întreprinderea "Micron" S.A. a calculat salariile totale în valoare de 1 000 000 lei. Datoria privind planul de plăți determinate aferentă salariului calculat este de 400 000 lei (conform condițiilor planului 40% din suma salariului calculat). Întreprinderea a inclus în costul producției în curs de execuție cheltuielile privind retribuirea muncii în sumă de 300 000 lei. Astfel, valoarea cheltuielilor aferente planului de plăți determinate care va fi inclusă în valoarea producției

în curs de execuție va fi de 120 000 lei
 $\text{ș}(300\,000 / 1\,000\,000) \times 400\,000\text{ș}$.

Recunoaștere și evaluare: valoarea actualizată a obligațiilor aferente planurilor de plăți determinate și a valorii serviciilor prestate în perioada curentă

36. Pentru a evalua valoarea actualizată a obligațiilor (datoriilor) privind beneficiile postangajare și valoarea corespunzătoare prețului serviciilor prestate în perioada curentă este necesar:

- a) să se utilizeze o metodă de evaluare actuarială;
- b) să se atribuie beneficiile perioadelor respective ale activității de muncă;
- c) să se facă ipoteze actuariale.

Metoda de evaluare actuarială

37. O întreprindere trebuie să utilizeze metoda unității convenționale (factorului de credit) prognozată pentru determinarea valorii actualizate a obligațiilor (datoriilor) sale privind planul de plăți determinate și a valorii respective a serviciilor prestate în perioada curentă și, după caz, a valorii (prețului) serviciilor prestate în perioadele anterioare.

38. Metoda unității convenționale prognozate (uneori cunoscută ca metoda beneficiului acumulat repartizat proporțional cu perioadele de activitate a angajaților sau metodă a beneficiului/durată (ani) de serviciu) recunoaște fiecare perioadă a activității de muncă a angajatului ca motiv de acordare a drepturilor suplimentare la beneficii (pensie) și evaluează fiecare unitate convențională a beneficiului (pensiei) separat în scopul stabilirii (constatării) obligației (datoriei) la sfârșitul perioadei.

39. Întreprinderea actualizează în întregime o obligație privind beneficiile postangajare și în cazul când o parte a obligației (datoriei) va fi achitată în termen de 12 luni de la data întocmirii rapoartelor financiare.

Atribuirea beneficiilor perioadelor activității de muncă

40. În scopul determinării valorii actualizate a obligațiilor (datoriilor) privind planul de plăți determinate și valoarea (prețul) serviciilor prestate în perioada curentă și, unde este aplicabil, a prețului serviciilor prestate în perioadele precedente, întreprinderea trebuie să atribuie beneficiile perioadelor de activitate a angajaților după formula de calcul stabilită conform condițiilor planului. Dacă serviciile prestate de către un angajat în ultimii ani (perioade ale activității de muncă) vor conduce la beneficii mai mari decât în primii ani, întreprinderea trebuie să atribuie beneficiile conform metodei liniare de la:

- a) data când activitatea de muncă a angajatului conduce la calcularea beneficiilor conform planului;
- b) până la data când dreptul angajatului de a primi beneficiile calculate conform planului nu mai depinde de activitatea de muncă viitoare, cu excepția cazurilor creșterii suplimentare a salariilor.

Exemplul 7. Conform planului de plăți determinate, întreprinderea are obligația de a plăti la pensionare 100 lei pentru fiecare an de serviciu. Beneficiul în valoare de 100 lei este atribuit fiecărui an. Valoarea serviciilor prestate în anul curent este de 100 lei. Valoarea actualizată a obligației privind plata determinată este de 100 înmulțită cu numărul de ani de serviciu din perioada de gestiune până la pensionare. Dacă, conform condițiilor planului, plata se va efectua la momentul pensionării, valoarea serviciilor prestate în perioada curentă și valoarea actualizată a obligației privind beneficiile determinate reflectă data la care angajatul se va pensiona. Acestea, datorită efectului actualizării, sînt mai mici decât valorile care ar fi determinate dacă angajatul ar pleca la data întocmirii bilanțului (în perioada de gestiune curentă).

Exemplul 8. Un plan de plăți determinate furnizează o pensie lunară de 0,2% din salariul final pentru fiecare an de serviciu. Pensia se va plăti de la vîrsta de 65 de ani în conformitate cu condițiile planului. Beneficiul egal cu valoarea actualizată la data previzionată de pensionare, a unei pensii lunare de 0,2% din salariul final care se va plăti de la data de pensionare pînă la data previzionată a decesului, este atribuit fiecărui an de serviciu. Valoarea actualizată a obligației privind plata determinată este valoarea actualizată a plăților pensiilor lunare de 0,2% din salariul final, înmulțită cu numărul de ani de serviciu de la data întocmirii bilanțului. Valoarea serviciilor prestate în perioada curentă și valoarea actualizată a obligației privind beneficiile determinate sînt actualizate, deoarece plata pensiilor începe de la vîrsta de 65 de ani.

Exemplul 9. Conform condițiilor planului, întreprinderea plătește un beneficiu în valoare de 100 lei pentru fiecare an de serviciu, cu excepția perioadei de activitate desfășurată înainte de vârsta de 25 de ani. Beneficiile devin imediat legitime. Astfel, nu este atribuit nici un beneficiu serviciului înainte de vârsta de 25 de ani, deoarece serviciul înainte de această dată nu conduce la beneficii. Un beneficiu de 100 lei este atribuit fiecărui an ulterior.

Exemplul 10. Conform condițiilor planului de plăți determinate, întreprinderea are obligația de a plăti un beneficiu în valoare de 1 000 lei care urmează a fi achitat după 10 ani de serviciu. Planul nu prevede plata beneficiilor suplimentare pentru serviciul ulterior. Prin urmare, un beneficiu de 100 lei ($1\,000 / 10$) este atribuit fiecărui an din cei 10 ani. Valoarea serviciilor prestate în perioada curentă în fiecare din primii 10 ani reflectă probabilitatea ca angajatul nu va putea activa 10 ani în această întreprindere. Anilor ulteriori nu se va atribui nici un beneficiu.

Exemplul 11. Conform condițiilor planului, angajații întreprinderii "Inter" S.R.L. au dreptul la un beneficiu de 3% din salariul final pentru fiecare an de serviciu înainte de vârsta de 55 ani.

Beneficiul de 3% din valoarea prognozată a salariului final este atribuit fiecărui an până la vârsta de 55 ani. Aceasta este data când serviciul suplimentar efectuat de angajat nu va conduce la majorarea în continuare a beneficiului. Nu se atribuie beneficii pentru serviciul efectuat după acea vârstă.

Ipoteze actuariale

41. Ipotezele actuariale trebuie să fie imparțiale și compatibile reciproc. Ipotezele financiare trebuie să se bazeze pe prognozele pieței care caracterizează perioada în care obligațiile (datoriile) trebuie achitate (stinse).

42. Toate modificările prognozate pentru viitor trebuie luate în calcul în cazul când acestea pot fi evaluate cu un grad înalt de certitudine. Ipotezele actuariale sînt caracterizate de astfel de factori, cum ar fi: inflația, creșterea salariilor, rentabilitatea activelor planului și ratele de actualizare.

43. Ipotezele actuariale cuprind:

- a) ipoteze demografice (mortalitatea, rotația angajaților, invaliditatea, pensionarea timpurie etc.);
- b) ipoteze financiare (rata actualizării, nivelul salariilor viitoare, nivelul beneficiilor, valoarea (prețului) serviciilor medicale etc.).

Ipoteze actuariale: rata de actualizare

44. Rata utilizată pentru actualizarea obligațiilor (datoriilor) privind acordarea beneficiilor postangajare (atît finanțate, cît și nefinanțate) poate fi determinată în baza profitabilității obligațiunilor întreprinderilor cu o situație economico-financiară stabilă și prosperă pe piața hîrtilor de valoare. În cazul când nu există o astfel de piață, poate fi utilizată profitabilitatea obligațiunilor guvernamentale (emise de Guvernul Republicii Moldova) la data întocmirii rapoartelor financiare. Valuta și termenul obligațiunilor emise de întreprinderi sau Guvern trebuie să corespundă cu valuta și perioada pentru care se stabilesc (se calculează) obligațiile (datoriile) privind beneficiile postangajare.

Ipoteze actuariale: salarii, beneficii de pensionare (pensii) și consumuri privind asistența medicală

45. La evaluarea obligațiilor privind acordarea beneficiilor postangajare trebuie utilizate datele privind:

- a) creșterile prognozate ale salariilor în perioadele ulterioare;
- b) beneficiile determinate conform condițiilor planului (sau care rezultă din orice obligații implicite, cu excepția condițiilor planului); și
- c) modificările prognozate ale nivelului beneficiilor (pensiilor) de stat care influențează asupra beneficiilor acordate conform condițiilor planului de plăți determinate numai în cazul când:
 - aceste modificări au fost efectuate pînă la data întocmirii rapoartelor financiare; sau
 - experiența anterioară sau altă dovadă credibilă indică faptul că pensiile de stat se vor schimba într-o manieră previzibilă, de exemplu, se aliniază la modificările viitoare ale nivelului general al prețurilor sau salariilor.

46. Calculul obligațiilor aferente unui plan de pensii poate fi efectuat în funcție de salariul curent, deoarece:

- a) valoarea actualizată actuarială a pensiilor cuvenite care reprezintă suma salariilor calculate

fiecărui participant la plan poate fi calculată cu un grad mai înalt de certitudine decât în cazul utilizării nivelurilor previzionate ale salariilor, deoarece nu impune utilizarea multor ipoteze;

b) creșterea beneficiilor datorată creșterii salariilor devine obligație din momentul majorării salariilor;

c) valoarea actualizată actuarială a pensiilor cuvenite calculată în baza nivelului salariilor curente este mai apropiată de valoarea ce ar trebui plătită în cazul încetării sau suspendării activității planului.

Exemplul 12. Întreprinderea "Neptun" S.A. are obligația de a plăti după pensionare o sumă anuală de 2% din salariul final pentru fiecare an de serviciu. Pentru un angajat care are la momentul actual un salariu de 700 lei și care se va pensiona după 30 de ani de activitate de muncă la întreprindere, pensia anuală se va calcula după formula: $2\% \times 30 \times 700$ = 420 lei. După 3 ani salariul se va majora pînă la 900 lei, iar datoria anuală a întreprinderii față de angajați va fi de 540 lei și $2\% \times 30 \times 900$. Diferența de 80 lei (creșterea beneficiilor postangajare datorită creșterii salariilor) pentru anii ulteriori se recunoaște ca cheltuieli (consumuri) (valoarea activității de muncă anterioare).

47. La calcularea obligațiilor aferente unui plan de pensii poate fi utilizată mărimea salariului prognozat, deoarece:

a) informația financiară trebuie să respecte principiul continuității activității, indiferent de ipotezele și estimările care trebuie efectuate;

b) în cazul planurilor cu plată finală, beneficiile se determină pornind de la mărimea salariului la data pensionării, de aceea salariile, nivelul contribuțiilor și rentabilitatea trebuie să fie prognozate;

c) în cazul utilizării salariilor previzionate poate fi obținut exces financiar.

Exemplul 13. Întreprinderea "Invest" S.A. are obligația de a-și asigura angajații săi la pensionare cu o sumă anuală de 2% din salariul final pentru fiecare an de activitate de muncă. Pentru un angajat care va avea un salariu final previzionat de 1 000 lei și care se va pensiona după 30 ani de activitate de muncă, pensia se va calcula după următoarea formulă: $2\% \times 30 \times 1000$ = 600 lei.

48. Estimările (proгноzele) creșterilor salariale viitoare se bazează pe nivelul inflației, vechimea în muncă, cererea și oferta pe piața forței de muncă etc.

49. Dacă condițiile unui plan (sau a unei obligații ce depășește limitele planului) cer unei întreprinderi modificarea plăților în perioadele viitoare, atunci aceste modificări reflectă evaluarea obligațiilor (datoriilor). Drept exemplu poate servi cazul cînd întreprinderea are experiență anterioară în creșterea beneficiilor pentru a diminua efectele inflației, și nu există nici un motiv (indiciu) că această practică se va modifica în viitor.

50. Ipotezele privind consumurile aferente asistenței medicale se bazează pe modificările prognozate ale prețurilor (tarifelor) serviciilor medicale care rezultă din inflație și din modificările specifice ale prețurilor (de exemplu, cererea și oferta serviciilor medicale în funcție de domeniul medicinei).

51. Evaluarea beneficiilor medicale postangajare se efectuează în baza informației privind nivelul și frecvența apelării la aceste servicii și prețul acestora. Întreprinderea estimează consumurile privind asistență medicală în viitor în baza datelor (informației) din practica anterioară a întreprinderii sau din experiența altor întreprinderi, societăți de asigurări, instituții medicale, alte surse. Evaluarea consumurilor privind asistența medicală în viitor se bazează pe progresul tehnico-științific în domeniul medicinei, modificările tipurilor de asistență medicală sau modalității de acordare a acesteia și modificarea stării sănătății participanților la plan (în cazul beneficiilor medicale postangajare acordate foștilor angajați).

Profituri și pierderi actuariale - metoda "coridorului"

52. La evaluarea obligațiilor privind un plan de plăți determinate întreprinderea trebuie să recunoască cota profitului și pierderii actuariale proprii drept venituri sau cheltuieli în cazul cînd profiturile și pierderile actuariale cumulate nerecunoscute la sfîrșitul perioadei de raportare anterioară depășesc valoarea mai mare dintre:

a) 10% din valoarea actualizată a obligației privind beneficiile determinate stabilită la acea dată (pînă la deducerea activelor planului); și

b) 10% din valoarea justă a oricăror active ale planului de la acea dată.

Limitele menționate trebuie calculate și utilizate separat pentru fiecare plan de plăți determinate.

53. Cota profitului și pierderii actuale care urmează a fi recunoscute pentru fiecare plan de plăți determinate reprezintă surplusul determinat în baza paragrafului 52 împărțit la durata medie previzionată a perioadei de muncă rămasă pînă la pensie pentru angajații participanți la un anumit plan de plăți determinate.

Cu toate acestea, întreprinderea poate utiliza orice altă metodă care generează o recunoaștere mai rapidă a profiturilor și pierderilor, cu condiția ca aceeași bază să fie aplicată atît profiturilor, cît și pierderilor în mod consecvent de la o perioadă la alta. Întreprinderea poate utiliza astfel de metode privind profiturile și pierderile actuariale chiar și în cazul cînd acestea se află între limitele specificate anterior.

Valoarea (prețul) serviciilor prestate de către angajați în perioadele anterioare

54. La evaluarea obligațiilor privind planurile de plăți determinate întreprinderea trebuie să recunoască valoarea (prețul) serviciilor prestate de către angajați în perioadele anterioare drept cheltuieli conform metodei liniare pe parcursul perioadei medii rămasă pînă cînd beneficiile devin legitime (garantate). Dacă beneficiile devin garantate după introducerea sau modificarea planului privind plăți determinate, întreprinderea trebuie să recunoască imediat valoarea serviciilor anterioare.

55. Valoarea serviciilor anterioare apare atunci cînd întreprinderea introduce un plan de plăți determinate sau modifică beneficiile care urmează a fi plătite în baza unui plan de plăți determinate. Aceste modificări se efectuează în schimbul serviciului prestat de angajat de-a lungul perioadei, pînă cînd beneficiile menționate devin legitime (garantate). Prin urmare, valoarea serviciilor anterioare este recunoscută în decursul acestei perioade, fără a ține seama de faptul că această valoare se referă la serviciul prestat de angajat în perioadele anterioare. Valoarea serviciilor anterioare este evaluată ca modificare a obligației rezultate din modificarea planului.

56. Dacă întreprinderea reduce beneficiile care urmează a fi plătite în baza unui plan de plăți determinate existent, reducerea rezultată a datoriei privind beneficiile determinate este recunoscută ca valoare a serviciilor prestate de angajați în perioadele anterioare (negativă) de-a lungul perioadei medii pînă cînd procentul (cota) redus al beneficiilor devine legitim (garantat).

57. Dacă întreprinderea reduce anumite beneficii care urmează a fi plătite conform condițiilor unui plan de plăți determinate existent și, concomitent, majorează alte beneficii care urmează a fi plătite conform planului pentru aceeași angajați, aceasta tratează schimbarea ca pe o modificare sumară unică.

Exemplul 14. O întreprindere deține un plan de pensii, condițiile căruia sînt: acordarea unei pensii în valoare de 2% din salariul final pentru fiecare an de serviciu, iar beneficiile devin legitime (angajatul are dreptul să le primească) după 5 ani de serviciu. La 1 ianuarie 20X6 întreprinderea majorează pensia pînă la 2,5% din salariul final pentru fiecare an de serviciu începînd cu 1 ianuarie 20X2. La data modificării condițiilor planului valoarea actualizată a beneficiilor pentru serviciul prestat între 1 ianuarie 20X2 și 1 ianuarie 20X6 este egală cu:

150 lei pentru angajații cu vechimea în muncă mai mare de 5 ani la 1 ianuarie 20X6;

120 lei pentru angajații cu vechimea în muncă mai mică de 5 ani la 1 ianuarie 20X6 (perioada medie pînă cînd devin legitime: 3 ani (perioada medie se calculează în baza vechimii în muncă și numărului de angajați)).

Întreprinderea recunoaște consumurile (cheltuielile) în valoare de 150 lei în perioada de gestiune cînd s-a înregistrat modificarea planului, iar valoarea de 120 lei este recunoscută ca consum (cheltuielă) pe o bază liniară în curs de 3 ani de la 1 ianuarie 20X6.

Recunoaștere și evaluare: activele planului

58. Activele planului sînt deținute de către o întreprindere (un fond) și întrunesc cumulativ următoarele condiții:

a) întreprinderea este independentă din punct de vedere juridic față de întreprinderea care prezintă rapoartele financiare;

b) activele fondului sînt destinate stingerii datoriilor privind plata beneficiilor angajaților, nefiind accesibile creditorilor întreprinderii și nu pot fi rambursate întreprinderii, cu excepția

cazurilor în care activele rămase sînt suficiente pentru a stinge datoriile planului.

Valoarea venală a activelor planului

59. Valoarea venală (justă) a oricăror active ale planului este dedusă la determinarea obligațiilor (datoriilor) privind beneficiile determinate reflectate în bilanț. Dacă nu poate fi stabilită valoarea de piață, valoarea venală a activelor planului se determină prin evaluare, de exemplu, prin actualizarea fluxurilor de numerar viitoare pronosticate utilizînd o rată de actualizare care reflectă atît riscul legat de activele planului, cît și data de ieșire previzionată sau scadența (dacă activele nu au ajuns la scadență, perioada previzionată este pînă la stingerea obligației corespunzătoare).

60. Activele planului nu includ contribuțiile neachitate datorate fondului de întreprindere raportoare, ca și orice instrumente financiare netransferabile emise de întreprindere, dar care aparțin fondului.

61. Dacă activele planului includ polițe de asigurare care corespund după sumă și termene tuturor sau unor beneficii urmează a fi plătite conform planului, drepturile planului pentru aceste polițe de asigurare se evaluează la aceeași sumă ca și obligațiile corespunzătoare.

Rentabilitatea activelor planului

62. Rentabilitatea previzionată a activelor planului este unul din elementele cheltuielilor recunoscute în raportul privind rezultatele financiare. Diferența între rentabilitatea previzionată a activelor planului și rentabilitatea efectivă a activelor planului reprezintă un profit sau o pierdere actuarială. Aceasta se include împreună cu alte beneficii sau pierderi actuariale în obligațiile privind un plan de plăți determinate la calcularea mărimii nete (sumare) care se compară cu limitele de 10% din "coridor".

63. Rentabilitatea previzionată a activelor planului este bazată pe prognozele pieței, la începutul perioadei, pentru rentabilitatea pe toată durata de existență a planului concret aferent acestor active. Rentabilitatea previzionată a activelor planului reflectă modificările valorii venale a activelor planului pentru o anumită perioadă ca rezultat al contribuțiilor plătite în fondul de pensii și a beneficiilor efective plătite din fond.

Exemplul 15 . Valoarea de piață a

activelor planului la începutul perioadei 150 000 lei

Valoarea de piață a activelor planului la
sfîrșitul perioadei 200 000 lei

50 000 lei

Contribuții plătite (40 000 lei)

Beneficii plătite din fond 30 000 lei

Profituri aferente activelor planului 40 000 lei.

Exemplul 16 . Valoarea de piață a

activelor planului la începutul perioadei 180 000 lei

Valoarea de piață a activelor planului la
sfîrșitul perioadei 200 000 lei

20 000 lei

Contribuții plătite (70 000 lei)

Beneficii plătite din fond 20 000 lei

Pierdere aferentă activelor planului (30 000 lei).

64. La determinarea rentabilității previzionate și efective a activelor planului, întreprinderea deduce cheltuielile generale și administrative previzionate, cu excepția celor incluse în ipotezele actuariale utilizate pentru evaluarea obligației.

Reduceri și decontări finale privind planul de plăți determinate

65. Întreprinderea trebuie să recunoască profiturile și pierderile rezultate din reducerea sau decontarea finală a unui plan de plăți determinate în momentul efectuării reducerii sau decontării.

Profiturile sau pierderile rezultate din reducerea sau decontarea (lichidarea) planului cuprind modificările valorii actualizate a obligației privind plățile determinate, valorii venale a activelor

planului și ale oricăror profituri sau pierderi actualizate aferente acestora, valoarea (prețul) serviciilor anterioare care nu au fost anterior recunoscute.

66. Înainte de determinarea efectului reducerii sau decontării unui plan de plăți determinate întreprinderea trebuie să evalueze obligațiile și activele corespunzătoare ale planului, utilizând ipotezele actuariale curente (inclusiv ratele dobânzilor pe piață și alte prețuri comerciale curente).

67. Deoarece intenția conducerii întreprinderii de a reduce sau a deconta un plan de plăți determinate nu reprezintă o condiție suficientă pentru recunoașterea unei pierderi, pierderile și profiturile rezultate din reducerea sau decontarea unui plan trebuie să fie recunoscute atunci când reducerea sau decontarea unui plan de plăți determinate are loc efectiv.

68. O reducere are loc atunci când întreprinderea:

- a) efectuează reduceri esențiale ale numărului angajaților acoperiți de plan;
- b) modifică termenul de participare la un plan de plăți determinate astfel încât angajații, care nu vor presta servicii în folosul angajatorilor nu vor avea dreptul la beneficii sau vor avea dreptul doar la beneficii reduse.

69. O reducere poate apărea în urma închiderii (lichidării) unei întreprinderi, întreruperii unui proiect, terminării sau suspendării unui plan de plăți determinate. Un eveniment este important și generează o reducere dacă recunoașterea reducerii unor profituri sau pierderi are un efect semnificativ asupra situației financiare a întreprinderii. Deseori reducerile sînt generate de restructurări. De aceea întreprinderea contabilizează modificările survenite concomitent cu restructurarea propriu-zisă.

70. Închiderea (lichidarea) unui plan de plăți determinate are loc în cazul în care obligația este achitată integral și planul încetează să mai existe.

Trecerea în cont

71. Întreprinderea trebuie să compenseze un activ asociat unui plan cu o datorie asociată altui plan numai în cazul când:

- a) are dreptul legal de a utiliza surplusul activelor unui plan pentru stingerea obligațiilor (datoriilor) care se referă la alt plan; și
- b) are intenția să achite obligațiile prin metoda compensării (trecerii în cont) sau prin obținerea unor venituri din creșterea activelor unui plan și să onoreze simultan obligațiile aferente altui plan.

Prezentarea informației

72. Întreprinderea trebuie să prezinte următoarele informații aferente planurilor de plăți determinate:

- a) politica de contabilitate a întreprinderii privind recunoașterea profiturilor și pierderilor actuariale;
- b) descrierea generală a tipului planului;
- c) descrierea (confirmarea calculelor) activelor și obligațiilor prezentate în bilanțul contabil;
- d) valorile corespunzătoare incluse în valoarea venală a activelor planului pentru:
 - fiecare categorie de instrumente financiare proprii ale întreprinderii raportoare,
 - orice obiecte imobiliare din proprietatea întreprinderii raportoare;
- e) calculele care prezintă modificările activelor sau obligațiilor reflectate în bilanțul contabil;
- f) cheltuielile totale recunoscute în raportul privind rezultatele financiare aferente posturilor:
 - valoarea serviciilor curente,
 - cheltuielile privind dobânzile,
 - beneficii previzionate aferente activelor planului,
 - profituri sau pierderi actuariale,
 - valoarea (prețul) serviciilor prestate de angajați în perioadele precedente,
 - efectul oricăror reduceri sau lichidări ale planului;
- g) profituri actuariale (rentabilitatea) din activele planului;
- h) ipotezele actuariale utilizate la data întocmirii rapoartelor financiare care pot cuprinde:
 - ratele de actualizare,
 - ratele previzionate ale rentabilității oricăror active ale planului pentru perioada de raportare,
 - ritmul de creștere a salariilor,
 - tendințele de modificare a consumurilor privind asistența medicală,
 - orice alte ipoteze actuariale utilizate.

73. Întreprinderea trebuie să prezinte fiecare ipoteză actuarială utilizată în valoare absolută (de exemplu, în %).

Alte beneficii pe termen lung ale angajaților

74. Alte beneficii pe termen lung cuprind:

- a) absențe compensate pe termen lung, plecările după un stagiul de muncă îndelungat sau plecările pe termen lung cu sau fără păstrarea locului de muncă;
- b) jubilee sau alte beneficii pe termen lung;
- c) plăți pentru indisponibilitate pe termen lung;
- d) participarea la profit sau sumele care urmează a fi plătite după terminarea perioadei în care angajații efectuează prestări servicii;
- e) compensații amânate care se referă la serviciile prestate de către angajați în perioadele anterioare.

Exemplul 17. Întreprinderea "Veco" S.A. a prevăzut clauze pentru încetarea contractelor de muncă cu angajații din departamentul marketing. Astfel, pentru desfacerea contractului de muncă din propria inițiativă managerul va primi 10 000 lei, iar angajații departamentului - câte 1 500 lei. În cadrul departamentului activează 25 de angajați. Întreprinderea "Veco" S.A. trebuie să recunoască drept obligație potențială 47 500 lei și 10 000 lei $\times 25 = 250 000$ lei. Dacă se respectă clauza menționată la momentul încetării contractelor de muncă cu angajații departamentului marketing, sumele sînt recunoscute drept cheltuieli (consumuri) ale întreprinderii.

75. Prezentul standard cere o metodă simplificată de contabilizare a altor beneficii pe termen lung. Diferența dintre contabilizarea altor beneficii pe termen lung și a celor postangajare constă în următoarele:

- a) profitul și pierderile actuariale sînt recunoscute în perioada în care au avut loc, fără aplicarea metodei "coridorului";
- b) valoarea (prețul) serviciilor prestate anterior este recunoscută în întregime în perioada în care a avut loc.

Recunoaștere și evaluare

76. Suma recunoscută ca drept obligație privind alte beneficii pe termen lung trebuie să fie egală cu:

- a) valoarea actualizată a obligației privind beneficiile determinate la data întocmirii rapoartelor financiare;
- b) minus valoarea venală a activelor planului la data întocmirii rapoartelor financiare care sînt destinate pentru stingerea datoriilor (îndeplinirea obligațiilor).

77. În cazul modificării obligației întreprinderea aplică principii generale față de planurile de plăți determinate, cu excepția stabilirii valorii incluse în bilanțul contabil și raportul privind rezultatele financiare.

78. Pentru alte beneficii pe termen lung întreprinderea trebuie să recunoască valoarea totală determinată în baza indicatorilor drept venituri sau cheltuieli, cu excepția posturilor (valorilor) care conform altor Standarde Naționale de Contabilitate pot fi incluse în valoarea (prețul) activelor:

- a) valoarea (prețul) serviciului curent;
- b) cheltuieli privind dobînzile;
- c) beneficiul previzionat aferent activelor planului;
- d) profiturile sau pierderile actuariale care trebuie recunoscute în aceeași perioadă de gestiune;
- e) valoarea (prețul) serviciilor anterioare;
- f) efectul oricăror reduceri sau decontări ale planului.

79. O formă a altui beneficiu pe termen lung este beneficiul de indisponibilitate pe termen lung. Dacă mărimea beneficiului depinde de durata activității de muncă (stagiul), obligația apare cînd angajatul prestează servicii. Evaluarea acestei obligații depinde de probabilitatea apariției cazului (indisponibilității pe termen lung) și durata activității de muncă. Dacă nivelul beneficiului este același pentru toți angajații, indiferent de stagiul de muncă, valoarea beneficiilor așteptate se recunoaște atunci cînd se produce evenimentul care cauzează o indisponibilitate pe termen lung.

Beneficii pentru încetarea contractului de muncă

80. Prezentul standard tratează beneficiile pentru încetarea contractului de muncă separat de alte beneficii, deoarece evenimentul care generează o obligație este încetarea contractului de muncă.

Recunoaștere

81. O întreprindere recunoaște beneficiile pentru încetarea contractului de muncă ca datorie și cheltuială atunci când întreprinderea este angajată în:

a) încetarea contractului de muncă al unui angajat sau grup de angajați înainte de data normală de pensionare; sau

b) acordarea beneficiilor menționate ca rezultat al unei oferte făcute pentru a încuraja plecarea voluntară în șomaj (încetarea voluntară a contractului de muncă de către angajat).

Exemplul 18. Întreprinderea "Nocturn" S.A. are 25 de angajați pentru care în contractul de muncă este stipulată clauza conform căreia la pensionare angajații vor primi următoarele sume:

angajații cu vechimea în muncă de pînă la 10 ani - 3 500 lei;

angajații cu vechimea în muncă de la 10 la 20 ani - 6 500 lei;

angajații cu vechimea în muncă de peste 20 ani - 9 000 lei.

Să admitem că la pensionare 20 de angajați vor avea vechimea în muncă de peste 20 ani, iar 5 angajați - de la 10 la 20 ani. Întreprinderea "Nocturn" S.A. trebuie să recunoască drept cheltuieli și datorii suma de 212 500 lei ($20 \times 9\,000 + 5 \times 6\,500$ lei).

82. O întreprindere este angajată într-o acțiune de desfacere a contractului de muncă dacă are un plan oficial detaliat de desfacere și nu are posibilitate de abandonare a acestuia.

Planul oficial detaliat trebuie să cuprindă informații privind:

a) funcțiile și numărul de angajați ale căror contracte de muncă urmează să fie reziliate;

b) beneficiile privind încetarea contractului de muncă pentru fiecare categorie de angajați;

c) data implementării planului. Astfel, implementarea trebuie să înceapă în perioada imediat următoare, iar intervalul de timp între data demarării și finalizării planului trebuie să fie minim pentru a exclude posibilitatea modificării esențiale a planului.

83. O întreprindere poate fi obligată prin legislație, contract sau alte acorduri cu angajații sau reprezentanții lor, sau printr-o obligație benevolă bazată pe practică să efectueze plăți angajaților la terminarea contractului lor de muncă.

84. Beneficiile care rezultă din desfacerea contractului de muncă reprezintă în majoritatea cazurilor plăți, iar în unele cazuri includ de asemenea:

a) majorarea pensiilor sau a altor tipuri de beneficii postangajare;

b) plata salariului pînă la încheierea unei perioade de timp specificate în contract, dacă angajatul nu prestează servicii suplimentare care ar aduce avantaje economice întreprinderii.

85. Unele beneficii se plătesc fără a ține cont de motivul plecării angajatului. Beneficiile pentru desfacerea voluntară a contractului de muncă (la cererea angajatului) reprezintă beneficii postangajare. Beneficiile care rezultă din desfacerea involuntară (la cererea angajatorului) a contractului de muncă sînt considerate beneficii pentru desfacerea contractelor de muncă. De regulă, beneficiile de desfacere voluntară (la cererea angajatului) sînt mai mici decît beneficiile de desfacere involuntară (la cererea angajatorului).

86. Beneficiile pentru desfacerea contractelor de muncă nu aduc întreprinderii avantaje economice viitoare și la momentul calculării lor sînt recunoscute ca cheltuieli.

87. Dacă o întreprindere recunoaște beneficiile pentru încetarea contractului de muncă, ea poate, de asemenea, să contabilizeze reducerea pensiilor sau altor beneficii postangajare.

88. În cazul unei oferte făcute de întreprindere pentru încurajarea plecării voluntare evaluarea beneficiilor pentru desfacerea contractului de muncă cuvenite angajaților trebuie să se bazeze pe numărul previzionat de angajați care vor accepta oferta.

Exemplul 19. Întreprinderea "Sity" S.A. are 250 de angajați. Această întreprindere este preluată de întreprinderea "Nou" S.A. care planifică re tehnologizarea procesului de producție. Conform condițiilor preluării întreprinderea "Nou" S.A. acceptă contractul colectiv de muncă încheiat de către angajați cu întreprinderea "Sity" S.A. Conform acestui contract, fiecare persoană concediată primește 3 000 lei. Noul proprietar (întreprinderea "Nou" S.A.) planifică micșorarea numărului de angajați cu 20% în urma acțiunilor de re tehnologizare. Pentru a încuraja plecarea voluntară a angajaților întreprinderea "Nou" S.A., în afară de respectarea clauzelor contractuale menționate, acordă suplimentar 2 000 lei pentru persoanele care doresc să fie disponibilizate în următoarele 6

luni. Prin urmare, întreprinderea "Nou" S.A. va recunoaște ca datorie în sumă de 250 000 lei (50 angajați x 5 000 lei).

Prezentarea informației

89. În cazul când există o incertitudine în legătură cu numărul de angajați ce vor accepta beneficiile pentru desfacerea contractului de muncă există o datorie contingentă. În acest caz întreprinderea prezintă informații despre datoria contingentă în cazul când probabilitatea acesteia este semnificativă.

90. O întreprindere prezintă informații privind astfel de cheltuieli în cazul când mărimea, influența și importanța lor sînt esențiale pentru activitatea întreprinderii pe durata perioadei.

91. Întreprinderile legate prezintă informații privind beneficiile pentru desfacerea contractului de muncă acordate personalului de conducere.

Data intrării în vigoare

92. Prezentul standard intră în vigoare începînd de la 1 ianuarie 2007.