

تم إعداد هذا المقتطف من قبل موظفي مؤسسة لجنة معايير المحاسبة الدولية لكن لم يتم المصادقة عليه من قبل مجلس معايير المحاسبة الدولية. وبخصوص المتطلبات، ينبغي الإشارة إلى المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية.

معييار المحاسبة الدولي ١٩ "منافع الموظفين"

منافع الموظفين هي جميع أشكال التعويضات التي تمنحها المنشأة مقابل الخدمات التي يقوم بها الموظفون.

ويهدف هذا المعيار إلى توضيح محاسبة منافع الموظفين والإفصاح عنها. ويقتضي المعيار من المنشأة الاعتراف بما يلي:

- (أ) الالتزام عندما يقوم الموظف بتقديم خدمة مقابل منافع الموظفين التي سيتم دفعها في المستقبل، و
- (ب) المصاريف عندما تقوم المنشأة باستهلاك المنافع الاقتصادية الناشئة عن الخدمة المقدمة من قبل الموظف مقابل منافع الموظفين.

يطبق صاحب العمل هذا المعيار في محاسبة جميع منافع الموظفين، باستثناء تلك التي يطبق عليها المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية ٢ الدفع على أساس الأسهم.

منافع الموظفين قصيرة الأجل

منافع الموظفين قصيرة الأجل هي المنافع (غير منافع نهاية الخدمة) التي تصبح مستحقة بالكامل بعد اثنا عشر شهرا من انتهاء الفترة التي قام بها الموظفون بتقديم خدماتهم ذات الصلة.

عندما يقوم أحد الموظفين بتقديم خدمة لمنشأة ما خلال فترة محاسبية معينة، ينبغي أن تقوم المنشأة بالاعتراف بالمبلغ غير المحصوم لمنافع الموظفين قصيرة الأجل المتوقع دفعها مقابل تلك الخدمة:

- (أ) على أنه التزام (مصاريف مستحقة)، بعد خصم أي مبلغ مدفوع مسبقا. وفي حال تجاوز المبلغ المدفوع مسبقا المبلغ غير المحصوم لمنافع الموظفين، تعترف المنشأة بتلك الزيادة على أنها أصل (مصاريف مدفوعة مقدما) إلى الحد الذي يؤدي فيه الدفع المسبق مثلا إلى انخفاض في الدفعات المستقبلية أو رديات نقدية، و
- (ب) على أنها مصروف، إلا في حال تطلب أو أجاز معيار آخر إدراج المنافع ضمن تكلفة أحد الأصول (أنظر على سبيل المثال، معيار المحاسبة الدولي ٢/المخزون ومعيار المحاسبة الدولي ١٦/الملكيات والمصانع والعدات).

منافع ما بعد التوظيف

منافع ما بعد التوظيف هي المنافع (غير منافع نهاية الخدمة) مستحقة وواجبة الدفع بعد انتهاء فترة العمل. أما خطط منافع ما بعد التوظيف فهي ترتيبات رسمية أو غير رسمية تقوم المنشأة بموجبها بتقديم منافع ما بعد التوظيف لموظف واحد أو أكثر. ويتم تصنيف خطط منافع ما بعد التوظيف على أنها خطط مساهمات محددة أو خطط منافع محددة، اعتمادا على الجوهر الاقتصادي للخطة المستمد من بنودها وشروطها الرئيسية.

منافع ما بعد التوظيف : خطط المساهمات المحددة

خطط المساهمات المحددة هي خطط منافع ما بعد التوظيف التي تقوم المنشأة بموجبها بدفع مساهمات ثابتة لمنشأة منفصلة (صندوق) ولا يترتب عليها أي التزام قانوني أو نافع لدفع مساهمات إضافية إذا لم يحتوي الصندوق على أصول كافية لدفع كافة منافع الموظفين المتعلقة بخدمة الموظفين في الفترات الحالية والسابقة. وبموجب خطط المساهمات المحددة:

- (أ) يقتصر الالتزام القانوني أو النافع للمنشأة على المبلغ التي توافق المنشأة على المساهمة به في الصندوق. وبالتالي، يتم تحديد مبلغ منافع ما بعد التوظيف المستلمة من قبل الموظف من خلال مبلغ المساهمات الذي تدفعه المنشأة (وربما الموظف أيضا) في إحدى خطط منافع ما بعد التوظيف أو لإحدى شركات التأمين إلى جانب عائدات الاستثمارات الناشئة عن المساهمات، و
- (ب) نتيجة لذلك، يتحمل الموظف المخاطر الإكتوارية (أي أن تكون المنافع أقل مما هو متوقع) ومخاطر الاستثمار (أي أن تكون الأصول المستثمرة غير كافية لاستيفاء المنافع المتوقعة).

عندما يقدم الموظف خدمة إلى المنشأة خلال إحدى الفترات، ينبغي على المنشأة الاعتراف بالمساهمة مستحقة الدفع إلى خطة المساهمات المحددة مقابل تلك الخدمة:

- (أ) على أنها التزام (مصاريف مستحقة)، بعد خصم أي مساهمة مدفوعة مسبقا. وفي حال تجاوزت المساهمة المدفوعة مسبقا المساهمة المستحقة مقابل الخدمة قبل نهاية فترة إعداد التقارير، تعترف المنشأة بتلك الزيادة على أنها أصل (مصاريف مدفوعة مقدما) إلى الحد الذي يؤدي فيه الدفع المسبق مثلا إلى انخفاض في الدفعات المستقبلية أو رديات نقدية، و
- (ب) على أنها مصروف، إلا في حال تطلب أو أجاز معيار آخر إدراج المساهمة ضمن تكلفة أحد الأصول (أنظر على سبيل المثال، معيار المحاسبة الدولي ٢/الخزون ومعيار المحاسبة الدولي ١٦/الملكات والمصانع والعدات).

منافع ما بعد التوظيف : خطط المنافع المحددة

خطط المنافع المحددة هي خطط منافع ما بعد التوظيف عدا عن خطط المساهمات المحددة. وبموجب خطط المنافع المحددة:

- (أ) يكمن التزام المنشأة في تقديم المنافع المتفق عليها للموظفين الحاليين والسابقين، و
- (ب) تتحمل المنشأة بشكل أساسي المخاطر الاكتوارية (أي أن تكون المنافع أقل مما هو متوقع) ومخاطر الاستثمار. وفي حال كانت التجربة الاكتوارية أو الاستثمارية أسوأ مما هو متوقع، سترتفع قيمة الالتزام الخاص بالمنشأة.

تشمل المحاسبة التي تقوم بها المنشأة لخطط المنافع المحددة الخطوات التالية:

- (أ) استخدام التقنيات الاكتوارية لإجراء تقدير موثوق لمبلغ المنافع التي يكتسبها الموظفون مقابل خدمتهم في الفترات الحالية والسابقة. وهذا يتطلب من المنشأة تحديد مقدار المنافع المنسوبة إلى الفترات الحالية والسابقة (أنظر الفقرات ٦٧-٧١) وإجراء تقديرات (افتراضات اكتوارية) حول المتغيرات الديموغرافية (كمعدل دوران

الموظفين ومعدل الوفاة بينهم) والمتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية على الرواتب والتكاليف الطبية) التي ستؤثر على تكلفة المنافع (أنظر الفقرات ٧٢-٩١)،

(ب) خصم تلك المنافع باستخدام طريقة ائتمان الوحدة المقدرة من أجل تحديد القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة وتكلفة الخدمة الحالية (أنظر الفقرات ٦٤-٦٦)،

(ج) تحديد القيمة العادلة لأي من أصول الخطة (أنظر الفقرات ١٠٢-١٠٤)،

(د) تحديد المبلغ الإجمالي للأرباح والخسائر الاكتوارية ومبلغ تلك الأرباح والخسائر الاكتوارية التي سيتم الاعتراف بها (أنظر الفقرات ٩٢-٩٥)،

(هـ) عندما يتم تقليص أو تسوية إحدى الخطط، تحديد الأرباح أو الخسائر الناتجة (أنظر الفقرات ١٠٩ - ١١٥).

(و) وعندما تمتلك المنشأة أكثر من خطة منافع محددة واحدة، تقوم المنشأة بتطبيق هذه الإجراءات على كل خطة هامة على حدة.

منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى

منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى هي المنافع (غير منافع ما بعد التوظيف ومنافع نهاية الخدمة) التي لا تكون مستحقة بالكامل بعد اثنا عشر شهرا من انتهاء الفترة التي يقوم بها الموظفون بتقديم خدماتهم ذات الصلة.

ويقتضي المعيار طريقة أبسط لمحاكاة منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى عن الطريقة المستخدمة في محاسبة منافع ما بعد التوظيف: يتم الاعتراف بالأرباح والخسائر الاكتوارية وتكلفة الخدمة السابقة على الفور.

منافع نهاية الخدمة

منافع نهاية الخدمة هي منافع الموظفين واجبة ومستحقة الدفع بسبب:

(أ) قرار المنشأة بإنهاء خدمة أحد الموظفين قبل تاريخ التقاعد الاعتيادي، أو

(ب) قرار الموظف قبول الاستقالة الطوعية مقابل تلك المنافع.

وتعترف المنشأة بمنافع نهاية الخدمة على أنها التزام أو مصروف عندما، و فقط عندما، تكون المنشأة ملتزمة بشكل واضح:

(أ) بإنهاء خدمة أحد الموظفين أو مجموعة من الموظفين قبل تاريخ التقاعد الاعتيادي، أو

(ب) تقديم منافع نهاية الخدمة نتيجة عرض مقدم للتشجيع على الاستقالة الطوعية.

عندما تصبح منافع نهاية الخدمة مستحقة بعد فترة تزيد عن اثنا عشر شهرا من انتهاء فترة إعداد التقارير، فإنه ينبغي أن يتم خصمها.

وفي حال تقديم عرض معين للتشجيع على الاستقالة الطوعية، ينبغي أن يستند قياس منافع نهاية الخدمة إلى عدد الموظفين المتوقع منهم قبول العرض.