

المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين

د. حمزة العراي

جامعة البليدة 02، الجزائر

الملخص:

هدف هذا البحث بالأساس إلى معرفة كيفية معالجة المعايير المحاسبية الدولية لمنافع الموظفين مع التركيز على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، وقصد الإجابة على الإشكالات المطروحة تم إتماد المنهج الإستقرائي باعتباره الأنسب لطبيعة البحث، وفي الأخير خُص البحث لمجموعة من النتائج من بينها أن لمنافع الموظفين تأخذ عدة أشكال أهمها المنافع قصيرة الأجل، والمنافع بعد انتهاء الخدمة.

الكلمات المفتاحية: منافع الموظفين، المعايير المحاسبية الدولية.

Abstract :

This study aims at discussing the theoretical dimension of accounting treatment for employee benefits according to the International Accounting Standards and Financial Accounting system of Algeria, after treating, the most imported result of the study which is employee benefits take several kinds like short term employee benefits and post-employment benefit.

Keys word: employee benefits, International Accounting Standards,

المقدمة:

تعد منافع الموظفين أحد عوامل الرضاء الوظيفي لأي عامل بمؤسسة ما، فهي تدخل ضمن الأمن الوظيفي الذي يشعر العامل بالإنتماء للمؤسسة، وعليه فمنافع الموظفين وإن كانت تحمل المؤسسة أعباء إضافية على المدى القصير فهي مهمة لنجاح المؤسسة على المدى المتوسط والطويل، فشعور الموظف بالحماية تدفعه بتقديم كل ما لديه لفائدة مؤسسته؛ وعليه عالج هذا البحث موضوع المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين، وتركيز هذا البحث على الجانب المحاسبي لايعني إهمال الجانب الإجتماعي، فالمعالجة المحاسبية لأي موضوع ما هي إلا إنعكاس له ولطبيعته، بل بالعكس فاهتمام المحاسبة بمنافع الموظفين تؤكد أهمية هذا الموضوع بالرغم من كونه غير مرتبط بنشاط المؤسسة؛

وعليه عالج هذا الموضوع الإشكالية الآتية: كيف يتم معالجة منافع الموظفين وفق معايير المحاسبة الدولية؟

ولتبسيط هذه الإشكالية تم تجزئتها إلى أسئلة فرعية كالتالي:

- ما المقصود بمنافع الموظفين؟
- ما هي الخطط المتبعة لتنفيذ منافع الموظفين؟
- كيف عالجت معايير المحاسبة الدولية منافع الموظفين؟
- كيف عالج النظام المحاسبي المالي منافع الموظفين؟

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو الإجابة على الأسئلة المطروحة من خلال تحقيق ما يلي:

- معرفة المقصود من منافع الموظفين،
- تحديد الخطط المتبعة لتنفيذ خطط منافع الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية،
- معرفة طريقة معالجة معايير المحاسبة الدولية لمنافع الموظفين،
- معرفة طريقة معالجة النظام المحاسبي المالي لمنافع الموظفين.

منهجية البحث:

نظرا لطابع الدراسة تم استخدام المنهج الإستقرائي الذي يعد الأنسب حيث تم عرض جزئيات الدراسة من مفاهيم أولية وكذا المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعايير المحاسبية الدولية والنظام المحاسبي الدولي، وبعدها تم إستخلاص النتائج من تلك الجزئيات،

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة:

تعد المزايا والمنافع التي يحصل عليها الموظفون من أهم العوامل التحفيزية التي تدفعهم لبذل المجهود اللازم لإتمام واجباتهم اتجاه مؤسستهم، وعليه تم في هذا الجانب عرض مختلف المفاهيم والتعريفات المرتبطة أساسا بمنافع الموظفين:

أولا: تعريف منافع الموظفين:

يعرف المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين على أنها: كافة أشكال التعويض الذي تمنحه المؤسسة لموظفيها مقابل الخدمة التي يقدمها الموظفون (IASB, 2012).

في حين لا يخرج النظام المحاسبي المالي عن اعتبار المزايا أو المنافع المقدمة للموظفين كمصروف للفترة مقابل أن يؤدي الموظفون العمل المطلوب منهم (النظام المحاسبي المالي، 2008).

ثانياً: أنواع منافع الموظفين:

بحسب المعيار المحاسبي الدولي هناك عدة منافع للموظفين هي كالتالي:

1- منافع الموظفين قصيرة الأجل: هي منافع الموظفين النقدية وغير النقدية (عدا عن منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية) التي تصبح مستحقة بكاملها خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظفون بتقديم الخدمة (أبو نصار وحميدات، 2010)، ومن أمثلتها:

- الرواتب والأجور،
- المساهمات في الضمان الإجتماعي، المكافآت والأرباح،
- العناية الطبية، وإجازات السنوية والمرضية المدفوعة الأجر. إلخ.

2- المنافع لما بعد انتهاء الخدمة: هي منافع الموظفين الواجب تأديتها للموظفين بعد انتهاء فترة الخدمة أي تكون مستحقة بعد إكمال فترة الخدمة وهي ترتيبات رسمية وغير رسمية تقوم المؤسسة بموجبها بتقديم منافع بعد انتهاء فترة الخدمة لموظف واحد أو أكثر (عدا عن منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية) (C. Roberts et autres, 2005)، ومن أمثلتها:

- منافع التقاعد،
- التأمين على الحياة والعناية الطبية بعد انتهاء الخدمة.

ويمكن التمييز بين نوعين من خطط المنافع لما بعد انتهاء الخدمة، خطط المساهمات المحددة وخطط المنافع المحددة،

أ. خطط المساهمات المحددة: هي خطط المنافع لما بعد انتهاء الخدمة تقوم المؤسسة بموجبها بدفع مساهمات ثابتة في وحدة منفصلة (صندوق) ولا يكون عليها التزام قانوني أو ضمني لدفع ما يزيد من المساهمات إذا لم يكن الصندوق يحتفظ بموجودات كافية لدفع كافة منافع الموظفين المتعلقة بخدمتهم في الفترات الحالية والسابقة (Keith Alferdson and al., 2005).

ب. خطط المنافع المحددة: هي خطط المنافع لما بعد انتهاء الخدمة عدا عن خطط المساهمات.

3- منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل: وتشمل إجازة التفرغ للبحث أو الاحتفال بالمناسبات أو منافع الخدمة الطويلة الأخرى ومنافع العجز طويلة الأجل، بالإضافة إلى المشاركة في الأرباح والمكافآت والتعويضات المؤجلة، سواء كانت مستحقة بعد اثني عشر شهراً أو أكثر أو بعد نهاية الفترة.

أ. منافع نهاية الخدمة: هي تلك التعويضات التي تقدمها المؤسسة لموظف نتيجة فسخ عقده سواء من قبل المؤسسة أو بإرادته،

ب. منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية: تم معالجة هذا النوع من التعويضات في معيار الإبلاغ المالي الدولي رقم 2، (عباس علي ميرزا وآخرون، 2006)

أما النظام المحاسبي المالي فذكر كذلك عدة أنواع لمنافع الموظفين هي (SCF; 2008):

- مساهمة التقاعد،
- تعويضات التقاعد المسبق،
- أيء تعويضات أخرى.

غير أن الملفت للانتباه أن النظام المحاسبي المالي قام بسرد هذه التعويضات دون التفصيل فيها أو التأكيد عليها، حيث إعتبرها ضمن أعمال نهاية السنة.

التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19:

فيما يلي جدول يلخص أهم المحطات التي تم تعديل المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 فيها:

الجدول رقم 01 التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19

التاريخ	الحدث
أفريل 1980	المسودة رقم 16 E: محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية
جانفي 1983	المعيار 19IAS محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية، ساري تطبيق من 1-1-1985
ديسمبر 1992	المسودة رقم 47 E تكاليف منافع التقاعد
ديسمبر 1993	المعيار 19IAS تكاليف منافع التقاعد، ساري تطبيق من 1-1-1995
أكتوبر 1996	المسودة رقم 54 E: منافع الموظفين
فيفري 1998	المعيار 19IAS منافع الموظفين، ساري تطبيق من 1-1-1999
أكتوبر 2000	تعديل 19IAS منافع الموظفين، ساري تطبيق من 1-1-2001
ماي 2008	تعديل 19IAS منافع الموظفين، ساري تطبيق من 1-1-2009
جوان 2011	تعديل 19IAS منافع الموظفين، ساري تطبيق من 1-1-2013

المصدر: <http://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19> الموقع الرسمي لشركة المحاسبة

Deloitte

المحور الثاني: المعالجة المحاسبية عن منافع الموظفين

تم في هذا الجانب تم التطرق للمعالجة المحاسبية وفق المعايير المحاسبية الدولية:

المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعايير المحاسبية الدولية:

المعايير الدولية للمحاسبة هدفت إلى بيان شروط الاعتراف وطريقة القياس وكيفية الإفصاح عن منافع الموظفين،

أولاً: شروط الاعتراف وقياس منافع الموظفين:

فيما يلي شروط الإعراف الواجب توفرها في أي خطة لمنافع الموظفين حتى يتم معالجتها محاسبياً: من الشروط الأولية للاعتراف هي أن تعترف المؤسسة بمنافع الموظفين قصيرة الأجل عند قيام الموظف بتقديم خدمة مقابل هذه المنافع.

1-منافع الموظفين قصيرة الأجل:

تشمل منافع الموظفين قصيرة الأجل بنوداً مثل (عبد العال، 2006):

أ. الأجور والرواتب ومساهمات الضمان الجماعي.

ب. حالات الغياب قصيرة الأجل المعوضة (مثل الإجازة السنوية المدفوعة والإجازة المرضية المدفوعة) حيث يتوقع حدوث حالات الغياب خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقوم فيها الموظفون بتقديم خدماتهم.

ت. المشاركة في الأرباح والمكافآت خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقوم الموظفون خلالها بتقديم الخدمة.

ث. المنافع غير النقدية (مثل العناية الطبية والانتقال والخدمات بدون مقابل أو المدفوعة للموظفين الحاليين).

محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل تكون عادة غير معقدة لأنه لا يطلب افتراضات اكتوارية لقياس الالتزام أو التكلفة ولا يوجد احتمال بأي مكسب أو خسارة اكتوارية، علاوة على ذلك يتم قياس التزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل على أساس غير مخصص.

2-منافع ما بعد انتهاء الخدمة: يختلف الإعراف بمنافع الموظفين بحسب طبيعة خطط منافع الموظفين (Ralph, T., 2004):

حيث تم تصنيف خطوط المنافع لما بعد انتهاء الخدمة على أنها خطط مساهمات محددة أو خطط منافع محددة، ويقدم المعيار إرشادات معينة فيما يتعلق بتصنيف خطط أصحاب العمل المتعديدين وخطط الدولة والخطط ذات المنافع المؤمن عليها.

أ. خطط المساهمات المحددة تدفع المؤسسة مساهمات ثابتة إلى وحدة منفصلة (صندوق)، ولا يكون عليها التزام قانوني أو ضمني لدفع مزيد من المساهمات إذا لم يكن الصندوق يحتفظ بموجودات كافية لدفع كافة منافع الموظفين المتعلقة بخدمتهم في الفترات الحالية والسابقة،

ب. تعرف كافة خطط المنافع الأخرى لما بعد انتهاء الخدمة على أنها خطط منافع محددة، وقد لا تكون خطط المنافع المحددة مموله أو قد تكون مموله كلياً أو جزئياً، ويتطلب المعيار من المؤسسة ما يلي:

- ألا تكون فقط مسؤولة عن التزامها القانوني ولكن كذلك عن أي التزام ضمني ناتج عن ممارسات المؤسسة.
- تحديد القيمة الحالية للالتزامات المنافع المحددة والقيمة العادلة لأية موجودات خطة بشكل منتظم كاف بحيث لا تختلف المبالغ المعترف بها في البيانات المالية مادياً عن المبالغ التي كان سيتم تحديدها في تاريخ الميزانية العمومية.
- استخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدره لقياس التزاماتها وتكاليفها.
- اسناد المنافع لفترات الخدمة بموجب صيغة المنافع للخطة إلا إذا كانت خدمة موظف في سنين لاحقة ستؤدي إلى مستوى من المنافع أعلى مادياً مما هو في السنين السابقة.
- استخدام افتراضات اكتوارية غير متحيزة ومتفقه مع بعضها خاصة بالمتغيرات الديموغرافية (مثل معدل تغير الموظفين والوفيات) والمتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية في الرواتب والتغيرات في التكاليف الطبية وتغيرات معينة في منافع الدولة)، ويجب أن تكون الافتراضات المالية بناء على توقعات السوق في تاريخ الميزانية العمومية للفترة التي سيتم على مداها تسوية الالتزامات.
- تحديد سعر الخصم بالرجوع إلى عائدات السوق في تاريخ الميزانية العمومية على سندات الشركات ذات النوعية العالية (أو على السندات الحكومية في البلدان التي لا يوجد فيها سوق عميق لهذه السندات) ذات العملة والفترة التي تتفق مع عملة وفترة التزامات المنافع لما بعد انتهاء الخدمة.
- خصم القيمة العادلة لأية موجودات خطة من مبلغ الالتزام المسجل.
- تحديد المبلغ المسجل لأصل بحيث لا يزيد عن صافي إجمالي ما يلي:
 - أية تكلفة خدمة سابقة لا يزيد عن صافي إجمالي ما يلي:
 - يضاف إلى ذلك القيمة الحالية لأية منافع اقتصادية متوفرة على شكل استردادات من الخطة أو تخفيضات في المساهمات المستقبلية في الخطة.
- الاعتراف بتكلفة الخدمة السابقة على أساس القسط الثابت على مدى معدل الفترة إلى أن تصبح المنافع المعدلة مستحقة.
- الاعتراف بالمكاسب والخسائر من تقليص أو تسوية خطة منافع محددة عندما يحدث التقليص أو التسوية، ويجب أن يشمل المكسب أو الخسارة أي تغير ناجم في القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة والقيمة العادلة لموجودات الخطة والجزء غير المعترف به لأية مكاسب أو خسائر اكتوارية متعلقة بذلك وتكلفة الخدمة السابقة.

- الاعتراف بجزء محدد من المكاسب والخسائر الاكتوارية التراكمية التي تزيد عما يلي أيهما أعلي:
- 10% من القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة (قبل خصم موجودات الخطة).
- 10% من القيمة العادلة لأية موجودات خطة.

3-منافع نهاية الخدمة

هي منافع الموظفين المستحقة نتيجة لواحد مما يلي: قرار المؤسسة بإنهاء خدمة موظف قبل تاريخ التقاعد العادي أو قرار الموظف بقبول ترك العمل الاختياري مقابل هذه المنافع، والحدث الذي يتسبب في نشوء التزام هو إنهاء الخدمة وليس خدمة الموظف، ولذلك يجب أن تعترف المؤسسة بمنافع نهاية الخدمة فقط عندما تكون المؤسسة ملتزمة بواحد مما يلي (Greuning, 2006):

- إنهاء خدمة الموظف أو مجموعة الموظفين قبل تاريخ التقاعد العادي، أو
 - تقديم منافع نهاية الخدمة نتيجة لعرض يقدم لتشجيع ترك العمل الاختياري.
- #### 4-منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل: تشمل منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل ما يلي على سبيل المثال (أبو نصار وحميدات، 2010):

- أ. حالات الغياب طويلة الأجل المعوضة مثل إجازة الخدمة الطويلة أو التفرغ.
- ب. منافع الاحتفالات بالمناسبات أو منافع الخدمة طويلة الأجل الأخرى.
- ت. منافع العجز طويل الأجل.
- ث. المشاركة في الأرباح والمكافآت المستحقة بعد اثني عشر شهراً أو أكثر بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظف بتقديم الخدمة.
- ج. التعويض المؤجل المدفوع بعد ثلاثة شهور أو أكثر بعد نهاية الفترة التي يتم الحصول عليها فيها.

لا يكون قياس منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل عادة خاضعاً لنفس الدرجة من عدم التأكد مثل قياس منافع ما بعد انتهاء الخدمة، علاوة على ذلك قلما يتسبب إدخال منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل أو التغيرات فيها في مبلغ مادي لتكلفة الخدمة السابقة، ولهذه الأسباب يتطلب هذا المعيار أسلوباً مبسطاً لمحاكاة منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل، ويختلف هذا الأسلوب عن المحاسبة المطلوبة لمنافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة كما يلي:

- أ. يتم الاعتراف بالمكاسب والخسائر الاكتوارية فوراً ولا يتم تطبيق أي «نطاق».
- ب. يتم الاعتراف بتكلفة الخدمة السابقة بكاملها فوراً.

5- منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية: هي منافع للموظفين يتم بموجبها إما (IASB,2012):

أ- يستحق الموظفون استلام أدوات مالية في صورة حقوق ملكية تصدرها المؤسسة (أو المؤسسة الأم)،

ب- يعتمد مبلغ التزام المؤسسة للموظفين على السعر المستقبلي للأدوات المالية في صورة حقوق ملكية الصادرة عن المؤسسة.

ثانياً: الإفصاح

بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب إفصاحات محددة بشأن منافع الموظفين قصيرة الأجل فقد تتطلب معايير المحاسبة الدولية الأخرى إجراء إفصاحات، فعلى سبيل المثال حيث يتطلب ذلك معيار المحاسبة الدولي الرابع والعشرون «الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة» تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات الخاصة بمنافع الموظفين لكبار موظفي الإدارة، ويتطلب معيار المحاسبة الدولي الأول «عرض البيانات المالية» وجوب اعتراف المؤسسة بتكاليف الموظفين.

1- بالنسبة لمنافع ما بعد انتهاء الخدمة:

بالنسبة لخطط المساهمات:

- يجب على المؤسسة الإفصاح عن المبلغ المعترف به كمصروف لخطط المساهمات المحددة.
- حسبما يتطلب معيار المحاسبة الدولي الرابع والعشرون الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات حول المساهمات في خطط مساهمات محددة لكبار موظفي الإدارة (IASB,2012).

بالنسبة لخطط المنافع المحددة:

إن محاسبة خطط المنافع المحددة معقدة لأنه يطلب افتراضات اكتوارية لقياس الالتزام والمصروف، وهناك احتمال بمكاسب وخسائر اكتوارية، علاوة على ذلك يتم قياس الالتزامات على أساس مخصوم لأنه يمكن تسويتها بعد عدة سنوات بعد قيام الموظفين بتقديم خدماتهم (أبو نصار وحميدات، 2010).

2- بالنسبة لمنافع نهاية الخدمة:

- ينشأ احتمال حيث يكون هناك تأكيد بشأن عدد الموظفين الذين سيقبلون عرضاً لمنافع نهاية الخدمة، وحسبما يتطلب معيار المحاسبة الدولي العاشر - «البنود المحتملة والأحداث التي تقع بعد تاريخ الميزانية العمومية» تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات الخاصة بالبنود المحتمل إلا إذا كان احتمال حدوث خسارة بعيداً.

- حسبما يتطلب معيار المحاسبة الثامن - "صافي الربح أو الخسارة للفترة، الأخطاء والتغيرات الرئيسية في السياسات المحاسبية" تقوم المؤسسة بالإفصاح عن طبيعة ومبلغ المصروف إذا كان ذا حجم أو طبيعة أو تكرار بحيث أن الإفصاح عنه مناسب لشرح أداة المؤسسة للفترة، وقد ينجم عن منافع نهاية الخدمة مصروف يجب الإفصاح عنه من أجل أن يمثل لهذا المتطلب.
- حيث يتطلب معيار المحاسبة الدولي الرابع والعشرون - "الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة" تقوم المؤسسة بالإفصاح عن منافع نهاية الخدمة لكبار موظفي الإدارة (عبد العال، 2006).

3- بالنسبة لمنافع الموظفين الأخرى طويلة الأخرى:

بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب إفصاحات محددة بشأن منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل فقد تتطلب معايير المحاسبة الدولية الأخرى إفصاحات، على سبيل المثال حيث يكون المصروف الناجم من هذه المنافع ذا حجم أو طبيعة أو تكرار بحيث أن الإفصاح مناسب لإيضاح أداة المؤسسة للفترة (أنظر معيار المحاسبة الدولي الثامن - صافي الربح أو الخسارة للفترة، الأخطاء والتغيرات الرئيسية في السياسات المحاسبية)، وحيث يتطلب معيار المحاسبة الدولي الرابع والعشرون - الإفصاح عن الأطراف ذات العلاقة تقوم المؤسسة بالإفصاح عن المعلومات حول منافع الموظفين الأخرى طويل الأجل لكبار موظفي الإدارة (عبد العال، 2006).

4- بالنسبة لمنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية:

يجب على المؤسسة الإفصاح عما يلي (أبو نصار وحميدات، 2010):

أ. طبيعة وشروط (هما في ذلك أية أحكام استحقاق) خطط منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية.

ب. السياسة المحاسبية لخطط منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية.

ت. المبالغ المعترف بها في البيانات المالية لخطط التعويض في صورة حقوق ملكية.

ث. عدد وأحكام (هما في ذلك حيث ينطبق أرباح الأسهم وحقوق التصويت وحقوق التحويل وتواريخ الممارسة وأسعار الممارسة وتواريخ الانتهاء) الأدوات المالية لحقوق الملكية الخاصة بالمؤسسة التي تحملها خطط منافع التعويضات في

صورة حقوق ملكية (وفي حالة خيارات الأسهم الأدوات المالية لحقوق الملكية التي يملكها الموظفون) في بداية ونهاية الفترة، ويجب تحديد المدى الذي تستحق فيه حقوق الموظفين في هذه الأدوات في بداية ونهاية الفترة.

ج. عدد وأحكام (هما في ذلك حيث ينطبق أرباح الأسهم وحقوق التصويت وحقوق التحويل وتواريخ الممارسة وأسعار الممارسة وتواريخ الانتهاء) الأدوات المالية لحقوق الملكية الصادرة من قبل المؤسسة إلى خطط التعويضات في صورة حقوق ملكية أو إلى الموظفين (أو الأدوات المالية لحقوق

الملكية للمؤسسة الموزعة للموظفين حسب الأدوات المالية لحقوق الملكية) خلال الفترة والقيمة العادلة لأي عوض تم استلامه من خطط التعويضات في صورة حقوق ملكية أو للموظفين.

أ. عدد وتواريخ الممارسة وأسعار الممارسة لخيارات الأسهم التي تمت ممارستها بموجب خطط التعويضات في صورة حقوق ملكية خلال الفترة.

ب. عدد خيارات الأسهم التي تحملها خطط التعويضات في صورة حقوق ملكية أو التي يحملها الموظفون بموجب هذه الخطط التي انقضت خلال الفترة.

ت. المبلغ والأحكام الرئيسية لأية قروض أو ضمانات تمنحها المؤسسة المقدمة للتقارير لخطط التعويضات في صورة ملكية أو نيابة عنها.

الخاتمة:

لمنافع الموظفين أهمية كبيرة داخل المؤسسة، حيث يعتبر الرضا الوظيفي للعمال أحد أهم أسباب نجاح أي مؤسسة واستمرارها في النشاط، وعليه تم في هذا البحث تسليط الضوء على المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين، ومن خلال العرض المقدم سابقا نستخلص ما يلي:

- تأخذ منافع الموظفين داخل المؤسسة عدة أشكال هي:
- المنافع قصيرة الأجل،
- المنافع بعد إنتهاء الخدمة
- منافع نهاية الخدمة،
- المنافع الأخرى للموظفين طويلة الأجل،
- منافع الموظفين في شكل حقوق ملكية.
- النظام المحاسبي المالي اقتصر على سرد أنواع منافع الموظفين دون التفصيل فيها،
- فيما يخص المعالجة المحاسبية اقتصر النظام المحاسبي المالي على تقديم التسجيلات المحاسبية فقط دون الخوض في أساليب القياس ومعايير الاعتراف المتبعة من قبل المعايير المحاسبية الدولية

المراجع:

1. أبو زيد محمد، المحاسبة الدولية وإنعكاساتها على الدول العربية، ط:1، إيزاك للنشر والتوزيع، مصر، 2005.
2. أبو نصار محمد وحميدات جمعة، 2010، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية جوانب النظرية والعملية، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
3. جربوع يوسف وحلس محمد وسالم عبد الله، المحاسبة الدولية مع التطبيق العلمي لمعايير المحاسبة الدولية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.
4. عباس علي ميرزا وآخرون، المعايير الدولية لاعداد التقارير المالية: كتاب ودليل، وايلي لنشر والتوزيع، طبع في الأردن، 2006.
5. عبد العال طارق، دليل المحاسب إلى تطبيق معايير الإبلاغ المالي الدولية الحديثة، دار الجامعية، مصر، 2006.
6. المرسوم التنفيذي 156-08 والمؤرخ في 26 ماي 2008 والمتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 11-07 المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27 للسنة 45، الصادرة بتاريخ: 28 ماي 2008.
7. القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008 الذي يحدد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وعرضها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 19 للسنة 46 الصادرة بتاريخ 25 مارس 2009.
8. C. Roberts et autres, International Financial Reporting, Prentice Hall, 3eme edition, UK, 2005
9. International Accounting Standards Board, (2010), International financial reporting standards, London, UK: IASB.
10. Keith Alferdson and al., 2005, Applying international accounting standards, John Wiley & Sons Australia
11. Kieso, D. E., Weygandt, J. J. and Warfield, T. D. (2005). Intermediate Accounting, 11th edition, USA: John Wiley & Sons
12. Norlin G. Rueschhoff. (1976), international accounting & financial reporting, preager publishers, USA
13. Ralph, T., 2004, Complete Guide to international financial reporting standards: including IAS and interpretation, London: thorogood.
14. Van Greuning, H. 2006. International financial reporting standards: A Practical Guide, (4th Edition), USA: The World Bank
15. www.IASB.ogr
16. www.IASPLUS.com