

# IAS19 | منافع الموظفين

**الهدف:** يهدف المعيار لوصف المحاسبة عن منافع الموظف والإفصاح عنها، ويتطلب من المنشأة الاعتراف بـ  
-التزام، عندما يقدم الموظف خدمة، مقابل منافع موظف ستدفع في المستقبل؛  
-مصرف، عند استهلاك المنفعة الاقتصادية الناشئة عن خدمة مقدمة من الموظف، مقابل منافع الموظف.

## المصطلحات الأساسية:

**منافع الموظف:** هي جميع أشكال العوض الذي تقدمه المنشأة للموظف مقابل خدماته أو مقابل إنهاء التوظيف.  
**خطط المنفعة المحددة:** هي خطط منفعة لما بعد التوظيف بخلاف خطط المساهمة المحددة.

**خطط المساهمة المحددة:** هي خطط منفعة لما بعد التوظيف، تدفع بموجبها المنشأة مساهمات ثابتة إلى منشأة منفصلة (الصندوق)، ولن يكون عليها التزام نظامي، أو ضمني بأن تدفع مساهمات إضافية عندما لا يحتفظ الصندوق بأصول كافية ليدفع جميع منافع الموظف المتعلقة بخدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة.

**صافي التزام (أصل) المنفعة المحددة:** هو العجز، أو الفائض، معدلاً لأي أثر لتقييد صافي أصل المنفعة المحددة بالحد الأعلى للأصل. والعجز، أو الفائض: هو: أ- القيمة الحالية للالتزام المنفعة المحددة مطروحاً منها ب- القيمة العادلة لأصول الخطة إن وجدت

**الحد الأعلى للأصل:** هو القيمة الحالية لأي منافع اقتصادية متاحة في شكل مستردات من الخطة، أو تخفيضات في المساهمات المستقبلية للخطة.

تشمل تكلفة الخدمة: أ - تكلفة الخدمة الحالية، وهي الزيادة، في القيمة الحالية للالتزام المنفعة المحددة نتيجة خدمة الموظف في الفترة الحالية؛ ب- تكلفة الخدمة السابقة، وهي التغير في القيمة الحالية للالتزام المنفعة المحددة عن خدمة الموظف في الفترات السابقة، نتيجة تعديل خطة (استحداث أو سحب خطة أو تغييرات فيها)، أو تقليص (تخفيض كبير في عدد الموظفين الذين تشملهم الخطة)؛ ج) أي مكسب أو خسارة من التسوية.

**صافي الفائدة على صافي التزام (أصل المنفعة المحددة):** هو التغير خلال الفترة، في صافي التزام (أصل) المنفعة المحددة، الذي ينشأ عن مرور الوقت.

## منافع الموظفين قصيرة الأجل

أ. تتضمن منافع الموظفين قصيرة الأجل على سبيل المثال البنود التالية:

-الرواتب والأجور ومساهمة المنشأة في الضمان الإجتماعي.

-الإجازات العادية والمرضية مدفوعة الأجر للفترة التي تغطي 12 شهر قادمة بعد تقديم الموظفين لخدماتهم.

-المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر وتقديم سلع وخدمات مجانية للعاملين الحاليين.

-حصة الموظفين في الأرباح والحوافز خلال 12 شهر بعد نهاية الفترة التي يقوم الموظفون خلالها بتقديم خدماتهم الوظيفية.

ب. لا تتطلب محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل إفتراضات إكتوارية لقياس الإلتزام أو التكاليف ويتم قياس إلتزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل بدون خصم قيمتها بمعدل خصم معين وبالتالي لا تظهر بالقيمة الحالية.

ج. الإعتراف بكافة منافع الموظفين قصيرة الأجل وقياسها:

تعتبر تكاليف منافع الموظفين قصيرة الأجل مصاريف ضمن قائمة الدخل ويجب على المنشأة الاعتراف بمبلغ منافع الموظفين قصيرة الأجل غير المدفوعة والتي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة كمصاريف مستحقة الدفع (مطلوبات)، كما يجب إظهار المبالغ المدفوعة للموظفين بأكثر من المبالغ المستحق لهم كمصاريف مدفوعة مقدماً.

د. حالات الغياب قصيرة الأجل المدفوعة

د/ 9: يجب على المنشأة أن تعترف بالتكلفة المتوقعة لمنافع الموظف قصيرة الأجل التي في شكل حالات غياب مدفوعة كمصروف كما يلي:

في حالات الغياب المدفوعة التراكمية: عندما يقدم الموظفون الخدمة التي تزيد استحقاقهم لحالات غياب مدفوعة مستقبلية. مثل الإجازات السنوية غير المستغلة من قبل الموظف خلال الفترة الحالية.

في حالات الغياب المدفوعة غير التراكمية (لا يتم تدويرها أو ترحيلها لفترات لاحقة): عندما تحدث حالات الغياب مثل إجازة الأمومة لأن خدمة الموظف لا تزيد مبلغ المنفعة.

### 7. منافع ما بعد التوظيف / محاسبة برامج المساهمات المحددة

تعتبر محاسبة برنامج المساهمات المحددة بسيطة جداً لأنه يتم تحديد الالتزام صاحب العمل لكل فترة من خلال المبلغ الذي ينبغي المساهمة به في البرنامج عن تلك الفترة.

يمكن أن تعتمد المساهمات على معادلة تستخدم تعويضات الموظفين كأساس لحسابها.

لا يوجد افتراضات إكتوارية مطلوبة لقياس الالتزام أو المصروف، كما لا يوجد أرباح أو خسائر إكتوارية.

يعترف صاحب العمل بالمساهمات مستحقة الدفع في نهاية كل فترة على أساس خدمة الموظف خلال تلك الفترة، ويحسم من هذا المبلغ أية دفعات للموظفين خلال الفترة.

إذا قدم صاحب العمل دفعات تزيد عن المبلغ المطلوب، ت عامل هذه الزيادة كدفعة مسبقة إلى الحد الذي تؤدي فيه الزيادة إلى تخفيض المساهمات المستقبلية أو إعادة النقد.

### 7. محاسبة خطط المنافع المحددة

#### 9.7 المعالجة المحاسبية لخطط المنافع المحددة

بموجب هذا النوع من خطط التقاعد تلتزم المنشأة بتقديم مقدار محدد من المنافع للموظفين الحاليين والسابقين في المستقبل، ويمكن أن تكون المنافع على شكل مدفوعات نقدية أو قد تكون عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية أو غيرها من المنافع.

يتم تحديد المنافع المتعلقة بالتقاعد بناءً على أعمار الموظفين ومدة الخدمة ومعدل الأجور والرواتب وتقاس خطط التقاعد وخطط المنافع الأخرى طويلة الأجل بنفس الطريقة، ويتم معالجة الأرباح والخسائر الإكتوارية لخطط المنافع طويلة الأجل بإستثناء الرواتب التقاعدية مباشرة في قائمة الدخل.

قد يتم تمويل خطة المنافع المحددة بشكل كامل من المنشأة، وبالتالي تدفع المنشأة كافة منافع التقاعد للعاملين، وقد تكون هذه الخطة ممولة بشكل جزئي ويكون هناك جهة أخرى تساهم مع المنشأة مثل شركات التأمين ويمكن أن لا تكون المنشأة ممولة لهذه المنافع.

وإذا كانت المنشأة هي الممولة وهي التي تتحمل تمويل خطة منافع التقاعد بشكل كامل تقوم عندها بإنشاء صندوق خاص منفصل عن موجودات المنشأة، بحيث يتولى الصندوق دفع المبالغ المستحقة للعاملين ودفع قيمة المنافع التي ستقدم لهم مستقبلاً. ويضمن صاحب

العمل إستثمارات الصندوق والمخاطر الإكتوارية.

تتطلب المحاسبة عن خطط المنافع المحددة وجود الافتراضات الإكتوارية لتحديد الإلتزامات والمصاريف المتعلقة بمنافع ما بعد نهاية الخدمة للعاملين، وبالتالي فهي أكثر تعقيداً من خطط المساهمات المحددة. وفي معظم الحالات تختلف النتائج الفعلية عن تلك النتائج التي يتم تحديدها وفق أسلوب التقييم الإكتواري الأمر الذي يؤدي إلى وجود أرباح وخسائر إكتوارية. يتم إثبات الإلتزامات المستقبلية لمنافع العاملين لما بعد نهاية الخدمة بالقيمة الحالية بعد خصم قيمة الإلتزامات المقدرة وذلك كون هذه الإلتزامات ستسدد للعاملين بعد إنتهاء خدماتهم التي قد تمتد سنوات طويلة\_.

### 1. منافع الموظف الأخرى طويلة الأجل.

تشمل منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل البنود المتوقع عدم تسويتها قبل 12 شهرا بعد نهاية فترة التقرير السنوية التي يقدم فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها، ومن أمثلتها ما يلي: أ- حالات الغياب المدفوعة طويلة الأجل مثل إجازة الخدمة الطويلة، أو إجازة التفرغ العلمي. ب- منافع العجز طويلة الأجل. ت- المشاركة في الربح والمكافآت. ث- المكافآت المؤجلة. منافع الموظف طويلة الأجل الأخرى ، فإنه يجب على المنشأة أن تعترف بصافي إجمالي المبالغ التالية ضمن الربح، أو الخسارة، باستثناء ذلك القدر الذي يتطلب، أو يسمح معيار دولي آخر للتقرير المالي بتضمينه في تكلفة أصل: أ- تكلفة الخدمة. ب- صافي الفائدة على صافي إلتزام (أصل) المنفعة المحددة. ج- إعادة قياس صافي إلتزام (أصل) المنفعة المحددة.

### منافع إنهاء التوظيف

أ- يتناول هذا المعيار منافع إنهاء التوظيف - بشكل منفصل - عن منافع الموظف الأخرى ، نظراً لأن الحدث الذي ينشأ عنه إلتزام هو إنهاء التوظيف وليس خدمة الموظف. تنتج منافع إنهاء التوظيف إما من قرار المنشأة بإنهاء التوظيف، أو من قرار الموظف بقبول عرض المنشأة لمنافع في مقابل إنهاء التوظيف. ب- لا تشمل منافع إنهاء التوظيف منافع الموظف الناتجة عن إنهاء التوظيف بناءً على طلب الموظف دون عرض من المنشأة، أو نتيجة متطلبات التقاعد الإلزامية لأن تلك المنافع هي منافع لما بعد انتهاء التوظيف. وتقدم بعض المنشآت مستوى أقل من المنفعة لإنهاء التوظيف بناءً على طلب الموظف مقارنة بإنهاء التوظيف بناءً على طلب المنشأة. ويكون الفرق بين المنفعة المقدمة لإنهاء التوظيف بناءً على طلب الموظف والمنفعة الأكبر لإنهاء التوظيف بناءً على طلب المنشأة هو منفعة إنهاء التوظيف. ج- يجب على المنشأة الاعتراف بإلتزام ومصروف لمنافع إنهاء التوظيف في أي من التواريخ التالية أيهما أكبر: عندما لا تعد المنشأة قادرة على سحب عرض هذه المنافع؛ عندما تعترف المنشأة بتكاليف إعادة الهيكلة، والتي تقع ضمن نطاق معيار المحاسبة الدولي 12 ، وتتطوي على دفع منافع إنهاء التوظيف.

الإفصاح أ. يجوز فصل وعرض مكونات مصروف التقاعد كتكلفة خدمة حالية ومصروف فوائد وعوائد أصول الخطة أو يجوز عرضها ك مبلغ مستقل ضمن بيان الدخل.

ب. يجب تقديم إفصاحات كافية لفهم أهمية خطط منافع الموظفين في المنشأة.

ج. كما يجب الإفصاح عما يلي: -السياسة المحاسبية للإعتراف بالأرباح والخسائر الإكتوارية.

-الإفتراضات الإكتوارية الرئيسية المستخدمة. -مطابقة القيمة الصافية للإلتزام للأصول المعترف بها في قائمة المركز المالي من سنة إلى أخرى، والوضع الممول للخطة والقيمة العادلة لأصول الخطة لكل فئة من الأدوات المالية الخاصة بالمنشأة.

-وصف الخطة، ومكونات المصاريف الإجمالية في بيان الدخل -أية ممتلكات مستخدمة من قبل المنشأة، والإفصاح عن معاملات الأبطال ذات العلاقة.