

и в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от шест месеца при условие, че е лицето е работило при същия работодател през последните десет и повече години от трудовия си стаж.

Международен счетоводен стандарт (МСС) 19 – Доходи на наетите лица третира това изискване като дългосрочно задължение на работодателя за изплащане на дефинирани доходи при напускане. Това налага прилагането на актюерски методи за изчисляване на настоящата стойност на това задължение на работодателя за нуждите на счетоводното му отчитане. Стандартът изисква да бъде определена сегашната стойност на бъдещите задължения на работодателя за изплащане на дефинирани доходи, чрез прилагане на Кредитния метод на прогнозираните единици.

Събитието, което поражда задължението на работодателя е напускането на лицето, когато то е придобило право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Това налага точно предвиждане на момента на напускане на наетите лица, според момента на възникване на това право за нуждите на изчисленията. Размерът на обезщетението е в пряка зависимост от трудовия стаж на лицето, като след определен период от 10 и повече години, бъдещия трудов стаж не влияе върху по-нататъшния размер на задължението. За да се определи настоящата стойност на задължението е необходимо да се прогнозира размерът на обезщетението в бъдещия момент, в който то ще бъде дължимо към наетото лице, след което това обезщетение трябва да се дисконтира към момента на извършване на оценката.

Изчисленията се извършват индивидуално за всички служители, наети на трудов договор при работодателя на базата на отработения и предстоящия им трудов стаж. Общото задължение се разпределя през целия очакван трудов стаж на наетото лице при работодателя, като размерът на задължението към момента на оценката представлява пропорционална част, отнасяща се за годините на отработения (минал) трудов стаж към момента на извършване на оценката. Всяка единица – година отработен трудов стаж се измерва отделно за да се определи окончателния размер на задължението. На базата на структурата на служителите по пол и възраст са приложени статистически допускания лицата да не доживеят до възрастта, необходима за придобиване на право на пенсия или да напуснат работодателя по други причини преди да са придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

В предприятието няма практика да се изплащат допълнителни обезщетения при напускане, уговорени в Колективен трудов договор или други индивидуални споразумения, освен тези предвидени в Кодекса на труда и такива не са предмет на настоящите изчисления.

Стойността на задължението на работодателя, към наетите лица, към момента на извършване на оценката представлява размерът на актюерското задължение. Тези показатели се изчисляват индивидуално за всеки служител, назначен на трудов договор при работодателя.

Съгласно изискването на Кодекса на труда, обезщетението се изплаща когато наетото лице напуска работодателя поради пенсиониране. Това може да стане само когато лицето придобие право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Размерът на обезщетението е в пряка зависимост от размера на brutното трудово възнаграждение на служителя и от трудовия му стаж при работодателя към този момент. Това налага необходимостта точно да се прогнозира момента, в който лицето ще напусне работодателя поради пенсиониране, придобивайки право на обезщетение. За всички лица този момент се изчислява индивидуално, на базата на възрастта и пола им към момента на извършване на оценката и

