

# ANBEFALT STANDARD

## Statlig RegnskapsStandard 25

### Personal- og pensjonskostnader

#### Innholdsfortegnelse

---

Innledning .....	2
Mål .....	2
Virkeområde .....	2
Definisjoner .....	3
Konkrete problemstillinger .....	3
Overordnede retningslinjer for regnskapsføring av personal- og pensjonskostnader .....	3
Nærmere om de enkelte periodiseringsposter for personal- og pensjonskostnader .....	4
Pensjonskostnader .....	10
Iverksettelse .....	13
Appendiks .....	14

## Innledning

Statlige virksomheter kan i samråd med overordnet departement velge å føre virksomhetsregnskapet etter andre prinsipper enn kontantprinsippet. Prinsippet som i tilfelle velges, skal være dokumentert og konsistent over tid, jf. punkt 3.2.3 i Bestemmelser om økonomistyring i staten.

Denne statlige regnskapsstandarden er fastsatt av Finansdepartementet som anbefalt, men ikke obligatorisk standard med hjemmel i punkt 3.2.2 i Bestemmelser om økonomistyring i staten. Standarden er én av et sett anbefalte regnskapsstandarder for virksomheter som velger å føre periodisert virksomhetsregnskap.

Virkeområdet for de anbefalte statlige regnskapsstandardene (SRS) er statlige forvaltningsorganer som er en del av staten som juridisk person, heretter betegnet som statlige virksomheter, jf. § 2 i Reglement for økonomistyring i staten. Disse standardene gjelder ikke for statsforetak, helseforetak, særlovselskaper og andre statlige selskaper som fører sine regnskaper i henhold til annet lovverk.

De statlige regnskapsstandardene (SRS) inneholder regler om hvordan statlige virksomheter som følger disse, skal utarbeide og presentere sitt virksomhetsregnskap. Dersom en virksomhet, i samråd med overordnet departement, velger å føre sitt virksomhetsregnskap i henhold til de statlige regnskapsstandardene, skal som utgangspunkt alle standardene benyttes. Dersom en virksomhet avviker fra de anbefalte standardene på enkelte punkter, må dette opplyses om og begrunnes i regnskapspresentasjonen. Det skal i tillegg sendes en redegjørelse for eventuelle avvik til Senter for statlig økonomistyring via overordnet departement. Det vises også til Rundskriv R-114 om fastsettelse og bruk av anbefalte statlige regnskapsstandarder i virksomhetsregnskapene.

**Regnskapsreglene i SRS kommer i tillegg til de bestemmelser som er gitt om bokføring og rapportering i Reglement for økonomistyring i staten og Bestemmelser om økonomistyring i staten av 12. desember 2003 med senere endringer. SRS kan aldri legitimere disposisjoner som ligger utenfor de fullmakter virksomheten er gitt.**

I denne standarden er **halvfete typer** benyttet for å fremheve hovedprinsippene, men all tekst har samme autoritet.

## Mål

Målsetningen med denne standarden er å gi kriteriene for regnskapsføring av personal- og pensjonskostnader i statlige virksomheter som fører sine virksomhetsregnskaper i henhold til SRSene.

## Virkeområde

- 1. Denne standarden skal brukes ved regnskapsføring av personal- og pensjonskostnader.**

2. Denne standarden omhandler vurdering og spesifikasjon av personal- og pensjonskostnader. Hovedformålet med vurderingen er å legge til rette for måling av kostnader til lønn og andre ytelser til ansatte, for å få best mulig sammenstilling av inntekter og kostnader i regnskapsperioden.
3. Dersom det oppstår forhold som er av en slik art at de ikke er dekket av bestemmelsene i denne standarden, må spørsmål om den regnskapsmessige behandlingen tas opp med Senter for statlig økonomistyring (SSØ).

## Definisjoner

4. **Følgende begreper benyttes i denne standarden:**

**Personalkostnader** omfatter lønn og andre personalrelaterte kostnader. I tillegg til ordinær lønn kommer ulike former for variabel lønn, spesielle avtaler som gjelder bestemte yrkesgrupper, oppgavepliktige honorarer, personalforsikringer med videre. Kostnader som relaterer seg til de ulike former for lønnsytelser, omfatter normalt feriepenger, arbeidsgiveravgift og pensjon. Slike kostnader inngår også i definisjonen av personalkostnader i denne standarden.

**Refusjoner av sykepenger og foreldrepenger** skal klassifiseres og sammenstilles med de kostnader som refusjonen relaterer seg til, og utgjør således en reduksjon av personalkostnadene.

## Konkrete problemstillinger

### ***Overordnede retningslinjer for regnskapsføring av personal- og pensjonskostnader***

5. **Lønn og andre personalrelaterte kostnader skal kostnadsføres etter hvert som de påløper. Påløpt, ikke forfalt lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift og pensjon mv. bør kostnadsføres løpende, dog som et minimum ved periodeavslutning, og avsettes som gjeld frem til utbetalingstidspunktet. Avsetningene for feriepenger, arbeidsgiveravgift og pensjonspremie tilbakeføres på utbetalingstidspunktet.**
6. Virksomheter som følger reglene om forenklet oppgjør i Finansdepartementets rundskriv R-103 Arbeidsgiveravgift for statlige virksomheter utbetaler ikke arbeidsgiveravgiften, men fører denne til kredit på kapittel 5700, post 72 i kontantregnskapet. Virksomheter som omfattes av denne ordningen skal føre avsetningen som en del av avregning med statskassen i det periodiserte virksomhetsregnskapet.
7. Dersom ikke alle grunnlagsbilag (timelister eller lignende) er mottatt ved periodeslutt, må det foretas en estimering av påløpt lønn. Dette baseres på beste estimat, for eksempel på bakgrunn av begrunnede og dokumenterte plantall eller erfaringstall i virksomheten.

8. **Pensjon kostnadsføres i henhold til fastsatt premiebeløp (arbeidsgivers tilskudd) for virksomheten i den periode premien påløper. Dersom virksomheten selv ikke betaler premie, men pensjonen beregnes og gjøres opp på sentralt kapittel, innhentes opplysninger om estimert pensjonspremie fra Statens Pensjonskasse. Estimert pensjonspremie skal kostnadsføres i virksomhetsregnskapet.**
9. **Refusjon av sykepenges og foreldrepenges vises som kostnadsreduksjoner under gruppen personalkostnader. Fordring knyttet til opptjente, ikke mottatte refusjoner, klassifiseres som omløpsmiddel i balansen.**
10. Ved vurderingen av om påløpne personal- og pensjonskostnader skal resultatføres kan det legges til grunn en vesentlighetsbetraktning. Kravene til resultatføring av påløpne personal- og pensjonskostnader gjelder bare for vesentlige kostnader.
11. En kostnad er vesentlig dersom unnlatt kostnadsføring vil påvirke en beslutningstagers vurdering eller beslutning.

### ***Nærmere om de enkelte periodiseringsposter for personal- og pensjonskostnader***

#### **Fast og variabel lønn**

12. **Fast lønn** til ansatte i staten utbetales normalt innenfor samme måned som arbeidsinnsatsen ytes. I visse tilfeller vil det likevel være behov for å kostnadsføre og avsette for personalkostnader som relaterer seg til fast lønn. Dette vil blant annet være aktuelt ved etterbetalinger i forbindelse med lønnsoppgjør. Lønnsforhandlinger foretas som oftest med tilbakevirkende kraft til en gitt dato. De forskjellige fagforeninger har ulike avtaler, og ofte ulike tidspunkt for forhandlinger og ikrafttredelse av lønnsjusteringene. Lønns- og personalavdelinger i virksomhetene trenger normalt noe tid til å få effektivert lønnsjusteringene, og det vil som følge av dette kunne oppstå et etterslep i utbetalingene.
13. **Variabel lønn** omfatter mange ulike typer variable tillegg og avtalefestede ordninger som gjelder for grupper av ansatte i statlige virksomheter. Variabel lønn kan utgjøre avlønning i henhold til timekontrakt for ikke fast ansatte, eller lønn som kommer i tillegg til den ordinære lønn for fast ansatte.
14. Eksempler på variabel lønn og godtgjørelse kan være overtidstimer, lørdags- og søndagstillegg, helligdagstillegg, kostgodtgjøring, nattillegg, smusstillegg mv. Variable lønnsdata kan bygge på innleverte timelister, turnuslister, reiseregninger og diverse andre grunnlag.
15. **Begrepet nettolønn i staten**  
Nettolønn defineres i Statens personalhåndbok som bruttolønn minus arbeidstakers egenandel av pensjonsinnskudd til Statens Pensjonskasse (2 prosent). Et forenklet eksempel illustrerer problemstillingen:

En arbeidstaker har kr 300.000 i fast lønn. Fast lønn vil normalt være pensjongivende fullt ut. Arbeidstakeren trekkes kr 6.000 gjennom året for egenandel til pensjonspremie (2 prosent). Etter dette fremkommer kr 294.000 som en nettolønn som

utbetales og resultatføres. Den virkelige lønnskostnaden er kr 300.000 sett i forhold til at virksomheten hadde fått bevilget 100% av lønnskostnadene og foretatt et reelt pensjonstrekk fra de ansatte. Dette medfører også at lønnskostnadene og grunnlaget for å beregne arbeidsgiveravgift skal være kr 300.000 i det periodiserte virksomhetsregnskapet.

- 16. Beregning og regnskapsføring**  
**Virksomhetene må etablere rutiner for håndtering av utbetaling av fast og variabel lønn, inklusive eventuelle etterbetalinger. Det må også etableres rutiner for å regnskapsføre disse ytelsene når de påløper.**
- 17. Påløpt, ikke forfalt lønn (med tilhørende feriepenger, arbeidsgiveravgift og pensjon) må estimeres og kostnadsføres med motpost i en avsetning som klassifiseres som gjeld i balansen. Avsetningene reverseres på utbetalingstidspunktet.**
- 18. I virksomhetsregnskapet skal arbeidstakers egenandel av pensjonsinnskuddet resultatføres som lønnskostnad med tillegg av arbeidsgiveravgift.**
- 19. Arbeidsgiveravgift av lønn**  
**Virksomheten skal beregne og regnskapsføre påløpt arbeidsgiveravgift av skyldig fast og variabel lønn, samt av arbeidstakers egenandel til pensjonspremie.**

### **Permisjoner**

- 20.** I statlig sektor gis det fra tid til annen permisjoner med lønn til arbeidstakere. Slike permisjoner kan være hjemlet i hovedavtale eller i særskilt tariffestet avtale. Enkelte yrkesgrupper i statlige virksomheter har avtaler om å kunne ta (studie)permisjoner med lønn med gitte mellomrom. Dette innebærer at virksomheten har lønnsutbetalinger i perioder der ansatte ikke yter arbeidsinnsats, og derfor heller ikke genererer tjenester til statsoppdrag eller andre oppdrag.
- 21.** (Studie)permisjonsavtaler kan innebære at den ansatte, etter et visst antall år i tjeneste, har rett til å ta ut studiepermisjoner med lønn. Når denne opptjeningstiden har gått, har den ansatte en ubetinget rett til å ta ut permisjon. Denne rettigheten påløper i årene før permisjon tas ut. Utgiftene til lønn i permisjonstiden er derfor en kostnad i tiden før permisjon, og skal sammenstilles med den aktivitet og de tjenester den ansatte yter i opptjeningstiden.
- 22.** Permisjoner må vanligvis regnes som usikre forpliktelser, etter som både beløp og oppgjørstidspunkt til tider kan være usikre. SRS 19 Usikre forpliktelser og betingede eiendeler angir prinsippene for hvordan man bør periodisere slike kostnader.
- 23. Følgende 3 faktorer avgjør resultat- og balanseføring:**
  - a) Lønn i permisjonstiden.** Avsetningen ved starten av en permisjon bør tilsvare det den ansatte vil koste i permisjonstiden. Avsetning må derfor inkludere lønn, feriepenger, arbeidsgiveravgift og eventuelt andre ytelser som inngår i avtalene. Det er lønnen til den aktuelle ansatte som det skal avsettes for, ikke utgifter til

vikarer. Vikarer genererer inntekter i vikarperioden, og kostnaden til vikar skal følgelig føres i den perioden vedkommende jobber.

- b) **Sannsynligheten for uttak.** I visse tilfeller benytter ikke den ansatte seg av en studiepermisjon. Forpliktelsen i balansen bør derfor nedjusteres etter uttakstilbøyelighet. Dette må vurderes individuelt i den enkelte virksomhet hvor studiepermisjoner vil være aktuelt.
- c) **Opptjeningstiden.** Forpliktelsen i balansen skal reflektere den andel av opptjeningstiden som er gjennomført. Forpliktelsen øker for hver måned en ansatt tjener opp rettigheter, og reduseres for hver måned en ansatt er i permisjon.

#### 24. Arbeidsgiveravgift

**Det skal avsettes for påløpt arbeidsgiveravgift av permisjonsavsetningene.**

### Feriepenger

- 25. Arbeidstakernes rettighet til ferie fremgår av ferieloven<sup>1</sup> og av Hovedtariffavtalen i staten. Feriepengene skal dekke lønnsbortfallet under ferien. Feriepengene opptjenes i opptjeningsåret og utbetales i det påfølgende kalenderår – ferieåret. Feriepengene regnes av feriepengegrunnlaget og gis i staten i form av et "ferielønnstillegg" i tillegg til fast lønn i juni måned.
- 26. Feriepenger beregnes normalt i lønssystemet, og virksomhetene må ha rutiner for å kontrollere at feriepengeavsetningen blir riktig. Ved årsslutt vil alle lønns- og personalsystemer kunne gi detaljerte lister som viser skyldig feriepengebeløp akkumulert og pr. ansatt. Akkumulert beløp fra lønssystemet skal avstemmes mot det beløp som er avsatt i balansen.
- 27. Virksomhetene forutsettes, for intern kontroll- og styringsformål, å ha oversikt over opptjent og avvirket ferie for hver ansatt. Dette gjelder også for ferie opptjent og overført fra tidligere år.
- 28. **Opptjening og regnskapsføring**  
De ansattes bidrag til verdiskapningen i virksomheten skjer i de periodene arbeidet faktisk utføres uavhengig av utbetalingstidspunktet for lønn. Krav på feriepenger opptjenes løpende etter hvert som lønn til de ansatte påløper. **Ved hver lønnskjøring skal derfor feriepenger beregnes med riktig sats (12 prosent)<sup>2</sup> og kostnadsføres.** Disse feriepengene kommer normalt ikke til utbetaling før året etter, og vil i slutten av året stå oppført som gjeld i balansen.
- 29. Avsetning for feriepenger i balansen bør deles inn i to hovedgrupper:
  - a) feriepenger opptjent i inneværende år
  - b) feriepenger overført fra tidligere år

Denne inndelingen bør også reflekteres i kontoplanen. Det anbefales at det opprettes separate balansekonti for å skille mellom begrepene. Dette vil forenkle arbeidet med avstemming samt gjøre det lettere løpende å kunne rimelighetsteste de avsatte beløp.

---

<sup>1</sup> Ref. lov av 29.4.1988 nr. 21 om ferie.

<sup>2</sup> For ansatte over 60 år gjelder sats 14,3 prosent. Enkelte yrkesgrupper kan dessuten også ha forhandlet andre avvikende satser, men dette antas ikke å omfatte mange arbeidstakere i statlige virksomheter.

- 30. Ansatte som slutter i virksomheten og går over i annen stilling i staten**  
Når en tilsatt i staten fratrer sin stilling for å gå over i en annen statsstilling, regnes ikke dette som opphør av arbeidsforhold<sup>3</sup>. Arbeidstakeren tar med seg sin rett til feriepenger og feriefritid til det nye arbeidsstedet. Det foretas ikke noe økonomisk oppgjør mellom de statlige virksomhetene.
- 31.** Mottakende statlige virksomhet skal øke sin avsetning med det opptjente beløp ved tiltredelsestidspunktet. Avgivende virksomhet reduserer sin avsetning tilsvarende.
- 32. Arbeidsgiveravgift av feriepenger**  
**Det skal løpende gjøres avsetning for påløpt arbeidsgiveravgift av opptjente feriepenger. Den beregnede arbeidsgiveravgiften skal kostnadsføres og avsettes som skyldige offentlige avgifter i balansen.**

### **Fleksitid**

- 33.** De fleste statlige virksomheter har arbeidstidsordninger som omfatter fleksitid. Flexitid representerer normalt et etterslep av personalkostnader, som virksomheten vil måtte gjøre opp senere i form av betalt fritid for den ansatte. De fleste statlige virksomheter har stemplings- eller tidsregistreringssystemer som holder orden på fleksitiden.
- 34. Beregning og regnskapsføring av opparbeidet fleksitid**  
Akkumulert beløp kan beregnes ved å koble timelønn for den enkelte ansatte sammen med antall opparbeidede timer fleksitid. Alternativt kan man ta utgangspunkt i en gjennomsnittlig timelønn for alle ansatte som er underlagt fleksitidsbestemmelsene, og multiplisere med virksomhetens samlede påløpte fleksitid.
- 35. Verdien av opparbeidet fleksitid skal kostnadsføres og avsettes for i balansen. Opparbeidet fleksitid vurderes ved slutten av hver regnskapsperiode og eventuelle endringer resultatføres. Det er ikke krav om å avsette for påløpt pensjon av opparbeidede feriepenger og fleksitid.**
- 36. Arbeidsgiveravgift**  
**Det skal løpende gjøres avsetning for påløpt arbeidsgiveravgift av opparbeidet fleksitid.**

### **Lønnsrefusjoner**

- 37.** Lønnsrefusjoner omfatter i denne sammenheng refusjon av sykepenger, fødselspenger og andre refusjonsordninger for personalkostnader (arbeidsmarkedstiltak, lærlingtilskudd, adopsjonspenger, tilretteleggingstilskudd mv).
- 38. I statens kontoplan (Finansdepartementets rundskriv R-101 Statens kontoplan) er slike refusjoner henført til inntektskapitlet og til postene 15–18. Det skal ikke svares arbeidsgiveravgift for ytelser som senere refunderes fra folketrygden. Når refusjon mottas, må virksomhetene derfor foreta en korreksjon i den**

---

<sup>3</sup> Ref. lov av 29.4.1988 nr. 21 om ferie § 11, nr. 3.

arbeidsgiveravgiften som tidligere er beregnet ved utbetaling av lønn og feriepengene til arbeidstaker, jf. rundskriv R-103. Virksomheter som avlegger regnskap etter periodiseringsprinsippet, skal vise refusjonen som en reduksjon av lønnskostnaden og kostnad vedrørende arbeidsgiveravgift. Utbetalinger hvor det kan kreves full eller delvis refusjon, skal estimeres og føres som fordring i balansen og som kostnadsrefusjon i resultatregnskapet etter hvert som retten til refusjon oppstår.

**39. Opptjening og regnskapsføring**

Den enkelte virksomhet må legge til rette for en mest mulig korrekt bokføring av påløpte og refusjonsberettigede beløp. Dette kan gjøres på basis av informasjon fra lønns- og personalsystem, regnskapssystem, fraværstatistikk eller andre støttesystemer. Lønnsrefusjoner skal føres på særskilte konti i kontogruppe 58 – Offentlige refusjoner vedrørende arbeidskraft.

40. En virksomhet med god oversikt og kontroll vil kunne estimere og regnskapsføre sine refusjonskrav etter hvert som kravene oppstår. Forekommer refusjonskrav bare unntaksvis og i beskjedent omfang, vil det være tilstrekkelig å regnskapsføre kravene når de sendes ut.

**41. Spesielle forhold**

Følgende forhold bør man være oppmerksom på i forbindelse med beregning/estimering av fordring mot NAV mv:

- a) Virksomhetene får ikke refundert pensjon, bare arbeidsgiveravgift.
- b) Virksomhetene får bare refundert opptjening av feriepengene i 12 uker. Dette må tas hensyn til i estimat. Feriepenger utbetales i mai/juni året etter opptjenings-/refusjonsåret.
- c) For personer/grupper som tjener mer enn 6 G får virksomheten bare refundert beløp opp til 6 G, selv om arbeidsgiver betaler full lønn til arbeidstaker. Dette medfører en netto underdekning for arbeidsgiver i refusjonsperioden.
- d) NAVs metode for beregning av refusjoner baserer seg på divisor 260 (5 dagers arbeidsuke), og dette kan gi noe (små)avvik i forhold til beregningsoppsettet i lønssystemer som ofte benyttes i statlige virksomheter.
- e) For arbeidsgrupper som går i turnusordninger, og som etter tariffavtale har krav på utbetaling av gjennomsnittlig turnustillegg også i perioder med barselpermisjon eller sykemelding, kan det være avvik mellom den refusjon/utbetaling som legges til grunn i virksomhetens lønssystem og den refusjon som beregnes av NAV.
- f) NAV følger en utbetalingspraksis med 12 årlige refusjonsterminer. Imidlertid bør det noteres at det i januar måned normalt ikke foretas noen overføring fra NAV, mens det i desember foretas to utbetalinger. Dette har betydning for størrelsen på den oppførte fordring i balansen gjennom året.

**Skattetrekk, fagforeningstrekk og andre trekk**

42. Trekk fra arbeidstakernes lønn skal i det periodiserte regnskapet bokføres som kortsiktig gjeld på utbetalingsdagen av lønn. Gjelden reduseres når betaling skjer.

### Arbeidsgiveravgift

43. Arbeidsgiveravgiften utgjør en lønns- og personalavledet kostnad, og skal beregnes og avsettes for samtidig med at beregningsgrunnlaget resultatføres. Arbeidsgiveravgiften kan regnskapsmessig klassifiseres i to ulike balanseposter:
- a) skyldig arbeidsgiveravgift
  - b) påløpt arbeidsgiveravgift
44. Skyldig arbeidsgiveravgift utgjør den avgift som er blitt betalbar for virksomheten i siste avgiftstermin. Påløpt arbeidsgiveravgift vil være den forpliktelse virksomheten har til å svare arbeidsgiveravgift av diverse påløpte lønnsrelaterte kostnader. Dette kan eksempelvis være arbeidsgiveravgift av påløpte feriepenge eller arbeidsgiveravgift av påløpt variabel lønn. Grunnlaget som påløpt arbeidsgiveravgift beregnes ut fra, skal selvsagt også være regnskapsmessig avsatt for i virksomhetens balanse.
45. Innenfor gjeldende statlig regelverk er det ulike regler for henholdsvis brutto- og nettobudsjetterte virksomheter når det gjelder beregning og oppgjør eller betaling av arbeidsgiveravgift, jf. rundskriv R-103.<sup>4</sup>
46. Bruttobudsjetterte virksomheter med forenklet oppgjør skal ikke innbetale arbeidsgiveravgiften til skatteoppkrever, men bokfører beregnet avgift som utgift under eget kapittel og til inntekt på fremmed kapittel 5700 Folketrygdens inntekter (i kontantregnskapet).
47. Nettobudsjetterte virksomheter og virksomheter med oppgjør til skatteoppkreveren skal sende oppgave og betale avgift til skatteoppkreveren i den kommunen hvor virksomheten har sitt hovedkontor.
48. Beregning og bokføring av skyldig arbeidsgiveravgift skal gjøres i samme periode som lønn og annen avgiftspliktig godtgjørelse er utbetalt til arbeidstaker.
49. Som hovedregel gjelder at det skal beregnes arbeidsgiveravgift av lønn og annen godtgjøring for arbeid eller oppdrag, når arbeidet eller oppdraget ikke er utført som ledd i selvstendig næringsvirksomhet. Som lønn regnes blant annet også honorar, provisjon, overtidsgodtgjøring og ulempetillegg. Avgiftspliktige naturalytelser skal også tas med ved avgiftsberegningen. Det samme gjelder for gruppelebensforsikring og pensjonspremie som dekkes av arbeidsgiver.
50. Arbeidsgiveravgift knyttet til pensjonsinnskudd i Statens Pensjonskasse (SPK) for bruttobudsjetterte virksomheter blir ført til utgift på en fellesbevilgning. Pensjonsinnskuddet skal derfor som hovedregel ikke tas med i grunnlaget ved beregning av arbeidsgiveravgift i kontantregnskapet. I det periodiserte virksomhetsregnskapet skal det beregnes og kostnadsføres arbeidsgiveravgift av pensjonsinnskuddet. For nærmere forklaring vises til avsnittet om pensjoner.

---

<sup>4</sup> Jf. Forskrift om forenklet oppgjør for arbeidsgiveravgift fra statens forvaltningsvirksomhet av 27.11.2003 nr 1398.

51. Virksomheter som ikke er omfattet av fellesbevilgningen og som betaler innskudd direkte til SPK, som for eksempel nettobudsjetterte virksomheter, skal foreta beregning og oppgjør av arbeidsgiveravgiften for pensjonsinnskuddet.
52. Når det gjelder arbeidsgiveravgift av 2 prosentandelen, som trekkes av den enkelte arbeidstaker som medlemsinnskudd i SPK, vises til avsnittet om fast og variabel lønn ovenfor. Etter som medlemsinnskuddet, ut fra dagens statlige praksis i kontantregnskapet, vises som en reduksjon av brutto lønnskostnad, gir den "netto" lønnskostnaden som da fremkommer i virksomhetsregnskapet et for lavt grunnlag for beregning av arbeidsgiveravgiften. Beregning av arbeidsgiveravgift i det periodiserte virksomhetsregnskapet skal skje av brutto lønn.
53. **Løpende vedlikehold, bokføring og oppfølging av arbeidsgiveravgiften**  
Virksomhetene må etablere rutiner for løpende avstemming og rimelighetskontroll av kostnadsført arbeidsgiveravgift, samt av avsetninger for henholdsvis skyldig og påløpt arbeidsgiveravgift. Kontrollene bør inneholde konsistensvurdering av sammenhengen mellom grunnlaget for arbeidsgiveravgiftberegningen og selve avgiften. Det er dessuten viktig at det er etablert et betryggende system for sporbarhet mellom lønssystem og regnskapssystem.

## **Pensjonskostnader**

### **Kollektiv pensjon i staten**

54. Arbeidstakere i staten har rettigheter i en kollektiv pensjonsordning som er administrert av SPK. Denne ordningen utgjør en såkalt ytelsesplan. Dette innebærer i praksis at staten har påtatt seg en forpliktelse om å yte pensjon til sine arbeidstakere ut fra en nærmere avtalt størrelse. Pensjon er vederlag for arbeidsytelser. På samme måte som lønn skal pensjonskostnad periodiseres.

### **Regnskapsføring av pensjoner i virksomhetenes kontantregnskap**

55. Statlige virksomheter har i hovedsak kun en leverandør av pensjoner - Statens Pensjonskasse (SPK). Arbeidsgivertilskudd til SPK og medlemsinnskudd betales dog bare av et begrenset antall statlig virksomheter. Det gjelder blant annet for statens forretningsdrift og for enkelte andre statlige virksomheter. Universitetene, flere av høyskolene og forskningsinstitusjonene er eksempler på dette. Slike virksomheter innbetaler også premie for statens gruppelivsforsikring direkte til SPK.
56. For de virksomhetene som ikke betaler direkte til pensjonskassen, får SPK et samlet tilskudd fra statskassen, som i prinsippet skal dekke trukket medlemspremie og arbeidsgivertilskuddet. Tilskuddet til SPK gis over Fornyings- og administrasjonsdepartementets budsjett, kapittel 1542. Dette skal i prinsippet dekke medlemspremie (medlemsinnskudd) og arbeidsgiverinnskudd fra de virksomhetene som ikke innbetaler direkte til SPK. SPKs pensjonsmidler er ikke fondsbaserte, men basert på at staten løpende tilfører nødvendige midler. Disse virksomhetene skal heller ikke budsjettere eller bokføre pensjonsinnskuddet som en lønnsutgift i statsregnskapet.
57. Ordningen gjengitt ovenfor gir et misvisende bilde av personalkostnadene i virksomheter som ikke selv svarer pensjonspremie til SPK for sine ansatte. En av de sentrale

intensjoner i de statlige regnskapsstandardene er nettopp å få frem best mulig kostnadsdata for statlige virksomheter.

58. Arbeidsgiverandelen til pensjon tilsvarer normalt mellom 8 og 12 prosent av arbeidstakers pensjonsgivende lønn. Medlemsandelen (2 prosent) kommer i tillegg til dette. En personalkostnad i størrelsesorden 10–14 prosent rapporteres i dagens ordning følgelig ikke som kostnad for disse virksomhetene. Samtidig vil heller ikke arbeidsgiveravgift knyttet til pensjoner bli hensyntatt. Kostnaden blir med dette ytterligere underrapportert.

### Ytelsesplan

59. Fremtidige pensjonsytelser er ideelt sett en funksjon av arbeidstakerens nominelle sluttlønn. Den årlige premien er basert på dagens lønn for den enkelte mens den fremtidige pensjonen vil være basert på lønnsnivået på pensjoneringstidspunktet. Grunnet lønnsoppykk vil innbetalt premie normalt vise seg å være utilstrekkelig for å finansiere den faktiske pensjonen. Skal den reelle kostnaden til pensjon fremkomme i regnskapet mens arbeidstakeren fortsatt er i arbeid (sammenstillingsprinsippet), må man ta hensyn til dette og en rekke andre faktorer.
60. Utrekning og regnskapsmessig behandling av ytelsesplaner er dekket i NRS 6 Pensjonskostnader. Sentrale forutsetninger ved beregningen vil være diskonteringsrente, lønnsregulering, pensjonsregulering, G-regulering, frivillig avgang, uttakstilbøyelighet for AFP, avkastning på pensjonsmidlene, estimatavvik og endringer, og forhold og satser knyttet til arbeidsgiveravgift.
61. Gjeldende regnskapsregler i privat sektor krever at forpliktelsen må beregnes og balanseføres samt at periodens pensjonskostnad inngår i resultatregnskapet. Pensjonskostnaden vil da bestå av innbetalt premie +/- årets endring i balanseført netto pensjonsforpliktelse.
62. Fordi beregningen er basert på langsiktige økonomiske forventninger som ikke samsvarer med det som faktisk skjer i et enkelt år, vil det oppstå avvik mellom virkelige og forventede tall. Den lange perioden fra forpliktelsen påløper til utbetaling finner sted er et særtrekk ved pensjoner. Tidsavstanden øker usikkerheten ved måling av forpliktelsen i forhold til andre langsiktige forpliktelser.
63. Valg av diskonteringsrente vil ha stor betydning for nåverdiberegningen. Den fastsettes normalt lik den langsiktige risikofri rente<sup>5</sup>. Forutsetningene, ikke minst diskonteringsrenten, vil variere over tid, og har i det private næringsliv resultert i store årlige endringer i regnskapsførte kostnader og forpliktelser.

### Innskuddsplan

64. En annen hovedform for pensjonsordning vil være innskuddsplan. Innskuddsplaner er en enklere form for pensjonsordning ved at arbeidstaker ikke har rettigheter ut over det som er skapt gjennom innbetalt premie. Da arbeidsgiveren ikke skal bidra med mer

---

<sup>5</sup> Rente på norske statsobligasjoner – 10 år.

enn opprinnelig premie, vil denne utgjøre de totale kostnadene for pensjonsordningen. Derved oppstår ingen forpliktelser ut over årets premie i det periodiserte regnskapet.

### **Regnskapsføring av pensjoner i virksomhetsregnskapet**

- 65. Statlige virksomheter skal ikke balanseføre netto pensjonsforpliktelser slik som beskrevet for ytelsesplan i NRS 6. Årets beregnede premie resultatføres (som om pensjonsordningen i SPK var basert på en innskuddsplan).**
- 66. Netto pensjonsforpliktelse i åpningsbalansen settes til kroner null.**
- 67. Pensjon kostnadsføres i henhold til fastsatt premiebeløp for virksomheten (arbeidsgivers andel), i den aktuelle periode som premien dekker.**
- 68. I den grad virksomheten ikke betaler premie selv, innhentes opplysninger fra SPK om nivå på pensjonspremien. Kostnadsføring foretas i virksomhetsregnskapet basert på beste estimat av årets pensjonspremie. Årets pensjonspremie og tilhørende arbeidsgiveravgift bokføres i kontogruppe 54 Arbeidsgiveravgift og pensjonskostnad.**
- 69. Medlemsinnskudd (2 prosentandelen) er å betrakte som et trekk fra de ansattes bruttolønn. Det vises også til avsnittet om fast og variabel lønn ovenfor, hvor klassifiseringsspørsmål knyttet til 2 prosenten diskuteres.**
- 70. Det skal betales / settes av for arbeidsgiveravgift knyttet til påløpt pensjonspremie. Arbeidsgiveravgiften periodiseres i takt med pensjonskostnaden.**
- 71. Det at en virksomhet ikke betaler premie, men likevel er dekket av en pensjonsordning i SPK, innebærer i prinsippet at virksomheten mottar en "tilleggsbevilgning" fra staten. Et beløp som tilsvarer pensjonskostnaden inntektsføres som *Inntekt fra bevilgning*, jf. SRS 10 Regnskapsføring av inntekter fra bevilgninger.**

### **Personalforsikringer**

- 72. Virksomheter som ikke bokfører eller betaler personalforsikringer, men som likevel er underlagt og dekket av slike forsikringer via sentrale ordninger i staten (normalt SPK), må i regnskap avlagt etter periodiseringsprinsippet vise kostnaden ved slike ordninger. Eksempler på forsikringsordninger kan være gruppelivsforsikring og yrkesskadeforsikringer.**
- 73. Det at man ikke betaler premie, men likevel er dekket av standardordninger, innebærer i prinsippet at virksomheten mottar en "tilleggsbevilgning" fra staten. Enkelte virksomheter vil være dekket av ordninger bevilget over andre kapitler i statsbudsjettet. Virksomhetsregnskapet viser derfor for lave kostnader knyttet til personalet.**
- 74. Dersom virksomheten ikke selv mottar regningen fra SPK, men belastes sentralt av et departement, direktorat eller tilsvarende, må virksomheten søke å innhente opplysninger om kostnaden. En tilnæringsmetode vil kunne være å beregne en**

gjennomsnittlig premie/sats pr. arbeidstaker, og gjennom dette estimere hva kostnaden ville vært, dersom man hadde betalt for den ordning man er en del av.

75. Kostnaden bokføres i det periodiserte regnskapet under kontoklasse 5 Lønn og godtgjørelser. For motpost vises generelt til SRS 10 Regnskapsføring av inntekter fra bevilgninger samt til kontogruppe 39 Inntekt fra bevilgninger.

## **Iverksettelse**

76. **Denne regnskapsstandarden gjelder for regnskapsår som starter 1. januar 2010 eller senere. Det oppfordres til tidligere anvendelse.**

## Appendiks

- Status: Anbefalt standard
- Forholdet til NRS: Det er ikke utgitt noen NRS om personalkostnader bortsett fra NRS 6 som bare dekker pensjonskostnader. Lønn og lønnsavhengige kostnader reguleres i Norge av regnskapsloven (Lov om årsregnskap av 17. juli 1998). I hovedtrekk er prinsippene for regnskapsføring av personalkostnader i denne standarden sammenfallende med god regnskapsskikk i Norge. Et unntak er pensjonskostnader, som i denne standarden behandles tilsvarende innskuddsordninger i privat virksomhet.
- Avvik fra NRS: Denne standarden har en annen løsning enn NRS 6 Pensjonskostnader ved at man har valgt årets premie som uttrykk for pensjonskostnaden.
- Forholdet til IPSAS: Denne standarden bygger på innholdet i IPSAS 25 Employee Benefits med enkelte unntak. Det viktigste unntaket er at netto pensjonsforpliktelser ikke skal balanseføres. Årets premie gir uttrykk for pensjonskostnaden.