

# **İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI**

**İctimai Sektor üçün 25 Nəli Beynəlxalq Mühasibat Uçotu Standartı**

**“İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI”**

## MÜNDƏRİCAT

	Maddələr
Ümumi müddəalar.....	1-2
Məqsəd və tətbiq sahəsi.....	3-10
Əsas anlayışlar.....	11
İşçilərin qısamüddətli mükafatlandırılması.....	12-27
Tanınma və ölçülmə.....	14-26
İşçilərin qısamüddətli mükafatlandırılmasının bütün növləri.....	14
Qısamüddətli ödənişli məzuniyyətlər.....	15-20
Mənfəətdə iştirak və mükafat ödənişləri.....	21-26
Məlumatın açıqlanması.....	27
Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar: müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı ilə müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı arasındakı fərqlər.....	28-53
İşə götürənlər qrupunun pensiya planları.....	33-39
Riskləri ümumi nəzarət altında olan müxtəlif təşkilatlar arasında bölüşdürən müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı.....	40-43
İşçilərin mükafatlandırılması üzrə dövlət planı.....	44-47
Mürəkkəb sosial müdafiə proqramları.....	48-49
Pensiya ödənişlərinin sığortalanması.....	50-53
Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar: müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı.....	54-58
Tanınma və ölçülmə.....	55-56
Məlumatın açıqlanması.....	57-58
Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar: müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı.....	59-146
Tanınma və ölçülmə.....	60-75
Konstruktiv öhdəlik üzrə uçot.....	63-64
Balans hesabatı.....	65-73
Maliyyə fəaliyyətinin nəticələri haqqında hesabat.....	74-75
Tanınma və ölçülmə: müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri və cari xidmət dəyəri.....	76-117
Aktuar qiymətləndirmə metodu.....	77-79
Mükafatların xidmət dövrləri üzrə bölüşdürülməsi.....	80-84
Aktuar fərziyyələr.....	85-90
Aktuar fərziyyələr: diskont dərəcəsi.....	91-95
Aktuar fərziyyələr: əmək haqqları, mükafatlar və tibbi təminat xərcləri.....	96-104
Aktuar qazanclar və itkilər.....	105-111
Keçmiş xidmətlərin dəyəri.....	112-117
Tanınma və ölçülmə: plan aktivləri.....	118-127
Plan aktivlərinin ədalətli dəyəri.....	118-120
Kompensasiya.....	121-124
Plan aktivləri üzrə mənfəət.....	125-127
Təşkilatların birləşməsi.....	128
Sekvestrlər və plan üzrə son hesablaşmalar.....	129-135
Təqdimat.....	136-139
Qarşılıqlı əvəzləşdirmə.....	136-137
Qısamüddətli/uzunmüddətli fərqləndirməsi.....	138
Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar	

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

üzrə xərclərin maliyyə komponentləri.....	139
Məlumatın açıqlanması.....	140-146
Digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırmaları.....	147-153
Tanınma və ölçülmə.....	150-152
Məlumatın açıqlanması.....	153
Işdən çıxma müavinəti.....	154-165
Tanınma.....	155-160
Ölçülmə.....	161-162
Məlumatın açıqlanması.....	163-165
Standartın ilk dəfə tətbiq olunması.....	166-172
Qüvvəyə minmə tarixi.....	173-174

## Ümumi müddəalar

1. Bu standart «Mühasibat Uçotu haqqında» Azərbaycan Respublikası Qanununa uyğun olaraq hazırlanmışdır və «İşçilərin mükafatlandırılması» adlı İctimai Sektor üçün 25 №-li Beynəlxalq Mühasibat Uçotu Standartına əsaslanmışdır.
2. Bu standart, Uçot Qaydaları və İctimai Sektor üçün Milli Mühasibat Uçotu Standartlarının Tətbiqi üzrə Şərhlər və Təvsiyələrdə öz əksini tapmış əlavə müddəalar nəzərə alınmaqla tətbiq olunmalıdır.

## Məqsəd və tətbiq sahəsi

3. Bu Standartın məqsədi işçilərin mükafatlandırılması üzrə uçot qaydalarını və məlumatların açıqlanmasını müəyyən etməkdir. Bu Standart təşkilatdan aşağıdakıların tanınmasını tələb edir:
  - (a) Öhdəlik - işçi gələcəkdə ödəniləcək mükafatlandırma əvəzinə xidmət göstərdiyi zaman; və
  - (b) Xərc - təşkilat, işçinin mükafatlandırma əvəzində gördüyü xidmətin nəticəsi olan iqtisadi səmərələri istifadə etdiyi zaman.
4. **Bu Standart, pay alətləri əsasında ödəməni tətbiq olunduğu mükafatlandırmalar istisna olmaqla, işəgötürən tərəfindən bütün işçi mükafatlandırmalarının uçotu zamanı tətbiq olunmalıdır.**
5. Bu Standartın pensiya təminatı üzrə hesablara aidiyyəti yoxdur. Həmçinin bu standart işçilərin təşkilata göstərdiyi xidmət əvəzində ödənilməyən mürəkkəb sosial təminat proqramlarından yaranan mükafatları əhatə etmir.
6. Bu Standartın tətbiq olunduğu mükafatlara aşağıdakılar daxildir:
  - (a) Rəsmi planlara və ya təşkilat ilə işçilər, işçi qrupları və ya onların nümayəndələri arasında bağlanan digər rəsmi razılaşmalara əsasən təmin olunan;
  - (b) Qanunvericiliyin və ya sahədaxili razılaşmaların tələb etdiyi milli, dövlət, sahə və ya digər işəgötürənlər qrupunun pensiya planlarına ödənişlər və təşkilatlardan tələb olunan mürəkkəb sosial təminat proqramlarına ödənişlər; və ya
  - (c) Konstruktiv öhdəliyin yaranmasına səbəb olan qeyri-rəsmi təcrübə ilə əlaqədar təmin olunan. Qeyri-rəsmi təcrübə konstruktiv öhdəliyin yaranmasına o zaman səbəb olur ki, təşkilatın işçilərə mükafatları ödəməkdən başqa real alternativini olmasın. Konstruktiv öhdəliyə misal olaraq, təşkilatın qeyri-rəsmi təcrübəsində dəyişikliyin, onun işçilər ilə münasibətlərinə yolverilməz zərər vurduğu hal göstərilə bilər.
7. **İşçilərin mükafatlandırılmasına daxildir:**
  - (a) İşçilərin qısamüddətli mükafatlandırılması, misal üçün işçilərə və fəhlələrə əmək haqqları və sosial təminat fonduna ayırmalar, illik ödənişli məzuniyyətlər və xəstəlik ilə bağlı ödənişli məzuniyyət, mənfəətdə iştirak və mükafatlar (dövrün sonundan on iki ay ərzində ödənilərsə), o cümlədən hal-hazırda təşkilatda işləyən işçilər üçün qeyri-pul ifadəsində mükafatlandırmalar (tibbi xidmət, mənzil, avtonəqliyyat və pulsuz və ya dotasiya olunan mal ya da xidmətlər ilə təmin olunma);

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

- (b) Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar, misal üçün təqaüdlər, digər pensiya təminatları, əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonra həyat sığortası və tibbi xidmət;
- (c) Digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırmaları, uzunmüddətli iş stajına malik işçilər üçün ödənişli məzuniyyət və ya ödənişli yaradıcılıq məzuniyyəti, yubiley və ya digər uzunmüddətli mükafatlandırmalar, əmək qabiliyyətinin itirilməsinə görə uzunmüddətli müavinətlər və əgər dövrün sonundan on iki ay ərzində tam ödənilməli deyilsə, mənfəətdə iştirak, mükafatlar və təxirə salınmış kompensasiyalar; və
- (d) İşdən çıxma müavinəti.

Yuxarıda (a)-(d) maddələrində göstərilən kateqoriyalar müxtəlif səciyyəvi xüsusiyyətlərə malik olduğu üçün, bu Standart hər bir kateqoriya üzrə ayrı tələblər müəyyən edir.

- 8. İşçilərin mükafatlandırılması istər işçilərin özlərinə, istərsə də onların öhdəsində olan şəxslərə verilən mükafatlandırmaları daxil edir və ya birbaşa olaraq işçilərin özlərinə, həyat yoldaşlarına, uşaqlarına və ya digər öhdəçilikdə olan şəxslərə, ya da sığorta təşkilatları kimi digər şəxslərə ödənişlər (mal və ya xidmətlərin təqdim olunması) vasitəsilə həyata keçirilə bilər.
- 9. İşçi təşkilata tam və natamam iş günü əsasında, daimi, birdəfəlik və ya müvəqqəti əsasda xidmət göstərə bilər. Bu Standartın məqsədləri baxımından, işçilərə, “Əlaqəli tərəflər haqqında məlumatın açıqlanması ”İctimai Sektor üçün 20 №-li Milli Mühəsibat Uçotu Standartında müəyyən edildiyi kimi, müdiriyyət və digər rəhbər işçilər daxildir.
- 10. **Bu standart İctimai Sektor təşkilatlarına, bələdiyyə orqanlarına və büdcədənkənar fondlara tətbiq edilir.**

## Əsas anlayışlar

- 11. **Bu Standartda istifadə edilmiş əsas anlayışlar aşağıdakı mənaları ifadə edir:**

### **Aktuar qazanc və itkilərə daxildir:**

- a) Təcrübəyə əsaslanan düzəlişlər (əvvəlki aktuar fərziyyələr ilə faktiki baş vermiş hadisələr arasında fərqlərin nəticəsi); və
- b) Aktuar fərziyyələrdə dəyişikliklərin nəticəsi.

**İşçilərin uzunmüddətli mükafatlandırılması fondunun aktivləri** aşağıdakı şərtlərə cavab verən aktivlərdir (hesabat verən təşkilat tərəfindən buraxılmış transfer olunmayan maliyyə alətləri istisna olmaqla):

- (a) Hüquqi baxımdan hesabat verən təşkilatdan ayrılmış və yalnız işçilərə mükafatların ödənilməsi və ya onların maliyyələşdirilməsi üçün fəaliyyət göstərən quruma (fonda) məxsus; və
- (b) Yalnız işçilərə mükafatların ödənilməsi və ya onların maliyyələşdirilməsi üçün istifadə oluna bilən, hesabat verən təşkilatın kreditör borclarının ödənilməsi üçün istifadə oluna bilməyən (hətta müflis olduqda) və, aşağıdakı hallar istisna olmaqla, hesabat verən təşkilata qaytarıla bilməyən:

- (i) Fondun qalıq aktivləri işçilərin mükafatlandırılması üzrə planın və ya hesabat verən təşkilatın bütün öhdəliklərinin yerinə yetirilməsi üçün kifayət etdikdə; və ya
- (ii) Aktivlər, artıq ödənilmiş işçi mükafatlarının kompensasiya olunması üçün hesabat verən təşkilata qaytarıldıqda.

**Mürəkkəb sosial təminat proqramları** qanunvericiliyə uyğun olaraq yaradılıb; və

- (a) Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmaları həyata keçirmək üçün işəgötürənlər qrupunun pensiya planları kimi fəaliyyət göstərir; və
- (b) İşçilər tərəfindən verilən xidmətin əvəzinə ödənilməyən mükafatları təmin edir.

**Cari xidmət dəyəri** cari dövrdə işçilər tərəfindən göstərilmiş xidmətlər ilə əlaqədar müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliyin diskontlaşdırılmış dəyərində artımdır.

**Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı** müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı olmayan pensiya təminatıdır.

**Müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı** təşkilatın ayrıca quruma (fonda) sabit qoyuluşlar ödədiyi və fondun cari və əvvəlki dövrlərdə işçilər tərəfindən göstərilmiş xidmətlər ilə əlaqədar bütün mükafatları ödəmək üçün kifayət qədər vəsaitlərə malik olmadığı təqdirdə, əlavə qoyuluşların ödənilməsi üzrə heç bir hüquqi və ya konstruktiv öhdəliyə sahib olmayacağı əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırma planlarıdır.

**İşçilərin mükafatlandırılması** işçilər tərəfindən göstərilən xidmətlər əvəzində təşkilat tərəfindən təqdim olunan kompensasiyaların bütün formalarıdır.

**Faiz xərcləri** dövr ərzində müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliyin diskontlaşdırılmış dəyərində pensiya ödənişlərinin bir dövr yaxınlaşması ilə əlaqədar artımdır.

**İşəgötürənlər qrupunun pensiya planları** aşağıdakı şərtlərə cavab verən müəyyən edilmiş haqqlar və ya müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planlarıdır (dövlət pensiya təminatı və ya mürəkkəb sosial təminat proqramı olmayan):

- (a) Ümumi nəzarətdə olmayan müxtəlif təşkilatlar tərəfindən qoyulmuş aktivlərin birləşdirilməsi; və
- (b) Qoyuluşların və pensiya səviyyəsinin işçilərin hansı təşkilatda çalışdıqlarından asılı olmayaraq müəyyən olunması şərtiylə, həmin aktivlərin bir neçə təşkilatın işçilərinin pensiya təminatı üçün istifadə olunması.

**Digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırmaları** işçilərin müvafiq xidmətləri göstərdiyi dövrdən sonra on iki ay ərzində tam olaraq ödənilməli olmayan mükafatlardır (əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar və işdən çıxma müavinətləri istisna olmaqla).

**Keçmiş xidmətlərin dəyəri** cari dövrdə əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı və ya digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırmalarında dəyişikliklərdən və ya yeni mükafatların tətbiq olunması nəticəsində yaranan, əvvəlki dövrlərdə işçilər tərəfindən göstərilmiş xidmətlər ilə əlaqədar müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliyin diskontlaşdırılmış dəyərində artımdır. Keçmiş xidmətlərin dəyəri müsbət

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

(yeni mükafatlar tətbiq olunduqda və ya mövcud mükafatlar artırıldıqda) və ya mənfi (mövcud mükafatlar azaldıldıqda) ola bilər.

**Planın aktivlərinə daxildir:**

- (a) İşçilərin uzunmüddətli mükafatlandırılması fondunun aktivləri; və
- (b) Müəyyən tələblərə cavab verən sığorta polisləri.

**Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar** əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonra ödənilməli olan mükafatlardır (işdən çıxma müavinətləri istisna olmaqla).

**Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırma planları** əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonra təşkilatın, əsasında bir və ya daha çox işçini mükafatlandırdığı rəsmi və ya qeyri-rəsmi razılaşmalardır.

**Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planlarına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri** cari və əvvəlki dövrlərdə işçilər tərəfindən göstərilmiş xidmətlər ilə əlaqədar yaranan öhdəliklərin yerinə yetirilməsi üçün gözlənilən gələcək ödənişlərin diskontlaşdırılmış dəyəridir (planın aktivləri çıxılmadan).

**Müəyyən tələblərə cavab verən sığorta polisləri**, sığorta polisi üzrə gəlirlər aşağıdakı şərtlərə cavab verərsə, hesabat verən təşkilat ilə əlaqəli olmayan sığortaçı tərəfindən buraxılan sığorta polisləridir:

- (a) Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına əsasən yalnız işçilərə mükafatların ödənilməsi və ya onların maliyyələşdirilməsi üçün istifadə oluna bilərsə; və
- (b) Hesabat verən təşkilatın kreditor borclarının ödənilməsi üçün istifadə oluna bilməzsə (hətta müflis olduqda) və, aşağıdakı hallar istisna olmaqla, hesabat verən təşkilata qaytarıla bilməzsə:
  - (i) Gəlirlər, polisin işçilərin mükafatlandırılması üzrə bütün öhdəlikləri yerinə yetirməsi üçün tələb olunmayan əlavə aktivləri əks etdirdikdə; və ya
  - (ii) Gəlirlər, artıq ödənilmiş işçi mükafatlarının kompensasiya olunması üçün hesabat verən təşkilata qaytarıldıqda.

**Plan aktivləri üzrə gəlir**, aktivlərin idarə olunması xərcləri və plan üzrə ödənilməli vergilər çıxılmaqla, realizasiya olunan və ya olunmayan mənfəət və ya zərərlər ilə birlikdə planın aktivlərindən əldə olunan faizlər, dividendlər və digər gəlirlərdir.

**İşçilərin qısamüddətli mükafatlandırılması** işçilərin müvafiq xidmətləri göstərdiyi dövrdən sonra on iki ay ərzində tam olaraq ödənilməli olan mükafatlardır (işdən çıxma müavinətləri istisna olmaqla).

**Dövlət planları** qanunvericiliyə uyğun olaraq qurulan mürəkkəb sosial təminat proqramları olmayan digər planlardır, hansı ki, qanunvericilikdə nəzərdə tutulan bütün iqtisadi kateqoriyalara aid təşkilatlar üçün işəgötürənlər qrupunun pensiya planları kimi fəaliyyət göstərir.

**İşdən çıxma müavinətləri** aşağıdakı qərarlar nəticəsində ödənilməli olan işçi mükafatlandırmalarıdır:

- (a) İşçinin pensiya yaşına çatmasına qədər təşkilatın onu işdən çıxarmaq qərarı; və ya

- (b) **İxtisar zamanı işçinin belə mükafatlandırma əvəzində öz təşəbbüsü ilə işdən çıxma qərarı.**

**Zəmanətli işçi mükafatlandırmaları pensiya almaq hüququnun işçilərin əmək münasibətlərinin davam etdirilməsi ilə şərtləndirilməyən pensiyalardır.**

Digər İctimai Sektor üçün Milli Mühasibat Uçotu Standartlarında istifadə və tətbiq olunan anlayışlar bu standartda da eyni mənalarda öz əkslərini tapmışdır.

## **İşçilərin qısamüddətli mükafatlandırılması**

12. İşçilərin qısamüddətli mükafatlandırılmasına aşağıdakı maddələr daxildir:
- (a) İşçilərə və fəhlələrə əmək haqqları və sosial təminat fonduna ayırmalar;
  - (b) Məzuniyyətin işçilərin müvafiq xidmətləri göstərdiyi dövrdən sonra on iki ay ərzində götürüləcəyi gözlənildikdə, qısamüddətli ödənişli məzuniyyətlər (illik ödənişli məzuniyyətlər və xəstəlik ilə bağlı ödənişli məzuniyyət);
  - (c) İşçilərin müvafiq xidmətləri göstərdiyi dövrün sonundan on iki ay ərzində tam ödənilməli olan mənfəətdə iştirak və mükafatlar; və
  - (d) Hal-hazırda təşkilatda işləyən işçilər üçün qeyri-pul ifadəsində mükafatlandırmalar (tibbi xidmət, mənzil, avtonəqliyyat və pulsuz və ya dotasiya olunan mal ya da xidmətlər ilə təmin olunma).
13. İşçilərin qısamüddətli mükafatlandırılmasının uçotunu aparmaq adətən asandır, belə ki, öhdəliklərin və ya xərclərin qiymətləndirilməsi üçün aktuar fərziyyələr tələb olunmur və aktuar qazanc və ya itkilərin yaranması mümkün deyil. Bundan əlavə, işçilərin qısamüddətli mükafatlandırılması üzrə öhdəliklər diskont edilməyən əsasda qiymətləndirilir.

## **Tanınma və ölçülmə**

*İşçilərin qısamüddətli mükafatlandırılmasının bütün növləri*

14. **İşçi hesabat dövrü ərzində təşkilata xidmət göstərdikdə, təşkilat həmin xidmətlər əvəzində ödənilməli olan qısamüddətli işçi mükafatlarının diskont edilməyən məbləğini aşağıdakı kimi tanımalıdır:**
- (a) Artıq ödənilmiş hər hansı məbləğ çıxılmaqla, öhdəlik (hesablanmış xərc) kimi. Artıq ödənilmiş məbləğ ödənişlərin diskont edilməyən məbləğindən artıq olarsa, təşkilat həmin artıq məbləği, avans ödənişinin, məsələn gələcək ödənişlərdə azalma və ya pul vəsaitlərinin qaytarılmasına səbəb olacağı dərəcədə, aktiv (qabaqcadan ödənilmiş xərc) kimi; və
  - (b) Digər Standart ödənişlərin aktivin dəyərində daxil edilməsini tələb etməzsə və ya buna yol verməzsə (məsələn, bax:"Ehtiyatlar"adlı 12 №-li və "Torpaq, tikili və avadanlıqlar"adlı İctimai Sektor üçün 17 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartı), xərc kimi.



## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

**15, 18 və 21-ci maddələrdə təşkilatın bu tələbi ödənişli məzuniyyətlər, mənfəətdə iştirak və mükafatlar şəklində işçilərin qısamüddətli mükafatlandırılmasına necə tətbiq etməli olduğu izah olunur.**

### *Qısamüddətli ödənişli məzuniyyətlər*

- 15. Təşkilat, ödənişli məzuniyyətlər şəklində qısamüddətli işçi mükafatlarının ödənilməsi üzrə gözlənilən xərcləri 14-cü maddəyə uyğun olaraq aşağıdakı kimi tanımalıdır:**
  - (a) Yığılan ödənişli məzuniyyətlər üzrə - işçilər, gələcək ödənişli məzuniyyətlərin alınması üçün onların hüquqlarını artıran xidmətləri göstərdiyi anda; və**
  - (b) Yığılmayan ödənişli məzuniyyətlər üzrə - məzuniyyət vaxtı gəldikdə.**
16. Təşkilat, illik məzuniyyət, xəstəlik və ya iş qabiliyyətinin qısamüddətli itirilməsi, uşağa baxma, məhkəmədə iclasçı olaraq iştirak və hərbi xidmət kimi müxtəlif səbəblərə görə işçilərin işə çıxmasını kompensasiya edə bilər. Ödənişli məzuniyyətlər iki kateqoriyaya bölünür:
  - (a) Yığılan; və
  - (b) Yığılmayan.
17. Yığılan ödənişli məzuniyyətlər gələcəyə keçirilən və cari dövrdə tam istifadə olunmadığı təqdirdə gələcək dövrlərdə istifadə oluna bilən ödənişli məzuniyyətlərdir. Yığılan ödənişli məzuniyyətlər kompensasiya olunan (başqa sözlə, işçilərin istifadə olunmamış məzuniyyətə görə ödəniş almaq hüququ olan) və ya kompensasiya olunmayan (işçilərin istifadə olunmamış məzuniyyətə görə ödəniş almaq hüququ olmayan) ola bilər. Öhdəlik, işçilər gələcək ödənişli məzuniyyətlərin alınması üçün onların hüquqlarını artıran xidmətləri göstərdikcə yaranır. Öhdəlik, hətta ödənişli məzuniyyət kompensasiya olunmayan olduqda mövcud olur və tanınır, baxmayaraq ki, öhdəliyin ölçülməsinə işçilərin yığılan kompensasiya olunmayan ödənişli məzuniyyət istifadə olunana qədər işdən çıxmasının mümkün olması təsir göstərir.
- 18. Təşkilat, yığılan ödənişli məzuniyyətlərin ödənilməsi üzrə gözlənilən xərcləri, balans hesabatı tarixində yığılan istifadə olunmamış məzuniyyətlər üzrə işçiyə ödəməyi nəzərdə tutduğu əlavə məbləğlər kimi qiymətləndirməlidir.**
19. Əvvəlki maddədə müəyyən olunan metod əsasında öhdəlik, yalnız ödənişlərin yığılması nəticəsində yaranan əlavə ödənişlərin məbləği ilə qiymətləndirilir. Bir çox hallarda, təşkilatın istifadə olunmamış ödənişli məzuniyyətlər üzrə əhəmiyyətli öhdəliyinin olmadığını müəyyən etmək üçün, təfəsilatlı hesablamların aparılması tələb olunmur. Məsələn, xəstəlik məzuniyyəti üzrə öhdəliklər, yalnız istifadə olunmamış xəstəlik məzuniyyətinin ödənişli məzuniyyət kimi götürülə biləcəyinin ehtimal olunması üçün rəsmi və qeyri-rəsmi əsasların olduğu təqdirdə əhəmiyyətli ola bilər.
20. Yığılmayan ödənişli məzuniyyətlər gələcək dövrlərə keçirilmir: bu məzuniyyətlər cari dövrdə istifadə olunmadığı və ya tam istifadə olunmadığı təqdirdə itirilir və işçilərə istifadə olunmayan məzuniyyətlərə görə ödəniş almaq hüququ vermir. Bu adətən, xəstəliklə bağlı məzuniyyətlərə (istifadə olunmamış keçmiş məzuniyyətlərin gələcək məzuniyyətləri artırmadığı dərəcədə), uşağa baxma, məhkəmədə iclasçı olaraq iştirak və hərbi xidmət kimi müxtəlif səbəblərə görə ödənişli məzuniyyətlərə aiddir. Təşkilat, öhdəlik və ya xərci

məzuniyyət vaxtının çatmasına qədər tanımır, belə ki, işçi tərəfindən xidmətlərin göstərilməsi ödənişin məbləğini artırır.

*Mənfəətdə iştirak və mükafat ödənişləri*

**21. Təşkilat, mənfəətdə iştirak və mükafat ödənişləri üzrə gözlənilən xərcləri 14-cü maddəyə uyğun olaraq, yalnız və yalnız aşağıdakı hallarda tammalıdır:**

**(a) Təşkilat, keçmiş hadisələr ilə əlaqədar olaraq belə ödənişləri həyata keçirmək üçün hüquqi və ya konstruktiv öhdəliyə sahibdir; və**

**(b) Öhdəliyin məbləği etibarlı qiymətləndirilə bilər.**

**Hazırkı öhdəlik, yalnız və yalnız təşkilatın ödənişi həyata keçirməkdən başqa heç bir real alternativini olmadığı təqdirdə mövcud olur.**

22. İctimai sektorda bəzi təşkilatlarda xidmət səviyyəsi və ya maliyyə göstəricilərinin aspektləri ilə əlaqəli bonus planları mövcuddur. Bu planlara əsasən işçilər təşkilatın və ya onun hər hansı seqmentinin məqsədlərinə nail olmaqda verdikləri töhfəyə görə müəyyən olunmuş pul mükafatları alırlar. Bəzi hallarda belə planlar işçilər qrupuna aid edilə bilər, məsələn, bir işin fərdi əsasda deyil, bütün qrup işçilər üçün nəzərdə tutulduğu hallarda. İctimai sektordakı təşkilatların məqsədləri mənfəət yönümlü şirkətlərin məqsədlərindən fərqli olduğu üçün, burada mənfəətdə iştirak planları daha az tətbiq olunur. Buna baxmayaraq, belə planlar kommersiya yönümlü İctimai Sektor təşkilatlarında işçi mükafatlandırılmasının aspektləri ola bilər. Bəzi mükafat planları hətta işçinin təşkilatı hesabat dövrü bitməyə qədər tərk etdiyi halda belə, hesabat dövründə iş xidmətlərini göstərən bütün işçilərə ödənişləri nəzərdə tutur. Bəzi mənfəətdə iştirak planlarına əsasən, işçilər yalnız təşkilatda müəyyən vaxt dövrü ərzində çalışdıqda, mənfəətdə iştirak payına sahib olur. Bu planlar konstruktiv öhdəliyin yaranmasına səbəb olur, belə ki, işçilər, onların müəyyən olunmuş dövrün sonuna kimi qaldığı təqdirdə ödənilməli olan məbləği artıran xidmətləri göstərməkdədir. Belə konstruktiv öhdəliyin ölçülməsi bəzi işçilərin mənfəətdə iştirak payı almadan təşkilatdan çıxmasının mümkün olduğunu əks etdirir.

23. Təşkilatın mükafatların ödənilməsi üzrə hüquqi öhdəliyi olmaya bilər. Buna baxmayaraq, bəzi hallarda, təşkilatda mükafatların ödənilməsi praktikası mövcud ola bilər. Belə hallarda, təşkilat konstruktiv öhdəliyə malikdir, belə ki, onun mükafatların ödənişini həyata keçirməkdən başqa heç bir real alternativini yoxdur. Konstruktiv öhdəliyin ölçülməsi bəzi işçilərin mükafat almadan təşkilatdan çıxmasının mümkün olduğunu əks etdirir.

24. Təşkilat, mənfəətdə iştirak və mükafat planları üzrə hüquqi və ya konstruktiv öhdəlikləri yalnız və yalnız aşağıdakı hallarda etibarlı qiymətləndirə bilər:

(a) Planın rəsmi şərtlərinə mükafat məbləğinin müəyyən olunması üçün düstur daxildir;

(b) Təşkilat ödəniləcək məbləğləri maliyyə hesabatlarının dərc olunmaq üçün təsdiq olunmasından əvvəl müəyyən edir; və ya

(c) Keçmiş təcrübə konstruktiv öhdəliyin məbləğini birmənalı olaraq müəyyən etməyə imkan verir.

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

25. Mənfəətdə iştirak və mükafat planlarına əsasən öhdəlik işçilər tərəfindən göstərilən xidmətlər ilə əlaqədar yaranır və mənfəət və ya zərərdə müvafiq dövr üzrə xərc kimi tanınır.
26. Əgər mənfəətdə iştirak və mükafat planları üzrə ödəniləcək məbləğlər işçilərin müvafiq xidmətləri göstərdiyi dövrdən sonra on iki ay ərzində tam olaraq ödənilməzsə, onlar digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırılmalarına aiddir.

### Məlumatın açıqlanması

27. Baxmayaraq ki, bu Standart işçilərin qısamüddətli mükafatlandırılması haqqında xüsusi açıqlamalar tələb etmir, digər Standartlar bunu tələb edə bilər. Məsələn, "Əlaqəli tərəflər haqqında məlumatın açıqlanması" adlı İctimai Sektor üçün 20 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartı rəhbərliyin əsas üzvlərinə mükafatların açıqlanmasını tələb edir. "Maliyyə hesabatlarının təqdim edilməsi" adlı İctimai Sektor üçün 1 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartı isə işçilərin mükafatlandırılması xərclərinin açıqlanmasını tələb edir.

### **Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar: müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı ilə müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı arasındakı fərqlər**

28. Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalara, misal üçün aşağıdakı mükafatlandırmalar daxildir:

- (a) Təqaüdə çıxma ilə əlaqədar ödənişlər, pensiya kimi; və
- (b) Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı digər mükafatlandırmalar, əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonra həyat sığortası və tibbi xidmətlər kimi.

Təşkilatın əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmaları həyata keçirdiyi razılaşmalar, əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırma planlarıdır. Təşkilat, bu planların qoyuluşların yığılması və pensiya ödənişlərinin həyata keçirilməsi üçün ayrı qurum nəzərdə tutub-tutmamasından asılı olmayaraq, belə razılaşmaların hamısına bu Standartı tətbiq edir.

29. Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırma planları, onların əsas şərtlərində nəzərdə tutulan iqtisadi mahiyyətlərindən asılı olaraq, müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı və müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planları kimi təsniflənir. Müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planına əsasən:

- (a) Təşkilatın hüquqi və ya konstruktiv öhdəliyi, onun fonda qoymağa razı olduğu məbləğ ilə məhdudlaşır. Beləliklə, əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonra işçinin aldığı ödəniş məbləği, qoyuluşlardan yaranan investisiya gəliri ilə birlikdə, təşkilat tərəfindən (və mümkündür ki, işçi tərəfindən) pensiya planına və ya sığorta təşkilatına ödənilən məbləğ əsasında müəyyən edilir; və
- (b) Nəticədə, aktuar riski (mükafatların gözləniləndən az olacağı üzrə) və investisiya riski (investisiya qoyulan aktivlərin gözlənilən mükafatların təmin olunması üçün kifayət etməyəcəyi üzrə) işçinin üzərinə düşəcək.

30. Hüquqi və ya konstruktiv öhdəlik aşağıdakılar ilə əlaqədar yaranarsa, təşkilatın fonda qoymağa razı olduğu məbləğ ilə məhdudlaşmır:

- (a) Yalnız qoyuluşlar ilə bağlı olmayan pensiya planı üzrə mükafat məbləğinin müəyyən olunması üçün düstür;
  - (b) Qoyuluşlar üzrə müəyyən gəlir məbləğlərinin, birbaşa və ya plan vasitəsilə dolayı olaraq, təmin olunması; və ya
  - (c) Konstruktiv öhdəliyə səbəb olan qeyri-rəsmi praktika. Misal üçün, konstruktiv öhdəlik, təşkilatda, hətta hüquqi öhdəlik mövcud olmadıqda, inflyasiya təsirinin aradan qaldırılması məqsədilə keçmiş işçilərə pensiya ödənişlərinin artırılması ənənəsi mövcud olduqda yarana bilər.
31. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına əsasən:
- (a) Təşkilatın öhdəliyi işləməyə davam edən və keçmiş işçilərə razılaşdırılmış mükafat məbləğlərinin təmin olunmasıdır; və
  - (b) Aktuar riski (mükafatlar üzrə xərclərin gözləniləndən çox olacağı üzrə) və investisiya riski, mahiyyət etibarilə, işçinin üzərinə düşür. Əgər aktuar və ya investisiya təcrübəsi gözləniləndən pisdirsə, təşkilatın öhdəlikləri arta bilər.
32. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı digər müəəsisəyə ödənişi tələb etməyən plandır. 33-53-cü maddələr müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı ilə müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı arasındakı fərqləri işəgötürənlər qrupunun pensiya planları, dövlət planları, mürəkkəb sosial müdafiə proqramları kontekstində izah edir.

### **İşəgötürənlər qrupunun pensiya planları**

33. **Təşkilat, işəgötürənlər qrupunun pensiya planlarını planın şərtlərinə uyğun olaraq ödənişlərin təyin edildiyi və ya müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi təsnifləşdirməlidir (rəsmi şərtlərdən kənara çıxan hər hansı konstruktiv öhdəlik daxil olmaqla). İşəgötürənlər qrupunun pensiya planı müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı olduğu təqdirdə, təşkilat:**
- (a) Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliyin proporsional payını, planın aktivlərini və plan ilə bağlı xərcləri hər hansı digər müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı kimi uçota almalı; və
  - (b) 141-ci maddədə tələb olunan məlumatı açıqlamalıdır.
34. **Mövcud məlumatlar müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı olan işəgötürənlər qrupunun pensiya təminatının müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı kimi uçota alınması üçün kifayət etmədikdə, təşkilat:**
- (a) **Həmin planı, 55-57-ci maddələrə uyğun olaraq, müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi uçota almalı;**
  - (b) **Aşağıdakı məlumatları açıqlamalı:**
    - (i) **Planın müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı olduğu faktını; və**
    - (ii) **Mövcud məlumatın planın müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı kimi uçota alınması üçün kifayət etməməsinin səbəbini; və**
  - (c) **Pensiya təminatında artıqlıq və ya defisitın gələcək qoyuluşların məbləğinə təsir edə biləcəyi dərəcədə aşağıdakı əlavə məlumatları açıqlamalıdır:**

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

- (i) **Həmin artıqlıq və ya defisit haqqında mövcud olan hər hansı məlumatı;**
- (ii) **Artıqlıq və ya defisitə müəyyən olunması üçün istifadə olunan əsası; və**
- (iii) **Mövcud olarsa, təşkilat üçün nəticələri.**

35. Aşağıda müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı olan işəgötürənlər qrupunun pensiya planına misal verilmişdir:

- (a) Plan, pensiyaların əmək haqqının alınması zamanı ödənilməsi metodu ilə maliyyələşdirilir: bu zaman qoyuluşlar eyni dövrdə ödənilməli olan pensiyaların ödənilməsi üçün kifayət edəcək səviyyədə müəyyən olunur; və cari dövrdə qazanılan gələcək pensiya ödənişləri gələcək qoyuluşlar hesabına ödəniləcək; və
- (b) İşçilərin pensiyaları onların xidmət müddətinə əsasən müəyyən edilir və planda iştirak edən təşkilatların təşkilatın plandan çıxma tarixinə qədər işçilərin qazandığı pensiyaların təmin edilməsi üçün qoyuluşları ödəmədən plandan çıxmaq imkanı yoxdur.

Belə plan təşkilata aktuar riski yaradır: əgər balans hesabı tarixində qazanılmış pensiyaların məcmu dəyəri gözləniləndən artıq olarsa, təşkilat ya qoyuluşları artırmalı, ya da işçiləri pensiyaların aşağı salınmasından razı salmalıdır. Beləliklə, bu plan müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planıdır

36. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı olan işəgötürənlər qrupunun pensiya təminatı haqqında kifayət qədər məlumat mövcud olduqda, təşkilat müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliyin proporsional payını, planın aktivlərini və plan ilə bağlı əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı pensiya ödənişləri üzrə xərcləri hər hansı digər müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı kimi uçota almalıdır. Lakin, bəzi hallarda təşkilat, planın maliyyə vəziyyətində və maliyyə nəticələrində öz payını uçot məqsədləri üçün kifayət qədər etibarlılıqla müəyyən edə bilmir. Bu, aşağıdakı hallarda baş verə bilər:

- (a) Təşkilatın plan haqqında bu Standartın tələblərinə cavab verən məlumatlara çıxışı yoxdur; və ya
- (b) Plan iştirakçı təşkilatları digər təşkilatların hal-hazırda işləyən və keçmiş işçiləri ilə əlaqədar aktuar riskinə məruz qoyur və nəticədə öhdəliyin, plan aktivlərinin və xərclərin planda iştirak edən təşkilatlar arasında bölüşdürülməsi üçün ardıcıl və etibarlı əsas olmur.

Belə hallarda, təşkilat həmin planı müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi uçota almalı və 34-cü maddədə tələb olunan əlavə məlumatları açıqlamalıdır.

37. İşəgötürənlər qrupunun pensiya planı ilə onun iştirakçıları arasında, planda yaranan artıqlığın iştirakçılar arasında necə bölüşdürülməsinin (və ya defisitə necə maliyyələşdirilməsinin) müəyyən olunması haqqında razılaşma ola bilər. Belə işəgötürənlər qrupunun pensiya planının iştirakçısı olan və həmin planı 34-cü maddəyə uyğun olaraq müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi uçota alan təşkilat, həmin razılaşma nəticəsində yaranan aktiv və ya öhdəliyi və gəlir və ya xərcləri mənfəət və ya zərərdə tanımalıdır.

38. "Qiymətləndirilmiş öhdəliklər, şərti öhdəliklər və şərti aktivlər" adlı İctimai Sektor üçün 19 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartı təşkilatın müəyyən şərti öhdəlikləri tanımasını və ya onlar haqqında məlumatları açıqlamasını tələb edir. İşəgötürənlər qrupunun pensiya planının kontekstində şərti öhdəliklər aşağıdakılardan yarana bilər:

- (a) Digər iştirakçı təşkilatlar ilə əlaqədar aktuar itkilər, belə ki, işəgötürənlər qrupunun pensiya planında iştirak edən hər təşkilat digər təşkilatın aktuar risklərini bölür; və ya
  - (b) Planın şərtlərinə əsasən, digər təşkilatlar plandan çıxdığı halda hər hansı defisitə maliyyələşdirilməsi üzrə məsuliyyət.
39. İşəgötürənlər qrupunun pensiya planları birgə idarə olunan planlardan fərqlənir. Birgə idarə olunan plan investisiya məqsədləri üçün və inzibati xərclərin və investisiyaların idarə olunması üzrə xərclərin azaldılması məqsədi ilə iştirakçı təşkilatların aktivlərini birləşdirməsinə imkan yaratmaq üçün birləşdirilmiş, lakin bu zaman müxtəlif işəgötürənlərin tələbləri onların öz işçilərinin pensiya təminatı üçün ayrılmış, müxtəlif işəgötürənlərin pensiya planlarının məcmusudur. Birgə idarə olunan planlar uçot üçün konkret problemlər yaratmır, belə ki, onlar haqqında mövcud olan məlumatlar adətən onların ayrı-ayrı işəgötürənlərin hər hansı planları kimi uçota alınması üçün kifayətdir və ona görə ki, bu planlar iştirakçı təşkilatları digər təşkilatların hal-hazırda işləyən və keçmiş işçiləri ilə əlaqədar aktuar risklərə məruz qoymur. Bu Standartda müəyyən olunan anlayışlar birgə idarə olunan planların, planın şərtlərinə uyğun olaraq ödənişlərin təyin edildiyi və ya müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi təsnifləndirilməsini tələb edir (rəsmi şərtlərdən kənara çıxan hər hansı konstruktiv öhdəlik daxil olmaqla).

#### **Risqləri ümumi nəzarət altında olan müxtəlif təşkilatlar arasında bölüşdürən müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı**

40. Riskləri birgə nəzarət altında olan müxtəlif təşkilatlar arasında (misal üçün, əsas təşkilat və onun törəmə təşkilatları) bölən müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planları işəgötürənlər qrupunun pensiya planları deyildir.
41. Belə planın iştirakçısı olan təşkilat, bu Standarta əsasən plana bütövlüklə tətbiq olunan fərziyyələr əsasında ölçülmüş plan haqqında məlumatları tam olaraq əldə etməlidir. Bütövlüklə bu Standarta əsasən ölçülmüş plan üzrə təyin edilmiş xalis pensiya ödənişləri xərclərinin qrupda fərdi təşkilatlara hesablanması üzrə müqavilə və ya bəyan edilmiş siyasət mövcud olarsa, təşkilat, özünün ayrı və ya fərdi maliyyə hesabatlarında belə hesablanmış təyin edilmiş xalis pensiya ödənişləri xərclərini tanımalıdır. Belə müqavilə və ya bəyan edilmiş siyasət mövcud olmazsa, təyin edilmiş xalis pensiya ödənişləri üzrə xərclər işəgötürəni plan üzrə qanuni olaraq maliyyələşdirən təşkilatın ayrı və ya fərdi maliyyə hesabatlarında tanınmalıdır. Qrupun digər təşkilatları, özünün ayrı və ya fərdi maliyyə hesabatlarında dövr üzrə ödənilməli qoyuluşlara bərabər xərcləri tanımalıdırlar.
42. Dövlət sektorunda elə hallar da olur ki, baş təşkilat və bir və ya bir neçə onun nəzarəti altında olan təşkilatlar müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planının iştirakçıları olurlar. 41-ci maddədə əks olunduğu kimi, müqavilə razılaşması, bəyan edilən siyasət və ya sövdələşmə olmasa, nəzarət altında olan təşkilat müəyyən edilən haqqlar əsasında, nəzarət edən təşkilat isə öz konsolidə edilmiş maliyyə hesabatlarında müəyyən edilmiş ödənişlər əsasında uçot aparır. Nəzarət altında olan təşkilat öz növbəsində müəyyən edilmiş haqqlar əsasında uçotu apardığını təkcə özünə məxsus ayrıca maliyyə hesabatlarında açıqlamalıdır. Müəyyən edilmiş haqqlar əsasında uçotunu aparan nəzarət altında olan təşkilat həmçinin nəzarət edən təşkilatın təfsilatı ilə açıqlamasını verir, və bildirir ki, nəzarət edən təşkilat isə öz konsolidə edilmiş maliyyə hesabatlarında planı müəyyən edilmiş ödənişlər əsasında əks etdirir. Nəzarət altında olan təşkilat həmçinin 43-cü maddədə tələb olunan açıqlamaları hazırlamalıdır.

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

43. Belə planda iştirak, qrupda olan hər təşkilat üçün əlaqəli tərəflə əməliyyatdır. Beləliklə təşkilat, özünün ayrı və ya fərdi maliyyə hesabatlarında aşağıdakı açıqlamaları etməlidir:
- (a) Təyin edilmiş xalis pensiya ödənişləri xərclərinin hesablanması üzrə müqavilə və ya bəyan edilmiş siyasəti, ya da belə siyasətin mövcud olmaması faktını;
  - (b) Təşkilat tərəfindən ödənilməli qoyuluşun müəyyən olunması üzrə siyasəti;
  - (c) Təşkilat təyin edilmiş xalis pensiya ödənişləri xərclərinin yerləşdirilməsini 41-ci maddəsinə əsasən uçota alarsa, 140-142-ci maddələrə uyğun olaraq plan haqqında bütün məlumatları;
  - (d) Təşkilat dövr üzrə ödənilməli qoyuluşları 41-ci maddəsinə əsasən uçota alarsa, 141-ci maddəsinin (b)-(d), (g), (i), (j), (q) bəndlərində və 142-ci maddədə tələb olunan bütün məlumatları. 141-ci maddəsində tələb olunan digər açıqlamalar tətbiq olunmur.

### İşçilərin mükafatlandırılması üzrə dövlət planı

44. Təşkilat, dövlət pensiya təminatını işəgötürənlər qrupunun pensiya planı kimi uçota almalıdır (bax: maddələr 33 və 34).
45. Dövlət pensiya planları bütün təşkilatlara (və ya müəyyən kateqoriyadan, misal üçün, konkret sahədən olan bütün müəssisələrin) tətbiq olunmaq məqsədilə qanunvericiliyə uyğun olaraq təşkil olunur. Onlar təşkilatın nəzarəti və ya təsiri altında olmayan milli və ya yerli dövlət orqanı tərəfindən idarə olunur. Təşkilat tərəfindən təşkil olunan bəzi planlar həm əks halda dövlət pensiya təminatı ilə maliyyələşdiriləcək məcburi pensiya ödənişlərini, həm də əlavə pensiya ödənişlərini təmin edir. Belə planlar dövlət pensiya planları deyil.
46. Bir çox dövlət pensiya planlarının maliyyələşmə prinsipi belədir: təşkilatlar tərəfindən köçürülən haqqlar eyni dövrdə ödənilməli olan pensiyaların ödənilməsi üçün kifayət edəcək səviyyədə müəyyən olunur; cari dövrdə qazanılan gələcək pensiya ödənişləri gələcək qoyuluşlar hesabına ödəniləcək. Dövlət pensiya planlarının əhatə etdiyi təşkilatlar pensiya planının uçotunu həm müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi həm də müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı kimi apara bilərlər. Bu gələcək dövrlərdə pensiyaların ödənilməsinə dair təşkilatda konstruktiv öhdəliyin olub-olmamasından asılıdır. Əgər təşkilat ancaq cari haqqların ödənilməsinə dair öhdəliyi varsa, və o gələcək dövrlərin pensiyalarını ödəməyə məcbur deyilsə, o zaman təşkilat dövlət pensiya planının uçotunu müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planının uçotu kimi aparır.
47. Dövlət pensiya planı nəzarət altında olan təşkilat tərəfindən müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi təsnifləşdirilə bilər. Lakin nəzarət edən təşkilat tərəfindən dövlət pensiya planı müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı kimi güman edilir. Bu fərziyənin əksi sübut olunduqda dövlət pensiya planının uçotu müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi aparılır.

### Mürəkkəb sosial müdafiə proqramları

48. **Təşkilat mürəkkəb sosial təminat proqramları altında əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmanın uçotunu işəgötürənlər qrupunun pensiya planları kimi aparmalıdır.(bax: maddələr 33 və 34)**
49. Mürəkkəb sosial təminat proqramları qanunvericiliyə uyğun olaraq yaradılıb və müəyyən tələblərə cavab verən şəxsləri mükafat ilə təmin edir. Bu tələblərə şəxsin qanunvericiliklə nəzərdə tutulan pensiya yaşına çatması da daxildir. Burada həmçinin gəlir və şəxsi var-dövlət kimi meyarlar da ola bilər. Bəzi yurisdiksiyalarda mürəkkəb sosial təminat proqramları mükafatları işçilər tərəfindən göstərilən xidmətlərin əvəzini təmin etmək üçün istifadə olunur. Bu standart yalnız işçilər tərəfindən göstərilən xidmətlərin əvəzini təmin etmək üçün yaranan mürəkkəb sosial təminat proqramlarında öhdəlikləri əhatə edir. Bu standart təşkilat işçiləri tərəfindən göstərilən xidmətlərin əvəzini təmin etmək üçün yaranan mürəkkəb sosial təminat proqramlarında öhdəlikləri işəgötürənlər qrupunun pensiya planlarına uyğun olaraq uçotunun aparılmasını tələb edir.

### **Pensiya ödənişlərinin sığortalanması**

50. **Təşkilat, əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmaları maliyyələşdirmək üçün sığorta qoyuluşlarını ödəyə bilər. Təşkilat, aşağıdakı ödənişlərin həyata keçirilməsi üzrə hüquqi və ya konstruktiv öhdəliyə sahib olmazsa (birbaşa və ya plan vasitəsilə), belə planları müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi uçota almalıdır:**

(a) **Ödəmə müddəti çatdığı zaman birbaşa olaraq pensiya ödənişləri; və ya**

(b) **Sığortaçı işçinin cari və əvvəlki illərdə göstərdiyi xidmətlərə görə gələcək pensiya ödənişlərini həyata keçirməzsə, əlavə ödənişlər.**

**Təşkilat, bu cür hüquqi və ya konstruktiv öhdəlikləri saxlayarsa, planı müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı kimi uçota almalıdır.**

51. Sığorta müqaviləsi vasitəsilə sığortalanan pensiya ödənişləri, təşkilatın pensiya ödənişlərinin həyata keçirilməsi üzrə öhdəlikləri ilə birbaşa və ya avtomatik əlaqəli olmaya bilər. Sığorta müqavilələrinin bağlanması nəzərdə tutan əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı pensiya planları üzrə, digər maliyyələşdirilən planlarda olan maliyyələşdirmə və uçot fərqləri qüvvədədir.

52. Təşkilat əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı pensiya planları üzrə öhdəliklərini, hüquqi və ya konstruktiv öhdəliyi saxladığı (birbaşa olaraq, ya da plan, gələcək sığorta qoyuluşlarının müəyyən olunması mexanizmi və ya sığortaçı ilə əlaqəli tərəf kimi münasibətlər vasitəsilə) sığorta polisində qoyuluşlar ödəməklə maliyyələşdirdikdə, sığorta qoyuluşları müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planına aid ödənişlərə bərabər olmur. Buradan belə nəticəyə gəlinir ki, təşkilat:

(a) Müəyyən tələblərə cavab verən sığorta polisini planın aktivini kimi (bax: maddə 11); və

(b) Digər sığorta polislərini kompensasiyanın alınması üzrə hüquqlar kimi uçota alır (əgər onlar 121-ci maddəsində göstərilən meyarlara cavab verirsə).

53. Sığorta polisinin planın müəyyən iştirakçısının və ya iştirakçılar qrupunun adına yazıldığı təqdirdə və təşkilat polis üzrə hər hansı zərərlərin təmin olunması üzrə heç bir hüquqi və ya konstruktiv öhdəliyə sahib olmazsa, işçilərə pensiyaların ödənilməsi üzrə heç bir öhdəlik



## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

daşımayacaq və sığortaçı pensiyaların ödənilməsi üzrə öhdəliyi təkbaşına daşıyacaqdır. Belə müqavilələr üzrə qəti sığorta qoyuluşlarının ödənilməsi, mahiyyət etibarilə, işçilərə pensiya ödənişləri üzrə öhdəliklərin yerinə yetirilməsi üçün investisiya kimi deyil, həmin öhdəliklərin yerinə yetirilməsi kimi hesaba alınmalıdır. Nəticə etibarilə, təşkilat artıq nə aktiv, nə də öhdəliyə sahib olmur. Beləliklə, təşkilat belə ödənişləri müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planına qoyuluş kimi uçota alır.

### **Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırma: müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı**

54. Müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planına dair uçot sadədir, belə ki, hər dövr üzrə hesabat verən təşkilatın öhdəlikləri həmin dövr üzrə qoyuluşların məbləğinə bərabər müəyyən olunur. Nəticə etibarilə, öhdəlik və ya xərclərin qiymətləndirilməsi üçün heç bir aktuar fərziyyə tələb olunmur və hər hansı aktuar qazanc və ya itkinin yaranması mümkün olmur. Bundan əlavə, öhdəliklər, işçilərin müvafiq xidmətləri göstərdiyi dövrdən sonra on iki ay ərzində tam olaraq həyata keçirilməli olmazsa, diskontlaşdırılmayan əsasda qiymətləndirilir.

### **Tanınma və ölçülmə**

55. İşçi dövr ərzində təşkilata xidmət göstərmişsə, təşkilat, həmin xidmətlər müqabilində müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planına ödənilməli olan qoyuluşları aşağıdakı şəkildə tanımalıdır:
- (a) Öhdəlik kimi (hesablanmış xərc), əvvəl ödənilmiş hər hansı qoyuluşlar çıxılmaqla. Əvvəl ödənilmiş qoyuluşların məbləği balans hesabatı tarixinə qədər göstərilən xidmətlər üzrə qoyuluşların məbləğindən artıq olarsa, təşkilat, avans ödənişinin, misal üçün, gələcək ödənişlərin azalması və ya pul vəsaitlərinin qaytarılması ilə nəticələnəcəyi dərəcədə, həmin artıq məbləği aktiv kimi tanımalıdır (avans ödənilmiş xərc); və
  - (b) Xərc kimi, digər Standart qoyuluşun aktivin dəyərində əlavə olunmasını tələb etməzsə və ya buna yol verməzsə.
56. Müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planına qoyuluşlar, işçilərin müvafiq xidmətləri göstərdiyi dövrdən sonra on iki ay ərzində tam olaraq həyata keçirilməli olmazsa, 91-ci maddədə göstərilən diskont dərəcəsi ilə diskontlaşdırılmalıdır.

### **Məlumatın açıqlanması**

57. Təşkilat, müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı ilə əlaqədar xərc kimi tanınmış məbləği açıqlamalıdır.
58. "Əlaqəli tərəflər haqqında məlumatın açıqlanması" tələb olunarsa, təşkilat rəhbərlik heyəti üçün müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planına qoyuluşlar haqqında məlumatı açıqlayır.

## **Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar: müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı**

59. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı üzrə uçot mürəkkəbdir, belə ki, öhdəlik və ya xərclərin qiymətləndirilməsi üçün aktuar fərziyyələr tələb olunur və aktuar qazanc və ya itkisinin yaranması mümkündür. Bundan əlavə, öhdəliklər işçilərin müvafiq xidmətləri göstərdiyi dövrdən bir neçə il sonra həyata keçirilə bildiyi üçün diskontlaşdırılan əsasda qiymətləndirilir.

### **Tanınma və ölçülmə**

60. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planları maliyyələşdirilməmiş və qismən və ya tam olaraq maliyyələşdirilmiş ola bilər. Bu zaman qoyuluşlar qismən və ya tam olaraq təşkilat, bəzən də onun işçiləri tərəfindən hüquqi cəhətdən təşkilatdan asılı olmayan və pensiya ödənişlərinin həyata keçirildiyi təşkilat və ya fonda edilə bilər. Ödəmə müddətinin çatdığı zaman maliyyələşdirilmiş pensiya ödənişlərinin həyata keçirilməsi yalnız fondun maliyyə vəziyyətindən və ya onun investisiya fəaliyyətlərinin nəticələrindən deyil, həm də təşkilatın fondun aktivlərində hər hansı defisiti kompensasiya etmək qabiliyyətindən (istəyindən) asılıdır. Beləliklə, təşkilat, mahiyyət etibarilə, plan ilə əlaqədar aktuar və investisiya risklərini öz üzərinə götürür. Nəticə etibarilə, müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı ilə əlaqədar tanınmış xərc məbləği həmin dövr üzrə ödənilməli qoyuluşların məbləğinə bərabər olmaya bilər.

61. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı üzrə uçot aşağıdakı addımlardan ibarətdir:

- (a) Aktuar hesablamaları metodlarından istifadə etməklə, cari və əvvəlki dövrlərdə işçilərin gördüyü xidmətlər üzrə həyata keçirilməli pensiya ödənişlərinin etibarlı əsasda qiymətləndirilməsi. Bunun üçün, təşkilat həyata keçirilməli ödənişlərin cari və əvvəlki dövrlərə hansı dərəcədə aid edilə bildiyini (bax: maddələr 80-84) və pensiya ödənişləri üzrə xərclərə təsir göstərəcək (bax: maddələr 85-104) demografik dəyişiklikləri (kadrların axını və ölüm səviyyəsi kimi) və maliyyə dəyişikliklərini (əmək haqqlarında gələcək artım və tibbi xidmət xərcləri kimi) müəyyən etməlidir (aktuar fərziyyələr etməlidir);
- (b) Proqnozlaşdırılan şərti vahid metodu ilə həmin pensiya ödənişlərini diskontlaşdırmaqla, müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərinin və cari xidmət dəyərinin müəyyən olunması (bax: maddələr 77-79);
- (c) Plan aktivlərinin ədalətli dəyərinin müəyyən olunması (bax: maddələr 118-120);
- (d) Aktuar qazanc və itkilərin ümumi dəyərinin və tanınmalı olan aktuar qazanc və itkilərin dəyərinin müəyyən olunması (bax: maddələr 105-111);
- (e) Planın təqdim olunması və ya dəyişdirilməsi zamanı, keçmiş xidmətlərin yekun dəyərinin müəyyən olunması (bax: maddələr 112-117); və
- (f) Planın sekvestri və ya plan üzrə öhdəliklərin həyata keçirilməsi zamanı, mənfəət və zərərin yekun dəyərinin müəyyən olunması (bax: maddələr 129-135).

Təşkilat birdən çox müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına sahib olarsa, bu prosedurlar hər əhəmiyyətli plan üzrə ayrıca həyata keçirilir.

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

62. Bəzi hallarda, təxminlər, orta göstəricilər və ixtisar edilmiş hesablamalar bu Standartda şərh edilmiş hesablamalara yaxın kifayət qədər etibarlı verilənlər təmin edir.

### *Konstruktiv öhdəlik üzrə uçot*

63. **Təşkilat, təkə müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planının rəsmi şərtlərinə əsasən konstruktiv öhdəliklərini deyil, həm də təşkilatın qeyri-rəsmi təcrübəsindən irəli gələn konstruktiv öhdəlikləri uçota almalıdır. Qeyri-rəsmi təcrübə, təşkilatın ödənişi həyata keçirməkdən başqa heç bir real alternativ olmadığı təqdirdə, konstruktiv öhdəliyə səbəb olur. Konstruktiv öhdəliyə misal olaraq, təşkilatın qeyri-rəsmi praktikasında dəyişiklik etməsinin onun işçilər ilə münasibətlərinə yolverilməz zərər gətirdiyi hallar göstərilə bilər.**
64. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planının rəsmi şərtləri təşkilatın plan üzrə öhdəliklərini ləğv etməsinə yol verə bilər. Buna baxmayaraq bir çox hallarda, təşkilat işçiləri saxlamaq istəyirsə, öhdəlikləri ləğv etmək çətin olur. Beləliklə, təşkilatın plan üzrə öhdəliklərini ləğv etməsi barədə dəlillərin mövcud olmadığı təqdirdə, əmək fəaliyyətinin dayandırılmasından sonrakı mükafatlandırılmalar üzrə uçot zamanı fərz olunur ki, hal-hazırda bu ödənişləri vəd edən təşkilat, işçilərin əmək fəaliyyətini davam etdirdiyi qalan dövr ərzində analoji şəkildə davranacaq.

### *Balans hesabatı*

65. **Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəlik kimi tanınmış məbləğ, aşağıdakı əməllərin xalis yekun məbləğini əks etdirməlidir:**
- (a) **Balans hesabatı tarixində müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri;**
  - (b) **Üstəgəl - 105 və 106-cı maddələrdə müəyyən olunan uçot siyasətinə uyğun olaraq tanınmayan hər hansı aktuar qazanc (hər hansı aktuar itkilər çıxılmaqla);**
  - (c) **Çıxılsın - cari tarixə qədər tanınmayan hər hansı keçmiş xidmətlərin dəyəri; və**
  - (d) **Çıxılsın - öhdəliklərin birbaşa yerinə yetirilməsi üçün nəzərdə tutulmuş plan aktivlərinin (mövcuddursa) balans hesabatı tarixində ədalətli dəyəri.**
66. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri, hər hansı plan aktivlərinin ədalətli dəyəri çıxılana qədər öhdəliklərin məcmu dəyəridir.
67. **Təşkilat, müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərini və hər hansı plan aktivlərinin ədalətli dəyərini kifayət qədər mütəmadi müəyyən etməlidir ki, maliyyə hesabatlarında tanınan məbləğlər balans hesabatı tarixində müəyyən olunacaq məbləğlərdən əhəmiyyətli dərəcədə fərqlənməsin.**
68. Əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırılmalar üzrə bütün əhəmiyyətli öhdəliklərin ölçülməsi üçün təşkilatın ixtisaslandırılmış aktuarı dəvət etməsi bu Standartda tələb olunmur, lakin təşviq olunur. Praktiki məqsədlər baxımından təşkilat, balans hesabatı tarixinə qədər öhdəliklərin təfəssilatlı qiymətləndirilməsi üçün ixtisaslandırılmış aktuarı dəvət edə bilər. Buna baxmayaraq, həmin qiymətləndirmənin nəticələri balans hesabatı tarixinə

qədər baş verən əhəmiyyətli əməliyyatlar və şərtlərdə digər əhəmiyyətli dəyişikliklər (bazar qiymətlərində və faiz dərəcələrində dəyişikliklər daxil olmaqla) nəzərə alınmaqla təzələnilir.

69. 65-ci maddəyə əsasən müəyyən olunan məbləğ mənfi ola bilər (aktiv). Təşkilat, yaranan aktivini aşağıdakı məbləğlərin daha aşağı olanı ilə qiymətləndirməlidir:
- (a) 65-ci maddəyə əsasən müəyyən olunan məbləğ; və
  - (b) Aşağıdakı məbləğlərin cəmi:
    - (i) Hər hansı tanınmayan məcmu aktuar itkilər və keçmiş hadisələrin dəyəri (bax: maddələr 105, 106 və 112); və
    - (ii) Plandan pul vəsaitlərinin qaytarılması şəklində iqtisadi səmərələrin diskontlaşdırılmış dəyəri və ya plana gələcək qoyuluşlarda azalmalar. Bu iqtisadi səmərələrin diskontlaşdırılmış dəyəri 91-ci maddədə göstərilən diskont dərəcəsi istifadə olunmaqla müəyyən olunmalıdır.
70. **69-cu maddənin tətbiqi, mənfəətin cari dövrdə sadəcə olaraq aktuar itki və ya keçmiş xidmətlərin dəyəri nəticəsində və ya zərərin cari dövrdə sadəcə olaraq aktuar qazanc nəticəsində tanınması ilə nəticələnməməlidir. Beləliklə təşkilat, onlar müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid aktivin 69-cu maddənin (b) bəndinə uyğun olaraq müəyyən edilməsi zamanı yaranarsa, aşağıdakı maddələri 65-ci maddəyə əsasən dərhal tanıyır:**
- (a) **Cari dövr üzrə xalis aktuar itkilər və ya keçmiş xidmətlərin dəyərini, onlar 69-cu maddənin (b)(ii) bəndində göstərilən iqtisadi səmərələrin diskontlaşdırılmış dəyərində hər hansı azalmadan artıq olarsa. İqtisadi səmərələrin diskontlaşdırılmış dəyərində dəyişiklik baş verməzsə və ya bu dəyər artarsa, cari dövr üzrə xalis aktuar itkilər və ya keçmiş xidmətlərin dəyəri 65-ci maddəyə əsasən dərhal tanınmalıdır;**
  - (b) **Cari dövr üzrə keçmiş xidmətlərin dəyəri çıxılmaqla, cari dövr üzrə xalis aktuar qazancı, bu qazanc 69-cu maddənin (b)(ii) bəndində göstərilən iqtisadi səmərələrin diskontlaşdırılmış dəyərində hər hansı artımdan yuxarı olarsa. İqtisadi səmərələrin diskontlaşdırılmış dəyərində dəyişiklik baş verməzsə və ya bu dəyər azalarsa, cari dövr üzrə keçmiş xidmətlərin dəyəri çıxılmaqla, cari dövr üzrə xalis aktuar qazanc 65-ci maddəyə əsasən dərhal tanınmalıdır.**
71. 70-ci maddə yalnız təşkilatın hesabat dövrünün əvvəlində və ya sonunda müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planının artıqlığının olduğu və planın cari şərtlərinə əsasən həmin artıqlığı pul vəsaitlərinin qaytarılması və ya gələcək qoyuluşların azaldılması vasitəsilə tam olaraq bərpa edə bilmədiyi təqdirdə tətbiq olunur. Belə hallarda, tanınması 65-ci maddəyə əsasən təxirə salınmış dövr ərzində meydana gələn keçmiş xidmətlərin dəyəri və aktuar itkilər, 69-cu maddənin (b)(i) bəndində göstərilən məbləği artıracaq. Əgər həmin artım 69-cu maddənin (b)(ii) bəndinə uyğun olaraq tanınma meyarına cavab verən iqtisadi səmərələrin diskontlaşdırılmış dəyərində ekvivalent azalma ilə əvəzləşdirilməzsə, 69-cu maddənin (b) bəndində göstərilən xalis cəm məbləğdə və beləliklə, tanınan mənfəətdə artım olacaq. 70-ci maddə belə hallarda mənfəətin tanınmasını qadağan edir. Aktuar qazancın tanınmayan məcmu aktuar itkilərin dəyərini azaltdığı dərəcədə, tanınması 65-ci maddəyə əsasən təxirə salınmış dövr ərzində meydana gələn aktuar qazanc üzrə bunun əksi baş verir. 70-ci maddə belə hallarda zərərin tanınmasını qadağan edir.

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

72. Aktiv, müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı ilə əlaqədar artıq maliyyələşdirmə və ya aktuar qazancın tanınması halında yarana bilər. Belə hallarda təşkilat, aktivini aşağıdakı səbəblərə görə tanıyır:
- (a) Təşkilat, göstərilən artığı gələcək səmərələrin yaradılması üçün istifadə etmək hüququndan ibarət olan resursa nəzarət edir;
  - (b) Həmin nəzarət keçmiş hadisələrin nəticəsidir (təşkilat tərəfindən edilən qoyuluşların və işçi tərəfindən göstərilən xidmətlərin); və
  - (c) Gələcək iqtisadi səmərələr pul vəsaitlərinin qaytarılması və ya gələcək qoyuluşların azaldılması formasında, ya təşkilata birbaşa, ya da defisitinin mövcud olduğu digər plana dolayı olaraq daxil olacaq.
73. 69-cu maddənin (b) bəndində qoyulan məhdudiyyət müəyyən aktuar itkilərin (bax: maddələr 105 və 106) və, 70-ci maddədə göstərilən hallar istisna olmaqla, müəyyən keçmiş xidmətlərin dəyərinin (bax: maddə 112) tanınmasının təxirə salınmasını ləğv etmir. 141-ci maddəsinin (f)(iii) bəndi, təşkilatın 69-cu maddənin (b) bəndində qoyulan məhdudiyyət əsasında aktiv kimi tanınmayan hər hansı məbləğləri açıqlamasını tələb edir.

### *Maliyyə fəaliyyətinin nəticələri haqqında hesabat*

74. **Təşkilat, digər Standartın onların aktivin dəyərində daxil edilməsini tələb etdiyi və ya buna yol verdiyi hallar istisna olmaqla, aşağıdakı maddələrin xalis məbləğlərini mənfəət və ya zərərdə tanımalıdır:**
- (a) **Cari xidmət dəyəri (bax: maddələr 76-104);**
  - (b) **Faiz xərcləri (bax: maddə 95);**
  - (c) **Hər hansı plan aktivləri (bax: maddələr 125-127) və kompensasiya alınması üzrə hər hansı hüquqlardan gözlənilən gəlir (bax: maddə 121);**
  - (d) **Aktuar qazanc və itkilər, təşkilatın uçot siyasəti ilə tələb olunduğu kimi (bax: maddələr 105-109);**
  - (e) **Keçmiş xidmətlərin dəyəri (bax: maddə 112);**
  - (f) **Hər hansı sekvestrlərin və ya hesablaşmaların nəticələri (bax: maddələr 129 və 130); və**
  - (g) **69-cu maddənin (b) bəndində göstərilən məhdudiyyətin nəticəsi, bu məhdudiyyət 108-ci maddəsinə uyğun olaraq mənfəət və ya zərər haqqında hesabatdan kənarəda tanınmazsa.**
75. Digər Standartlar işçilərə pensiya ödənişləri üzrə bəzi xərclərin ehtiyatlar və ya torpaq, tikili və avadanlıqlar kimi aktivlərin dəyərində daxil edilməsini tələb edir. Belə aktivlərin dəyərində daxil edilən əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırılmalar üzrə hər hansı xərclər 61-ci maddədə göstərilən komponentlərin müvafiq proporsiyasını daxil edir.

## **Tanınma və ölçülmə: müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri və cari xidmət dəyəri**

76. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid son xərclər təqaüdə çıxma anında olan əmək haqqı, işçilərin axını və ölüm səviyyəsi, tibbi təminat tendensiyaları və maliyyələşdirilmiş planda plan aktivləri üzrə investisiya gəliri kimi müxtəlif dəyişkənlərdən asılı ola bilər. Plan üzrə son xərclər qeyri-müəyyəndir və bu qeyri-müəyyənlik adətən uzun zaman saxlanılır. Əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmalar üzrə öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərini qiymətləndirmək üçün:
- (a) Aktuar qiymətləndirmə metodunu tətbiq etmək (bax: maddələr 77-79);
  - (b) Mükafatlandırmanı xidmət dövrləri üzrə bölüşdürmək (bax: maddələr 80-84); və
  - (c) Aktuar fərziyyələr etmək lazımdır (bax: maddələr 85-104).

### *Aktuar qiymətləndirmə metodu*

77. **Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərini və əlaqədar cari xidmət dəyərini və həmçinin, bunun uyğun olduğu hallarda, keçmiş xidmətlərin dəyərini müəyyən etmək üçün təşkilat, proqnozlaşdırılan şərti vahid metodunu tətbiq etməlidir.**
78. Proqnozlaşdırılan şərti vahid metodunda (bəzən xidmət müddəti üzrə proporsional olaraq bölüşdürülən yığılmış mükafatlandırma metodu və ya mükafatlandırma/xidmət müddəti metodu kimi adlandırılan) hər xidmət dövrü əlavə pensiya mükafatı almaq hüququ üçün əsas kimi baxılır (bax: maddələr 80-84) və hər şərti vahid dövrün sonuna öhdəliyin müəyyən olunması məqsədilə ayrıca qiymətləndirilir (bax: maddələr 85-104).
79. Təşkilat, hətta öhdəliyin bir hissəsi hesabat tarixindən sonra on iki ay ərzində ödənilməli olduqda, əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmalar üzrə öhdəlikləri tam olaraq diskontlaşdırır.

### *Mükafatların xidmət dövrləri üzrə bölüşdürülməsi*

80. **Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərini və əlaqədar cari xidmət dəyərini və həmçinin, bunun uyğun olduğu hallarda, keçmiş xidmətlərin dəyərini müəyyən etdikdə, təşkilat planda müəyyən olunan formula ilə mükafatları xidmət dövrləri üzrə bölüşdürməlidir. Lakin, əgər işçi tərəfindən sonrakı illərdə göstərilən xidmətlər əvvəlki illərə nisbətən mükafatlandırmanın əhəmiyyətli dərəcədə daha yüksək olması ilə nəticələnərsə, təşkilat mükafatı aşağıdakı tarixlər arasında bərabər əsasda bölüşdürməlidir:**
- (a) işçinin ilk dəfə mükafat almaq hüququnu əldə etdiyi tarixdən (mükafatın məbləğinə sonrakı xidmətlərin təsir edib-etməməsindən asılı olmayaraq);
  - (b) əmək haqqının artması halları istisna olmaqla, işçi tərəfindən sonrakı illərdə göstərilən xidmətlərin plan üzrə gələcək mükafatlandırmaların əhəmiyyətli dərəcədə artmasına artıq səbəb olmadığı tarixə qədər.

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

81. Proqnozlaşdırılan şərti vahid metodu təşkilatın mükafatlandırmaları cari dövrə (cari xidmət dəyərini müəyyən etmək məqsədilə) və cari və əvvəlki dövrlərə (müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərini müəyyən etmək məqsədilə) aid etməsini tələb edir. Təşkilat, mükafatları əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmalar üzrə öhdəliklərin yarandığı dövrlərə aid edir. Həmin öhdəlik, təşkilatın gələcək hesabat dövrlərində ödəməyi nəzərdə tutduğu əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmalar müqabilində işçilər xidmət göstərdikcə yaranır. Aktuar metodlar, öhdəliyin tanınmasını əsaslandırmaq üçün, təşkilatın həmin öhdəliyi kifayət qədər etibarlı əsasda qiymətləndirməsinə yol verir.
82. İşçilərin göstərdiyi xidmətlər, hətta mükafatın ödənilməsi gələcəkdə xidmətlərin göstərilməsindən asılı olduqda (başqa sözlə, pensiyaların ödənilməsinə zəmanət verilmədikdə), müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliyin yaranmasına səbəb olur. Pensiyaların ödənilməsinə zəmanət verildiyi tarixə qədər göstərilən xidmətlər konstruktiv öhdəliyin yaranmasına səbəb olur, belə ki, hər sonrakı balans hesabatı tarixində işçinin pensiya almaq hüququnu əldə edənə qədər göstərməli olduğu gələcək xidmətlərin dəyəri azalır. Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliyin müəyyən edilməsi zamanı, təşkilat nəzərə almalıdır ki, bəzi işçilər zəmanətli pensiya ödənişlərinin alınması ilə əlaqədar şərtlərə uyğun olmaya bilər. Eyni şəkildə, əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı bəzi mükafatların (misal üçün, əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı tibbi xidmət) yalnız işçinin artıq təşkilatda çalışmadığı dövrdə müəyyən hadisənin baş verdiyi təqdirdə ödənilməli olmasına baxmayaraq, öhdəlik işçinin xidmətləri göstərdiyi zaman yaradılır. Bununla da müəyyən hadisənin baş verdiyi təqdirdə işçinin mükafat almaq hüququ təmin edilir. Müəyyən olunmuş hadisənin baş verəcəyi ehtimalı, öhdəliyin ölçülməsinə təsir göstərir, lakin öhdəliyin mövcud olub-olmadığını təyin etmir.
83. Öhdəlik, işçinin gələcək xidmətlərinin artıq pensiya ödənişin əhəmiyyətli dərəcə artımına səbəb olmadığı tarixə qədər artır. Beləliklə, bütün pensiya ödənişləri həmin tarixdə və ya bu tarixdən əvvəl sona çatan dövrlərə aid edilir. Ödənişlər planda müəyyən olunan formulaya əsasən ayrıca hesabat dövrlərinə bölüşdürülür. Lakin əgər işçi tərəfindən sonrakı illərdə göstərilən xidmətlər əvvəlki illərə nisbətən mükafatlandırmanın əhəmiyyətli dərəcədə daha yüksək olması ilə nəticələnərsə, təşkilat mükafatı işçi tərəfindən sonrakı illərdə göstərilən xidmətlərin plan üzrə gələcək mükafatlandırmaların əhəmiyyətli dərəcədə artmasına artıq səbəb olmadığı tarixə qədər bərabər əsasda bölüşdürməlidir. Bu, tam dövr ərzində işçinin xidmətlərinin nəticə etibarilə həmin yüksək səviyyədə pensiya ödənişi üçün əsas təşkil etməsi ilə əlaqədardır.
84. Pensiya ödənişi məbləğinin hər xidmət ili üzrə təqaüdə çıxma anında olan əmək haqqının sabit payı olduğu hallarda, əmək haqqının gələcək artımı balans hesabatı tarixinə qədər göstərilən xidmətlər üzrə öhdəliyin yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan məbləğə təsir edəcək, lakin əlavə öhdəlik yaradmayacaq. Beləliklə:
- (a) 80-ci maddənin (b) bəndinin məqsədləri baxımından əmək haqqının artımı, hətta pensiya ödənişinin təqaüdə çıxma anında olan əmək haqqının məbləğindən asılı olduğu hallarda, əlavə pensiya ödənişinə səbəb olmur; və
  - (b) Hər dövrə aid edilən pensiya məbləği, onun əlaqədar olduğu əmək haqqının sabit payıdır.

## *Aktuar fərziyyələr*

### **85. Aktuar fərziyyələr qərəzsiz və qarşılıqlı uyğun olmalıdır.**

86. Aktuar fərziyyələr, əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonra pensiya ödənişlərinin təmin olunması üzrə son xərcləri müəyyən edəcək dəyişkənlərin təşkilat tərəfindən müəyyən olunan ən yaxşı qiymətidir. Aktuar fərziyyələr aşağıdakılardan ibarətdir:

(a) Pensiya almaq hüququna malik, təşkilatda hal-hazırda işləyən və keçmiş işçilərin (və onların öhdəsində olan şəxslərin) gələcək xarakteristikaları barədə demoqrafik fərziyyələr. Demoqrafik fərziyyələr aşağıdakı aspektləri nəzərdən keçirir:

(i) Həm işçinin təşkilatda çalışdığı dövrdə, həm də əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonra ölüm faizi;

(ii) İşçilərin axını, əlillik və vaxtından əvvəl təqaüdə çıxma dərəcəsi;

(iii) Pensiya almaq hüququna malik, öhdəsində şəxslərin olduğu plan üzvlərinin payı; və

(iv) Tibbi təminat planlarının istifadə olunma dərəcəsi; və

(b) Aşağıdakılarla əlaqədar maliyyə fərziyyələri:

(i) Diskont dərəcəsi (bax: maddələr 91-95);

(ii) Gələcək əmək haqqı və pensiya səviyyələri (bax: maddələr 96-100);

(iii) Tibbi təminat üzrə müavinətlər ilə əlaqədar - əhəmiyyətli olduğu təqdirdə, ərizələrin işlənməsi və müavinətlərin ödənişi üzrə xərclər daxil olmaqla, tibbi təminat üzrə gələcək xərclər (bax: maddələr 101-104); və

(iv) Plan aktivləri üzrə gözlənilən gəlir səviyyəsi (bax: maddələr 125-127).

87. Aktuar fərziyyələr ehtiyatsız və həddindən artıq konservativ irəli sürülsə əsassız sayılır.

88. Aktuar fərziyyələr inflyasiya, əmək haqqının artım dərəcəsi, plan aktivləri üzrə gözlənilən gəlir səviyyəsi və diskont dərəcəsi kimi faktorlar arasında iqtisadi əlaqələri əks etdirsə, qarşılıqlı uyğun sayılır. Məsələn, müəyyən inflyasiya səviyyəsindən asılı olan bütün fərziyyələr hər hansı gələcək dövrlərdə də eyni səviyyədəki inflyasiyanı təxmin edir.

89. Təşkilat, misal üçün, hiperinflyasiya şəraitində və ya pensiya məbləği indeksləşdirildikdə və eyni valyutada və eyni şərtlər əsasında indeksləşdirilmiş istiqrazlar üzrə kifayət qədər dərin bazar mövcud olduqda olduğu kimi qiymətləndirmələr real ifadədə (inflyasiya dərəcəsinə görə düzəliş edilmiş) daha etibarlı olmazsa, diskont dərəcəsinə və digər maliyyə fərziyyələrini nominal (qoyulmuş) ifadədə müəyyən edir.

### **90. Maliyyə fərziyyələri, öhdəliklərin yerinə yetirilməli olduğu dövr üzrə balans hesabatı tarixinə bazar proqnozlarına əsaslanmalıdır.**

## *Aktuar fərziyyələr: diskont dərəcəsi*

91. Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırma (həm maliyyələşdirilmiş, həm də maliyyələşdirilməmiş) üzrə öhdəliklərin diskontlaşdırılması üçün istifadə olunan dərəcə, pulun vaxt dəyərini əks etdirməlidir. Pulun vaxt dəyərini əks etdirəcək maliyyə alətin valyutası və müddəti əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırma üzrə öhdəliklərin valyutası və müddətinə uyğun olmalıdır.



## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

92. Əhəmiyyətli təsirə malik aktuar fərziyyələrdən biri diskont dərəcəsidir. Diskont dərəcəsi aktuar və ya investisiya riskini deyil, pulun zaman dəyərini əks etdirir. Bundan əlavə, diskont dərəcəsi təşkilatın kreditörünə düşən təşkilata məxsus kredit riskini, eləcə də gələcək təcrübənin aktuar fərziyyələrdən fərqlənə biləcəyi riskini əks etdirmir.
93. Diskont dərəcəsi pensiya ödənişlərinin qiymətləndirilən müddətini əks etdirir. Təcrübədə təşkilat adətən, pensiya ödənişlərinin qiymətləndirilən müddətini, məbləğini və valyutasını əks etdirən vahid orta çəkili diskont dərəcəsi tətbiq etməklə buna nail olur.
94. Hesabat tarixinə pulun vaxt dəyərini ən yaxşı əks etdirən diskont dərəcəni təşkilat dövlət istiqrazlar ilə, yüksək keyfiyyətli korporativ istiqrazlar ilə və ya digər maliyyə alətlərlə müqaisədə seçir. Bəzi yurisdiksiyalarda, hesabat tarixinə olan dövlət istiqrazların faiz dərəcələri pulun vaxt dəyərini ən yaxşı göstəricisidir. Lakin bəzi hallarda, uzunmüddətli istiqrazlar üzrə kifayət qədər geniş bazar mövcud olmaya bilər. Belə hallarda təşkilat diskont dərəcəsinə yüksək keyfiyyətli korporativ istiqrazların faiz dərəcəsinə istinad edərkən müəyyən edir. Yüksək keyfiyyətli korporativ istiqrazlar da bazarda mövcud olmadığı təqdirdə, təşkilat müvafiq qısamüddətli ödənişlərin diskontlaşdırılması üçün tətbiq olunan cari bazar dərəcələrini istifadə edir və onların ekstrapolyasiyası vasitəsilə uzunmüddətli öhdəliklər üzrə diskont dərəcəsinə hesablayır.
95. Faiz xərcləri, öhdəliklərdə hər hansı əhəmiyyətli dəyişikliklər nəzərə alınmaqla, dövrün əvvəlinə müəyyən olunmuş diskont dərəcəsinin həmin dövr ərzində ödənişlərin təyin edildiyi plan üzrə öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərində vurulması ilə hesablanır. Öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri balans hesabatında tanınmış öhdəlik məbləğindən fərqlənəcək, belə ki, həmin öhdəlik hər hansı plan aktivlərinin ədalətli dəyəri çıxılmaqla tanınmış və bəzi aktuar qazanc və itkilər və keçmiş xidmətlərin dəyəri dərhal tanınmamışdır.

*Aktuar fərziyyələr: əmək haqqları, mükafatlar və tibbi təminat xərcləri*

96. **Əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırma üzrə öhdəliklərin qiymətləndirilməsi üçün əsas aşağıdakı məbləğləri əks etdirməlidir:**
  - (a) **Əmək haqqlarında gözlənilən gələcək artımı;**
  - (b) **Balans hesabatı tarixinə planın şərtlərinə uyğun olaraq qoyulan (və ya plan şərtlərindən kənara çıxan hər hansı konstruktiv öhdəliyin nəticəsi olan) mükafatlandırma; və**
  - (c) **Ödənişlərin təyin edildiyi plan üzrə ödənilməli olan pensiya məbləğlərinə təsir edən hər hansı dövlət pensiyalarının səviyyəsində qiymətləndirilmiş gələcək dəyişikliklər, yalnız və yalnız əgər onlar:**
    - (i) **Balans hesabatı tarixinə qədər qüvvəyə minmişsə; və ya**
    - (ii) **Keçmiş təcrübə və ya digər etibarlı dəlillər göstərir ki, həmin dövlət pensiyaları hər hansı əvvəlcədən təxmin edilə bilən şəkildə dəyişəcək.**
97. Əmək haqqlarında gələcək artımın qiymətləndirilməsi zamanı inflyasiya, vəzifə, işdə irəliləyiş və işçi qüvvəsi bazarında tələb və təklif kimi digər uyğun faktorlar nəzərə alınır.
98. Əgər planın (və ya plan şərtlərindən kənara çıxan hər hansı konstruktiv öhdəliyin) rəsmi

şərtlərinə təşkilatın pensiya məbləğlərinə gələcək dövrlərdə dəyişiklik etməsi tələb olunursa,

xidmətlərin dəyəri və ya, tətbiq oluna bildiyi hallarda, sekvəstrlər ilə nəticələnir. Tibbi yardım

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

öhdəliyin ölçülməsi həmin dəyişiklikləri əks etdirir. Bu, misal üçün aşağıdakı hallarda baş verir:

- (a) Təşkilat, misal üçün inflyasiya təsirinin aradan qaldırılması üçün pensiyaların artırılmasına dair keçmiş təcrübəyə malikdir və bu təcrübənin gələcəkdə dəyişiləcəyi barədə heç bir dəlil mövcud deyil; və ya
  - (b) Aktuar qazanc artıq tanınmışdır və təşkilat, istər planın (və ya plan şərtlərindən kənara çıxan hər hansı konstruktiv öhdəliyin) rəsmi şərtlərinə, istərsə də qanunvericiliyə əsasən planda yaranan hər hansı artıqlığı plan iştirakçılarının faydası üçün istifadə etməlidir (bax: maddə 114(c)).
99. Aktuar fərziyyələr, balans hesabatı tarixində planın (və ya konstruktiv öhdəliyin) rəsmi şərtlərində nəzərdə tutulmayan gələcək pensiya dəyişikliklərini əks etdirmir. Belə dəyişikliklər aşağıdakı məbləğlərdə əks olunacaq:
- (a) Keçmiş xidmətlərin dəyəri, onların dəyişikliyə qədər göstərilən xidmətlər üzrə mükafatları dəyişdirdiyi dərəcədə; və
  - (b) Dəyişiklikdən sonrakı dövrlər üzrə cari xidmət dəyəri, onların dəyişiklikdən sonra göstərilən xidmətlər üzrə mükafatları dəyişdirdiyi dərəcədə.
100. Əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı bəzi mükafatlandırmalar dövlət pensiyaları və ya dövlət tibbi təminatı kimi dəyişkənlər ilə əlaqədardır. Belə mükafatlandırmaların ölçülməsi, keçmiş təcrübə və digər etibarlı dəlillərə əsaslanaraq, həmin dəyişkənlərdə gözlənilən dəyişiklikləri əks etdirir.
- 101. Tibbi təminat üzrə xərclər ilə əlaqədar fərziyyələr, inflyasiya və tibbi təminat üzrə xərclərdə spesifik dəyişikliklər ilə şərtləndirilən tibbi xidmətlər üzrə xərclərdə gələcək dəyişiklikləri nəzərə almalıdır.**
102. Əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı tibbi təminat üzrə imtiyazların ölçülməsi, tibbi yardım almaq üçün gələcək müraciətlərin tezliyi və səviyyəsi və həmin müraciətlərə cavab verilməsinin xərcləri barədə fərziyyələrin edilməsini tələb edir. Təşkilat, gələcək tibbi xərcləri təşkilatın təcrübəsinə dair məlumat əsasında qiymətləndirir (lazım olduqda digər təşkilatlar, sığorta şirkətləri, tibb təşkilatları və digər mənbələrdən olan məlumatlar əlavə olunmaqla). Gələcək tibbi xərclərin qiymətləndirilməsi texniki irəliləyişin təsirini, tibbi xidmətlərin göstərilməsi və istehlakı sxemində dəyişiklikləri və plan iştirakçılarının səhhətindəki dəyişiklikləri nəzərdə tutur.
103. Müraciətlərin tezliyi və səviyyəsi işçilərin (və onların öhdəliyində olan şəxslərin) yaşı, səhhətinin vəziyyəti və cinsi kimi faktorlara qarşı həssasdır və coğrafi yerləşmə kimi digər faktorlara qarşı həssas ola bilər. Buna görə də, keçmiş məlumatlara düzəlişlər, əhalinin demoqrafik tərkibinin keçmiş məlumatların əsaslandığı əhalinin demoqrafik tərkibinə nisbətən dəyişdiyini dərəcədə edilir. Bu məlumatlara həmçinin, keçmiş tendensiyaların davam etməyəcəyi haqqında etibarlı dəlillər mövcud olduğu təqdirdə düzəliş edilir.
104. Əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı bəzi tibbi təminat planları, planda nəzərdə tutulan tibbi təminat xərclərinin ödənilməsi üçün, işçilərin pul qoyuluşu etmələrini tələb edir. Gələcək tibbi təminat üzrə xərclərin qiymətləndirilməsi zamanı, balans hesabatı tarixində planın şərtlərinə uyğun olaraq (və ya bu şərtlərdən kənara çıxan hər hansı konstruktiv öhdəlik ilə əlaqədar) hər hansı bu növ qoyuluşlar nəzərə alınır. Belə qoyuluşlarda dəyişikliklər keçmiş



## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

üçün müraciət edən işçilərə xidmət göstərilməsi üzrə xərclər dövlət və ya digər tibb təşkilatları tərəfindən təmin olunan imtiyazlar hesabına azaldıla bilər (bax: maddələr 96(c)-100).

### *Aktuar qazanclar və itkilər*

**105. 65-ci maddəyə uyğun olaraq ödənişlərin təyin edildiyi plan üzrə öhdəliklərin qiymətləndirilməsi zamanı təşkilat, 70(a) maddəsinə əsasən, əgər hesabat dövrünün sonuna yığılmış tanınmayan aktuar qazanclar və itkilər aşağıdakı məbləğlərdən daha böyük olandan artıq olarsa, aktuar qazanclar və itkilərin müvafiq payını (106-cı maddədə göstəriləyi kimi) gəlir və xərclər kimi tanımalıdır:**

- (a) Həmin tarixə ödənişlərin təyin edildiyi plan üzrə öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərinin 10%-i (plan aktivləri çıxılmazdan əvvəl); və
- (b) Həmin tarixə hər hansı plan aktivlərinin ədalətli dəyərinin 10%-i.

**Bu məhdudiyyətlər ödənişlərin təyin edildiyi hər plan üzrə ayrılıqda hesablanmalı və tətbiq olunmalıdır.**

**106. Ödənişlərin təyin edildiyi hər plan üzrə ödənilməli olan aktuar qazanc və itkilərin payı, planda iştirak edən işçilərin gözlənilən orta xidmət müddətinə bölünən 105-ci maddəyə uyğun olaraq müəyyən edilmiş artıq məbləğdir. Lakin, mənfəət və zərərlərə eyni hesablama bazasının tətbiq edilməsi və bu bazanın dövrdən dövrə ardıcıl olaraq istifadə edilməsi şərtilə, təşkilat aktuar qazanclar və itkilərin daha tez tanınması ilə nəticələnəcək hər hansı sisteməlik metod tətbiq edə bilər. Təşkilat həmin metodu, hətta aktuar qazanclar və itkilələr 105-ci maddədə göstərilən məhdudiyyətlər çərçivəsində olarsa, tətbiq edə bilər.**

**107. Əgər 106-cı maddədə buna yol verilsə, təşkilat, aktuar qazanc və itkilərin yarandığı dövrdə tanınması siyasətini qəbul edir. Təşkilat, aşağıdakılara da eyni şəkildə davranılması şərtilə, 108-109-cu maddələrinə uyğun olaraq onları mənfəət və zərərdən kənarda tanıya bilər:**

- (a) ödənişlərin təyin edildiyi bütün pensiya planları; və
- (b) bütün aktuar qazanclar və itkilələr.

108. 107-ci maddəsinə uyğun olaraq kapitalda tanınan aktuar qazanc və itkilər, İctimai Sektor üçün 1 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartının 77(b) maddəsinə əsasən kapitalda dəyişikliklər haqqında hesabatda göstərilməlidir.

109. Aktuar qazanc və itkiləri 107-ci maddəyə uyğun olaraq tanıyan təşkilat həmçinin, 69(b) maddəsində qoyulan məhdudiyyətdən yaranan hər hansı düzəlişləri İctimai Sektor üçün 1 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartının 77(b) maddəsinə əsasən kapitalda dəyişikliklər haqqında hesabatda tanımalıdır. Aktuar qazanc və itkilər, eləcə də 69(b) maddəsində qoyulan məhdudiyyətdən yaranan və birbaşa kapitalda dəyişikliklər haqqında hesabatda tanınmış hər hansı düzəlişlər dərhal bölüşdürülməmiş mənfəətdə tanınmalıdır. Onlar sonrakı dövrün mənfəət və ya zərərində tanınmamalıdır.

110. Aktuar qazanclar və itkilər həm ödənişlərin təyin edildiyi plan üzrə öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərində, həm də hər hansı əlaqədar plan aktivlərinin ədalətli dəyərində artım və ya azalmalardan yaranı bilər. Aktuar qazanclar və itkilərin yaranmasının səbəblərinə

misal üçün aşağıdakılar daxildir:

ixtiyarı ilə pensiya məbləğlərində edilən artımın olduğundan az və ya olduğundan çox

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

- (a) Kadr axınının, vaxtından əvvəl təqaüdə çıxmanın, ölümlərin və ya əmək haqqı, pensiyalar (əgər planın rəsmi və ya konstruktiv şərtləri inflyasiya nəzərə alınmaqla ödənişlərin artımını nəzərdə tutursa) və ya tibbi təminat üzrə xərclərdə artımın gözlənilməz yüksək və ya aşağı dərəcəsi;
  - (b) Gələcəkdə kadr axınının, vaxtından əvvəl təqaüdə çıxmanın, ölümlərin və ya əmək haqqı, pensiyalar (əgər planın rəsmi və ya konstruktiv şərtləri inflyasiya nəzərə alınmaqla ödənişlərin artımını nəzərdə tutursa) və ya tibbi təminat üzrə xərclərdə artımın qiymətləndirilməsində dəyişikliklərin təsiri;
  - (c) Diskont dərəcəsində dəyişikliklər; və
  - (d) Plan aktivləri üzrə faktiki gəlir ilə gözlənilən gəlir arasındakı fərq.
111. Uzun müddətdə aktuar qazanclar və itkilər qarşılıqlı əvəzləşdirilə bilər. Bu səbəbdən, əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırılmalar üzrə öhdəliklərin qiymətləndirilməsi ən yaxşı qiymətdən kənarlaşmalar diapazonu ("dəhlizi") kimi baxıla bilər. Təşkilatın həmin diapazona düşən aktuar qazanclar və itkiləri tanımasına yol verilir, lakin tələb olunmur. Bu Standart, təşkilatın ən azından, "üstəgəl-çıx 10%" məbləğində müəyyən olunan diapazondan kənara çıxan aktuar qazanclar və itkilərin müəyyən payını tanımasını tələb edir. Standart həmçinin, daha tez tanınma üzrə sistematik metodların tətbiqinə yol verir (həmin metodların 106-cı maddədə göstərilən şərtlərə cavab verməsi şərtilə). Həmin yol verilən metodlara, misal üçün həm "dəhliz" çərçivəsində, həm də ondan kənar olan bütün aktuar qazanclar və itkilərin dərhal tanınması daxildir.

### *Keçmiş xidmətlərin dəyəri*

112. **65-ci maddəyə uyğun olaraq ödənişlərin təyin edildiyi plan üzrə öhdəliklərin qiymətləndirilməsi zamanı təşkilat, 70-ci maddəyə əsasən, keçmiş xidmətlərin dəyərini, pensiya ödənişlərinə zəmanət verilənə qədər, xətti metod əsasında orta vaxt müddəti ərzində xərc kimi tanımalıdır. Ödənişlərin təyin edildiyi planın təqdimatından dərhal sonra və ya həmin plana edilən dəyişikliklər nəticəsində pensiya ödənişlərinə zəmanət verildiyi dərəcədə, təşkilat keçmiş xidmətlərin dəyərini dərhal tanımalıdır.**
113. Keçmiş xidmətlərin dəyəri təşkilat ödənişlərin təyin edildiyi pensiya planını təqdim etdikdə və ya qüvvədə olan plan üzrə ödənilməli olan pensiyalara dəyişiklik etdikdə yaranır. Belə dəyişikliklər pensiya ödənişlərinə zəmanət verildiyi dövrə qədər olan dövrdə işçilərin xidmətlərinə cavab olaraq edilir. Beləliklə, keçmiş xidmətlərin dəyəri, onun əvvəlki dövrlərdə göstərilmiş xidmətlərə aid olması faktından asılı olmayaraq, həmin dövr üzrə tanınır. Keçmiş xidmətlərin dəyəri düzəliş nəticəsində öhdəliklərdə dəyişiklik kimi qiymətləndirilir.
114. Keçmiş xidmətlərin dəyərinə aşağıdakılar daxil deyil:
- (a) Əmək haqqı artımı ilə əlaqədar qabaqcadan fərz edilmiş və faktiki məbləğlər arasındakı fərqi keçmiş illərdə göstərilmiş xidmətlərə görə pensiya ödənişləri üzrə öhdəliklərə təsiri (bu halda keçmiş xidmətlərin dəyəri mövcud deyil, belə ki, aktuar fərziyyələrdə proqnozlaşdırılan əmək haqqı məbləği nəzərdə tutulur);
  - (b) Pensiyaların artırılması üzrə konstruktiv öhdəliyə malik olduğu hallarda, təşkilatın öz





## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

qiymətləndirilməsi (bu halda keçmiş xidmətlərin dəyəri mövcud deyil, belə ki, aktuar fərziyyələrdə belə artım nəzərdə tutulur);

- (c) Hətta artırılmış pensiya məbləğlərinin hələ rəsmi olaraq elan olunmadığı təqdirdə, planın rəsmi şərtləri (və ya bu şərtlərdən kənara çıxan konstruktiv öhdəlik) və ya qanunvericilik təşkilatın planda yaranan hər hansı artıqlığı plan iştirakçılarının maraqları üçün istifadə etməsini tələb edərsə, maliyyə hesabatlarında artıq tanınmış aktuar qazancdan yaranan pensiya məbləğlərində artımın qiymətləndirilməsi (öhdəliklərin bu cür artımı keçmiş xidmətlərin dəyəri yox, aktuar itkidir, bax: maddə 98(b));
- (d) Yeni və ya artırılmış pensiya məbləğlərinin mövcud olmadığı təqdirdə, işçilərin pensiyalara zəmanət verilməsi üçün lazım olan tələbləri yerinə yetirməsi zamanı zəmanətli pensiya məbləğlərinin artımı (bu halda keçmiş xidmətlərin dəyəri mövcud deyil, belə ki, pensiyalar üzrə qiymətləndirilmiş xərclərin dəyəri xidmətlər göstərildikcə, cari xidmət dəyəri kimi tanınmışdır); və
- (e) Gələcək xidmətlərə görə pensiya ödənişlərini azaldan plan düzəlişlərinin təsiri (sekvestr).

115. Yeni pensiya ödənişləri müəyyən olunduqda və ya mövcud pensiya ödənişlərinə dəyişiklik edildikdə, təşkilat, keçmiş xidmətlərin dəyəri üzrə amortizasiya qrafikini müəyyən edir. Həmin qrafikdə sonrakı dəyişikliklərin müəyyən olunması və tətbiqi üçün lazım olan ətraflı qeydlərin aparılması mümkün deyil. Bundan əlavə, bu dəyişikliklərin təsirinin sekvestr və ya plan üzrə son hesablaşma aparıldıqda əhəmiyyətli olacağı ehtimal olunur. Beləliklə, təşkilat keçmiş xidmətlərin dəyəri üzrə amortizasiya qrafikinə sekvestr və ya plan üzrə son hesablaşma aparıldıqda düzəliş edir.
116. Təşkilat, qüvvədə olan müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid mükafatlandırılmaların məbləğini azaldıqda, bunun nəticəsində müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərdə yaranan azalma azaldılmış pensiyaların zəmanətli olduğu dövrə qədər olan orta vaxt müddəti ərzində (mənfi) keçmiş xidmətlərin dəyəri kimi tanınır.
117. Təşkilat, qüvvədə olan müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid müəyyən mükafatların məbləğini azaldıqda və eyni zamanda həmin işçilərə plan üzrə digər ödənişləri artırıdıqda, dəyişikliyi vahid xalis dəyişiklik kimi uçota alır.

### **Tanınma və ölçülmə: plan aktivləri**

#### *Plan aktivlərinin ədalətli dəyəri*

118. Plan aktivlərinin ədalətli dəyəri 65-ci maddəyə uyğun olaraq balans hesabatında tanınan məbləğin müəyyən olunması zamanı çıxılır. Bazar qiymətinin məlum olmadığı təqdirdə plan aktivlərinin ədalətli dəyəri misal üçün, gözlənilən gələcək pul vəsaitləri daxilolmalarının həm plan aktivləri ilə əlaqədar riski, həm də həmin aktivlərin xaricolmasının gözlənilən tarixi və ödəniş müddətini əks etdirən diskont dərəcəsi ilə diskontlaşdırılması vasitəsilə qiymətləndirilir (və ya, ödəniş müddəti olmazsa, müvafiq öhdəliyin yerinə yetirilməsinə qədər gözlənilən dövr).
119. Plan aktivləri hesabat verən təşkilatın fonda ödəməli olduğu ödənilməmiş qoyuluşları, o cümlədən təşkilat tərəfindən buraxılan və fond tərəfindən saxlanılan hər hansı transfer olunmayan maliyyə alətlərini daxil etmir. Plan aktivləri işçilərin mükafatlandırılması ilə

əlaqədar olmayan hər hansı fond öhdəlikləri ilə azaldılır, misal üçün, ticarət və digər kreditor borcları və törəmə maliyyə alətlərindən yaranan öhdəliklər.

120. Plan aktivlərinə plan üzrə ödənilməli olan bütün və ya bəzi pensiyaların məbləğinə və müddətinə dəqiqliklə uyğun gələn sığorta polisləri daxil olduqda, həmin sığorta polislərinin ədalətli dəyəri 65-ci maddədə göstərilədiyi kimi müvafiq öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri qəbul olunur.

### *Kompensasiya*

- 121. Yalnız və yalnız digər tərəfin müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin yerinə yetirilməsi üçün tələb olunan xərclərin hamısını və ya bir hissəsini kompensasiya edəcəyi həqiqətən şübhəsizdirsə, təşkilat kompensasiya hüququnu ayrıca aktiv kimi tanıya bilər. Təşkilat bu aktivə ədalətli dəyəri ilə qiymətləndirməlidir. Bütün digər baxımlardan, təşkilat həmin aktiv plan aktivləri kimi uçota almalıdır. Maliyyə fəaliyyətinin nəticələri haqqında hesabatda müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı ilə əlaqədar xərclər kompensasiya üzrə tanınmış məbləğ çıxılmaqla təqdim oluna bilər.**
122. Bəzi hallarda, təşkilat, digər tərəfin (sığortaçı kimi) müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin yerinə yetirilməsi üçün xərclərin hamısını və ya bir hissəsini ödəyəcəyini gözləyə bilər. 11-ci maddədə göstərilədiyi kimi, müəyyən tələblərə cavab verən sığorta polisləri plan aktivləri sayılır. Təşkilat, müəyyən tələblərə cavab verən sığorta polislərini digər plan aktivləri kimi uçota alır və 121-ci maddə tətbiq olunmur (bax: maddələr 50-53 və 120).
123. Sığorta polisi müəyyən tələblərə cavab verən sığorta polisi olmazsa, həmin sığorta polisi planın aktiv deyil. 121-ci maddədə aşağıdakı hallar nəzərdən keçirilir: təşkilat sığorta polisi üzrə əvəzi ödəmə almaq hüququnu 65-ci maddəyə əsasən tanınan müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin müəyyən olunması zamanı çıxılma kimi deyil, ayrıca aktiv kimi tanıyır; bütün digər aspektlərdə təşkilat həmin aktiv plan aktivləri kimi uçota alır. Xüsusilə, 65-ci maddəyə əsasən tanınan müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəlik, müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı öhdəliyi üzrə və onunla əlaqədar kompensasiya hüququ üzrə məcmu xalis aktuar qazancın (itkinin) 105 və 106-cı maddələrə əsasən tanınmamış qaldığı dərəcədə artırılır (azaldılır). 141-ci maddəsinin (e)(iv) bəndi təşkilatın kompensasiya hüququ ilə müvafiq öhdəlik arasındakı əlaqənin qısa təsvirini açıqlamasını tələb edir.
124. Kompensasiya hüququ plan üzrə ödənilməli olan bütün və ya bəzi pensiyaların məbləğinə və müddətinə dəqiqliklə uyğun gələn sığorta polisindən yarandıqda, həmin kompensasiya hüququnun ədalətli dəyəri 65-ci maddədə göstərilədiyi kimi müvafiq öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri qəbul olunur (kompensasiya tam olaraq bərpa oluna bilməzsə azaldılmalı olan).

### *Plan aktivləri üzrə mənfəət*

125. Plan aktivləri üzrə gözlənilən gəlir, maliyyə fəaliyyətinin nəticələri haqqında hesabatda tanınan xərclərin bir komponentidir. Plan aktivləri üzrə gözlənilən gəlir ilə faktiki

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

gəlir arasındakı fərq aktuar qazanc və ya itkidir. Bu mənfəət və ya zərər, müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı öhdəliyi üzrə aktuar qazanc və ya itki ilə birlikdə, 105-ci maddədə göstərilən 10%-lik məhdudiyətlər ilə müqayisə olunan xalis məbləğin müəyyən olunmasında daxil edilir.

126. Plan aktivləri üzrə gözlənilən gəlir, dövrün əvvəlində müvafiq öhdəliyin tam müddəti ərzində alınacaq gəlirlər üzrə bazar gözləntilərinə əsaslanır. Plan aktivləri üzrə gözlənilən gəlir, dövr ərzində saxlanılan plan aktivlərinin ədalətli dəyərində fonda ödənilən faktiki qoyuluşlar və fondan ödənilən faktiki pensiya məbləğləri nəticəsində yaranan dəyişiklikləri əks etdirir.
127. Plan aktivləri üzrə gözlənilən faktiki gəlirin müəyyən olunması zamanı, öhdəliyin qiymətləndirilməsi üzrə aktuar fərziyələrə daxil edilməyən gözlənilən inzibati xərclər çıxılır.

### Təşkilatların birləşməsi

128. Müəssisə birləşməsi əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı səmərələri ilə bağlı aktiv və öhdəliklərin tanınması üçün müəyyənləşdirilməsi, müəssisə müəssisə birləşmələri ilə məşğul olan beynəlxalq və ya milli mühasibat uçotu standartlarını tətbiq etməlidir.

### Sekvestrlər və plan üzrə son hesablaşmalar

129. **Təşkilat, müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı ilə əlaqədar son hesablaşmalar və ya sekvestrlər üzrə yaranan mənfəət və ya zərərləri sekvestrlər və plan üzrə son hesablaşmalar həyata keçirildiyi zaman tammalıdır. Plan üzrə son hesablaşmalar və ya sekvestrlər üzrə yaranan mənfəət və ya zərərlərə daxildir:**
  - (a) Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərində yaranan hər hansı dəyişikliklər;
  - (b) Plan aktivlərinin ədalətli dəyərində yaranan hər hansı dəyişikliklər;
  - (c) 105 və 112-ci maddələrə əsasən ilkin olaraq tanınmayan əlaqədar aktuar qazanc və ya itkilər və keçmiş xidmətlərin dəyəri.
130. **Sekvestrlər və plan üzrə son hesablaşmaların təsirlərinin müəyyən olunmasından əvvəl təşkilat, cari aktuar fərziyələrdən (cari bazar faiz dərəcələri və digər bazar qiymətləri daxil olmaqla) istifadə edərək öhdəliyi (və onunla əlaqədar plan aktivlərini) yenidən qiymətləndirməlidir.**
131. Sekvestr aşağıdakı hallarda həyata keçirilir:
  - (a) Təşkilat, planın əhatə etdiyi işçilərin sayını rəsmi olaraq əhəmiyyətli dərəcədə azaldmalı olduqda; və ya
  - (b) Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planının şərtləri dəyişdirildikdə və bununla da, cari işçilərin gələcək xidmətlərinin əhəmiyyətli hissəsi pensiyaların hesablanmasında artıq nəzərə alınmadıqda və ya yalnız azaldılan pensiyaların hesablanmasında nəzərə alındıqda.

Sekvestr, təşkilatın bağlanması, müəyyən fəaliyyət növünün dayandırılması və planın ləğv olunması və ya dayandırılması kimi hər hansı xüsusi hadisə nəticəsində həyata keçirilə bilər. Nəticədə yaranan mənfəət və ya zərərin tanınması maliyyə hesabatlarına əhəmiyyətli təsir göstərəcəksə, hadisə sekvestr kimi təsnifləndirilmək üçün kifayət qədər əhəmiyyətlidir.

Sekvestrlər adətən restrukturizasiya ilə bağlı olur. Beləliklə, təşkilat sekvestri onunla əlaqədar restrukturizasiya ilə eyni zamanda uçota alır.

132. Plan üzrə son hesablaşma, təşkilatın daxil olduğu və müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı şərtlərinə görə təqdim olunan pensiyaların hamısı və ya bir qismi ilə əlaqədar bütün sonrakı hüquqi və konstruktiv öhdəlikləri ləğv edən əməliyyat nəticəsində həyata keçirilir (misal üçün, əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırma üzrə hüquqların ləğv edilməsi əvəzində işçilərə və ya onların xeyrinə birdəfəlik ödənişlər edildikdə).
133. Bəzi hallarda təşkilat, cari və əvvəlki dövrlərdə göstərilən xidmətlər üzrə pensiyaların bir qisminin və ya hamısının maliyyələşdirilməsi üçün sığorta polisi əldə edir. Belə sığorta polisinin əldə olunması, əgər təşkilat sığortaçının sığorta polisində müəyyən olunan pensiyaları ödəmədiyi təqdirdə əlavə pensiyaların ödənilməsi üzrə hüquqi və konstruktiv öhdəliklərini saxlayarsa (bax: maddə 50), plan üzrə son hesablaşma deyil. 121-124-cü maddələri plan aktivləri olmayan sığorta polislərinin tanınması və ölçülməsi məsələlərini şərh edir.
134. Plan üzrə son hesablaşma, həmin plan öhdəliyinin yerinə yetirilməsi vasitəsilə ləğv olunduğu və təqdirdə, sekvestrlər ilə eyni zamanda həyata keçirilir. Bunun nəticəsində plan fəaliyyətini dayandırır. Lakin, plan mahiyyət etibarilə eyni pensiya ödənişləri təklif edən yeni plan ilə əvəz olunarsa, onun ləğvi nə sekvestr, nə də son hesablaşma forması deyil.
135. Sekvestrin planın əhatə etdiyi yalnız bəzi işçilərə aid olduğu və ya öhdəliyinin yalnız bir hissəsinin yerinə yetirildiyi təqdirdə, mənfəət və zərərə əvvəllər tanınmayan keçmiş xidmətlərin dəyərinin və aktuar qazanc və ya itkilərin proporsional hissəsi daxil olur. Həmin proporsional hissə sekvestr və ya son hesablaşmadan əvvəl və sonra öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri əsasında müəyyən olunur (mövcud şərtlər daxilində digər metod daha rəşional olmazsa). Misal üçün, həmin plan üzrə sekvestr və ya son hesablaşmadan yaranan hər hansı mənfəəti ilk növbədə göstərilən plan ilə əlaqədar tanınmamış hər hansı keçmiş xidmətlərin dəyərinin kompensasiya olunması üçün istifadə etmək məqsədəuyğun ola bilər.

## **Təqdimat**

### *Qarşılıqlı əvəzləşdirmə*

136. **Bir plan ilə əlaqədar aktiv və digər plan ilə əlaqədar öhdəlik, ancaq və ancaq, aşağıdakı şərtlər ödəndikdə qarşılıqlı əvəz olunur:**
  - (a) **Təşkilat, bir planda yaranan artıqlığı digər plan ilə əlaqədar öhdəliyinin yerinə yetirilməsi üçün istifadə etmək qanuni hüququna malik olduqda; və**
  - (b) **Təşkilatın ya hesablaşmanı netto əsasında həyata keçirmək, ya da eyni vaxtda bir planda yaranan artıqlığı realizasiya etmək və digər plan ilə əlaqədar öhdəliyi yerinə yetirmək niyyəti olduqda.**
137. Qarşılıqlı əvəzləşdirmə meyarları "Maliyyə alətləri: Təqdimat" İctimai Sektor üçün 15 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartında maliyyə alətləri üçün müəyyən olunmuş meyarlar ilə eynidir.

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

### *Qısamüddətli/uzunmüddətli fərqləndirməsi*

138. Bəzi təşkilatlar aktiv və öhdəlikləri qısamüddətli və uzunmüddətli aktiv və öhdəliklərə ayırır. Bu standart əmək fəaliyyətindən sonrakı mükafatlandırma üzrə yaranan aktiv və öhdəliklərin qısamüddətli və uzunmüddətli aktiv və öhdəliklərə ayrılmasını tələb etmir.

### *Əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmalar üzrə xərclərin maliyyə komponentləri*

139. Bu standart təşkilatın cari xidmət dəyərini, faiz xərclərini və plan aktivləri üzrə gözlənilən gəliri maliyyə fəaliyyətinin nəticələri haqqında hesabatda vahid gəlir və ya xərc maddəsi kimi təqdim etməli olduğunu müəyyən etmir.

### **Məlumatın açıqlanması**

140. Təşkilat, maliyyə hesabatlarının istifadəçilərinə müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planlarının xarakterini və dövr ərzində həmin planlarda baş verən dəyişikliklərin maliyyə nəticələrini qiymətləndirməyə imkan verən məlumatları açıqlamalıdır.
141. Təşkilat, müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planları üzrə aşağıdakı məlumatları açıqlamalıdır:
- (a) Aktuar qazanc və itkilərin tanınması üzrə təşkilatın uçot siyasətini;
  - (b) Plan növünün ümumi təsviri;
  - (c) Dövr ərzində aşağıdakıların hər birinə aid oluna bilən təsirlər ayrıca göstərilməklə, dövrün əvvəlinə və sonuna müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərinin üzvləşdirilməsi:
    - (i) Cari xidmət dəyəri;
    - (ii) Faiz xərcləri;
    - (iii) Planın iştirakçıları tərəfindən edilən qoyuluşlar;
    - (iv) Aktuar qazanc və itkilər;
    - (v) Təşkilatın təqdimat valyutasından fərqli valyutada qiymətləndirilən plan üzrə xarici valyuta məzənnələrində dəyişikliklər;
    - (vi) Ödənilmiş pensiyalar;
    - (vii) Keçmiş xidmətlərin dəyəri;
    - (viii) Təşkilatların birləşməsi;
    - (ix) Sekvestrlər; və
    - (x) Plan üzrə son hesablaşmalar.

- (d) Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin tam olaraq maliyyələşdirilməyən və tam və ya qismən maliyyələşdirilən planlardan yaranan məbləğlərə ayrılması;
- (e) Dövr ərzində aşağıdakıların hər birinə aid oluna bilən təsirlər ayrıca göstərilməklə, dövrün əvvəlinə və sonuna 121-ci maddəsinə uyğun olaraq aktiv kimi tanınan hər hansı kompensasiya hüququnun və plan aktivlərinin ədalətli dəyərinin üzləşdirilməsi:
- (i) Plan aktivləri üzrə gözlənilən gəlir;
  - (ii) Aktuar qazanc və itkilər;
  - (iii) Təşkilatın təqdimat valyutasından fərqli valyutada qiymətləndirilən plan üzrə xarici valyuta məzənnələrində dəyişikliklər;
  - (iv) İşəgötürən tərəfindən edilən qoyuluşlar;
  - (v) Planın iştirakçıları tərəfindən edilən qoyuluşlar;
  - (vi) Ödənilmiş pensiyalar;
  - (vii) Təşkilatların birləşməsi; və
  - (viii) Plan üzrə son hesablaşmalar.
- (f) Ən azından aşağıdakılar göstərilməklə, (c) bəndində müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyərinin və (d) bəndində plan aktivlərinin ədalətli dəyərinin balans hesabatında tanınan aktiv və öhdəliklərə üzləşdirilməsi:
- (i) Balans hesabatında tanınmayan xalis aktuar qazanc və ya itkilər (bax: maddə 105);
  - (ii) Balans hesabatında tanınmayan keçmiş xidmətlərin dəyəri (bax: maddə 112);
  - (iii) 69-cu maddənin (b) bəndində göstərilən məhdudiyyətə görə aktiv kimi tanınmayan hər hansı məbləğ;
  - (iv) 121-ci maddəsinə uyğun olaraq aktiv kimi tanınan hər hansı kompensasiya hüququnun balans hesabatı tarixinə ədalətli dəyəri (kompensasiya hüququ və onunla bağlı öhdəlik arasında əlaqənin qısa təsviri ilə); və
  - (v) Balans hesabatında tanınan digər məbləğlər.
- (g) Aşağıdakılardan hər biri üzrə mənfəət və zərərdə tanınan ümumi xərclər və onların daxil olduğu müvafiq maddələr:
- (i) Cari xidmət dəyəri;
  - (ii) Faiz xərcləri;
  - (iii) Plan aktivləri üzrə gözlənilən gəlir;
  - (iv) 121-ci maddəyə uyğun olaraq aktiv kimi tanınan hər hansı kompensasiya hüququ üzrə gözlənilən gəlir;
  - (v) Aktuar qazanc və itkilər;
  - (vi) Keçmiş xidmətlərin dəyəri;

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

- (vii) Plan üzrə hər hansı sekvestr və ya son hesablaşmaların təsiri; və
- (viii) 69-cu maddənin (b) bəndində göstərilən məhdudiyyətinin təsiri.
- (h) Aşağıdakılardan hər biri üzrə tanınmış kapital dəyişiklikləri haqqında hesabatda tanınan ümumi məbləğlər:
  - (i) Aktuar qazanc və itkilər; və
  - (ii) 69-cu maddənin (b) bəndində göstərilən məhdudiyyətinin təsiri.
- (i) 107-ci maddəyə uyğun olaraq aktuar qazanc və itkilər tanınmış kapital dəyişiklikləri haqqında hesabatda tanıyan təşkilatlar üçün, bu hesabatda tanınan aktuar qazanc və itkilərin məcmu dəyəri;
- (j) Kapital alətlərinin, borc alətlərinin, əmlakın və bütün digər aktivlərin daxil olmalı olduğu, lakin bunlarla məhdulşmayan plan aktivlərinin hər əsas kateqoriyası üzrə, hər əsas kateqoriyanın ümumi plan aktivlərinin ədalətli dəyərindəki faizi və ya məbləği;
- (k) Plan aktivlərinin ədalətli dəyərində aşağıdakı maddələr üzrə daxil edilən məbləğlər:
  - (i) Təşkilatın öz maliyyə alətlərinin hər kateqoriyası; və
  - (ii) Təşkilatın tutduğu hər hansı əmlak və ya istifadə etdiyi digər aktivlər.
- (l) Plan aktivlərinin əsas kateqoriyalarının təsiri daxil olmaqla, aktivlər üzrə gözlənilən ümumi gəlir dərəcəsinin müəyyən olunması üçün istifadə olunan metodun mətni təsviri;
- (m) Plan aktivləri üzrə, o cümlədən 121-ci maddəyə uyğun olaraq aktiv kimi tanınan hər hansı kompensasiya hüququ üzrə faktiki gəlir;
- (n) Tətbiq olunduğu hallarda aşağıdakı maddələr daxil olmaqla, balans hesabatı tarixində istifadə olunan əsas aktuar fərziyyələr:
  - (i) Diskont dərəcələri;
  - (ii) Diskont dərəcənin müəyyən olunduğu əsas;
  - (iii) Maliyyə hesabatlarında təqdim olunan dövrlər üzrə hər hansı plan aktivləri üzrə gözlənilən gəlir dərəcələri;
  - (iv) Maliyyə hesabatlarında təqdim olunan dövrlər üzrə 121-ci maddəyə uyğun olaraq aktiv kimi tanınan hər hansı kompensasiya hüququ üzrə gözlənilən gəlir dərəcələri;
  - (v) Əmək haqqlarında (və gələcək pensiya artımları üçün əsas kimi planın rəsmi və ya konstruktiv şərtlərində göstərilən indeks və ya digər dəyişənlərdə dəyişikliklərdə) gözlənilən artım dərəcələri;
  - (vi) Tibbi təminat xərclərində dəyişiklik tendensiyaları; və
  - (vii) İstifadə olunan hər hansı digər əhəmiyyətli aktuar fərziyyələr.

Təşkilat hər aktuar fərziyyə haqqında məlumatları sadəcə olaraq iki müxtəlif faiz və ya digər dəyişənlər arasında nisbət kimi deyil, mütləq ifadədə (misal üçün, mütləq faiz kimi) açıqlamalıdır.

- (o) Tibbi təminat xərclərində fərz olunan dəyişiklik tendensiyalarında bir faizlik artımın və bir faizlik azalmanın aşağıdakı maddələrə təsiri:
- (i) Əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı xalis dövrü tibbi təminat xərclərinin cari xidmət dəyəri və faiz xərcləri komponentlərinin məcmusu; və
  - (ii) Tibbi təminat xərcləri üzrə əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı yığılmış pensiya öhdəlikləri.

Bu açıqlamaların məqsədləri baxımından bütün digər fərziyyələr sabit saxlanmalıdır. Inflyasiyanın yüksək olduğu iqtisadiyyatlarda fəaliyyət göstərən planlar üçün, inflyasiya dərəcəsinin aşağı olduğu iqtisadiyyatlarda bir faizlik artım və ya azalmanın təsiri ilə eyni olan tibbi təminat xərclərində fərz olunan dəyişiklik tendensiyalarında artım və ya azalmanın təsiri açıqlanmalıdır.

- (p) Cari illik dövr və əvvəlki dörd illik dövrlər üzrə aşağıdakı maddələrin məbləğləri:

- (i) Müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri, plan aktivlərinin ədalətli dəyəri və planda artıqlıq və ya defisit; və
- (ii) Aşağıdakı maddələr üzrə təcrübədən irəli gələn düzəlişlər:
  - Balans hesabatı tarixinə olan plan öhdəliklərinin (1) məbləği və ya (2) faizi kimi göstərilən plan öhdəlikləri; və
  - Balans hesabatı tarixinə olan plan aktivlərinin (1) məbləği və ya (2) faizi kimi göstərilən plan aktivləri.

- (q) Müəyyən oluna biləcəyi dərəcədə, balans hesabatı tarixindən sonra başlayan illik dövr ərzində plana ödəniləcəyi gözlənilən qoyuluşların işgötürən tərəfindən müəyyən olunan ən yaxşı qiyməti.

142. 141-ci maddənin (b) bəndi plan növünün ümumi təsvirini tələb edir. Belə təsvir, misal üçün orta əmək haqqı dərəcəsinə əsaslanan planları təqaüdə çıxma anında mövcud olan əmək haqqına əsaslanan planlardan və əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı tibbi təminat planlarından fərqləndirir. Planın təsvirinə 63-cü maddəyə uyğun olaraq müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin ölçülməsinə daxil edilən konstruktiv öhdəliklərə səbəb olan qeyri-rəsmi praktikalar daxil edilməlidir. Sonrakı təfsilatlar tələb olunmur.

143. Təşkilatın birdən artıq müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planı olduqda məlumatlar cəm şəklində, hər plan üzrə ayrıca və ya təqdim olunan məlumatların daha faydalı olması prinsipi əsasında qruplar üzrə açıqlana bilər. Məlumatları aşağıdakı kriteriyalar əsasında qruplaşdırmaq faydalı ola bilər:

- (a) planların coğrafi mövqeyi, misal üçün yerli planlar ilə xarici planların fərqləndirilməsi; və ya
- (b) planların müxtəlif əhəmiyyətli risklərə məruzluğu, misal üçün orta əmək haqqı dərəcəsinə əsaslanan planların təqaüdə çıxma anında mövcud olan əmək haqqına əsaslanan planlardan və əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı tibbi təminat planlarından fərqləndirilməsi.

Təşkilat plan qrupları üzrə məlumatları cəm şəklində açıqladıqda, belə açıqlamalar orta çəkili göstəricilər şəklində və ya göstəricilərin nisbətən dar diapazonunda təmin olunmalıdır.



## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

144. 33-cü maddə müəyyən edilmiş haqqlar üzrə pensiya planı kimi uçota alınan işgötürənlər qrupunun müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planları haqqında əlavə açıqlamalar tələb edir.
145. "Əlaqəli tərəflər haqqında məlumatın açıqlanması" İctimai Sektor üçün 20№-li Milli Mühasibat Uçotu Standartı tərəfindən tələb olunduqda, təşkilat aşağıdakı məlumatları açıqlamalıdır:
- (a) əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı pensiya planları üzrə əlaqəli tərəflərlə əməliyyatlar; və
  - (b) əsas idarəetmə personalına əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmalar.
146. "Qiymətləndirilmiş öhdəliklər, şərti öhdəliklər və şərti aktivlər" İctimai Sektor üçün 19 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartı tərəfindən tələb olunduqda, təşkilat əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmalar üzrə öhdəliklərdən yaranan şərti öhdəlikləri açıqlamalıdır.

### **Digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırmaları**

147. Digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırmalarına misal olaraq aşağıdakılar göstərilə bilər:
- (a) Uzunmüddətli iş stajı olan işçilərə verilən uzunmüddətli ödənişli məzuniyyətlər və yaradıcılıq məzuniyyətləri kimi uzunmüddətli ödənişli məzuniyyətlər;
  - (b) Yubiley və ya uzunmüddətli xidmətə görə digər mükafatlandırmalar;
  - (c) Əmək qabiliyyətinin itirilməsinə görə uzunmüddətli müavinətlər;
  - (d) İşçinin xidmətləri göstərdiyi dövrdən sonra on iki ay və ya daha uzun müddət ərzində ödənilməli olan mənfəətdə iştirak payları və mükafatlar;
  - (e) Qazanıldığı dövrdən sonra on iki ay və ya daha uzun müddət ərzində ödənilən təxirə salınmış kompensasiyalar; və
  - (f) Təşkilat tərəfindən işçinin yeni işə qəbul olunmasına qədər ona ödəyəcəyi kompensasiya.
148. Digər uzunmüddətli mükafatlandırmaların ölçülməsi adətən əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmaların ölçülməsi ilə eyni qeyri-müəyyənlik dərəcəsinə məruz olmur. Bundan əlavə, digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırmalarının təqdimatı və ya onlara dəyişikliklər nadir hallarda məbləğ baxımından əhəmiyyətli keçmiş xidmətlərin dəyərinin yaranmasına səbəb olur. Bu səbəblər üzündən, hazırkı Standart digər uzunmüddətli mükafatlandırmalar üzrə sadələşdirilmiş uçot metodunun tətbiqini tələb edir. Həmin metod ilə əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmaların uçotunu metodları arasındakı fərqlər aşağıdakılardan ibarətdir:
- (a) Aktuar qazanc və itkilər dərhal tanınır və "dəhliz" məhdudiyyətləri tətbiq olunmur; və
  - (b) Keçmiş xidmətlərin tam dəyəri dərhal tanınır.
149. Bu standartda güman edilir ki, əmək qabiliyyətinin itirilməsinə görə uzunmüddətli müavinətlərin ölçülməsi əmək fəaliyyətinin başa çatmasından sonrakı mükafatlandırmaların ölçməsi kimi qeyri-müəyyən deyil. Bu fərziyənin əksi sübut olunduqda təşkilat əmək

qabiliyyətinin itirilməsinə görə uzunmüddətli müavinətlərin uçotunun bütövlüklə və ya qismən 59-146-cı maddələrə aparılmasını nəzərdən keçirir.

## **Tanınma və ölçülmə**

**150. Digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırılmaları üzrə tanınan öhdəlik məbləği aşağıdakı məbləğlərin xalis dəyərində bərabər olmalıdır:**

(a) Balans hesabatı tarixində müəyyən edilmiş ödənişlər üzrə pensiya planına aid öhdəliklərin diskontlaşdırılmış dəyəri (bax: maddə 77);

(b) Çıxılsın, hesabına öhdəliklərin birbaşa yerinə yetirilməli olduğu balans hesabatı tarixində plan aktivlərinin ədalətli dəyəri (mövcuddursa)(bax: maddələr 118-120).

Öhdəliyin qiymətləndirilməsi zamanı təşkilat, 65 və 74-cü maddələr istisna olmaqla, 55-104-cü maddələri tətbiq etməlidir. Kompensasiya hüququnun tanınması və qiymətləndirilməsi zamanı təşkilat 121-ci maddəni tətbiq etməlidir.

**151. Digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırılmaları üzrə təşkilat aşağıdakı məbləğlərin xalis dəyərini xərc və ya (69-cu maddəyə əsasən) gəlir kimi tanımalıdır (əgər digər standart həmin məbləğlərin aktivlərin dəyərində daxil edilməsini tələb etməzsə və ya buna yol verməzsə):**

(a) Cari xidmətləri dəyəri (bax: maddələr 76-104);

(b) Faiz xərcləri (bax: maddə 95);

(c) Hər hansı plan aktivləri və aktiv kimi tanınan (bax: maddə 121) hər hansı kompensasiya hüququ üzrə gözlənilən gəlir (bax: maddələr 125-127);

(d) Dərhal tanınmalı olan aktuar qazanc və itkilər;

(e) Dərhal tanınmalı olan keçmiş xidmətlərin dəyəri; və

(f) Hər hansı sekvestr və ya plan üzrə son hesablaşmaların təsiri (bax: maddələr 129-130).

152. Digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırılmalarının bir forması əmək qabiliyyətinin itirilməsinə görə uzunmüddətli müavinətlərdir. Mükafatlandırmanın səviyyəsi xidmət müddətindən asılıdırsa, öhdəlik xidmətlərin göstərilməsi anında yaranır. Həmin öhdəliyin ölçülməsi ödənişin və bu ödənişin həyata keçiriləcəyi vaxt müddətinin tələb olunacağı ehtimalını əks etdirir. Əgər mükafatlandırmanın səviyyəsi xidmət müddətindən asılı olmayaraq əmək qabiliyyətini itirmiş istənilən şəxs üçün eynidirsə, həmin mükafatlandırmanın gözlənilən dəyəri əmək qabiliyyətinin uzunmüddətli itirilməsinə səbəb olan hadisənin baş verdiyi anda tanınır.

## **Məlumatın açıqlanması**

153. Baxmayaraq ki, bu standart digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırılmaları haqqında xüsusi açıqlamalar tələb etmir, digər standartlar, misal üçün belə mükafatlandırılmalarından yaranan xərclərin əhəmiyyətli olduğu və bununla əlaqədar "Maliyyə hesabatlarının təqdim edilməsi" adlı İctimai Sektor üçün 1 №-li Milli Mühəsibat Uçotu Standartına uyğun olaraq açıqlamaların tələb edildiyi təqdirdə, açıqlamalar tələb edəcək. "Əlaqəli tərəflər haqqında

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

məlumatın açıqlanması" adlı İctimai Sektor üçün 20 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartı ilə tələb olunduqda, təşkilat əsas idarəetmə personalı üçün digər uzunmüddətli işçi mükafatlandırmaları haqqında məlumatları açıqlayır.

### **İşdən çıxma müavinəti**

154. Bu Standart işdən çıxma müavinətlərini digər işçi mükafatlandırmalarından ayrı şərh edir, belə ki, bu zaman öhdəliyin yaranmasına səbəb olan hadisə işçinin göstərdiyi xidmətlər deyil, onun işdən çıxmasıdır.

### **Tanınma**

155. **Təşkilat, yalnız və yalnız aşağıdakılar ilə əlaqədar rəsmi öhdəliklərə malik olduğu təqdirdə, işdən çıxma müavinətlərini öhdəlik və xərc kimi tanımalıdır:**

- (a) **İşçi və ya işçilər qrupunun təqaüdə çıxma yaşına çatana qədər işdən çıxarılması; və ya**
- (b) **İşçiyə öz istəyi ilə işdən çıxmaq təklifi ilə əlaqədar işdən çıxma müavinətinin ödənilməsi.**

156. **Təşkilat, işdən çıxma müavinətlərinin ödənilməsi üzrə rəsmi təfəsilatlı plana malik olduğu və həmin planı öz istəyi ilə dayandırmaq real imkanına sahib olmadığı təqdirdə, rəsmi olaraq işdən çıxma müavinətlərini ödəməlidir. Təfəsilatlı plana, ən azından aşağıdakılar daxil olmalıdır:**

- (a) **İşdən çıxarılması nəzərdə tutulan işçilərin yerləşməsi, funksiyaları və təqribi sayı;**
- (b) **Hər ixtisas və ya vəzifə üzrə işdən çıxma müavinətləri; və**
- (c) **Planın icra olunma vaxtı. Planın icrasına mümkün qədər tez başlanmalı, icranın müddəti isə plana əhəmiyyətli dəyişikliklərin edilməsi ehtimalının yaranmaması üçün mümkün qədər qısa olmalıdır.**

157. Təşkilat qanunvericilik, işçilər və ya onların nümayəndələri ilə bağlanmış müqavilə və ya digər razılaşma, iş təcrübəsinə əsaslanan konstruktiv öhdəlik, adət və ya ədalətli davranmaq istəyinə əsasən, işçi işdən çıxarıldığı zaman ona ödəniş etməli (və ya hər hansı digər mükafatlandırma təmin etməli) ola bilər. Belə ödənişlər işdən çıxma müavinətləridir. İşdən çıxma müavinətləri adətən birdəfəlik ödənişlər şəklində həyata keçirilir, lakin bəzən aşağıdakıları daxil edə bilər:

- (a) **Pensiyaların və ya əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı digər mükafatlandırmaların pensiya planı vasitəsilə ya da birbaşa olaraq artırılması; və**
- (b) **Əgər işçi təşkilata iqtisadi səmərə gətirən xidmətləri artıq göstərmirsə, xüsusi olaraq müəyyən edilmiş dövrün sonuna qədər əmək haqqının ödənilməsi.**

158. Bəzi işçi mükafatlandırmaları işdən çıxma səbəblərindən asılı olmayaraq ödənilməlidir. Belə mükafatlandırmaların ödənilməsi müəyyəndir (və zəmanətli pensiyaların alınması şərtlərinin yerinə yetirilməsindən, o cümlədən minimum xidmət müddətindən asılıdır), lakin onların ödənilmə müddəti qeyri-müəyyəndir. Baxmayaraq ki, bəzi ölkələrdə belə mükafatlandırmalar işdən çıxmaya görə kompensasiya və ya işdən çıxma zamanı çəkilən zərərin ödənilməsi üzrə

zəmanətlər adlandırılır, onlar işdən çıxma müavinətlərindən çox əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmalardır və təşkilat onları əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırmalar kimi uçota almalıdır. Bəzi təşkilatlar işçinin öz xahişi ilə könüllü işdən çıxmasına görə (məhiyyət etibarilə bu, əmək fəaliyyətinin başa çatdırılmasından sonrakı mükafatlandırma deyil), təşkilatın tələbi ilə məcburi işdən çıxmaya görə nisbətən daha aşağı mükafatlandırma təmin edir. Məcburi işdən çıxma zamanı ödənilməli olan əlavə mükafatlandırma işdən çıxma müavinətidir.

159. İşdən çıxma müavinətləri təşkilata gələcək iqtisadi səmərələr təmin etmir və dərhal xərc kimi tanınmalıdır.
160. Təşkilat, işdən çıxma müavinətlərini tanıdığı halda, pensiya planı və ya digər işçi mükafatlandırmaları üzrə sekvestri də uçota almalı ola bilər (bax: maddə 129).

### **Ölçülmə**

161. İşdən çıxma müavinətinin balans hesabatı tarixindən sonra 12 aydan uzun müddət ərzində ödənilməli olduğu hallarda, onlar 91-ci maddədə göstərilən diskont dərəcəsi əsasında diskontlaşdırılmalıdır.
162. İşçilərə öz xahişi ilə işdən çıxma təklifi edildikdə, işdən çıxma müavinətlərinin ölçülməsi həmin təklifi qəbul edəcəyi gözlənilən işçilərin sayına əsaslanır.

### **Məlumatın açıqlanması**

163. Öz xahişi ilə işdən çıxma təklifini qəbul edəcəyi gözlənilən işçilərin sayı qeyri-müəyyən olarsa, şərti öhdəlik mövcuddur. "Qiymətləndirilmiş öhdəliklər, şərti öhdəliklər və şərti aktivlər" adlı İctimai Sektor üçün 19 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartı ilə tələb olunduğu kimi, öhdəliklərin yerinə yetirilməsi zamanı iqtisadi səmərələrin xaric olması ehtimalı müddət baxımından uzaq olmazsa, təşkilat şərti öhdəliklər haqqında məlumatı açıqlayır.
164. 1 №-li İctimai Sektor üçün Milli Mühasibat Uçotu Standartının tələb etdiyi kimi təşkilat, xərc əhəmiyyətli olduğu halda onun məbləğini və xarakterini açıqlayır. İşdən çıxma müavinəti yuxarıdakı tələbin ödənilməsi üçün açıqlanmalı olan xərclərin yaranmasına səbəb ola bilər.
165. "Əlaqəli tərəflər haqqında məlumatın açıqlanması" adlı İctimai Sektor üçün 20 №-li Milli Mühasibat Uçotu Standartında tələb olunduqda, təşkilat əsas idarəetmə personalı üçün işdən çıxma müavinətləri haqqında məlumatları açıqlayır.

### **Standartın ilk dəfə tətbiq olunması**

166. (çıxarılmışdır)

## İŞÇİLƏRİN MÜKAFATLANDIRILMASI

167. (çıxarılmışdır)

168. (çıxarılmışdır)

169. (çıxarılmışdır)

170. (çıxarılmışdır)

171. (çıxarılmışdır)

172. (çıxarılmışdır)

173. (çıxarılmışdır)

174. (çıxarılmışdır)

175. (çıxarılmışdır)

176. (çıxarılmışdır)

### Qüvvəyə minmə tarixi

**177. Bu standartın qüvvəyə minməsi Azərbaycan Respublikası Maliyyə Nazirliyinin müvafiq əmri ilə müəyyən edilir.**

178.

Təşkilat bu qüvvəyə minmə tarixindən sonrakı maliyyə hesabatı məqsədləri üçün İSMUBS 33-də verilmiş mühasibatın hesablama metodunu qəbul etdikdə, bu Standart hesablama metodunun qəbul edilmə tarixini və ya bu tarixdən sonrakı dövrlərini əhatə edən təşkilatın illik maliyyə hesabatlarına tətbiq olunur.

178A. 2015-ci ilin yanvar ayında dərc olunmuş İSMUBS 33 sayəsində 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176 və 178-ci maddələrə düzəliş edildi. Təşkilat bu dəyişiklikləri 1 yanvar 2017 tarixindən sonra başlayan dövrlər üçün maliyyə hesabatlarında tətbiq etməlidir. Erkən tətbiqetməyə icazə verilir. Əgər təşkilat İSMUBS 33-ü 1 yanvar 2017-dən öncə tətbiq edirsə, o bu dəyişiklikləri də eyni dövrdə tətbiq etməlidir.