

الاستحقاق المحاسبي
Accrual Accounting



دليل مفاهيم ومعايير المحاسبة للقطاع العام في المملكة العربية السعودية

معييار المحاسبة للقطاع العام 39 "منافع الموظفين"

وزارة المالية
Ministry of Finance



السجل التاريخي لمعييار المحاسبة للقطاع العام

صدر معيار المحاسبة للقطاع العام 39، *منافع الموظفين* في 2022م.

English Version of Copyright Statement	Arabic Version of Copyright Statement
<p>This [Employee Benefits] of the International Public Sector Accounting Standards Board (IPSASB) published by the International Federation of Accountants in [May 2022] in the English language, has been translated into Arabic in [February 2024], and is reproduced with the permission of IFAC. The process for translating the [Employee Benefits] was considered by IFAC and the translation was conducted in accordance with "Policy Statement—Policy for Translating Publications of the International Federation of Accountants." The approved text of International Public Sector Accounting Standards is that published by IFAC in the English language. IFAC assumes no responsibility for the accuracy and completeness of the translation or for actions that may ensue as a result thereof.</p> <p>English language text of [Employee Benefits] © [2022] by the International Federation of Accountants (IFAC). All rights reserved.</p> <p>Arabic text of [منافع الموظفين] © [2023] by the International Federation of Accountants (IFAC). All rights reserved.</p> <p>Original title: [Employee Benefits:] ISBN: [978-1-60815-491-3]</p> <p>“International Federation of Accountants”, “International Public Sector Accounting Standards Board”, “International Public Sector Accounting Standards”, “Recommended Practice Guidelines”, “IFAC”, “IPSASB”, “IPSAS”, “RPG” and their respective logos are trademarks or registered trademarks of the International Federation of Accountants (IFAC).</p>	<p>إن هذا المعيار [منافع الموظفين] الصادر عن مجلس معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام (IPSASB) المنشور من قبل الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) في [مايو 2022] باللغة الإنجليزية، قد تُرجم إلى اللغة العربية في [فبراير 2024]، وأعيد إخراجها بإذن من الاتحاد الدولي للمحاسبين. نظر الاتحاد الدولي للمحاسبين في عملية ترجمة [منافع الموظفين] وأجريت الترجمة وفقا لـ "سياسة ترجمة منشورات الاتحاد الدولي للمحاسبين". النص المعتمد لمعايير المحاسبة الدولية للقطاع العام هو ذلك المنشور من الاتحاد الدولي للمحاسبين باللغة الإنجليزية. لا يتحمل الاتحاد الدولي للمحاسبين أية مسؤولية عن دقة الترجمة واكتمالها أو عن أي تصرفات قد تترتب عليها.</p> <p>النص الإنجليزي لـ [Employee Benefits] حقوق تأليفه ونشره [2022] للاتحاد الدولي للمحاسبين. جميع الحقوق محفوظة.</p> <p>النص العربي لـ [منافع الموظفين] حقوق تأليفه ونشره [2023] للاتحاد الدولي للمحاسبين. جميع الحقوق محفوظة.</p> <p>العنوان الأصلي: [IPSAS Employee Benefits].</p> <p>ردمك 3-491-60815-1-978.</p> <p>إن الأسماء "الاتحاد الدولي للمحاسبين" و"مجلس معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام" و"معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام" و"إرشادات الممارسات الموصى بها" والاختصارات "IFAC" و"IPSASB" و"IPSAS" و"RPG" والشعارات الخاصة بكل منها هي علامات تجارية أو علامات تجارية مسجلة للاتحاد الدولي للمحاسبين.</p>

الفهرس

الفقرة	الموضوع
	تقديم
1	الهدف
7-2	النطاق
8	تعريفات
25-9	منافع الموظفين قصيرة الأجل
24-11	الإثبات والقياس
25	الإفصاح
51-26	منافع ما بعد انتهاء التوظيف - التمييز بين برامج المساهمات المحددة وبرامج المنافع المحددة
39-32	برامج لأصحاب عمل متعددين
43-40	برامج المنافع المحددة التي تقسم المخاطر بين الجهات تحت سيطرة جهة واحدة
47-44	برامج الدولة
51-48	المنافع المؤمن عليها
56-52	منافع ما بعد انتهاء التوظيف - برامج المساهمات المحددة
54-53	الإثبات والقياس
56-55	الإفصاح
154-57	منافع ما بعد انتهاء التوظيف - برامج المنافع المحددة
67-58	الإثبات والقياس
100-68	الإثبات والقياس - القيمة الحالية لواجبات المنافع المحددة وتكلفة الخدمة الحالية
114-101	تكلفة الخدمة السابقة والمكاسب والخسائر من التسوية
121-115	الإثبات والقياس - أصول البرنامج
132-122	مكونات تكلفة المنافع المحددة
136-133	العرض
154-137	الإفصاح
161-155	منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى
160-158	الإثبات والقياس
161	الإفصاح
174-162	منافع إنهاء التوظيف
171-168	الإثبات
173-172	القياس
174	الإفصاح
175	أحكام انتقالية
177-176	تاريخ السريان
178	سحب واستبدال معيار المحاسبة للقطاع العام 25 (2008)

	الدراسة المرفقة بالمعيار
--	--------------------------

تقديم

ورد معيار المحاسبة للقطاع العام 39، *منافع الموظفين* في الفقرات 1-178. وتتساوى جميع الفقرات في قوة النفاذ. ويجب أن يُقرأ معيار المحاسبة للقطاع العام 39 في سياق هدفه، وتقديم دليل مفاهيم ومعايير المحاسبة للقطاع العام، وإطار مفاهيم التقارير المالية ذات الغرض العام لجهات القطاع العام. ويوفر معيار المحاسبة للقطاع العام 3، *السياسات المحاسبية، والتغيرات في التقديرات المحاسبية، والأخطاء* أساساً لاختيار وتطبيق السياسات المحاسبية في حال عدم وجود إرشادات صريحة.

روعي عند إعداد معيار المحاسبة للقطاع العام 39 أن يكون متوافقاً مع معيار المحاسبة الدولي للقطاع العام 39 (طبعة 2022)، وأبقي على تسلسل وأرقام فقرات المعيار كما وردت في معيار المحاسبة الدولي للقطاع العام وذلك لسهولة المقارنة والتحديث مستقبلاً، وقد تم إيضاح الاختلافات عن معيار المحاسبة الدولي للقطاع العام في الدراسة المرفقة بالمعيار. تنطبق معايير المحاسبة للقطاع العام على البنود ذات الأهمية النسبية.

الهدف

1. هدف هذا المعيار هو تحديد متطلبات المحاسبة والإفصاح عن منافع الموظفين. يتطلب المعيار من الجهة أن تثبت:
 - أ. التزامًا عندما يقدم موظف خدمة في مقابل منافع الموظفين ستدفع في المستقبل؛⁹
 - ب. مصروفًا عندما تستهلك الجهة المنافع الاقتصادية أو الخدمات المحتملة التي تنشأ عن خدمة مقدمة من قبل موظف في مقابل منافع يحصل عليها الموظف.

النطاق

2. يجب أن يُطبق هذا المعيار من قبل صاحب العمل عند المحاسبة عن جميع منافع الموظفين، باستثناء المعاملات على أساس السهم (انظر معيار المحاسبة الدولي أو الوطني ذا العلاقة الذي يتناول المعاملات على أساس السهم).
3. لا يتناول هذا المعيار التقرير من قبل برامج منافع تقاعد الموظفين. (انظر معيار المحاسبة الدولي أو الوطني ذا العلاقة الذي يتناول برامج منافع التقاعد للموظفين). لا يتناول هذا المعيار المنافع المقدمة من برامج الضمان الاجتماعي التي لا تُعدُّ عوضًا مقابل الخدمات التي يقدمها الموظفون أو الموظفون السابقون في جهات القطاع العام.
4. تشمل منافع الموظفين التي ينطبق عليها هذا المعيار تلك المقدمة:
 - أ. بموجب برامج رسمية أو اتفاقيات رسمية أخرى بين الجهة وموظفين منفردين، أو مجموعات من الموظفين، أو ممثليهم؛ أو
 - ب. بموجب متطلبات تشريعية، أو من خلال ترتيبات على مستوى الصناعة، تكون الجهات مطالبة بموجبها بأن تساهم في برامج على المستوى الوطني، أو على مستوى حكومة ولاية¹، أو على مستوى صناعة، أو برامج أخرى لأصحاب عمل متعددين، أو عندما يتطلب من الجهات المساهمة في برنامج ضمان اجتماعي؛ أو
 - ج. من خلال تلك الممارسات غير الرسمية التي ينشأ عنها واجب ضمني. ينشأ عن الممارسات غير الرسمية واجب ضمني حيثما لا يكون للجهة بديل واقعي سوى أن تدفع منافع الموظفين. مثال الواجب الضمني هو عندما يتسبب تغيير في ممارسات الجهة غير الرسمية في ضرر غير مقبول بعلاقتها مع الموظفين.
5. تشمل منافع الموظفين:
 - أ. منافع الموظفين قصيرة الأجل، عندما يُتوقع تسويتها بشكل كامل قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية التي يقدم فيها الموظفون الخدمات المتعلقة بها، ومن أمثلتها ما يلي:
 - (1) الأجر، والرواتب ومساهمات الضمان الاجتماعي؛ و
 - (2) الإجازات السنوية مدفوعة الأجر والإجازات المرضية مدفوعة الأجر؛ و
 - (3) المشاركة في الربح والمكافآت؛ و
 - (4) المنافع العينية (مثل الرعاية الطبية، والإسكان، والسيارات أو السلع والخدمات المجانية أو المدعومة) للموظفين الحاليين؛
 - ب. منافع بعد انتهاء التوظيف، مثل ما يلي:

¹ إن معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام صممت بحيث تخاطب جميع الدول ولا تخاطب دولة واحدة بعينها، وهيكل الحكومة في المملكة مركزي.

- (1) منافع التقاعد (مثل، المعاشات والمدفوعات كمبلغ إجمالي عند التقاعد)؛ و
(2) المنافع الأخرى لما بعد انتهاء التوظيف، مثل التأمين على الحياة بعد انتهاء التوظيف والرعاية الطبية بعد انتهاء التوظيف؛
ج. منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى مثل:
(1) الإجازات مدفوعة الأجر طويلة الأجل مثل إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ العلمي؛ و
(2) منافع اليوبيل أو منافع الخدمة الطويلة الأخرى؛ و
(3) منافع العجز طويلة الأجل؛ و
د. منافع إنهاء التوظيف.

6. تشمل منافع الموظفين المنافع المقدمة إما للموظفين أو لمن يعولون، ويجوز تسويتها بمدفوعات (أو بتقديم سلع أو خدمات) تؤدي إما بشكل مباشر إلى الموظفين، أو إلى أزواجهم، أو أطفالهم، أو آخرين ممن يعولون، أو إلى آخرين مثل شركات التأمين.
7. قد يقدم موظف خدمات للجهة على أساس دوام كامل، أو دوام جزئي، أو دائم، أو عرضي، أو مؤقت. لغرض هذا المعيار، يشمل الموظفون كبار موظفي الإدارة كما عرّفوا في معيار المحاسبة للقطاع العام 20، *الإفصاح عن الأطراف ذوي العلاقة*.

تعريفات

8. تُستخدم المصطلحات التالية في هذا المعيار بالمعنى المذكور قرين كل منها:
تعريفات منافع الموظفين
منافع الموظفين هي جميع أشكال العوض المُقدمة من قبل الجهة في مقابل الخدمة المُقدمة من قبل الموظفين أو لإنهاء التوظيف.
منافع الموظفين قصيرة الأجل هي منافع الموظفين (بخلاف منافع إنهاء التوظيف) التي يُتوقع تسويتها بشكل كامل قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية التي يقدم فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها.
منافع ما بعد انتهاء التوظيف هي منافع الموظفين (بخلاف منافع إنهاء التوظيف ومنافع الموظفين قصيرة الأجل) التي تكون واجبة السداد بعد انتهاء التوظيف.
منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى هي جميع منافع الموظفين بخلاف منافع الموظفين قصيرة الأجل، ومنافع ما بعد انتهاء التوظيف ومنافع إنهاء التوظيف.
منافع إنهاء التوظيف هي منافع يحصل عليها الموظف في مقابل إنهاء التوظيف كنتيجة لأي مما يلي:
أ. قرار جهة بأن تنهي توظيف موظف قبل تاريخ التقاعد الطبيعي؛ أو
ب. قرار موظف بأن يقبل عرض منافع في مقابل إنهاء التوظيف.

التعريفات المتعلقة بتصنيف البرامج

برامج منافع ما بعد انتهاء التوظيف هي الترتيبات الرسمية أو غير الرسمية التي بموجبها تقدم الجهة منافع بعد انتهاء التوظيف لموظف واحد أو أكثر.

برامج المساهمات المحددة هي برامج منافع لما بعد انتهاء التوظيف التي بموجبها تدفع الجهة مساهمات ثابتة إلى جهة منفصلة (صندوق) ولن يكون عليها واجب نظامي أو ضمني

بأن تدفع مساهمات إضافية عندما لا يحتفظ الصندوق بأصول كافية ليدفع جميع منافع الموظفين المتعلقة بخدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة.

برامج المنافع المحددة هي برامج منافع لما بعد انتهاء التوظيف بخلاف برامج المساهمات المحددة.

برامج أصحاب العمل المتعددين هي برامج المساهمات المحددة (بخلاف برامج الدولة) أو برامج المنافع المحددة (بخلاف برامج الدولة) التي:

- تجمع الأصول المساهم بها من قبل جهات متنوعة ليست تحت سيطرة جهة واحدة؛ و
- تستخدم تلك الأصول لتقديم منافع لموظفي أكثر من جهة واحدة، على أساس أن مستويات المساهمة والمنافع تحدد بغض النظر عن هوية الجهة التي توظف الموظفين.

برامج الدولة هي البرامج التي وضعتها التشريعات التي تعمل كما لو أنها برامج لأصحاب عمل متعددين لجميع الجهات في الفئات الاقتصادية المنصوص عليها في التشريع.

التعريفات المتعلقة بصافي التزام (أصل) المنافع المحددة
صافي التزم (أصل) المنافع المحددة هو العجز أو الفائض، مُعدلاً بأي أثر لتقييد صافي أصل المنافع المحددة بالحد الأعلى للأصل.

العجز أو الفائض هو:

- القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة مطروحاً منها
- القيمة العادلة لأصول البرنامج (إن وجدت).

الحد الأعلى للأصل هو القيمة الحالية لأي منافع اقتصادية متاحة في شكل مُستردات من البرنامج، أو تخفيضات في المساهمات المستقبلية للبرنامج.

القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة هي القيمة الحالية، دون طرح أي أصول للبرنامج، لمدفوعات مستقبلية متوقعة مطلوبة لتسوية الواجب الناتج عن خدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة.

تشمل أصول البرنامج:

- الأصول المحتفظ بها من قبل صندوق منافع الموظفين طويلة الأجل؛ و
- وثائق التأمين المؤهلة.

الأصول المحتفظ بها من قبل صندوق منافع الموظفين طويلة الأجل هي الأصول (بخلاف الأدوات المالية غير القابلة للتحويل المصدر من قبل جهة معدة للقوائم المالية) التي:

- يحتفظ بها من قبل جهة (أو صندوق) تكون منفصلة بشكل نظامي عن الجهة المعدة للقوائم المالية وتوجد فقط لدفع أو تمويل منافع الموظفين؛ و
- تكون متاحة للاستخدام فقط لدفع أو تمويل منافع الموظفين، ولا تكون متاحة لدائني الجهة المعدة للقوائم المالية (حتى في حالة الإفلاس)، ولا يمكن إعادتها للجهة المعدة للقوائم المالية، إلا عندما:

- (1) تكون أصول الصندوق المتبقية كافية للوفاء بجميع واجبات البرنامج، أو الجهة المعدة للقوائم المالية، والمتعلقة بمنافع الموظفين؛ أو
- (2) تعاد الأصول للجهة المعدة للقوائم المالية لتعويضها عن منافع الموظفين التي دفعت بالفعل.

وثيقة تأمين مؤهلة هي وثيقة تأمين مُصدرة من قبل مُؤمّن والذي لا يُعد طرفاً ذا علاقة (كما عُرف في معيار المحاسبة للقطاع العام 20) بالجهة المعدّة للقوائم المالية، عندما تكون المتحصلات من الوثيقة:

- أ. يمكن استخدامها فقط لدفع أو تمويل منافع الموظفين بموجب برنامج منافع محددة؛
و
- ب. غير متاحة لدائني الجهة المعدّة للقوائم المالية (حتى في حالة الإفلاس) ولا يمكن دفعها للجهة المعدّة للقوائم المالية، إلا عندما:
 - (1) تمثل المتحصلات أصولاً فائضة لا تستلزمها الوثيقة للوفاء بجميع واجبات منافع الموظفين المتعلقة بها؛ أو
 - (2) تعاد المتحصلات للجهة المعدّة للقوائم المالية لتعويضها عن منافع الموظفين التي دفعت بالفعل.

التعريفات المتعلقة بتكلفة المنافع المحددة
تكلفة الخدمة تشمل:

- أ. تكلفة الخدمة الحالية، والتي هي الزيادة، في القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة، الناتجة عن خدمة الموظف في الفترة الحالية؛ و
- ب. تكلفة الخدمة السابقة، والتي هي التغير في القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة عن خدمة الموظفين في الفترات السابقة، الناتج عن تعديل برنامج (استحداث أو سحب، برنامج منافع محددة، أو تغييرات فيه) أو تقليص (تخفيض مهم من قبل الجهة في عدد الموظفين الذين يشملهم البرنامج)؛ و
- ج. أي مكسب أو خسارة من التسوية.

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

إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة، تشمل:

- أ. المكاسب والخسائر الاكتوارية؛ و
- ب. العائد على أصول البرنامج، باستثناء المبالغ المُضمنة في صافي العائد على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة؛ و
- ج. أي تغير في أثر الحد الأعلى للأصل، باستثناء المبالغ المُضمنة في صافي العائد على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة.

المكاسب والخسائر الاكتوارية هي التغيرات في القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة الناتجة عن:

- أ. التعديلات بناءً على الخبرة (أثار الفروقات بين الافتراضات الاكتوارية السابقة وما حدث بالفعل)؛ و
- ب. آثار التغييرات في الافتراضات الاكتوارية.

العائد على أصول البرنامج هو الفائدة، وتوزيعات الأرباح أو التوزيعات المماثلة والإيراد الآخر الذي تولد من أصول البرنامج، مع المكاسب، أو الخسائر المحققة وغير المحققة على أصول البرنامج، مطروحاً منها:

- أ. أي تكاليف لإدارة أصول البرنامج؛ و
- ب. أي ضريبة واجبة السداد من قبل البرنامج ذاته، بخلاف الضريبة المُضمنة في الافتراضات الاكتوارية المستخدمة لقياس القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة.

التسوية هي المعاملة التي تستبعد جميع الواجبات النظامية أو الضمنية الإضافية لجزء أو لجميع المنافع المُقدمة بموجب برنامج منافع محددة، بخلاف دفع منافع لموظفين، أو نيابة عنهم، المُحددة في شروط البرنامج ومُضمنة في الافتراضات الاكتوارية.

منافع الموظفين قصيرة الأجل

9. تشمل منافع الموظفين قصيرة الأجل، عندما يُتوقع تسويتها بشكل كامل قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية التي يقدم فيها الموظفون الخدمات المتعلقة بها، بنودًا مثل ما يلي:
- أ. الأجر، والرواتب، ومساهمات الضمان الاجتماعي؛ و
 - ب. الإجازات السنوية مدفوعة الأجر والإجازات المرضية مدفوعة الأجر؛ و
 - ج. المشاركة في الربح والمكافآت؛ و
 - د. المنافع العينية (مثل الرعاية الطبية، والإسكان، والسيارات، والسلع أو الخدمات المجانية أو المدعومة) للموظفين الحاليين.
10. لا يلزم الجهة أن تُعيد تصنيف منافع الموظفين قصيرة الأجل عندما تتغير بشكل مؤقت توقعات الجهة لتوقيت التسوية. على الرغم من ذلك، عندما تتغير خصائص المنافع (مثل التغيير من منافع غير تراكمية إلى منافع تراكمية) أو عندما لا يكون التغيير في توقعات توقيت التسوية مؤقتًا، حينئذ تأخذ الجهة في الحسبان ما إذا كانت المنافع لا تزال تستوفي تعريف منافع الموظفين قصيرة الأجل.

الإثبات والقياس

جميع منافع الموظفين قصيرة الأجل

11. عندما يقدم موظف خدمة لجهة خلال فترة محاسبية، فإنه يجب على الجهة أن تُثبت المبلغ غير المخصوم لمنافع الموظفين قصيرة الأجل المُتوقع أن تدفع في مقابل تلك الخدمة:
- أ. على أنه التزام (مصرف مستحق)، بعد طرح أي مبلغ سدد بالفعل. فإذا كان المبلغ المدفوع بالفعل يزيد عن المبلغ غير المخصوم للمنافع، فإنه يجب على الجهة أن تُثبت تلك الزيادة على أنها أصل (مصرف مدفوع مقدّمًا) بالقدر الذي سيؤدي به الدفع المقدم إلى، على سبيل المثال، تخفيض في الدفعات المستقبلية أو استرداد نقد.
 - ب. على أنه مصروف، ما لم يتطلب معيار آخر أو يسمح بتضمين المنافع في تكلفة أصل ما (انظر، على سبيل المثال، معيار المحاسبة للقطاع العام 12، المخزون، ومعيار المحاسبة للقطاع العام 17، العقارات، والآلات، والمعدات).
12. توضح الفقرات 13، و16، و19 كيف يجب على الجهة أن تطبق الفقرة 11 على منافع الموظفين قصيرة الأجل التي تكون في شكل برامج للإجازات مدفوعة الأجر وبرامج المشاركة في الربح وبرامج المكافأة.

الإجازات مدفوعة الأجر قصيرة الأجل

13. يجب على الجهة أن تُثبت التكلفة المتوقعة لمنافع الموظفين قصيرة الأجل التي تكون في شكل إجازات مدفوعة الأجر بموجب الفقرة 11 كما يلي:
- أ. في حالة الإجازات مدفوعة الأجر التراكمية، تُثبت التكلفة عندما يقدم الموظفون خدمة تزيد من استحقاقهم لإجازات مدفوعة الأجر مستقبلية؛ و
 - ب. في حالة الإجازات مدفوعة الأجر غير التراكمية، عندما تحدث الإجازات مدفوعة الأجر.

14. قد تدفع الجهة للموظفين مقابل الإجازات لأسباب متنوعة بما في ذلك العطلات، والمرض والعجز قصير الأجل، ورعاية الطفل، وخدمة هيئة المحلفين²، والخدمة العسكرية. ويندرج استحقاق الإجازات مدفوعة الأجر تحت تصنيفين:
- أ. تراكمية؛ و
ب. غير تراكمية.
15. الإجازات مدفوعة الأجر التراكمية هي تلك الإجازات التي تُرُحل ويمكن أن تُستخدم في الفترات المستقبلية إذا لم يُستخدم استحقاق الفترة الحالية بالكامل. وقد تكون الإجازات مدفوعة الأجر التراكمية إما مكتسبة (وبعبارة أخرى، يحق للموظفين الحصول على دفعة نقدية مقابل الإجازة المستحقة غير المستخدمة عند ترك الجهة)، أو غير مكتسبة (عندما لا يحق للموظفين الحصول على دفعة نقدية مقابل الإجازة المستحقة غير المستخدمة عند ترك الجهة). ينشأ واجب عندما يقدم الموظفون خدمة تزيد استحقاقهم لإجازات مدفوعة الأجر مستقبلية. يوجد واجب، ويثبت، حتى ولو كانت الإجازات مدفوعة الأجر غير مكتسبة، على الرغم من أنه قد يترك الموظفون الجهة، قبل استخدام استحقاقهم للإجازة المدفوعة المتراكم غير المكتسب يؤثر على قياس ذلك الواجب.
16. يجب على الجهة قياس التكلفة المتوقعة للإجازات مدفوعة الأجر التراكمية على أنها مبلغ إضافي تتوقع الجهة أن تدفعه كنتيجة للاستحقاق للإجازة المدفوعة غير المستخدم والذي تراكم في نهاية فترة القوائم المالية.
17. تقيس الطريقة المحددة في الفقرة السابقة الواجب بمبلغ المدفوعات الإضافية التي يُتوقع أن تنشأ فقط عن حقيقة أن المنافع تتراكم. في كثير من الحالات، قد لا يلزم الجهة أن تجري حسابات مفصلة لتقدير أنه لا يوجد واجب ذو أهمية نسبية للإجازات مدفوعة الأجر غير المستخدمة. فعلى سبيل المثال، من المحتمل أن يكون الواجب عن إجازة مرضية ذا أهمية نسبية فقط إذا كان هناك تفهم رسمي، أو غير رسمي بأنه يجوز أخذ الإجازة المرضية مدفوعة الأجر غير المستخدمة كإجازة سنوية مدفوعة.
18. لا تُرحل الإجازات مدفوعة الأجر غير التراكمية، فهي تنقضي إذا لم يستخدم استحقاق الفترة الحالية بالكامل ولا تمنح الموظفين الحق في دفعة نقدية عن الاستحقاق غير المستخدم عند ترك الجهة. هذا هو الحال عادة في الإجازة المرضية (بالقدر الذي لا يزيد الاستحقاق السابق غير المستخدم الاستحقاق المستقبل)، وإجازات رعاية الطفل، والإجازات مدفوعة الأجر لخدمة هيئة المحلفين أو للخدمة العسكرية. لا تثبت الجهة التزامًا، أو مصروفًا حتى وقت الإجازة، نظرًا لأن خدمة الموظف لا تزيد على مبلغ المنفعة.
- برامج المشاركة في الربح وبرامج المكافأة*
19. يجب على الجهة أن تُثبت التكلفة المتوقعة لمدفوعات المشاركة في الربح ومدفوعات المكافأة بموجب الفقرة 11 عندما، و فقط عندما:
- أ. يكون على الجهة واجب نظامي أو ضمني حالي بأن تقوم بمثل هذه المدفوعات

² إن معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام صممت بحيث تخاطب جميع الدول ولا تخاطب دولة واحدة بعينها، وفي المملكة، لا يوجد هيئة محلفين في النظام القضائي.

كنتيجة لأحداث سابقة؛ و

ب. يمكن إجراء تقدير الواجب بموثوقية.

يوجد واجب حالي عندما، و فقط عندما، لا يكون للجهة بديل واقعي سوى أن تقوم بالمدفوعات.

20. في القطاع العام، توجد لدى بعض الجهات برامج مكافآت تتعلق بأهداف أداء الخدمات أو جوانب الأداء المالي. بموجب هذه البرامج، يحصل الموظفون على مبالغ محددة، تعتمد على تقويم مساهمتهم في تحقيق أهداف الجهة أو قطاع من الجهة. وفي بعض الحالات، قد تكون هذه البرامج لمجموعات من الموظفين، كما هو الحال عند تقويم الأداء لجميع أو بعض الموظفين في قطاع معين، وليس على أساس فردي. نظرًا لطبيعة أهداف جهات القطاع العام، فإن برامج المشاركة في الربح تكون أقل شيوعًا بدرجة كبيرة في القطاع العام منها في الجهات الهادفة لتحقيق الربح. ومع ذلك، فمن المرجح أن تكون جانبًا من جوانب مكافآت الموظفين في قطاعات من جهات القطاع العام التي تعمل على أساس تجاري. قد لا تقوم بعض جهات القطاع العام باستخدام برامج المشاركة في الربح، ولكنها قد تقوم الأداء مقابل المقاييس القائمة على أساس مالي مثل توليد تدفقات من الإيرادات وتحقيق أهداف الموازنة. قد تنطوي بعض برامج المكافآت على دفعات لجميع الموظفين الذين قدموا خدمات وظيفية في فترة القوائم المالية، حتى وإن كانوا قد تركوا الجهة قبل نهاية فترة القوائم المالية. مع ذلك، هناك برامج أخرى للمكافآت، يستلم فيها الموظفون دفعات فقط إذا استمروا مع الجهة لفترة محددة، على سبيل المثال، يشترط أن يقدم الموظفون الخدمات طوال فترة القوائم المالية بأكملها. ينشأ عن مثل هذه البرامج واجب ضمني إذ يقدم الموظفون خدمة تؤدي إلى زيادة المبلغ الذي سيسدد إذا استمروا في الخدمة حتى نهاية الفترة المحددة. يعكس قياس مثل تلك الواجبات الضمنية إمكانية أن يترك بعض الموظفين الجهة دون استلام مدفوعات المشاركة في الربح. تنص الفقرة 22 على شروط أخرى يتعين الوفاء بها قبل أن تتمكن الجهة من إثبات التكلفة المتوقعة للمدفوعات المتعلقة بالأداء ودفعات المكافآت ودفعات المشاركة في الربح.

21. قد لا يكون على الجهة واجب نظامي بأن تدفع مكافأة. مع ذلك، في بعض الحالات، يكون للجهة ممارسات سابقة بدفع مكافآت. في مثل هذه الحالات، يكون على الجهة واجب ضمني نظرًا لأنه لا يوجد لدى الجهة بديل واقعي سوى أن تدفع المكافأة. يعكس قياس الواجب الضمني إمكانية أن يترك بعض الموظفين الجهة دون استلام مكافأة.

22. يمكن لجهة أن تجري تقديرًا موثوقًا لواجبها النظامي أو الضمني بموجب خطة للدفع على أساس الأداء، خطة للمكافأة، أو خطة للمشاركة في الربح عندما، و فقط عندما:
أ. تنطوي الشروط الرسمية للخطة على معادلة لتحديد مبلغ المنفعة؛ أو
ب. تحدد الجهة المبالغ التي ستدفع قبل اعتماد القوائم المالية لإصدارها؛ أو
ج. تقدم الممارسة السابقة دليلًا واضحًا على مبلغ الواجب الضمني للجهة.

23. ينتج واجب بموجب برامج المشاركة في الربح وبرامج المكافأة عن خدمة الموظفين وليس عن معاملة مع ملاك الجهة. من ثم، تثبت الجهة تكلفة برامج المشاركة في الربح وبرامج المكافأة على أنها مصروف وليست توزيع للربح.

24. إذا كان من غير المتوقع أن تُسوى مدفوعات المشاركة في الربح والمكافأة بشكل كامل قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية التي يقدم فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها، فإن تلك المدفوعات تُعد منافع موظفين طويلة الأجل الأخرى (انظر الفقرات 155-161).

الإفصاح

25. بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب إفصاحات محددة عن منافع الموظفين قصيرة الأجل، إلا أنه قد تتطلب المعايير الأخرى إفصاحات. فعلى سبيل المثال، يتطلب معيار المحاسبة للقطاع العام 20 إفصاحات عن المبلغ المجمع لمكافآت كبار موظفي الإدارة ويتطلب معيار المحاسبة للقطاع العام 1، *عرض القوائم المالية* الإفصاح عن معلومات حول مصروف منافع الموظفين.

منافع ما بعد انتهاء التوظيف – التمييز بين برامج المساهمات المحددة وبرامج المنافع المحددة

26. تشمل منافع ما بعد انتهاء التوظيف بنودًا مثل ما يلي:
أ. منافع التقاعد (مثل، المعاشات والمدفوعات كمبلغ إجمالي عند التقاعد)؛ و
ب. المنافع الأخرى لما بعد انتهاء التوظيف، مثل التأمين على الحياة لما بعد انتهاء التوظيف، والرعاية الطبية لما بعد انتهاء التوظيف.

إن الترتيبات التي بموجبها تقدم الجهة منافع لما بعد انتهاء التوظيف هي برامج منافع لما بعد انتهاء التوظيف. تطبق الجهة هذا المعيار على جميع مثل هذه الترتيبات، سواء كانت تنطوي على تأسيس جهة منفصلة أم لا، مثل خطة المعاشات، أو خطة دفعات التقاعد، أو خطة منافع التقاعد، لتستلم المساهمات وتدفع المنافع.

27. تُصنف برامج المنافع لما بعد انتهاء التوظيف على أنها إما برامج مساهمات محددة أو برامج منافع محددة، تبعاً للجوهر الاقتصادي للبرنامج، كما هو مستخلص من أحكامها وشروطها الرئيسية.

28. بموجب برامج المساهمات المحددة يقتصر الواجب النظامي، أو الضمني للجهة على المبلغ الذي توافق على أن تساهم به في الصندوق. بالتالي، يحدد مبلغ المنافع بعد انتهاء التوظيف المُستلم من قبل الموظف بمبلغ المساهمات المدفوعة من قبل الجهة (وربما أيضًا من قبل الموظف) لبرنامج منافع ما بعد انتهاء التوظيف أو لشركة تأمين، بالإضافة إلى العوائد الاستثمارية الناتجة عن المساهمات. بالتالي، تقع المخاطر الاكتوارية (كون المنافع أقل من المتوقع) ومخاطر الاستثمار (كون الأصول المستثمرة غير كافية للوفاء بالمنافع المتوقعة)، فعليًا على الموظف.

29. من أمثلة الحالات التي لا يقتصر فيها واجب الجهة على المبلغ الذي توافق على أن تساهم به في الصندوق عندما يكون على الجهة واجب نظامي، أو ضمني بموجب:
أ. معادلة لاحتساب منافع البرنامج لا تكون مرتبطة فقط بمبلغ المساهمات وتتطلب أن تقدم الجهة مساهمات إضافية عندما تكون الأصول غير كافية للوفاء بالمنافع وفق المعادلة المستخدمة في احتساب منافع البرنامج؛ أو
ب. ضمان عائد محدد على المساهمات، إما بشكل غير مباشر بموجب برنامج، أو بشكل مباشر؛ أو

- ج. تلك الممارسات غير الرسمية والتي ينشأ عنها واجب ضمني. فعلى سبيل المثال، قد ينشأ واجب ضمني عندما يكون لجهة ممارسات سابقة في زيادة المنافع لموظفين سابقين لمواكبة التضخم، حتى ولو لم يكن هناك واجب نظامي على الجهة لفعل ذلك.
30. بموجب برامج المنافع المحددة:
- أ. يكون واجب الجهة هو أن توفر المنافع المتفق عليها للموظفين الحاليين والسابقين؛ و
- ب. تقع المخاطر الاكتوارية (كون المنافع ستكلف أكثر من المتوقع) ومخاطر استثمار، فعلياً، على الجهة. فإذا كانت الخبرة الاكتوارية، أو الاستثمارية أسوأ من المتوقع، فإنه قد يزيد واجب الجهة.
31. توضح الفقرات 32-51 التمييز بين برامج المساهمات المحددة وبرامج المنافع المحددة في سياق البرامج لأصحاب العمل المتعددين، وبرامج المنافع المحددة التي تقسم المخاطر بين الجهات تحت سيطرة جهة واحدة، وبرامج الدولة، والمنافع المؤمن عليها.
- برامج لأصحاب عمل متعددين**
32. يجب على الجهة أن تصنف برنامج أصحاب عمل متعددين على أنها برنامج مساهمات محددة، أو برنامج منافع محددة وفقاً لشروط البرنامج (بما في ذلك أي واجب ضمني يتجاوز الشروط الرسمية).
33. إذا شاركت جهة في برنامج منافع محددة لأصحاب عمل متعددين، فإنه ما لم تنطبق الفقرة 34، يجب عليها ما يلي:
- أ. أن تحاسب عن حصتها التناسبية في واجب المنافع المحددة، وأصول البرنامج والتكاليف المرتبطة بالبرنامج بنفس الطريقة التي تستخدم لأي برنامج منافع محددة آخر؛ و
- ب. أن تُفصح عن المعلومات المطلوبة بموجب الفقرات 137-150 (باستثناء الفقرة 150 (د)).
34. عندما لا تُتاح معلومات كافية لاستخدام المحاسبة عن المنافع المحددة لبرنامج منافع محددة لأصحاب عمل متعددين، فإنه يجب على الجهة:
- أ. أن تحاسب عن البرنامج وفقاً للفقرتين 53 و54 كما لو كانت برنامج مساهمات محددة؛ و
- ب. أن تُفصح عن المعلومات المطلوبة بموجب الفقرة 150.
35. مثال لبرنامج منافع محددة لأصحاب عمل متعددين هو ذلك الذي فيه:
- أ. يمول البرنامج على أساس الدفع أولاً بأول؛ تُحدد المساهمات عند المستوى الذي يتوقع أن يكون كافياً لدفع المنافع التي حل أجل استحقاقها في الفترة نفسها؛ وسوف تدفع المنافع المستقبلية المكتسبة خلال الفترة الحالية من المساهمات المستقبلية؛ و
- ب. تُحدد منافع الموظفين بطول فترة خدمتهم وليس لدى الجهات المشاركة وسائل واقعية للانسحاب من البرنامج بدون دفع مساهمة مقابل المنافع المكتسبة من قبل الموظفين حتى تاريخ الانسحاب. ينشأ عن مثل هذا البرنامج مخاطر اكتوارية للجهة عندما تكون التكلفة النهائية للمنافع المكتسبة بالفعل في نهاية فترة القوائم المالية أكثر من المتوقع، في هذه الحالة سيكون على الجهة إما أن تزيد مساهماتها، أو أن تقنع الموظفين بأن يقبلوا تخفيضاً في المنافع. لذلك، فإن مثل هذا البرنامج هو برنامج منافع محددة.

36. عندما تتاح معلومات كافية عن برنامج منافع محددة لأصحاب عمل متعددين، فإن الجهة تقوم بالمحاسبة عن حصتها التناسبية في واجب المنافع المحددة، وأصول البرنامج، وتكلفة منافع ما بعد انتهاء التوظيف المرتبطة بالبرنامج بنفس الطريقة التي تستخدم لأي برنامج منافع محددة آخر. مع ذلك، قد لا تكون الجهة قادرة على أن تحدد نصيبها من المركز المالي والأداء المالي للبرنامج، بطريقة يمكن الاعتماد عليها بشكل كاف لأغراض المحاسبة. قد يحدث هذا عندما:

- أ. يُعَرَّض البرنامج الجهات المشاركة فيه لمخاطر اكتوارية مرتبطة بالموظفين الحاليين والسابقين للجهات الأخرى، مما ينتج عنه عدم وجود أساس متسق وموثوق لتخصيص الواجب، وأصول البرنامج، والتكلفة لجهات بعينها مشاركة في البرنامج؛ أو
- ب. لا يكون للجهة قدرة على الوصول لمعلومات كافية عن البرنامج لاستيفاء متطلبات هذا المعيار.

في تلك الحالات، تحاسب الجهة عن البرنامج كما لو كان برنامج مساهمات محددة، وتُفصح عن المعلومات المطلوبة بموجب الفقرة 150.

37. قد يوجد اتفاق تعاقدى بين برنامج لأصحاب عمل متعددين والمشاركين فيها، والذي يحدد كيف سيوزع الفائض في البرنامج على المشاركين (أو العجز الممول). يجب على المشارك في برنامج لأصحاب عمل متعددين مع وجود مثل هذا الاتفاق - الذي يحاسب عن البرنامج على أنه برنامج مساهمات محددة وفقاً للفقرة 34 أن يثبت الأصل أو الالتزام الذي ينشأ عن الاتفاق التعاقدى، وأن يثبت الإيراد أو المصروف الناتج في الفائض أو العجز.

38. تختلف برامج أصحاب العمل المتعددين عن برامج إدارة المجموعة. يُعد برنامج إدارة المجموعة مجرد تجميع لبرامج أحادية لأصحاب العمل مُجمّعة لتسمح بأن يجمع أصحاب العمل المشاركين أصولهم لأغراض استثمارية وتخفيض تكاليف إدارة الاستثمار والإشراف عليه، ولكن يُفصل بين مطالبات أصحاب العمل المختلفين للمنافع المنفردة لموظفيهم. لا تشكل برامج إدارة المجموعة مشاكل محاسبية معينة نظراً لأن المعلومات تُتاح بسهولة لمعالجتها بنفس الطريقة نفسها التي تستخدم لأي برنامج آخر لصاحب عمل واحد، ولأن مثل هذه البرامج لا تُعَرَّض الجهات المشاركة لمخاطر اكتوارية مرتبطة بالموظفين الحاليين والسابقين للجهات الأخرى. تتطلب التعريفات الواردة في هذا المعيار من الجهة أن تصنف برنامج إدارة المجموعة على أنه برنامج مساهمات محددة، أو برنامج منافع محددة وفقاً لشروط البرنامج (بما في ذلك أي واجب ضمني يتجاوز الشروط الرسمية).

39. عند تحديد متى يُثبت، وكيف يُقاس، التزام يتعلق بإنهاء برنامج منافع محددة لأصحاب عمل متعددين، أو بانسحاب الجهة من برنامج منافع محددة لأصحاب عمل متعددين، فإنه يجب على الجهة أن تطبق معيار المحاسبة للقطاع العام 19، *المخصصات، والالتزامات المحتملة، والأصول المحتملة*.

برامج المنافع المحددة التي تقسم المخاطر بين الجهات تحت سيطرة جهة واحدة
40. لا تُعد برامج المنافع المحددة التي تقسم المخاطر بين الجهات سيطرة جهة واحدة، على سبيل المثال، جهة مهيمنة وجهات مسيطر عليها، برامج لأصحاب عمل متعددين.

41. يجب على الجهة المشاركة في مثل هذا البرنامج أن تحصل على معلومات عن البرنامج ككل، مُقاسة وفقاً لهذا المعيار على أساس الافتراضات التي تنطبق على البرنامج ككل. إذا كان

هناك اتفاق تعاقدي، أو ترتيب ملزم، أو سياسة مُعلنة لتحميل جهات بعينها بالجهة الاقتصادية صافي تكلفة المنافع المحددة للبرنامج ككل مُقاسة وفقاً لهذا المعيار، فإنه يجب على الجهة أن تثبت، في قوائمها المالية المنفصلة أو الفردية، صافي تكلفة المنافع المحددة المُحملة وفقاً لذلك. إذا لم يكن هناك مثل هذا الاتفاق، والترتيب، أو السياسة، فإنه يجب أن يُثبت صافي تكلفة المنافع المحددة في القوائم المالية المنفصلة، أو الفردية للجهة التي تعتبر من الناحية النظامية صاحب العمل الراعي للبرنامج. يجب على الجهات الأخرى أن تثبت في قوائمها المالية المنفصلة أو الفردية، تكلفة مساوية لمساهمتها واجبة السداد عن الفترة.

42. هناك حالات في القطاع العام حيث تشارك جهة مسيطرة وجهة واحدة أو أكثر من الجهات المسيطر عليها في برنامج منافع محددة. ما لم يكن هناك اتفاق تعاقدي، أو ترتيب ملزم، أو سياسة معلنة، على النحو المحدد في الفقرة 41، تحاسب الجهة المسيطر عليها عن البرنامج على أنه برنامج مساهمات محددة، وتحاسب الجهة المسيطرة عن البرنامج على أنه برنامج منافع محددة في قوائمها المالية الموحدة. كما تفصح الجهة المسيطر عليها عن أنها تحاسب عن البرنامج على أساس أنه برنامج مساهمات محددة في قوائمها المالية المنفصلة. كما تقوم الجهة المسيطر عليها التي تحاسب عن البرنامج على أساس أنه برنامج مساهمات محددة أيضاً بتقديم تفاصيل عن الجهة المسيطرة، وتوضح أنه في القوائم المالية الموحدة للجهة المسيطرة تتم المحاسبة عن البرنامج على أساس أنه برنامج منافع محددة. كما تقوم الجهة المسيطر عليها بالإفصاحات المطلوبة في الفقرة 151.

43. تُعد المشاركة في مثل هذا البرنامج معاملة مع طرف ذو علاقة بالنسبة لكل جهة منفردة. بناء عليه، يجب على الجهة أن تُفصح، في قوائمها المالية المنفصلة، أو الفردية، عن المعلومات المطلوبة بموجب الفقرة 151.

برامج الدولة

44. يجب على الجهة أن تقوم بالمحاسبة عن برنامج الدولة بنفس الطريقة التي تستخدم للمحاسبة عن برنامج أصحاب عمل متعددين (انظر الفقرات 32-39).

45. تنشأ برامج الدولة بموجب تشريع لتشمل جميع الجهات (أو جميع الجهات في تصنيف معين، على سبيل المثال، صناعة محددة)، وتدار من قبل الحكومة الوطنية، أو حكومة الولاية أو الحكومة المحلية، أو من قبل هيئة أخرى (على سبيل المثال، جهة تُنشأ خصيصاً لهذا الغرض). يتناول هذا المعيار فقط منافع موظفين الجهة، ولا يتناول المحاسبة عن أي واجبات بموجب برامج الدولة المتعلقة بالموظفين والموظفين السابقين في الجهات غير المسيطر عليها من قبل الجهة المعدّة للقوائم المالية. بينما يجوز للحكومات أن تضع برامج للدولة وتوفر منافع لموظفي جهات القطاع الخاص و/ أو الأفراد العاملين لحسابهم الخاص، فإن الواجبات الناشئة فيما يتعلق بهذه البرامج لا تُتناول في هذا المعيار. تقدم بعض البرامج التي تضعها الجهة منافع إلزامية كبديل للمنافع التي كان سيشملها برنامج الدولة ومنافع اختيارية إضافية. لا تُعد مثل هذه البرامج برامج دولة.

46. تُموّل العديد من برامج الدولة على أساس دفع الاستحقاقات أولاً بأول: تُحدد المساهمات عند المستوى الذي يُتوقع أنه سيكون كافياً لدفع المنافع المطلوبة التي حل أجل استحقاقها في الفترة نفسها؛ وتدفع المنافع المستقبلية المُكتسبة خلال الفترة الحالية من المساهمات المستقبلية. تقوم الجهات التي تغطيها برامج الدولة بالمحاسبة عن تلك البرامج إما كبرامج

مساهمات محددة أو برامج منافع محددة. تعتمد المعالجة المحاسبية على ما إذا كان لدى الجهة واجب نظامي أو ضمني بدفع منافع مستقبلية. إذا كان الواجب الوحيد للجهة هو دفع المساهمات عندما يحل أجل استحقاقها، وليس عليها واجب بدفع منافع مستقبلية، فإنها تناسب عن برنامج الدولة على أنه برنامج مساهمات محددة.

47. يجوز تصنيف برنامج الدولة على أنه برنامج مساهمات محددة من قبل جهة مسيطر عليها. مع ذلك، يُعدُّ افتراض أن برنامج الدولة سيُوصَف على أنه برنامج منافع محددة من قبل الجهة المسيطرة هو افتراض قابل للدحض. عند دحض هذا الافتراض، تتم المحاسبة عن برنامج الدولة على أنه برنامج مساهمات محددة.

المنافع المؤمن عليها

48. يجوز لجهة أن تدفع أقساط تأمين لتمول برنامج منافع لما بعد انتهاء التوظيف. يجب على الجهة أن تعالج مثل هذا البرنامج على أنه برنامج مساهمات محددة إلا في حال أنه سيكون على الجهة (إما بشكل مباشر، أو غير مباشر بموجب البرنامج) واجب نظامي، أو ضمني إما:
أ. بأن تدفع منافع الموظفين بشكل مباشر عندما يحل أجل استحقاقها؛ أو
ب. بأن تدفع مبالغ إضافية إذا كان المؤمن لا يدفع جميع منافع الموظفين المستقبلية المتعلقة بخدمة الموظفين في الفترات الحالية والسابقة.
إذا أقيمت الجهة على مثل هذا الواجب النظامي، أو الضمني، فإنه يجب على الجهة أن تعالج هذا البرنامج على أنه برنامج منافع محددة.

49. لا يلزم أن يكون للمنافع المؤمن عليها بموجب وثيقة تأمين علاقة مباشرة أو تلقائية مع واجب الجهة عن منافع الموظفين. تخضع برامج المنافع لما بعد انتهاء التوظيف، التي تنطوي على وثائق تأمين، لنفس التمييز بين المحاسبة والتمويل مثلها مثل البرامج الممولة الأخرى.

50. عندما تمول جهة واجب منافع لما بعد انتهاء التوظيف من خلال المساهمة في وثيقة تأمين والتي بموجبها ستبقي الجهة (إما بشكل مباشر، أو غير مباشر بموجب البرنامج، أو من خلال آلية لتحديد الأقساط المستقبلية، أو من خلال علاقة مع طرف ذي علاقة بالمؤمن) على واجبها النظامي، أو الضمني، فإن دفع الأقساط لا يرقى إلى ترتيب مساهمات محددة. يتبع ذلك أن الجهة:

أ. تحاسب عن وثيقة التأمين المؤهلة على أنها أصل للبرنامج (انظر الفقرة 8)؛ و
ب. تُثبت وثائق التأمين الأخرى على أنها حقوق في التعويض (عندما تستوفي الوثائق الضوابط الواردة في الفقرة 118).

51. عندما تكون وثيقة تأمين باسم مشارك معين في البرنامج أو مجموعة مشاركين بالبرنامج، وليس على الجهة أي واجب نظامي، أو ضمني بأن تغطي أي خسارة على الوثيقة، فإنه ليس على الجهة واجب بأن تدفع المنافع للموظفين ويتحمل المؤمن وحده المسؤولية عن سداد المنافع. يُعدُّ دفع أقساط ثابتة بموجب مثل هذه العقود في جوهره تسوية لواجب منافع الموظفين، وليس استثمارًا للوفاء بالواجب. بالتالي، لم يعد لدى الجهة أصل أو التزام. بناءً عليه، تتعامل الجهة مع مثل هذه المدفوعات على أنها مساهمات في برنامج مساهمات محددة.

منافع ما بعد انتهاء التوظيف – برامج المساهمات المحددة

52. تتسم المحاسبة عن برامج المساهمات المحددة بالبساطة نظرًا لأن واجب الجهة المعدّة للقوائم المالية يتحدد لكل فترة بالمبالغ التي ستتم المساهمة بها لتلك الفترة. بالتالي، لا يتطلب قياس الواجب، أو المصروف افتراضات اكتوارية ولا يوجد احتمال لأي مكسب، أو خسارة اكتوارية. علاوة على ذلك، تُقاس الواجبات على أساس غير مخصص، باستثناء عندما لا يُتوقع أن تُسوى - بشكل كامل - قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية التي يقدم خلالها الموظفون الخدمة المتعلقة بها.

الإثبات والقياس

53. عندما يقدم موظف خدمة لجهة خلال فترة، فإنه يجب على الجهة أن تثبت المساهمة واجبة السداد لبرنامج المساهمات المحددة في مقابل هذه الخدمة:
أ. على أنها التزام (مصروف مستحق)، بعد طرح أي مساهمة دفعت بالفعل. فإذا كانت المساهمة المدفوعة بالفعل تزيد على المساهمة المستحقة مقابل الخدمة قبل نهاية فترة القوائم المالية، فإنه يجب على الجهة أن تثبت هذه الزيادة على أنها أصل (مصروف مدفوع مقدّمًا) إلى الحد الذي سوف يؤدي الدفع المسبق، على سبيل المثال، إلى تخفيض في الدفعات المستقبلية، أو استرداد نقد؛ و
ب. على أنها مصروف، ما لم يتطلب معيار آخر أو يسمح بتضمين المساهمة في تكلفة أصل ما (انظر، على سبيل المثال، معيار المحاسبة للقطاع العام 12 ومعيار المحاسبة للقطاع العام 17).

54. عندما لا يُتوقع أن تُسوى المساهمات في برنامج مساهمات محددة بشكل كامل قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية التي يقدم فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها، فإنه يجب أن تُخصم باستخدام معدل الخصم المحدد في الفقرة 85.

الإفصاح

55. يجب على الجهة أن تُفصح عن المبلغ المُثبت كمصروف لبرامج المساهمات المحددة.
56. تفصح الجهة - حيثما يتطلب معيار المحاسبة للقطاع العام 20، عن معلومات حول المساهمات في برامج المساهمات المحددة لكبار موظفي الإدارة.

منافع ما بعد انتهاء التوظيف – برامج المنافع المحددة

57. تتسم المحاسبة عن برامج المنافع المحددة بالتعقيد، نظرًا لأن قياس الواجب والمصروف يتطلب افتراضات اكتوارية، وتوجد إمكانية لحدوث مكاسب وخسائر اكتوارية. علاوة على ذلك، تُقاس الواجبات على أساس مخصص، نظرًا لأنها قد تُسوى بعد سنوات عديدة من تقديم الموظفين للخدمة المتعلقة بها.

الإثبات والقياس

58. قد تكون برامج المنافع المحددة غير ممولة، أو قد تكون ممولة بشكل كامل أو بشكل جزئي من خلال مساهمات جهة ما، وأحيانًا من قبل موظفيها، في جهة، أو صندوق، والذي يكون منفصلًا بشكل نظامي عن الجهة المعدّة للقوائم المالية، وتدفع منه منافع الموظفين. لا يعتمد دفع المنافع الممولة عندما يحل أجل استحقاقها فقط على المركز المالي للصندوق، وأدائه الاستثماري ولكن أيضًا على قدرة الجهة، واستعدادها، على أن تعوض أي عجز في أصول الصندوق. ومن ثم، فإن الجهة تضمن من حيث الجوهر تغطية المخاطر الاكتوارية

والاستثمارية المرتبطة بالبرنامج. بالتالي، ليس من الضروري أن يكون المصروف الذي يُتَبَت لبرنامج منافع محددة هو مبلغ المساهمة المستتقة للفترة.

59. تَطوِي المحاسبة من قِبَل جهة عن برامج المنافع المحددة على الخطوات التالية:
أ. تحديد العجز أو الفائض، وهذا ينطوي على:

(1) استخدام أسلوب اكتواري، طريقة ائتمان الوحدة المتوقعة، لإجراء تقدير موثوق للتكلفة النهائية على الجهة للمنافع التي اكتسبها الموظفون في مقابل خدماتهم في الفترات الحالية والسابقة (انظر الفقرات 69-71). يتطلب هذا من الجهة أن تحدد مقدار المنافع التي تنسب إلى الفترات الحالية والسابقة (انظر الفقرات 72-76)، وأن تُجرى تقديرات (افتراضات اكتوارية) حول المتغيرات الديمغرافية (مثل معدل دوران الموظفين ومعدل الوفيات)، والمتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية في الرواتب والتكاليف الطبية) التي سوف تؤثر على تكلفة المنافع (انظر الفقرات 77-100)؛

(2) خصم تلك المنافع لتحديد القيمة الحالية لواجبات المنافع المحددة وتكلفة الخدمة الحالية (انظر الفقرات 69-71 و 85-88)؛

(3) طرح القيمة العادلة لأي من أصول البرنامج (انظر الفقرات 115-117) من القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة؛

ب. تحديد مبلغ صافي التزام (أصل) المنافع المحددة على أنه مبلغ العجز أو الفائض المُحدد في البند (أ)، مُعدلاً بأي أثر لتقييد صافي أصل المنافع المحددة بالحد الأعلى للأصل (انظر الفقرة 66).

ج. تحديد المبالغ التي ستُتَبَت ضمن الفائض أو العجز:

(1) تكلفة الخدمة الحالية (انظر الفقرات 72-76 والفقرة 124 أ).

(2) أي تكلفة لخدمة سابقة والمكسب أو الخسارة نتيجة التسوية (انظر الفقرات 101-114).

(3) صافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة (انظر الفقرات 125-128).

د. تحديد إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة، والتي تثبت ضمن صافي الأصول/ حقوق الملكية، شاملة:

(1) المكاسب والخسائر الاكتوارية (انظر الفقرات 130 و 131)؛ و

(2) العائد على أصول البرنامج، باستثناء المبالغ المُضمنة في صافي العائد على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة (انظر الفقرة 132)؛ و

(3) أي تغيير في أثر الحد الأعلى للأصل (انظر الفقرة 66)، باستثناء المبالغ المُضمنة في صافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة.

وعندما يكون لجهة أكثر من برنامج منافع محددة واحد، فإن الجهة تطبق هذه الإجراءات لكل برنامج ذو أهمية نسبية بشكل منفصل.

60. يجب على الجهة أن تحدد صافي التزام (أصل) المنافع المحددة بانتظام بشكل كافٍ بحيث لا تختلف المبالغ المُثبتة في التقرير بشكل ذي أهمية نسبية عن المبالغ التي ستُحدد في نهاية فترة القوائم المالية.

61. يشجع هذا المعيار، ولكن لا يتطلب من، الجهة أن تُشرك اكتواريًا مؤهلاً في قياس جميع واجبات منافع ما بعد انتهاء التوظيف ذات الأهمية النسبية. لأسباب عملية، يجوز للجهة أن

تطلب اكتوارياً مؤهلاً لإجراء تقييم مُفصل للواجب قبل نهاية فترة القوائم المالية. مع ذلك، تُحدّث نتائج هذا التقييم بأي معاملات ذات أهمية نسبية وبالتغيرات الأخرى ذات الأهمية النسبية في الظروف (بما في ذلك التغيرات في أسعار السوق ومعدلات الفائدة) حتى نهاية فترة القوائم المالية.

62. في بعض الحالات، قد توفر التقديرات، والمتوسطات، والطرق الحسابية المختصرة قيماً تقريبية موثوقة للعمليات الحسابية المفصلة الموضحة في هذا المعيار.

المحاسبة عن الواجب الضمني

63. يجب على الجهة المحاسبة، ليس فقط عن واجبها النظامي بموجب الشروط الرسمية لبرنامج منافع محددة، ولكن أيضاً عن أي واجب ضمني ينشأ عن ممارسات الجهة غير الرسمية. ينشأ عن الممارسات غير الرسمية واجب ضمني عندما لا يكون للجهة بديل واقعي سوى أن تدفع منافع الموظفين. وكمثال للواجب الضمني هو حينما يتسبب تغيير في ممارسات الجهة غير الرسمية في ضرر غير مقبول بعلاقتها مع الموظفين.

64. قد تسمح الشروط الرسمية لبرنامج منافع محددة للجهة بأن تُنهي واجبها بموجب البرنامج. مع ذلك، يكون من الصعب عادةً على الجهة أن تُنهي واجبها بموجب برنامج (بدون مدفوعات) إذا كانت ستبقي على الموظفين. بناءً عليه، في ظل غياب دليل على عكس ذلك، تفترض المحاسبة عن منافع ما بعد انتهاء التوظيف أن الجهة التي تتعهد حالياً بمثل هذه المنافع سوف تستمر في فعل ذلك طوال الفترة المتبقية للموظفين في العمل.

قائمة المركز المالي

65. يجب على الجهة أن تثبت صافي التزام (أصل) المنافع المحددة في قائمة المركز المالي.

66. عندما يكون لدى الجهة فائض في برنامج منافع محددة، فإنه يجب عليها قياس صافي أصل المنافع المحددة على أساس الأقل من بين ما يلي:
أ. الفائض في برنامج المنافع المحددة؛ و

ب. الحد الأعلى للأصل، والذي يحدد باستخدام معدل الخصم المُحدد في الفقرة 85.

67. قد ينشأ أصل منافع محددة عندما يُقوّل برنامج منافع محددة بأكثر مما يجب أو عندما تنشأ مكاسب اكتوارية. وفي مثل هذه الحالات، تثبت الجهة صافي أصل منافع محددة، نظراً لأن:
أ. الجهة تسيطر على مورد، وهو القدرة على استخدام الفائض لتوليد منافع مستقبلية؛
و

ب. هذه السيطرة هي نتيجة لأحداث سابقة (مساهمات مدفوعة من قبل الجهة وخدمة مقدمة من قبل الموظفين)؛ و

ج. تُتاح المنافع الاقتصادية المستقبلية للجهة في شكل تخفيض في المساهمات المستقبلية، أو استرداد نقد، إما بشكل مباشر للجهة، أو بشكل غير مباشر لبرنامج آخر يواجه عجزاً. الحد الأعلى للأصل هو القيمة الحالية لتلك المنافع المستقبلية.

الإثبات والقياس – القيمة الحالية لواجبات المنافع المحددة وتكلفة الخدمة الحالية

68. قد تتأثر التكلفة النهائية لبرنامج منافع محددة بتغيرات عديدة، مثل الرواتب النهائية، ومعدل دوران الموظفين ومعدل الوفيات، ومساهمات الموظفين واتجاهات التكاليف الطبية. فالتكلفة النهائية للبرنامج تكون غير مؤكدة، ومن المحتمل أن يستمر عدم التأكد هذا

لفترة طويلة من الوقت. لقياس القيمة الحالية لواجبات منافع ما بعد انتهاء التوظيف وتكلفة الخدمة الحالية المتعلقة بها، فإنه من الضروري:
أ. أن تُطبق طريقة تقييم اكتواري (انظر الفقرات 69-71)؛ و
ب. أن تُنسب المنافع لفترات الخدمة (انظر الفقرات 72-76)؛ و
ج. أن تُوضع افتراضات اكتوارية (انظر الفقرات 77-100).

طريقة التقييم الاكتواري

69. يجب على الجهة أن تستخدم طريقة ائتمان الوحدة المتوقعة لتحديد القيمة الحالية لواجبات المنافع المحددة المترتبة عليها وتكلفة الخدمة الحالية المتعلقة بها، وكذلك تكلفة الخدمة السابقة في حال، انطباق ذلك.

70. تعتبر طريقة وحدة الائتمان المتوقعة (تُعرف أحياناً بطريقة المنافع المستحقة بالتناسب مع الخدمة، أو بطريقة المنفعة/ سنوات الخدمة) أنه ينشأ عن كل فترة خدمة وحدة إضافية لاستحقاق منفعة (انظر الفقرات 72-76)، وتقيس كل وحدة بشكل منفصل لتنشئ الواجب النهائي (انظر الفقرات 77-100).

71. تخصم الجهة كامل واجب منافع ما بعد انتهاء التوظيف، حتى ولو كان يُتوقع أن يُسوى جزء من الواجب قبل اثني عشر شهراً بعد فترة القوائم المالية.

نسب المنافع لفترات الخدمة

72. عند تحديد القيمة الحالية لواجبات المنافع المحددة المترتبة على الجهة وتكلفة الخدمة الحالية المتعلقة بها، وكذلك تكلفة الخدمة السابقة في حال انطباق ذلك، فإنه يجب على الجهة أن تنسب المنافع لفترات الخدمة بموجب معادلة احتساب منافع البرنامج. مع ذلك، إذا كانت ستؤدي خدمة موظف في سنوات تالية إلى مستوى من المنافع أعلى بشكل ذي أهمية نسبية عنه في السنوات السابقة، فإنه يجب على الجهة أن تنسب المنافع على أساس القسط الثابت من:

أ. التاريخ الذي تُؤدى فيه خدمة من قبل الموظف لأول مرة لمنافع بموجب البرنامج (سواء كانت المنافع مشروطة بخدمة إضافية أم لا) حتى

ب. التاريخ الذي سوف تُؤدى فيه خدمة إضافية من قبل الموظف لمبلغ غير ذو أهمية نسبية من المنافع الإضافية بموجب البرنامج، بخلاف الناتج من زيادات الراتب الإضافية.

73. تتطلب طريقة ائتمان الوحدة المتوقعة من الجهة أن تنسب المنافع للفترة الحالية (لتحديد تكلفة الخدمة الحالية) وللفترات الحالية والسابقة (لتحديد القيمة الحالية لواجبات المنافع المحددة). وتنسب الجهة المنافع للفترات التي ينشأ فيها الواجب بتقديم منافع ما بعد انتهاء التوظيف، وينشأ هذا الواجب عندما يقدم الموظفون خدمات في مقابل منافع ما بعد انتهاء التوظيف التي تتوقع الجهة أن تدفعها في فترات القوائم المالية المستقبلية. تسمح الطرق الاكتوارية للجهة بقياس هذا الواجب بطريقة يمكن الاعتماد عليها بشكل كاف لتبرر إثبات الالتزام.

74. تُنشئ خدمة الموظفين واجباً بموجب برنامج منافع محددة حتى ولو كانت المنافع مشروطة بالتوظيف المستقبلي (وبعبارة أخرى لم تُكتسب). تُنشئ خدمة الموظفين قبل تاريخ الاكتساب واجباً ضمنياً، نظراً لأنه، في نهاية كل فترة من فترات القوائم المالية التالية، يُخض مبلغ الخدمة المستقبلية التي يجب على الموظف أن يقدمها قبل أن يصبح مستحقاً للمنفعة.

عند قياس واجب المنافع المحددة، تأخذ الجهة في الحسبان احتمال أنه قد لا يستوفي بعض الموظفين أيًا من متطلبات الاكتساب. بالمثل، بالرغم من أن بعض منافع ما بعد انتهاء التوظيف، على سبيل المثال، المنافع الطبية بعد انتهاء التوظيف، تصبح واجبة السداد فقط إذا وقع حدث محدد وهو عندما لم يعد الموظف موظفًا. ينشأ الواجب عندما يقدم الموظف الخدمة التي سوف توفر استحقاقًا للمنفعة عند وقوع الحدث المحدد. يؤثر احتمال وقوع الحدث المحدد على قياس الواجب، ولكنه لا يحدد ما إذا كان يوجد الواجب أم لا.

75. يزداد الواجب حتى التاريخ الذي سوف لا تؤدي فيه الخدمة الإضافية من قبل الموظف إلى مبلغ ذو أهمية نسبية من المنافع الإضافية. ولذلك، تُنسب جميع المنافع للفترات التي تنتهي في ذلك التاريخ، أو قبله. تُنسب المنافع لفترات محاسبية بعينها بموجب معادلة احتساب منافع البرنامج. مع ذلك، إذا كانت خدمة موظف في سنوات تالية سوف تؤدي إلى مستوى من المنافع أعلى بشكل ذي أهمية نسبية عن السنوات السابقة، فإن الجهة تنسب المنافع على أساس القسط الثابت حتى التاريخ الذي سوف لا تؤدي فيه الخدمة الإضافية من قبل الموظف إلى مبلغ ذي أهمية نسبية من المنافع الإضافية. ذلك نظرًا لأن خدمة الموظف خلال الفترة بالكامل سوف تؤدي بشكل نهائي إلى منافع عند هذا المستوى الأعلى.

76. عندما يكون مبلغ المنافع نسبة ثابتة من الراتب النهائي لكل سنة خدمة، فإن زيادات الراتب المستقبلية سوف تؤثر على المبلغ المطلوب لتسوية الواجب الموجود للخدمة قبل نهاية فترة القوائم المالية، ولكنها لا تنشئ واجبًا إضافيًا، ومن ثم:

أ. لغرض الفقرة 72(ب)، لا تؤدي زيادات الراتب إلى منافع إضافية، بالرغم من أن مبلغ المنافع يعتمد على الراتب النهائي؛ و

ب. يكون مبلغ المنافع المنسوب لكل فترة نسبة ثابتة من الراتب الذي ترتبط به المنفعة.

الافتراضات الاكتوارية

77. يجب أن تكون الافتراضات الاكتوارية غير متحيزة ومتوافقة بشكل متبادل.
78. تُعد الافتراضات الاكتوارية أفضل تقديرات تضعها الجهة للمتغيرات التي سوف تحدد التكلفة النهائية لتقديم منافع ما بعد انتهاء التوظيف. تشمل الافتراضات الاكتوارية:
- أ. افتراضات ديموغرافية عن الخصائص المستقبلية للموظفين الحاليين والسابقين (ومن يعولون) المؤهلين للمنافع. تتناول الافتراضات الديموغرافية مسائل، مثل:
- (1) معدل الوفيات (أنظر الفقرات 83 و84)؛ و
 - (2) معدلات دوران الموظفين والعجز والتقاعد المبكر؛ و
 - (3) نسبة أعضاء البرنامج ومن يعولون الذين سوف يكونون مؤهلين للمنافع؛ و
 - (4) نسبة أعضاء البرنامج الذين سوف يختارون كل شكل لخيار الدفع المتاح بموجب شروط البرنامج؛ و
 - (5) معدلات المطالبة بموجب البرامج الطبية.
- ب. افتراضات مالية تتناول بنودًا مثل:
- (1) معدل الخصم (انظر الفقرات 85-88)؛ و
 - (2) مستويات المنافع، باستثناء أي تكلفة منافع ستؤدي من قبل الموظفين، والراتب المستقبلي (انظر الفقرات 89-97)؛ و

- (3) في حالة المنافع الطبية، التكاليف الطبية المستقبلية، بما في ذلك تكاليف التعامل مع المطالبة (أي التكاليف التي ستتكبّد في معالجة المطالبات والفصل فيها، بما في ذلك الأتعاب القانونية وأتعاب خبراء التسوية) (أنظر الفقرات 98-100)؛ و
- (4) الضرائب واجبة السداد من قبل البرنامج على المساهمات المتعلقة بالخدمة قبل فترة القوائم المالية، أو على المنافع الناتجة عن تلك الخدمة.
79. تكون الافتراضات الاكتوارية غير متحيزة عندما لا تكون مبالغ فيها، أو متحفظة إلى حد بعيد.
80. تكون الافتراضات الاكتوارية متوافقة بشكل متبادل عندما تعكس العلاقات الاقتصادية بين عوامل مثل التضخم، ومعدلات زيادة الراتب ومعدلات الخصم. على سبيل المثال، فإن جميع الافتراضات التي تعتمد على مستوى تضخم معين (مثل الافتراضات بشأن معدلات الفائدة وزيادات الراتب والمنافع) في أي فترة مستقبلية محددة، تفترض نفس مستوى التضخم في تلك الفترة.
81. تحدد الجهة معدل الخصم والافتراضات المالية الأخرى بقيمة اسمية (مُعلنة)، ما لم تكن التقديرات بقيم حقيقية (معدلة بأثر التضخم) يمكن الاعتماد عليها بشكل أكبر، على سبيل المثال، في اقتصاد ذي تضخم جامح (انظر معيار المحاسبة للقطاع العام 10، *التقرير المالي في الاقتصادات ذات التضخم الجامح*)، أو حيثما تكون المنافع مرتبطة بمؤشر ويوجد سوق عميق للسندات المرتبطة بمؤشر لنفس العملة والأجل.
82. يجب أن تستند الافتراضات المالية إلى توقعات السوق في نهاية فترة القوائم المالية، للفترة التي ستسوى على مداها الواجبات.
- الافتراضات الاكتوارية: معدل الوفيات*
83. يجب على الجهة أن تحدد افتراضاتها لمعدل الوفيات بالرجوع إلى أفضل تقديراتها لمعدل وفيات أعضاء البرنامج أثناء التوظيف وبعده.
84. لتقدير التكلفة النهائية للمنفعة، تأخذ الجهة في الحسبان التغييرات المتوقعة في معدل الوفيات، على سبيل المثال، بتعديل جداول معدل الوفيات الطبيعية بتقديرات الانخفاض في معدل الوفيات.
- الافتراضات الاكتوارية - معدل الخصم*
85. يجب أن يعكس المعدل المستخدم لخصم واجبات منافع ما بعد انتهاء التوظيف (كلًا من المُمولة وغير المُمولة) القيمة الزمنية للنقود. يجب أن تتفق عملة الأداة المالية المختارة لعكس القيمة الزمنية للنقود، وأجلها، مع عملة واجبات منافع ما بعد انتهاء التوظيف، وأجلها المُقدر.
86. يُعد معدل الخصم أحد الافتراضات الاكتوارية التي يكون لها أثر ذو أهمية نسبية. يعكس معدل الخصم القيمة الزمنية للنقود ولكن لا يعكس المخاطر الاكتوارية، أو الاستثمارية. علاوة على ذلك، لا يعكس معدل الخصم مخاطر الائتمان المتعلقة بجهة محددة والتي يتحملها دائنو الجهة، ولا يعكس مخاطر أنه قد تختلف الخبرة المستقبلية عن الافتراضات الاكتوارية.

87. يعكس معدل الخصم التوقيت المقدر لمدفوعات المنافع. وفي الواقع العملي، تحقق الجهة ذلك غالبًا من خلال تطبيق متوسط مرجح واحد لمعدل الخصم يعكس التوقيت المُقدر لمدفوعات المنافع ومبلغها والعملة التي ستدفع بها المنافع.
88. تقوم الجهة باتخاذ حكم بشأن ما إذا كان معدل الخصم الذي يعكس القيمة الزمنية للنقود هو أفضل قيمة تقريبية بالرجوع إلى عوائد السوق في نهاية فترة القوائم المالية على السندات الحكومية أو سندات الشركات عالية الجودة أو بأداة مالية أخرى. في بعض الدول، توفر عائدات السوق في نهاية فترة القوائم المالية على السندات الحكومية أفضل تقدير للقيمة الزمنية للنقود. مع ذلك، قد تكون هناك دول لا يكون فيها الأمر كذلك، على سبيل المثال، الدول التي لا يوجد فيها سوق عميق للسندات الحكومية، أو التي لا تعكس فيها عائدات السوق في نهاية فترة القوائم المالية على السندات الحكومية القيمة الزمنية للنقود. في مثل هذه الحالات، تحدد الجهة المعدّة للقوائم المالية المعدل بطريقة أخرى، مثلًا بالرجوع إلى عوائد السوق على سندات الشركات عالية الجودة. قد تكون هناك أيضًا ظروف لا يوجد فيها سوق عميق للسندات الحكومية أو سندات الشركات عالية الجودة ذات فترة استحقاق طويلة بما يكفي لتتناسب مع الاستحقاق المقدر لجميع مدفوعات المنفعة. في مثل هذه الظروف، تستخدم الجهة أسعار السوق الحالية للأجل المناسب لخصم المدفوعات قصيرة الأجل، وتقدر معدل الخصم لفترات الاستحقاق الأطول من خلال استقرار معدلات السوق الحالية على طول منحنى العائد. من غير المحتمل أن يكون مجموع القيمة الحالية لواجب منافع محددة حسابًا بشكل خاص لمعدل الخصم المُطبق على الجزء من المنافع التي تكون واجبة السداد بعد الاستحقاق النهائي للأداة المالية المتاحة مثل السندات الحكومية أو سندات الشركات.

الافتراضات الاكتوارية - الرواتب والمنافع والتكاليف الطبية

89. يجب على الجهة قياس واجبات المنافع المحددة المترتبة عليها على أساس يعكس:
- المنافع المحددة في شروط البرنامج (أو الناتجة عن أي واجب ضمني يتجاوز هذه الشروط) في نهاية فترة القوائم المالية؛ و
 - أي زيادات مستقبلية مُقدّرة في الرواتب والتي تؤثر على المنافع واجبة السداد؛ و
 - أثر أي قيد على حصة صاحب العمل من تكلفة المنافع المستقبلية؛ و
 - المساهمات من الموظفين، أو من أطراف ثالثة، التي تخفض التكلفة النهائية لهذه المنافع على الجهة؛ و
 - التغيرات المستقبلية المُقدّرة في مستوى أي منافع تقدمها الدولة والتي تؤثر على المنافع واجبة السداد بموجب برنامج منافع محددة، وذلك إذا، و فقط إذا:
 - أقرت هذه التغيرات قبل نهاية فترة القوائم المالية؛ أو
 - كانت البيانات التاريخية، أو دليل آخر موثوق، تشير إلى أن منافع الدولة هذه سوف تتغير بأسلوب يمكن توقعه. على سبيل المثال، تماشيًا مع التغيرات المستقبلية في المستويات العامة للأسعار، أو المستويات العامة للرواتب.

90. تعكس الافتراضات الاكتوارية التغيرات في المنافع المستقبلية التي تُحدد في الشروط الرسمية لبرنامج (أو واجب ضمني يتجاوز هذه الشروط) في نهاية فترة القوائم المالية، ويكون هذا هو الحال، على سبيل المثال، عندما:
- يكون للجهة تاريخ سابق في زيادة المنافع، على سبيل المثال، لتخفيف آثار التضخم، ولا توجد إشارة على أن هذه الممارسة سوف تتغير في المستقبل؛ أو

- ب. تكون الجهة ملزمة، إما بموجب الشروط الرسمية لبرنامج (أو واجب ضمني يتجاوز هذه الشروط)، أو بموجب تشريع، بأن تستخدم أي فائض في البرنامج لمصلحة المشاركين في البرنامج (أنظر الفقرة 110(ج))؛ أو
- ج. تتنوع المنافع استجابة للأداء المستهدف، أو لضوابط أخرى. على سبيل المثال، قد تنص شروط البرنامج على أنها سوف تدفع منافع مخفضة، أو تطلب مساهمات إضافية من الموظفين عندما تكون أصول البرنامج غير كافية. يعكس قياس الواجب أفضل تقدير لأثر الأداء المستهدف أو الضوابط الأخرى.
91. لا تعكس الافتراضات الاكتوارية التغييرات في المنافع المستقبلية التي لم تُحدد في الشروط الرسمية للبرنامج (أو واجب ضمني) في نهاية فترة القوائم المالية. سوف ينتج عن مثل هذه التغييرات:
- أ. تكلفة الخدمة السابقة، إلى الحد الذي تُغيّر به منافع الخدمة قبل التغيير؛ و
- ب. تكلفة الخدمة الحالية للفترات بعد التغيير، إلى الحد الذي تُغيّر به منافع الخدمة بعد التغيير.
92. تأخذ تقديرات زيادات الرواتب المستقبلية في الحسبان التضخم، والأقدمية، والترقية والعوامل الملائمة الأخرى، مثل العرض والطلب في سوق العمل.
93. تقيد بعض برامج المنافع المحددة المساهمات التي تُطالب الجهة بأن تدفعها. تأخذ التكلفة النهائية للمنافع في الحسبان أثر القيد على المساهمات. يتحدد أثر القيد على المساهمات على مدى الأجلين التاليين أيهما أقصر:
- أ. العمر المُقدّر للجهة؛ و
- ب. العمر المُقدّر للبرنامج.
94. تتطلب بعض برامج المنافع المحددة من الموظفين، أو أطراف ثالثة، أن يساهموا في تكلفة البرنامج. تخفض المساهمات من قبل الموظفين من تكلفة المنافع على الجهة. تأخذ الجهة في الحسبان ما إذا كانت مساهمات الطرف الثالث تخفض من تكلفة المنافع على الجهة، أو أنها تُعدّ حقاً في التعويض كما هو موضح في الفقرة 118. قد تُحدد المساهمات من قبل الموظفين، أو أطراف ثالثة، في الشروط الرسمية للبرنامج (أو تنشأ عن واجب ضمني يتجاوز هذه الشروط)، أو أنها تكون اختيارية. تخفض المساهمات الاختيارية من قبل الموظفين أو أطراف ثالثة من تكلفة الخدمة فور دفع هذه المساهمات للبرنامج.
95. إن المساهمات من الموظفين أو أطراف ثالثة والمُحددة في الشروط الرسمية للبرنامج، إما أن تخفض تكلفة الخدمة (عندما تكون مرتبطة بالخدمة)، أو تؤثر على إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة (إذا لم تكن مرتبطة بالخدمة). مثال للمساهمات غير المرتبطة بالخدمة هو عندما تُتطلب المساهمات لتخفيض عجز ناشئ عن خسائر في أصول البرنامج، أو خسائر اكتوارية. إذا كانت المساهمات من الموظفين أو أطراف أخرى مرتبطة بالخدمة، فإن هذه المساهمات تخفض تكلفة الخدمة كما يلي:
- أ. إذا كان مبلغ المساهمات يعتمد على سنوات الخدمة، فيجب على الجهة أن تنسب المساهمات لفترات الخدمة باستخدام نفس طريقة النسب المطلوبة وفقاً للفقرة 72 لإجمالي المنافع (أي إما باستخدام معادلة برنامج المساهمة أو طريقة القسط الثابت)؛ أو
- ب. إذا كان مبلغ المساهمة مستقلاً عن عدد سنوات الخدمة، يسمح للجهة بإثبات هذه المساهمات كتخفيض في تكلفة الخدمة في الفترة التي تتعلق بها الخدمة المقدمة.

تشمل أمثلة المساهمات المستقلة عن عدد سنوات الخدمة تلك التي تكون على هيئة نسبة ثابتة من راتب الموظف، أو مبلغ ثابت طوال فترة الخدمة، أو على أساس عمر الموظف.

توفر فقرة إرشادات التطبيق 13 إرشادات التطبيق ذات العلاقة.

96. بالنسبة للمساهمات من الموظفين أو الأطراف الأخرى المنسوبة لفترات الخدمة وفقاً للفقرة 95(أ)، ينتج عن التغييرات في المساهمات ما يلي:

- أ. تكلفة الخدمة الحالية والسابقة (إذا لم تُحدد هذه التغييرات في الشروط الرسمية للبرنامج ولم تنشأ عن واجب ضمني)؛ أو
- ب. مكاسب وخسائر اكتوارية (إذا كانت تلك التغييرات محددة في الشروط الرسمية للبرنامج، أو تنشأ عن واجب ضمني).

97. ترتبط بعض منافع ما بعد انتهاء التوظيف بتغييرات مثل مستوى المنافع التي تستحق للموظف من معاشات الضمان الاجتماعي أو الرعاية الطبية التي تقدمها الدولة. يعكس قياس مثل هذه المنافع أفضل تقدير لمثل هذه المتغيرات، بالاستناد إلى البيانات التاريخية وأدلة أخرى موثوقة.

98. يجب أن تأخذ الافتراضات حول التكاليف الطبية في الحساب التغييرات المستقبلية المقدرة في تكلفة الخدمات الطبية، الناتجة عن كل من التضخم والتغيرات المحددة في التكاليف الطبية.

99. يتطلب قياس المنافع الطبية لما بعد انتهاء التوظيف افتراضات عن مستوى المطالبات المستقبلية، وتكرارها، وتكلفة الوفاء بهذه المطالبات. تقدر الجهة التكاليف الطبية المستقبلية على أساس البيانات التاريخية حول الخبرة الخاصة بالجهة، وتُلحق عند الضرورة ببيانات تاريخية من الجهات الأخرى، أو شركات التأمين، أو مقدمي الخدمات الطبية، أو من مصادر أخرى. تأخذ تقديرات التكاليف الطبية المستقبلية في الحساب أثر التقدم التقني، والتغيرات في أنماط الانتفاع بالرعاية الصحية، أو أنماط تقديمها، والتغيرات في الحالة الصحية للمشاركين في البرنامج.

100. يكون مستوى المطالبات، وتكرارها حساساً بشكل خاص لعمر الموظفين (ومن يعولون)، وحالتهم الصحية، ونوعهم، وقد يكون حساساً لعوامل أخرى مثل الموقع الجغرافي. ولذلك، تعدل البيانات التاريخية بمقدار اختلاف المزيج الديمغرافي للمجتمع عن ذلك المستخدم كأساس للبيانات. تُعدل أيضاً عندما يوجد دليل موثوق بأن هذه الاتجاهات التاريخية لن تستمر.

تكلفة الخدمة السابقة والمكاسب والخسائر من التسوية

101. قبل تحديد تكلفة الخدمة السابقة، أو المكسب، أو الخسارة الناتجة عن التسوية، فإنه يجب على الجهة أن تعيد قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة باستخدام القيمة العادلة الحالية لأصول البرنامج والافتراضات الاكتوارية الحالية (بما في ذلك معدلات الفائدة الحالية في السوق وأسعار السوق الحالية الأخرى) بحيث يعكس:

- أ. المنافع المقدمة بموجب البرنامج وأصول البرنامج قبل تعديل البرنامج، أو تقليصه، أو تسويته؛ و
- ب. المنافع المقدمة بموجب البرنامج وأصول البرنامج بعد تعديل البرنامج، أو تقليصه، أو تسويته.

102. لا يلزم الجهة التمييز بين تكلفة الخدمة السابقة الناتجة عن تعديل البرنامج، وتكلفة الخدمة السابقة الناتجة عن تقليصه، والمكسب، أو الخسارة الناتجة من التسوية إذا حدثت هذه المعاملات معًا. في بعض الحالات، يحدث تعديل البرنامج قبل التسوية، مثلًا عندما تغير الجهة المنافع بموجب البرنامج وتسوى لاحقًا المنافع المعدلة. في هذه الحالات، تثبت الجهة تكلفة الخدمة السابقة قبل أي مكسب، أو خسارة ناتجة من التسوية.
103. تحدث تسوية مع تعديل وتقليص للبرنامج إذا تم إنهاء البرنامج ونتج عن ذلك تسوية الواجب وزوال البرنامج. وبالرغم من ذلك، فإن إنهاء البرنامج لا يعد تسوية إذا تم استبدال البرنامج ببرنامج جديد يُقدم منافع هي في جوهرها نفس المنافع القديمة.
- 103أ. عندما يتم تعديل في البرنامج أو تقليصه أو تسويته، يجب على الجهة أن تثبت وتقيس أية تكلفة خدمة سابقة أو مكسب أو خسارة من التسوية، وفقًا للفقرات 101-103 والفقرات 104-114. وعند القيام بذلك، لا يجوز للجهة أن تأخذ في الحسبان أثر الحد الأعلى للأصل. ومن ثم يجب على الجهة تحديد أثر الحد الأعلى للأصل بعد تعديل البرنامج أو تقليصه أو تسويته، ويجب عليها إثبات أي تغير في ذلك الأثر وفقًا للفقرة 59(د).

تكلفة الخدمة السابقة

104. تكلفة الخدمة السابقة هي التغير في القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة والناتج عن تعديل البرنامج، أو تقليصه.
105. يجب على الجهة أن تثبت تكلفة الخدمة السابقة كمصروف في أول تاريخ من التواريخ التالية:
أ. عندما يحدث تعديل البرنامج، أو تقليصه؛ و
ب. عندما تثبت الجهة تكاليف إعادة الهيكلة المتعلقة بها (انظر معيار المحاسبة للقطاع العام 19)، أو منافع إنهاء التوظيف (انظر الفقرة 168).
106. يحدث تعديل البرنامج عندما تقدم الجهة برنامج منافع محددة، أو تسحبه، أو تغير المنافع واجبة السداد بموجب برنامج منافع محددة قائمة.
107. يحدث تقليص عندما تخفض الجهة بشكل جوهري عدد الموظفين الذين يشملهم البرنامج. قد ينشأ تقليص عن حدث منفرد، مثل إغلاق مصنع، أو إيقاف عملية، أو إنهاء برنامج، أو تعليقها.
108. قد تكون تكلفة الخدمة السابقة إما موجبة (عندما تُقدّم المنافع، أو تُغيّر بحيث تزداد القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة)، أو سالبة (عندما تُسحب المنافع، أو تُغيّر بحيث تنخفض القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة).
109. عندما تخفض الجهة المنافع واجبة السداد بموجب برنامج منافع محددة قائمة، وفي الوقت نفسه تزيد المنافع الأخرى واجبة السداد بموجب البرنامج للموظفين أنفسهم، فإن الجهة تتعامل مع هذا التغير على أنه صافي تغير واحد.
110. يُستثنى من تكلفة الخدمة السابقة:
أ. أثر الفروق بين زيادات الرواتب الفعلية والمُفترضة سابقًا على الواجب بدفع منافع الخدمة في السنوات السابقة (لا توجد تكلفة خدمة سابقة نظرًا لأن الافتراضات الاكتوارية تسمح بالرواتب المتوقعة)؛ و
ب. تقديرات زيادات المعاش التقاعدي الاختيارية بالنقص أو بالزيادة عندما يكون على الجهة

واجب ضمني بمنح مثل هذه الزيادات (لا توجد تكلفة خدمة سابقة نظرًا لأن الافتراضات الاكتوارية تسمح بمثل هذه الزيادات)؛ و

ج. تقديرات تحسينات المنافع التي تنتج عن المكاسب الاكتوارية، أو عن العائد على أصول البرنامج، والتي تُثبت في التقرير عندما تكون الجهة ملزمة، إما بموجب الشروط الرسمية للبرنامج (أو واجب ضمني يتجاوز هذه الشروط) أو بموجب تشريع، بأن تستخدم أي فائض في البرنامج لمصلحة المشاركين في البرنامج، حتى ولو لم تمنح بعد الزيادة في المنافع رسميًا (لا توجد تكلفة خدمة سابقة نظرًا لأن الزيادة الناتجة في الواجب هي خسارة اكتوارية (انظر الفقرة 90)؛ و

د. الزيادة في المنافع المكتسبة (أي المنافع التي لا تكون مشروطة بالتوظيف المستقبلي، انظر الفقرة 74) عندما يستكمل الموظفون متطلبات الاكتساب، في غياب منافع جديدة أو محسنة (لا توجد تكلفة خدمة سابقة نظرًا لأن الجهة أثبتت التكلفة المُقدرة للمنافع على أنها تكلفة خدمة حالية عند تقديم الخدمة).

المكاسب والخسائر من التسوية

111. المكسب، أو الخسارة من التسوية هو الفرق بين:

أ. القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة الذي تجري تسويته، كما هو محدد في تاريخ التسوية؛ و

ب. سعر التسوية، بما في ذلك أي أصول للبرنامج حُوِّلَتْ، وأي مدفوعات أُجْرِيَتْ بشكل مباشر من قبل الجهة فيما يتعلق بالتسوية.

112. يجب على الجهة أن تثبت مكسب أو خسارة من تسوية برنامج منافع محددة عندما تحدث التسوية.

113. تحدث التسوية عندما تدخل الجهة في معاملة تستبعد جميع الواجبات النظامية، أو الضمنية الإضافية لجزء، أو لجميع المنافع المقدمة بموجب برنامج منافع محددة (بخلاف سداد منافع الموظفين، أو نيابة عنهم، وفقًا لشروط البرنامج والمضمنة في الافتراضات الاكتوارية). فعلى سبيل المثال، التحويل لمرة واحدة لواجبات مهمة على صاحب العمل بموجب البرنامج إلى شركة التأمين من خلال شراء وثيقة تأمين يعتبر تسوية؛ أما دفع نقد ك مبلغ إجمالي، بموجب شروط البرنامج، للمشاركين في البرنامج في مقابل حقوقهم في الحصول على منافع معينة بعد انتهاء التوظيف فلا يُعدّ تسوية.

114. في بعض الحالات، تفتني الجهة وثيقة تأمين لتمول بعض، أو جميع منافع الموظفين المتعلقة بخدمة الموظفين في الفترات الحالية والسابقة. ولا يُعدّ اقتناء مثل هذه الوثيقة تسوية عندما تحتفظ الجهة بواجب نظامي، أو ضمني (أنظر الفقرة 48) بدفع مبالغ إضافية عندما لا يدفع المؤمن منافع الموظفين المحددة في وثيقة التأمين. وتتناول الفقرات (118-121) إثبات وقياس حقوق التعويض بموجب وثائق التأمين التي لا تُعدّ أصولًا للبرنامج.

الإثبات والقياس – أصول البرنامج

القيمة العادلة لأصول البرنامج

115. تُطرح القيمة العادلة لأي أصول لبرنامج من القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة عند تحديد العجز أو الفائض.

116. يُستثنى من أصول البرنامج المساهمات غير المدفوعة التي حل أجل استحقاقها للصندوق من الجهة المعدّة للقوائم المالية، إضافة إلى أي أدوات مالية غير قابلة للتحويل مُصدرة من

قبل الجهة ومحتفظ بها من قبل الصندوق. تُخفض أصول البرنامج بأي التزامات على الصندوق والتي لا تتعلق بمنافع الموظفين، على سبيل المثال، المبالغ الواجبة السداد للدائنين التجاريين وغيرهم والالتزامات الناتجة عن الأدوات المالية المشتقة.

117. حيثما تشتمل أصول البرنامج على وثائق تأمين مؤهلة والتي تُطابق تمامًا مبلغ وتوقيت بعض أو جميع المنافع واجبة السداد بموجب البرنامج، فإن القيمة العادلة لوثائق التأمين هذه تُعد هي القيمة الحالية المفترضة للواجبات المتعلقة بها (تكون عرضة لأي تخفيض مطلوب عندما لا يكون من الممكن استرداد المبالغ المستحقة، بموجب وثائق التأمين، بالكامل).

التعويضات

118. عندما، وفقط عندما يكون من المؤكد عملياً أن طرفاً آخر سوف يعرض الجهة بعض، أو كل النفقة المطلوبة لتسوية واجب منافع محددة، فإنه يجب على الجهة أن:
أ. تثبت حقها في التعويض على أنه أصل منفصل. يجب على الجهة قياس الأصل بالقيمة العادلة.

ب. تُفصل وتثبت التغيرات في القيمة العادلة لحقها في التعويض بالطريقة نفسها كما هي للتغيرات في القيمة العادلة لأصول البرنامج (انظر الفقرتين 126 و128). يمكن أن تثبت مكونات تكلفة المنافع المحددة المثبتة وفقاً للفقرة 122 بالصافي بعد طرح المبالغ المتعلقة بالتغيرات في القيمة الدفترية لحق التعويض.

119. تكون الجهة أحياناً قادرة على أن تتطلع إلى طرف آخر، مثل مُؤمِّن، ليدفع جزءاً من، أو كل النفقة المطلوبة لتسوية واجب منافع محددة. تُعد وثائق التأمين المؤهلة، كما عُرفت في الفقرة 8، أصولاً للبرنامج. تقوم الجهة بالمحاسبة عن وثائق التأمين المؤهلة بنفس الطريقة التي تتبعها لجميع أصول البرنامج الأخرى ولا تُعد الفقرة 118 ذات صلة (انظر الفقرات 48-51 و117).

120. عندما لا تكون وثيقة التأمين المُحتفظ بها من قبل الجهة وثيقة تأمين مؤهلة، فإن وثيقة التأمين هذه لا تُعد أصولاً للبرنامج. تُعد الفقرة 118 ملائمة لمثل هذه الحالات: تثبت الجهة حقها في التعويض بموجب وثيقة التأمين على أنه أصل منفصل، وليس على أنه تخفيض عند تحديد عجزاً أو فائض المنافع المحددة. تتطلب الفقرة 142(ب) من الجهة أن تفصح عن وصف مختصر للعلاقة بين الحق في التعويض والواجب المتعلق به.

121. عندما ينشأ الحق في التعويض عن وثيقة تأمين أو اتفاقية ملزمة نظامياً والتي تطابق تمامًا مبلغ وتوقيت بعض، أو جميع المنافع واجبة السداد بموجب برنامج منافع محددة، فإن القيمة العادلة للحق في التعويض تُعد هي القيمة الحالية المفترضة للواجب المتعلق به (يكون عرضة لأي تخفيض مطلوب عندما لا يكون من الممكن استرداد التعويض بالكامل).

مكونات تكلفة المنافع المحددة

122. يجب على الجهة أن تثبت مكونات تكلفة المنافع المحددة كما يلي، إلا إذا كان معيار محاسبة للقطاع العام آخر يتطلب تضمينها أو يسمح بتضمينها في تكلفة أصل:

- أ. تُثبت تكلفة الخدمة (انظر الفقرات 68-114 والفقرة 124أ) ضمن الفائض أو العجز؛ و
- ب. يُثبت صافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة (انظر الفقرات 125-128) ضمن الفائض أو العجز؛ و
- ج. تُثبت إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة (انظر الفقرات 129-132) ضمن صافي الأصول/ حقوق الملكية.

123. تتطلب معايير محاسبة للقطاع العام أخرى تضمن بعض تكاليف منافع الموظفين في تكلفة الأصول، مثل المخزون، والعقارات والآلات والمعدات (انظر معيار المحاسبة للقطاع العام 12 ومعيار المحاسبة للقطاع العام 17). تتضمن تكاليف أي منافع لما بعد انتهاء التوظيف والمُضمنة في تكلفة مثل هذه الأصول نسبة مناسبة من المكونات الواردة في الفقرة 122.
124. لا يجوز أن يُعاد تصنيف إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة المُثبتة في صافي الأصول / حقوق الملكية إلى الفائض أو العجز في فترة لاحقة. مع ذلك، يجوز للجهة أن تحول تلك المبالغ المُثبتة في صافي الأصول / حقوق الملكية إلى حساب آخر ضمن صافي الأصول / حقوق الملكية.

تكلفة الخدمة الحالية

- 124أ. يجب على الجهة تحديد تكلفة الخدمة الحالية باستخدام الافتراضات الاكتوارية المحددة في بداية فترة القوائم المالية السنوية. لكن إذا قامت الجهة بإعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة وفقاً للفقرة 101، فيجب عليها تحديد تكلفة الخدمة الحالية لما تبقى من فترة القوائم المالية السنوية بعد تعديل البرنامج أو تقليصه أو تسويته باستخدام الافتراضات الاكتوارية المستخدمة لإعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة وفقاً للفقرة 101(ب).

صافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة

125. يجب أن تحدد الجهة صافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة بضرب صافي التزام (أصل) المنافع المحددة في معدل الخصم المحدد في الفقرة 85.
- 125أ. لتحديد صافي الفائدة وفقاً للفقرة 125، يجب على الجهة استخدام صافي التزام (أصل) المنافع المحددة ومعدل الخصم المحدد في بداية فترة القوائم المالية السنوية. لكن إذا قامت الجهة بإعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة وفقاً للفقرة 101، فيجب عليها تحديد صافي الفائدة لما تبقى من فترة القوائم المالية السنوية بعد تعديل البرنامج أو تقليصه أو تسويته باستخدام:
- أ. صافي التزام (أصل) المنافع المحددة الذي جرى تحديده وفقاً للفقرة 101(ب)؛ و
- ب. معدل الخصم المستخدم لإعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة وفقاً للفقرة 101(ب).

وعند تطبيق الفقرة 125أ، يجب على الجهة أيضاً أن تأخذ في حسابها أي تغييرات في صافي التزام (أصل) المنافع المحددة تحدث أثناء الفترة نتيجة للمساهمات أو مدفوعات المنافع.

126. يمكن اعتبار صافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة على أنه يشمل إيراد الفائدة على أصول البرنامج، وتكلفة الفائدة على واجب المنافع المحددة، والفائدة على أثر الحد الأعلى للأصل المذكور في الفقرة 66.

127. يُعد إيراد الفائدة على أصول البرنامج أحد مكونات العائد على أصول البرنامج، ويتحدد بضرب القيمة العادلة لأصول البرنامج في معدل الخصم المحدد في الفقرة 125أ. ويجب على الجهة تحديد القيمة العادلة لأصول البرنامج في بداية فترة القوائم المالية السنوية. لكن إذا قامت الجهة بإعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة وفقاً للفقرة 101، فيجب عليها تحديد إيراد الفائدة لما تبقى من فترة القوائم المالية السنوية بعد تعديل البرنامج أو تقليصه أو تسويته باستخدام أصول البرنامج المستخدمة لإعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع

المحددة وفقاً للفقرة 101(ب). وعند تطبيق الفقرة 127، يجب على الجهة أن تأخذ في حسابها أيضاً أي تغييرات تطرأ على أصول البرنامج المحتفظ بها خلال الفترة نتيجة للمساهمات أو مدفوعات المنافع. ويضمن الفرق بين إيراد الفائدة على أصول البرنامج والعائد على أصول البرنامج في إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة.

128. تُعد الفائدة على أثر الحد الأعلى للأصل جزءاً من التغيير الكلي في أثر الحد الأعلى للأصل، وتُحدد بضرب أثر الحد الأعلى للأصل في معدل الخصم المحدد في الفقرة 125أ. ويجب على الجهة تحديد أثر الحد الأعلى للأصل في بداية فترة القوائم المالية السنوية. لكن إذا قامت الجهة بإعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة وفقاً للفقرة 101، فيجب عليها تحديد الفائدة على أثر الحد الأعلى للأصل لما تبقى من فترة القوائم المالية السنوية بعد تعديل البرنامج أو تقليصه أو تسويته مع الأخذ في الحساب أي تغيير في أثر الحد الأعلى للأصل محدد وفقاً للفقرة 103أ. ويضمن الفرق بين الفائدة على أثر الحد الأعلى للأصل والتغيير الكلي في أثر الحد الأعلى للأصل في إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة.

إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة

129. تشمل إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة:
أ. المكاسب والخسائر الاكتوارية (انظر الفقرتين 130 و131)؛ و
ب. العائد على أصول البرنامج (انظر الفقرة 132)، باستثناء المبالغ المضمنة في صافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة (انظر الفقرة 127)؛ و
ج. أي تغيير في تأثير الحد الأعلى للأصل، باستثناء المبالغ المضمنة في صافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة (انظر الفقرة 128).

130. تنتج المكاسب والخسائر الاكتوارية عن الزيادات أو الانخفاض في القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة بسبب التغييرات في الافتراضات الاكتوارية والتعديلات نتيجة الخبرة العملية. تشمل أسباب المكاسب والخسائر الاكتوارية، على سبيل المثال:
أ. المعدلات المرتفعة، أو المنخفضة بشكل غير متوقع لدوران الموظفين، أو للتقاعد المبكر أو للوفاة، أو للزيادات في الرواتب، أو للمنافع (عندما تشترط الشروط الرسمية أو الضمنية للبرنامج زيادات تضخمية للمنافع)، أو للتكاليف الطبية؛ و
ب. أثر التغييرات في الافتراضات المتعلقة بخيارات دفع المنافع؛ و
ج. أثر التغييرات في تقديرات المعدل المستقبلي لدوران الموظفين، أو للتقاعد المبكر، أو للوفاة، أو للزيادات في الرواتب، أو للمنافع (عندما تشترط الشروط الرسمية للبرنامج زيادات تضخمية للمنفعة)، أو للتكاليف الطبية؛ و
د. أثر التغييرات في معدل الخصم.

131. لا تشمل المكاسب والخسائر الاكتوارية التغييرات في القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة بسبب استحداث برنامج منافع محددة، أو تعديلها، أو تقليصها، أو تسويتها، أو التغييرات في المنافع واجبة السداد بموجب برنامج منافع محددة. ينتج عن مثل هذه التغييرات تكلفة خدمة سابقة، أو مكاسب، أو خسائر من التسوية.

132. عند تحديد العائد على أصول البرنامج، تطرح الجهة تكاليف إدارة أصول البرنامج وأي ضريبة واجبة السداد من قبل البرنامج ذاته، بخلاف الضريبة المضمنة في الافتراضات الاكتوارية

المستخدمة لقياس واجب المنافع المحددة (الفقرة 78). لا تُطرح التكاليف الإدارية الأخرى من العائد على أصول البرنامج.

العرض المقاصة

133. يجب على الجهة أن تجري مقاصة بين أصل متعلق بأحد البرامج والتزام متعلق ببرنامج آخر عندما، و فقط عندما:
- أ. يكون للجهة حق قابل للإنفاذ نظاماً بأن تستخدم الفائض في أحد البرامج لتسوية واجبات بموجب برنامج آخر؛ و
 - ب. تنوي الجهة إما أن تسوي الواجبات على أساس صافي، أو أن تحقق فائضاً في أحد البرامج وتسوي واجبها بموجب البرنامج الآخر في الوقت نفسه.
134. تتشابه ضوابط المقاصة مع تلك المحددة للأدوات المالية في معيار المحاسبة للقطاع العام 28، *الأدوات المالية: العرض*.

تمييز المتداول عن غير المتداول

135. تميّز بعض الجهات الأصول والالتزامات المتداولة عن الأصول والالتزامات غير المتداولة. لا يحدد هذا المعيار ما إذا كان يجب على الجهة أن تميّز الأجزاء المتداولة عن غير المتداولة للأصول والالتزامات الناتجة عن منافع ما بعد انتهاء التوظيف.

مكونات تكلفة المنافع المحددة

136. تتطلب الفقرة 122 من الجهة أن تُثبت تكلفة الخدمة وصافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة ضمن الفائض أو العجز. لا يحدد هذا المعيار الكيفية التي يجب بها على الجهة أن تعرض تكلفة الخدمة وصافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة. يجب على الجهة أن تعرض هذه المكونات وفقاً لمعيار المحاسبة للقطاع العام 1.

الإفصاح

137. يجب على الجهة أن تُفصح عن المعلومات التي:
- أ. توضح خصائص برامج المنافع المحددة الخاصة بها والمخاطر المرتبطة بها (انظر الفقرة 141)؛
 - ب. تحدد وتوضح المبالغ الواردة في قوائمها المالية الناتجة عن برامج المنافع المحددة الخاصة بها (انظر الفقرات 142-146)؛ و
 - ج. تصف كيف يمكن أن تؤثر برامج المنافع المحددة الخاصة بها على مبلغ التدفقات النقدية المستقبلية للجهة، وتوقيتها، ودرجة عدم التأكد بشأنها (انظر الفقرات 147-149).

138. لتحقيق الأهداف الواردة في الفقرة 137، يجب على الجهة أن تأخذ في الحسبان جميع ما يلي:

- أ. مستوى التفصيل الضروري لتستوفي متطلبات الإفصاح؛ و
- ب. مدى التأكيد الذي ينبغي إبرازه لكل من المتطلبات المتنوعة؛ و
- ج. مستوى التجميع، أو التفصيل الذي ينبغي القيام به؛ و
- د. ما إذا كان مستخدمو التقرير يحتاجون إلى معلومات إضافية لتقويم المعلومات الكمية المفصّل عنها.

139. عندما تكون الإفصاحات المقدمة وفقاً لمتطلبات هذا المعيار، ومعايير المحاسبة للقطاع العام الأخرى غير كافية لتحقيق الأهداف الواردة في الفقرة 137، فإنه يجب على الجهة أن تُفصح عن المعلومات الإضافية الضرورية لتحقيق تلك الأهداف. فعلى سبيل المثال، يجوز للجهة أن تعرض تحليلاً للقيمة الحالية لواجب المنافع المحددة والذي يميّز بين طبيعة هذا الواجب، وخصائصه، ومخاطره. يمكن أن يميز مثل هذا الإفصاح:

أ. بين المبالغ المستحقة للأعضاء الفاعلين، والأعضاء المؤجلين، وأصحاب المعاشات التقاعدية.
ب. بين المنافع المكتسبة، والمنافع المستحقة ولكنها ليست منافع مكتسبة.
ج. بين المنافع المشروطة، والمبالغ التي تنسب إلى زيادة الرواتب المستقبلية، والمنافع الأخرى.

140. يجب على الجهة أن تقدر ما إذا كان ينبغي أن تفصل جميع الإفصاحات، أو بعضها لتمييز البرامج، أو مجموعات من البرامج التي لها مخاطر مختلفة بشكل ذي أهمية نسبية. على سبيل المثال، يجوز للجهة أن تفصل الإفصاح عن البرامج بحيث تظهر واحدة، أو أكثر من الخصائص التالية:

أ. مواقع جغرافية مختلفة.
ب. خصائص مختلفة مثل برامج راتب المعاش التقاعدي الثابت، أو برامج راتب المعاش التقاعدي النهائي، أو البرامج الطبية لما بعد انتهاء التوظيف.
ج. بيئات تنظيمية مختلفة.
د. قطاعات تقرير مختلفة.
هـ. ترتيبات تمويل مختلفة (مثل، غير الممولة بشكل كلي، أو ممولة بشكل كلي، أو بشكل جزئي).

خصائص برامج المنافع المحددة والمخاطر المرتبطة بها

141. يجب على الجهة أن تُفصح عن:

أ. معلومات عن برامج المنافع المحددة الخاصة بها، بما في ذلك:

- (1) طبيعة المنافع المقدمة بموجب البرنامج (مثل، برنامج المنافع المحددة على أساس الراتب النهائي، أو البرنامج على أساس المساهمة مع ضمان).
- (2) وصف الإطار التنظيمي الذي يعمل في ظله البرنامج، على سبيل المثال، مستوى الحد الأدنى من متطلبات التمويل، وأي أثر للإطار التنظيمي على البرنامج، مثل الحد الأعلى للأصل (انظر الفقرة 66).
- (3) وصف أي مسؤوليات أخرى للجهة عن حوكمة البرنامج، على سبيل المثال، مسؤوليات أمناء أو مسؤوليات إدارة البرنامج.

ب. وصف للمخاطر التي يُعَرَّض البرنامج للجهة لها، مع التركيز على أي مخاطر غير عادية خاصة بالجهة ذاتها أو خاصة بالبرنامج ذاته، وعلى أي تركيزات مهمة للمخاطر. على سبيل المثال، عندما تُستثمر أصول البرنامج بشكل أساسي في فئة واحدة من الاستثمارات، على سبيل المثال العقارات، فإن البرنامج قد يعرض للجهة تركيز مخاطر أسعار السوق العقارية.

ج. وصف لأي تعديلات، تقليصات وتسويات للبرنامج.
د. الأساس الذي يُحدّد بموجبه معدل الخصم.

توضيح للمبالغ الواردة في القوائم المالية

142. يجب على الجهة أن تقدم مطابقة بين الرصيد الافتتاحي والرصيد الختامي لكل مما يلي، في حال انطباق ذلك:
- أ. صافي التزام (أصل)، المنافع المحددة، مبيّنات مطابقات منفصلة لكل مما يلي:
 - (1) أصول البرنامج.
 - (2) القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة.
 - (3) أثر الحد الأعلى للأصل.
 - ب. أي حقوق في التعويض. يجب على الجهة أيضًا أن تصف العلاقة بين أي حق في التعويض والواجب المتعلق به.
143. يجب أن تظهر كل مطابقة واردة في الفقرة 142 كلاً مما يلي، في حال انطباق ذلك:
- أ. تكلفة الخدمة الحالية.
 - ب. إيراد الفائدة أو مصروف الفائدة.
 - ج. إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة، مبيّنة بشكل منفصل:
 - (1) العائد على أصول البرنامج، باستثناء المبالغ المُضمنة في الفائدة في البند (ب).
 - (2) المكاسب والخسائر الاكتوارية الناتجة عن التغييرات في الافتراضات الديمغرافية (انظر الفقرة 78 (أ)).
 - (3) المكاسب والخسائر الاكتوارية الناتجة عن التغييرات في الافتراضات المالية (انظر الفقرة 78 (ب)).
 - (4) التغييرات في أثر تقييد صافي أصل منافع محددة بالحد الأعلى للأصل، باستثناء المبالغ المُضمنة في الفائدة في البند (ب). يجب على الجهة أن تُفصّل أيضًا عن الكيفية التي حددت بها الحد الأقصى للمنافع الاقتصادية المتاحة، أي ما إذا كانت هذه المنافع ستكون في شكل مبالغ مُستردة، أو تخفيضات في المساهمات المستقبلية، أو مزيج منهما.
 - د. تكلفة الخدمة السابقة والمكاسب والخسائر الناتجة عن التسويات. كما هو مسموح به بموجب الفقرة 102، لا يلزم التمييز بين تكلفة الخدمة السابقة عن المكاسب والخسائر الناتجة عن التسويات عندما تحدث معًا.
 - هـ. أثر التغييرات في أسعار صرف العملات الأجنبية.
 - و. المساهمات في البرنامج، تظهر، بشكل منفصل، بين تلك التي يقدمها صاحب العمل وتلك التي يقدمها المشاركون في البرنامج.
 - ز. المدفوعات من البرنامج، مبيّنة بشكل منفصل المبلغ المسدد فيما يتعلق بالتسويات.
 - ح. آثار تجميع واستبعاد العمليات في القطاع العام.
144. يجب على الجهة أن تفصل القيمة العادلة لأصول البرنامج إلى فئات تميز طبيعة هذه الأصول عن مخاطرها، وتصنف بشكل فرعي كل فئة لأصول البرنامج إلى تلك التي لها سعر سوق مععلن في سوق نشطة، وتلك التي ليس لها مثل هذا السعر. على سبيل المثال، ومع الأخذ في الحسبان مستوى الإفصاح الموضح في الفقرة 138، يمكن للجهة أن تميز بين:
- أ. النقد ومُعادلات النقد؛ و
 - ب. أدوات الملكية (مُفضّلة بحسب نوع الصناعة، وحجم الشركة، والموقع الجغرافي، إلخ)؛ و
 - ج. أدوات الدين (مُفضّلة بحسب المُصدر، وجودة الائتمان، والموقع الجغرافي، إلخ)؛ و
 - د. العقارات (مُفضّلة بحسب الموقع الجغرافي، إلخ)؛ و
 - هـ. المشتقات (مُفضّلة بحسب نوع المخاطر التي يتحوط لها العقد، على سبيل المثال،

- عقود معدلات الفائدة، وعقود صرف العملات الأجنبية، وعقود حقوق الملكية، وعقود الائتمان، والمقايضات طويلة الأجل، وغيرها؛ و
و. الصناديق الاستثمارية (مُفصلة بحسب نوع الصندوق)؛ و
ز. الأوراق المالية المضمونة بأصول؛ و
ح. الديون المهيكلة.
145. يجب على الجهة أن تُفصح عن القيمة العادلة للأدوات المالية القابلة للتحويل الخاصة بالجهة والمحتفظ بها كأصول للبرنامج، والقيمة العادلة لأصول البرنامج التي هي عقارات تشغلها الجهة، أو أي أصول أخرى مُستخدمة من قبل الجهة.
146. يجب على الجهة أن تُفصح عن الافتراضات الاكتوارية المهمة المستخدمة عند تحديد القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة (انظر الفقرة 78). يجب أن يكون مثل هذا الإفصاح في شكل قيم مطلقة (مثلًا، كنسبة مئوية مطلقة، وليس فقط كهامش بين نسب مئوية مختلفة ومتغيرات أخرى). عندما تقدم الجهة إفصاحات إجمالية لمجموعة من البرامج، فإنه يجب عليها أن توفر مثل هذه الإفصاحات في شكل متوسطات مرجحة، أو نطاقات ضيقة نسبيًا.
- مبلغ التدفقات النقدية المستقبلية، وتوقيتها، ودرجة عدم التأكد التي تصاحبها*
147. يجب على الجهة أن تُفصح عما يلي:
أ. تحليل حساسية لكل افتراض اكتواري مهم (مثل المُفصح عنه بموجب الفقرة 146) كما في نهاية فترة القوائم المالية، مبيّنًا كيف كان سيتأثر واجب المنافع المحددة بالتغيرات في الافتراض الاكتواري ذي الصلة، والتي كانت ممكنة بشكل معقول في ذلك التاريخ.
ب. الطرق والافتراضات المستخدمة في إجراء تحليلات الحساسية المطلوبة بموجب البند (أ) وحدود تلك الطرق.
ج. التغييرات من الفترة السابقة في الطرق والافتراضات المستخدمة في إجراء تحليلات الحساسية، وأسباب مثل هذه التغييرات.
148. يجب على الجهة أن تُفصح عن وصف لأي استراتيجيات، مُستخدمة من قبل البرنامج، أو الجهة، لمقابلة الأصول بالالتزامات، بما في ذلك استخدام الدفعات السنوية وغيرها من الطرق، مثل المقايضات طويلة الأجل، لإدارة المخاطر.
149. لتوفير دلالة على أثر برنامج المنافع المحددة على التدفقات النقدية المستقبلية للجهة، فإنه يجب على الجهة أن تُفصح عن:
أ. وصف لأي ترتيبات تمويل وسياسة التمويل التي تؤثر على المساهمات المستقبلية.
ب. المساهمات المتوقعة في البرنامج لفترة القوائم المالية التالية.
ج. معلومات عن أجل استحقاق واجب المنافع المحددة. سيشمل ذلك المتوسط المرجح لمدة واجب المنافع المحددة وقد يشمل معلومات أخرى عن توزيع توقيت مدفوعات المنافع، مثل تحليل استحقاق مدفوعات المنافع.
- برامج أصحاب العمل المتعددين*
150. عندما تشارك جهة ما في برنامج منافع محددة لأصحاب عمل متعددين، فإنه يجب عليها أن تفصح عن:
أ. وصف لترتيبات التمويل، بما في ذلك الطريقة المستخدمة لتحديد معدل مساهمات الجهة وأي حد أدنى لمتطلبات التمويل.
ب. وصف مدى المسؤولية النظامية للجهة في البرنامج عن واجبات الجهات الأخرى

- بموجب أحكام وشروط البرنامج لأصحاب العمل المتعددين.
- ج. وصف أي تخصيص متفق عليه للعجز أو الفائض عند:
- (1) إنهاء البرنامج؛ أو
 - (2) انسحاب الجهة من البرنامج.
- د. عندما تقوم الجهة بالمحاسبة عن ذلك البرنامج على أنه برنامج مساهمات محددة وفقاً للفقرة 34، فإنه يجب عليها أن تفصح عما يلي، إضافة إلى المعلومات المطلوبة بموجب البنود (أ) - (ج) وبدلاً من المعلومات المطلوبة بموجب الفقرات 141-149:
- (1) حقيقة أن البرنامج هو برنامج منافع محددة.
 - (2) سبب عدم وجود معلومات متاحة كافية تمكن الجهة من المحاسبة عن البرنامج على أنه برنامج منافع محددة.
 - (3) المساهمات المتوقعة في البرنامج لفترة القوائم المالية التالية.
 - (4) معلومات عن أي عجز أو فائض في البرنامج والذي قد يؤثر على مبلغ المساهمات المستقبلية، بما في ذلك الأساس المستخدم لتحديد هذا العجز أو الفائض والآثار إن وجدت، على الجهة.
 - (5) إشارة لمستوى مشاركة الجهة في البرنامج مقارنة بالجهات المشاركة الأخرى. من أمثلة المقاييس التي قد توفر مثل هذه الإشارة نسبة مجموع مساهمات الجهة في البرنامج، أو نسبة مجموع عدد الأعضاء الفعليين، والأعضاء المتقاعدين، والأعضاء السابقين الذين يحق لهم الحصول على منافع، إذا كانت هذه المعلومات متاحة.

برامج المنافع المحددة التي تقسم المخاطر بين الجهات تحت سيطرة جهة واحدة

151. عندما تشارك جهة في برنامج منافع محددة يقسم المخاطر بين جهات تحت سيطرة جهة واحدة، فإنه يجب عليها أن تفصح عن:
- أ. الاتفاق التعااقدي، أو السياسة المعلنة لتحميل صافي تكلفة المنافع المحددة، أو حقيقة أنه لا توجد مثل هذه السياسة.
 - ب. سياسة تحديد المساهمة التي ينبغي أن تسدها الجهة.
 - ج. جميع المعلومات عن البرنامج ككل والمطلوبة بموجب الفقرات 137-149، وذلك عندما تقوم الجهة بالمحاسبة عن تخصيص صافي تكلفة المنافع المحددة كما هو موضح في الفقرة 41.
 - د. جميع المعلومات عن البرنامج ككل والمطلوبة بموجب الفقرات 137-139، و141، و144-146، و149 (أ) و(ب)، وذلك عندما تقوم الجهة بالمحاسبة عن المساهمة واجبة السداد للفترة كما هو موضح في الفقرة 41.
152. يمكن الإفصاح عن المعلومات المطلوبة بموجب الفقرة 151 (ج) و(د) من خلال الإشارة المرجعية إلى إفصاحات في القوائم المالية لمجموعة أخرى من الجهات عندما:
- أ. تحدد القوائم المالية لمجموعة الجهات تلك وتفصح بشكل منفصل عن المعلومات المطلوبة عن البرنامج؛ و
 - ب. تتاح القوائم المالية لمجموعة الجهات تلك لمستخدمي القوائم المالية بنفس ترتيبات إتاحة القوائم المالية للجهة، وفي نفس وقت إتاحة القوائم المالية للجهة أو قبله.

متطلبات الإفصاح الواردة في معايير المحاسبة للقطاع العام الأخرى
153. عندما يكون مطلوبًا بموجب معيار المحاسبة للقطاع العام 20، تُفصح الجهة عن معلومات
حول:

- أ. معاملات مع الأطراف ذوي علاقة مع برامج المنافع لما بعد انتهاء التوظيف؛ و
- ب. منافع ما بعد انتهاء التوظيف لكبار موظفي الإدارة.

154. عندما يكون مطلوبًا بموجب معيار المحاسبة للقطاع العام 19، تُفصح الجهة عن معلومات
حول الالتزامات المحتملة الناشئة عن واجبات منافع ما بعد انتهاء التوظيف.

منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى

155. تشمل منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى بنودًا مثل ما يلي، وذلك عندما لا يُتوقع أن
تُسوى بشكل كامل قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية التي يقدم فيها
الموظفون الخدمة المتعلقة بها:

- أ. الإجازات مدفوعة الأجر طويلة الأجل مثل إجازة الخدمة الطويلة، أو إجازة التفرغ العلمي؛
و
- ب. منافع اليوبييل أو منافع خدمة طويلة أخرى؛ و
- ج. منافع العجز طويلة الأجل؛ و
- د. المشاركة في الربح والمكافآت؛ و
- هـ. المكافآت المؤجلة؛ و
- و. التعويض الذي تدفعه الجهة إلى أن يحصل الفرد على وظيفة جديدة.

156. لا يخضع قياس منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى لدرجة عدم التأكد نفسها التي يخضع
لها قياس منافع ما بعد انتهاء التوظيف. لهذا السبب، يتطلب هذا المعيار طريقة مبسطة
للمحاسبة عن منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى. على العكس من المحاسبة المطلوبة
عن المنافع لما بعد انتهاء التوظيف، فإن هذه الطريقة لا تُثبت إعادة القياس ضمن صافي
الأصول/ حقوق الملكية.

157. يتضمن هذه المعيار افتراضًا قابلاً للدحض بأن مدفوعات العجز طويل الأجل لا تخضع عادة
لنفس الدرجة من عدم التأكد التي يخضع لها قياس منافع ما بعد انتهاء التوظيف. عندما يتم
دحض هذا الافتراض، تنظر الجهة فيما إذا كان ينبغي المحاسبة عن بعض أو جميع مدفوعات
العجز على المدى الطويل وفقًا للفقرات 57-154.

الإثبات والقياس

158. عند إثبات وقياس الفائض والعجز في برنامج آخر لمنافع موظفين طويلة الأجل، فإنه يجب
على الجهة أن تطبق الفقرات 58-100 و 115-117. يجب على الجهة أن تُطبق الفقرات 118-
121 عند إثبات وقياس أي حق في التعويض.

159. فيما يخص منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى، يجب على الجهة أن تُثبت صافي مجموع
المبالغ التالية ضمن الفائض أو العجز، إلا إذا كان معيار محاسبة للقطاع العام آخر يتطلب
تضمينها أو يسمح بتضمينها في تكلفة أصل:

- أ. تكلفة الخدمة (انظر الفقرات 68-114 والفقرة 124أ)؛ و
- ب. صافي الفائدة على صافي التزام (أصل) المنافع المحددة (انظر الفقرات 125-128)؛
و

ج. إعادة قياس صافي التزام (أصل) المنافع المحددة (انظر الفقرات 129-132).

160. شكل آخر لمنافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى هو منافع العجز الطويلة الأجل. فعندما يعتمد مستوى المنافع على طول الخدمة، فإن واجباً ينشأ عندما تُقدم الخدمة. يعكس قياس هذا الواجب احتمال أن الدفع سوف يكون مطلوباً، وطول المدة المتوقع أن يتم عنها الدفع. عندما يكون مستوى المنافع هو نفسه لأي موظف عاجز بغض النظر عن سنوات الخدمة، فإن التكلفة المتوقعة لتلك المنافع تُثبت عندما يقع الحدث الذي يسبب عجزاً طويل الأجل.

الإفصاح

161. بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب إفصاحات محددة عن منافع الموظفين طويلة الأجل الأخرى، قد تتطلب معايير المحاسبة للقطاع العام الأخرى إفصاحات. فعلى سبيل المثال، يتطلب معيار المحاسبة للقطاع العام 20 إفصاحات عن منافع الموظفين لكبار موظفي الإدارة. يتطلب معيار المحاسبة للقطاع العام 1 الإفصاح عن مصروف منافع الموظفين.

منافع إنهاء التوظيف

162. يتناول هذا المعيار منافع إنهاء التوظيف بشكل منفصل عن منافع الموظفين الأخرى، نظراً لأن الحدث الذي ينشأ عنه الواجب هو إنهاء التوظيف وليس خدمة الموظفين. تنتج منافع إنهاء التوظيف إما من قرار الجهة بإنهاء التوظيف، أو من قرار الموظف بقبول عرض الجهة لمنافع في مقابل إنهاء التوظيف.

163. لا تشمل منافع إنهاء التوظيف منافع الموظفين الناتجة عن إنهاء التوظيف بناءً على طلب الموظف دون عرض من الجهة، أو نتيجة متطلبات التقاعد الإلزامية، نظراً لأن تلك المنافع هي منافع لما بعد انتهاء التوظيف. تقدم بعض الجهات مستوى أقل من المنافع لإنهاء التوظيف بناءً على طلب الموظف (والتي في جوهرها منافع لما بعد انتهاء التوظيف) مقارنة بإنهاء التوظيف بناءً على طلب الجهة. يكون الفرق بين المنافع المقدمة لإنهاء التوظيف بناءً على طلب الموظف والمنافع الأعلى المقدمة بناءً على طلب الجهة هو منافع إنهاء التوظيف.

164. لا يحدد شكل منافع الموظفين ما إذا كانت مُقدمة مقابل خدمة، أو مقابل إنهاء توظيف الموظف. تدفع منافع إنهاء التوظيف عادة كمبلغ إجمالي مقطوع، ولكنها تشمل أيضاً في بعض الأحيان:

- تحسين لمنافع ما بعد انتهاء التوظيف، إما بشكل مباشر من خلال برنامج منافع الموظفين، أو بشكل غير مباشر.
- راتب حتى نهاية فترة إشعار محددة، إذا لم يعد الموظف يقدم خدمة أخرى توفر منافع اقتصادية للجهة.

165. تشمل المؤشرات على أن منافع الموظفين تقدم في مقابل خدمات ما يلي:

- أن تكون المنافع مشروطة بتقديم خدمة مستقبلية (بما في ذلك المنافع التي تزداد عندما تقدم خدمة إضافية).

ب. أن تُقدم المنافع وفقاً لشروط برنامج منافع الموظفين.

166. تقدم بعض منافع إنهاء التوظيف وفقاً لشروط برنامج قائم لمنافع الموظفين. فعلى سبيل المثال، قد تُحدد بموجب تشريع، أو عقد توظيف، أو اتفاق مع اللجنة العمالية، أو قد تكون

ضمنيًا نتيجة لممارسة سابقة لصاحب العمل بتقديم منافع مشابهة. كمثال آخر، عندما تقدم الجهة عرضًا بمنافع متاحة لأكثر من فترة قصيرة، أو وجود أكثر من فترة قصيرة بين العرض والتاريخ المتوقع للإنتهاء الفعلي للتوظيف، فإن الجهة تأخذ في الحسبان ما إذا كانت قد وضعت برنامج جديد لمنافع الموظفين وبالتالي ما إذا كانت المنافع المُقدمة بموجب ذلك البرنامج هي منافع إنتهاء التوظيف أو منافع لما بعد إنتهاء التوظيف. تكون المنافع المُقدمة وفقًا لأحكام برنامج منافع الموظفين هي منافع إنتهاء التوظيف عندما تنتج عن قرار الجهة بإنهاء توظيف الموظف ولا تكون أيضًا مشروطة بتقديم خدمة مستقبلية.

167. تُقدم بعض منافع الموظفين بغض النظر عن سبب مغادرة الموظف. يكون دفع مثل هذه المنافع مؤكدًا (رهنًا بأي متطلبات اكتساب، أو متطلبات حد أدنى للخدمة) إلا أن توقيت دفعها يكون غير مؤكد. بالرغم من أن مثل هذه المنافع تُوصف في بعض الدول على أنها تعويضات إنتهاء الخدمة، أو مكافآت نهاية خدمة، فإنها تُعد منافع لما بعد إنتهاء التوظيف وليست منافع إنتهاء التوظيف، وتقوم الجهة بالمحاسبة عنها على أنها منافع لما بعد إنتهاء التوظيف.

الإثبات

168. يجب على الجهة أن تُثبت التزامًا، ومصروفًا لمنافع إنتهاء التوظيف في أي من التواريخ التالية أيهما يحدث أولًا:

أ. عندما لا تُعد الجهة قادرة على سحب عرض هذه المنافع؛ و
ب. عندما تُثبت الجهة تكاليف لإعادة هيكلة، والتي تقع ضمن نطاق معيار المحاسبة للقطاع العام 19 وتنطوي على دفع منافع إنتهاء التوظيف.

169. بالنسبة لمنافع إنتهاء التوظيف واجبة السداد نتيجة لقرار الموظف بقبول عرض المنافع في مقابل إنتهاء التوظيف، يكون الوقت الذي لا تُعد فيه الجهة قادرة على سحب عرض منافع إنتهاء التوظيف هو الأبرك من بين:

أ. عندما يقبل الموظف العرض؛ و
ب. عندما يسري قيد (مثل، متطلب نظامي، أو تنظيمي، أو تعاقدية، أو أي قيد آخر) على قدرة الجهة على سحب العرض. هذا سيكون عندما يقدم العرض، إذا وجد القيد في وقت العرض.

170. بالنسبة لمنافع إنتهاء التوظيف واجبة السداد نتيجة قرار الجهة بإنهاء توظيف الموظفين، لا تُعد الجهة قادرة على سحب العرض عندما تبلغ الموظفين المتأثرين ببرنامج لإنهاء الخدمة يستوفي جميع الضوابط التالية:

أ. تشير التصرفات المطلوبة لاستكمال البرنامج أنه من غير المحتمل أن تُجرى تغييرات مهمة.
ب. يحدد البرنامج عدد الموظفين الذين سيُنهي توظيفهم، وتصنيفات وظائفهم ومواقعهم (ولكن لا يلزم أن يحدد البرنامج كل موظف بعينه) والتاريخ المتوقع لإنجازه.
ج. يحدد البرنامج منافع إنتهاء التوظيف التي سيحصل عليها الموظفون بتفصيل كاف بحيث يستطيع الموظفون تحديد نوع ومبلغ المنافع التي سيحصلون عليها عند إنتهاء توظيفهم.

171. عندما تُثبت الجهة منافع إنتهاء التوظيف، فإنه قد يتعين عليها أيضًا المحاسبة عن تعديل أو تقليص المنافع الأخرى للموظفين (انظر الفقرة 105).

القياس

172. يجب على الجهة قياس منافع إنهاء التوظيف عند الإثبات الأولي، ويجب عليها أيضًا قياس واثبات التغييرات اللاحقة، وفقًا لطبيعة منافع الموظفين، شريطة أنه عندما تكون منافع إنهاء التوظيف تحسینًا لمنافع ما بعد انتهاء التوظيف، فإنه يجب على الجهة أن تُطبّق متطلبات منافع ما بعد انتهاء التوظيف. خلافًا لذلك:
- أ. عندما يُتوقع أن تُسوى منافع إنهاء التوظيف بشكل كلي قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية التي تثبت فيها منافع إنهاء التوظيف، فإنه يجب على الجهة أن تُطبّق متطلبات منافع الموظفين قصيرة الأجل.
- ب. عندما لا يُتوقع أن تُسوى منافع إنهاء التوظيف، بشكل كلي قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية، فإنه يجب على الجهة أن تُطبّق متطلبات منافع الموظفين طويلة الأجل.
173. نظرًا لأن منافع إنهاء التوظيف لا تُقدم في مقابل خدمة، فإن الفقرات 72-76 المتعلقة بنسب المنافع لفترات الخدمة تكون غير ذات صلة.

الإفصاح

174. بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب إفصاحات محددة عن منافع إنهاء التوظيف، فإن معايير المحاسبة للقطاع العام الأخرى قد تتطلب إفصاحات. فعلى سبيل المثال، يتطلب معيار المحاسبة للقطاع العام 20 إفصاحات عن منافع الموظفين لكبار موظفي الإدارة. يتطلب معيار المحاسبة للقطاع العام 1 إفصاحًا عن مصروف منافع الموظفين.

أحكام انتقالية

175. يجب على الجهة أن تطبق هذا المعيار بأثر رجعي وفقًا لمعيار المحاسبة للقطاع العام 3، *السياسات المحاسبية، والتغييرات في التقديرات المحاسبية، والأخطاء*، باستثناء أنه:
- أ. لا يلزم الجهة أن تعدّل القيمة الدفترية للأصول خارج نطاق هذا المعيار للتغييرات في تكاليف منافع الموظفين التي ضمنت في القيمة الدفترية قبل تاريخ التطبيق الأولي. يكون تاريخ التطبيق الأولي هو بداية أ بكر فترة سابقة معروضة في أول قوائم مالية تطبق عليها الجهة هذا المعيار.
- ب. في القوائم المالية للفترات التي تبدأ قبل 31 ديسمبر 2022، لا يلزم الجهة أن تعرض معلومات مقارنة للإفصاحات المطلوبة بموجب الفقرة 141 عن حساسية واجب المنافع المحددة.

تاريخ السريان

176. يجب على الجهة أن تُطبّق هذا المعيار على القوائم المالية السنوية التي تغطي فترات تبدأ في 31 ديسمبر 2022 أو بعد ذلك التاريخ. ويُشجع على التطبيق الأ بكر. إذا طبقت جهة هذا المعيار على فترة تبدأ قبل 31 ديسمبر 2022، يجب أن تُفصح عن تلك الحقيقة.
- 176أ. [حذفت هذه الفقرة من معيار المحاسبة للقطاع العام 39].
- 176ج. [حذفت هذه الفقرة من معيار المحاسبة للقطاع العام 39].
177. عندما تُطبّق الجهة معايير المحاسبة للقطاع العام المبنية على أساس الاستحقاق، حسبما هي مُعرّفة في معيار المحاسبة للقطاع العام 33، *تطبيق معايير المحاسبة للقطاع العام*

المبنية على أساس الاستحقاق لأول مرة، لأغراض التقرير المالي بعد تاريخ سريان هذا المعيار، فإن هذا المعيار ينطبق على القوائم المالية السنوية للجهة التي تغطي فترات تبدأ في تاريخ تطبيق معايير المحاسبة للقطاع العام أو بعد ذلك التاريخ.

سحب واستبدال معيار المحاسبة للقطاع العام 25 (2008)

178. [حذفت هذه الفقرة من معيار المحاسبة للقطاع العام 39].

1. إرشادات التطبيق

ملحق أ: إرشادات التطبيق

يُعدُّ هذا الملحق جزءاً لا يتجزأ من معيار المحاسبة للقطاع العام 39.

مثال يوضح الفقرة 19: المحاسبة عن برنامج مكافأة مرتبطة بالأداء

1. يتطلب برنامج مرتبط بالأداء من وحدة طباعة حكومية دفع نسبة محددة من فائض السنة للموظفين الذين يحققون أهداف الأداء المحددة سابقاً طوال السنة؛ أي أن الموظفين موجودون في مناصبهم في بداية ونهاية فترة الفوائد المالية. إذا لم يترك الموظفون الجهة خلال السنة، فإن مجموع مدفوعات المكافأة للسنة سوف تكون 3% من الفائض الفعلي. تحدد الجهة أن معدل دوران الموظفين سوف يخفض المدفوعات إلى 2.5% من الفائض الفعلي.

تثبت الجهة التزاماً ومصروفًا يعادل 2.5% من الفائض الفعلي.

مثال يوضح الفقرة 37: المحاسبة عن برنامج لأصحاب عمل متعددين

2. بالإضافة إلى جهات مماثلة في حكومة الولاية (س)، تشارك الوحدة (أ) التابعة لحكومة محلية في برنامج منافع محددة لأصحاب عمل متعددين. نظرًا لأن البرنامج يعرض الجهات المشاركة للمخاطر الاكتوارية المرتبطة بالموظفين الحاليين والسابقين لوحدات حكومية محلية أخرى مشاركة في البرنامج، فإنه لا يوجد أساس متسق وموثوق لتخصيص الواجب، وأصول البرنامج، والتكلفة للوحدات الحكومية المحلية الفردية المشاركة في البرنامج. لذلك، فإن الوحدة (أ) تقوم بالمحاسبة عن البرنامج كما لو كان برنامج مساهمات محددة. يظهر تقييم التمويل، الذي لم يُعد على أساس افتراضات تتوافق مع متطلبات هذا المعيار، عجزاً قدره 480 مليون ريال سعودي^(أ) في البرنامج. قد وافق البرنامج، بموجب ترتيب ملزم، على جدول زمني للمساهمات مع أصحاب العمل المشاركين في البرنامج سيحول دون وجود عجز على مدى السنوات الخمس المقبلة. تبلغ مجموع المساهمات الحكومية المحلية من الوحدة (أ) بموجب العقد 40 مليون ريال سعودي.

تُثبت الجهة التزامًا مقابل المساهمات معدلاً بالقيمة الزمنية للنقود ومصروفًا مساوياً للالتزام ضمن الفائض أو العجز.
(أ) في هذا المعيار يعبر عن المبالغ النقدية بـ "الريال السعودي".

مثال يوضح الفقرة 70: طريقة ائتمان الوحدة المتوقعة

3. يُستحق مبلغ إجمالي من المنافع عند إنهاء الخدمة ويساوي 1% من الراتب النهائي عن كل سنة خدمة. كان الراتب في السنة 1 هو 10,000 ريال سعودي ويُفترض أن يزيد بنسبة 7% (نسبة مركبة لكل سنة وكان معدل الخصم المستخدم هو 10% للسنة. يظهر الجدول التالي كيف يتنامى الواجب للموظف والذي يُتوقع أن يترك الجهة في نهاية السنة 5، بافتراض أنه لا توجد تغييرات في الافتراضات الاكتوارية. للتبسيط، يتجاهل هذا المثال التعديل الإضافي اللازم ليعكس احتمال أن يترك الموظف الجهة في تاريخ سابق أو لاحق.

السنة	1	2	3	4	5
المنافع المتعلقة بـ:					
- السنوات السابقة	0	131	262	393	524
- السنة الحالية (1% من الراتب النهائي)	131	131	131	131	131
- السنوات الحالية والسابقة	131	262	393	524	655
السنة	1	2	3	4	5

ملحق أ: إرشادات التطبيق

476	324	196	89	-	الواجب الافتتاحي
48	33	20	9	-	فائدة بنسبة 10%
<u>131</u>	<u>119</u>	<u>108</u>	<u>98</u>	<u>89</u>	تكلفة الخدمة الحالية
<u>655</u>	<u>476</u>	<u>324</u>	<u>196</u>	<u>89</u>	الواجب الختامي

إيضاح:

1. الواجب الافتتاحي هو القيمة الحالية للمنافع المتعلقة بالسنوات السابقة.
2. تكلفة الخدمة الحالية هي القيمة الحالية للمنافع المتعلقة بالسنة الحالية.
3. الواجب الختامي هو القيمة الحالية للمنافع المتعلقة بالسنوات الحالية والسابقة.

أمثلة توضح الفقرة 73: نسب المنافع إلى سنوات الخدمة

4. يقدم برنامج منافع محددة مبلغ إجمالي من المنافع قدره 100 ريال سعودي مستحقة الدفع عند التقاعد عن كل سنة من سنوات الخدمة. تنسب منافع قدرها 100 ريال سعودي إلى كل عام. تمثل تكلفة الخدمة الحالية القيمة الحالية لـ 100 ريال سعودي. تعكس القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة القيمة الحالية لـ 100 ريال سعودي، مضروبة في عدد سنوات الخدمة حتى نهاية فترة القوائم المالية. إذا كانت المنافع مستحقة الدفع مباشرة عند ترك الموظف للجهة، فإن تكلفة الخدمة الحالية والقيمة الحالية لواجب المنافع المحددة تعكس التاريخ الذي من المتوقع أن يترك فيه الموظف. بالتالي، وبسبب تأثير الخصم، فإنها تكون أقل من المبالغ التي سيتم تحديدها إذا ترك الموظف العمل في نهاية فترة القوائم المالية.
5. يقدم أحد البرامج معاشاً تقاعدياً شهرياً قدره 0.2% في المائة من المرتب النهائي عن كل سنة من سنوات الخدمة. يدفع المعاش عند عمر 65 سنة. تنسب إلى كل سنة من سنوات الخدمة منفعة تعادل القيمة الحالية، في تاريخ التقاعد المتوقع، لمعاش تقاعدي شهري قدره 0.2% في المائة من الراتب النهائي المستحق الدفع المقدر من تاريخ التقاعد المتوقع. تمثل القيمة الحالية لتلك المنفعة تكلفة الخدمة الحالية. تمثل القيمة الحالية لواجب المنافع المحددة القيمة الحالية لمدفوعات المعاش التقاعدي الشهرية البالغة 0.2% من الراتب الأخير. مضروبة في عدد سنوات الخدمة حتى نهاية فترة القوائم المالية. تخصم تكلفة الخدمة الحالية والقيمة الحالية لواجب المنافع المحددة، لأن مدفوعات المعاشات التقاعدية تبدأ عند عمر 65 سنة.

أمثلة توضح الفقرة 74: المنافع المكتسبة والمنافع غير المكتسبة

6. يدفع برنامج منافع قدرها 100 ريال سعودي عن كل سنة خدمة. تكتسب المنافع بعد عشر سنوات خدمة. تُنسب منافع قدرها 100 ريال سعودي لكل سنة. وفي كل من العشر سنوات الأولى، تعكس تكلفة الخدمة الحالية والقيمة الحالية للواجب احتمال أن الموظف قد لا يستكمل عشر سنوات خدمة.
7. يدفع برنامج منافع قدرها 100 ريال سعودي عن كل سنة خدمة، مع استبعاد الخدمة قبل عمر 25 سنة وتكتسب المنافع مباشرة. لا تُنسب منافع للخدمة قبل عمر 25، نظراً لأن الخدمة قبل هذا التاريخ لا تؤدي لمنافع (مشروطة، أو غير مشروطة). تُنسب منافع قدرها 100 ريال سعودي لكل سنة تالية.

أمثلة توضح الفقرة 75: نسب المنافع إلى الفترات المحاسبية

ملحق أ: إرشادات التطبيق

8. يدفع أحد البرامج مبلغًا إجمالي قدره 1000 ريال سعودي يستحق بعد 10 سنوات من الخدمة. لا يوفر البرنامج أي منافع أخرى للخدمة اللاحقة.
- تُنسب منافع قدرها 100 ريال سعودي (1,000 ريال سعودي مقسمة على 10) إلى كل سنة من السنوات العشر الأولى. تعكس تكلفة الخدمة الحالية في كل سنة من السنوات العشر الأولى احتمال أن الموظف قد لا يكمل 10 سنوات من الخدمة. لا تُنسب أي منافع إلى سنوات لاحقة.
9. يدفع أحد البرامج مبلغًا إجماليًا من منافع التقاعد قدره 2,000 ريال سعودي لجميع الموظفين الذين لا يزالون على رأس العمل في سن 55 بعد 20 سنة من سنوات الخدمة، أو الذين لا يزالون على رأس العمل في سن 65 بغض النظر عن طول مدة خدمتهم.
- بالنسبة للموظفين الذين ينضمون قبل سن 35 عامًا، تؤدي الخدمة أولاً إلى منافع بموجب البرنامج في سن 35 (يمكن للموظف أن يترك العمل في سن 30 ويعود في سن 33، دون أن يؤثر ذلك على مبلغ أو توقيت المنافع). هذه المزايا مشروطة بتقديم خدمة إضافية. أيضًا، لن تؤدي خدمة ما بعد سن 55 إلى منافع إضافية ذات أهمية نسبية. بالنسبة لهؤلاء الموظفين، تنسب الجهة منافع قدرها 100 ريال سعودي (2000 ريال سعودي مقسومة على 20) عن كل سنة من سن 35 إلى سن 55.
- بالنسبة للموظفين الذين ينضمون عند عمر 35 و45 عامًا، فإن الخدمة التي تتجاوز عشرين عامًا لن تؤدي إلى أي منافع إضافية ذات أهمية نسبية بالنسبة لهؤلاء الموظفين، وتنسب الجهة منافع قدرها 100 (2000 ريال سعودي مقسومة على 20) عن كل سنة من السنوات الـ 20 الأولى.
- وبالنسبة للموظف الذي ينضم في سن 55 عامًا، فإن الخدمة التي تتجاوز 10 سنوات لن تؤدي إلى أي منافع إضافية ذات أهمية نسبية. بالنسبة لهذا الموظف، تنسب الجهة منافع قدرها 200 ريال سعودي (2000 ريال سعودي مقسومة على 10) عن كل سنة من السنوات العشر الأولى.
- بالنسبة لكافة الموظفين، تعكس تكلفة الخدمة الحالية والقيمة الحالية للواجب احتمالية عدم إتمام الموظف فترة الخدمة اللازمة.
10. يعرض برنامج طبي لما بعد انتهاء التوظيف بما يعادل 40% من تكاليف الموظف الطبية بعد انتهاء التوظيف عندما يترك الموظف الجهة بعد أكثر من عشر وأقل من عشرين سنة خدمة، و50% من هذه التكاليف عندما يترك الموظف الجهة بعد عشرين سنة خدمة، أو أكثر.
- بموجب طريقة احتساب منافع البرنامج، تنسب الجهة 4% من القيمة الحالية للتكاليف الطبية المتوقعة (40% مقسومة على 10) لكل من العشر سنوات الأولى و1% (10% مقسومة على 10) لكل من العشر سنوات التالية. تعكس تكلفة الخدمة الحالية في كل سنة احتمال أن الموظف قد لا يستكمل فترة الخدمة اللازمة ليكتسب جزءًا من المنافع، أو جميعها. بالنسبة للموظفين المتوقع أن يتركوا الجهة خلال عشر سنوات، فلا تُنسب منفعة.
11. يعرض برنامج طبي لما بعد انتهاء التوظيف 10% من تكاليف الموظف الطبية لما بعد انتهاء التوظيف عندما يترك الموظف الجهة بعد أكثر من عشر وأقل من عشرين سنة خدمة، و50% من هذه التكاليف عندما يترك الموظف الجهة بعد عشرين سنة خدمة، أو أكثر.
- تؤدي الخدمة في السنوات التالية إلى مستوى من المنافع أعلى - بشكل ذي أهمية نسبية - عن السنوات السابقة. من ثم، للموظفين المتوقع أن يتركوا الجهة بعد عشرين سنة، أو أكثر، تنسب الجهة منافع على أساس القسط الثابت بموجب الفقرة 73. وسوف لا تؤدي الخدمة لما بعد عشرين سنة إلى مبلغ ذي أهمية نسبية من المنافع الإضافية. من ثم، تُنسب منافع لكل من العشرين

ملحق أ: إرشادات التطبيق

سنة الأولى 2.5% من القيمة الحالية للتكاليف الطبية المتوقعة (50% مقسومة على 20).

بالنسبة للموظفين المتوقع أن يتركوا الجهة ما بين عشر وعشرين سنة، تُنسب منافع لكل من العشر سنوات الأولى 1% من القيمة الحالية للتكاليف الطبية المتوقعة. لهؤلاء الموظفين، لا تُنسب منافع للخدمة ما بين نهاية السنة العاشرة والتاريخ المُقدّر لترك العمل بالجهة. على سبيل المثال لا تُنسب منافع للموظفين المتوقع أن يتركوا الجهة خلال عشر سنوات.

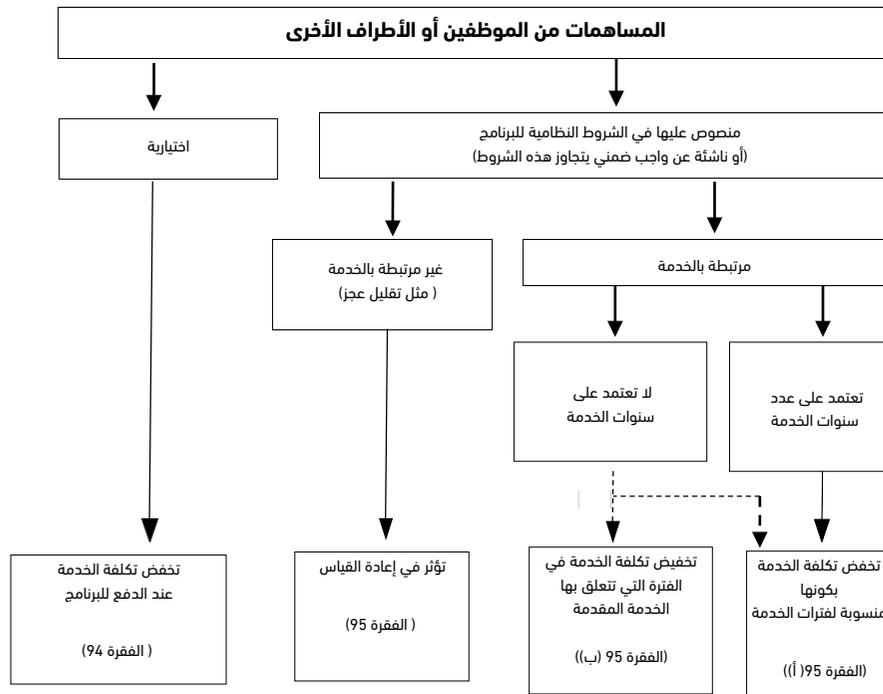
مثال يوضح الفقرة 76: نسب المنافع إلى فترات المحاسبة

12. يحق للموظف منافع 3% من الراتب النهائي المقدر عن كل سنة خدمة قبل سن 55.

تُنسب منافع 3% من الراتب النهائي المقدر إلى كل سنة حتى سن 55. وهذا هو التاريخ الذي لن تؤدي فيه الخدمة الإضافية من قبل الموظف إلى أي مبلغ ذو أهمية نسبية من المنافع الإضافية بموجب البرنامج. ولا تُنسب أي منافع للخدمة بعد ذلك السن.

مثال يوضح الفقرتين 94 و95: مساهمات من الموظفين أو أطراف أخرى

13. تُوضّح المتطلبات المحاسبية لمساهمات الموظفين أو الأطراف الأخرى في الشكل المبين أدناه.



ملحق أ: إرشادات التطبيق

مثال يوضح الفقرات 162-173. منافع إنهاء التوظيف

14. الخلفية

نتيجة لعملية استحواذ أخيرة، تخطط الجهة لإغلاق مصنع خلال عشرة أشهر، وخلال ذلك الوقت، سوف تُنهي توظيف جميع الموظفين المتبقين بالمصنع. ونظرًا لحاجة الجهة لخبرة الموظفين بالمصنع لاستكمال بعض العقود، فإنها تعلن عن برنامج إنهاء الخدمة على النحو التالي:

كل موظف يبقى ويقدم خدمة حتى إغلاق المصنع في تاريخ إنهاء الخدمة يتسلم دفعة نقدية قدرها 30.000 ريال سعودي. ويتسلم الموظفون الذين يتركون الجهة قبل إغلاق المصنع 10,000 ريال سعودي.

يوجد 120 موظف بالمصنع، ووقت إعلان البرنامج، تتوقع الجهة أن يتركها 20 منهم قبل الإغلاق. وبناءً عليه، يكون إجمالي التدفقات النقدية الصادرة المتوقعة بموجب البرنامج 3.200.000 ريال سعودي (أي 20 × 10.000 × ريال سعودي + 100 × 30.000 ريال سعودي). وكما هو مطلوب بموجب الفقرة 163، فإن الجهة تقوم بالمحاسبة عن المنافع المقدمة في مقابل إنهاء التوظيف على أنها منافع إنهاء التوظيف وتحاسب عن المنافع المقدمة في مقابل خدمات على أنها منافع موظفين قصيرة الأجل.

منافع إنهاء التوظيف

تبلغ المنافع المقدمة في مقابل إنهاء التوظيف 10.000 ريال سعودي. وهو المبلغ الذي سيكون على الجهة أن تدفعه لإنهاء التوظيف بغض النظر عما إذا كان الموظفون سيقومون ويقدمون الخدمة حتى إغلاق المصنع أو سيتركون الجهة قبل الإغلاق. حتى ولو كان بإمكان الموظفين أن يتركوا الجهة قبل الإغلاق، فإن إنهاء توظيف جميع الموظفين سيكون نتيجة لقرار الجهة بإغلاق المصنع وإنهاء توظيفهم (بمعنى أن جميع الموظفين سيتركون الخدمة عندما يغلق المصنع) ولذلك، تثبت الجهة التزامًا قدره 1.200.000 ريال سعودي (أي 120 × 10.000 ريال سعودي) لمنافع إنهاء التوظيف المقدمة وفق برنامج منافع الموظفين في التاريخ الأبعد لإعلان برنامج إنهاء الخدمة أو عندما تُثبت الجهة تكاليف إعادة الهيكلة المرتبطة بإغلاق المصنع.

المنافع المقدمة في مقابل خدمة

تكون المنافع الإضافية التي سوف يحصل عليها الموظفون عندما يقدمون خدمة لفترة عشرة أشهر كاملة مقابل الخدمات المقدمة على مدى تلك الفترة. وتقوم الجهة بالمحاسبة عنها على أنها منافع موظفين قصيرة الأجل نظرًا لأن الجهة تتوقع تسويتها قبل اثني عشر شهرًا بعد نهاية فترة القوائم المالية. وفي هذا المثال، لا حاجة للخصم، وبالتالي يُثبت مصروف قدرة 200.000 ريال سعودي (أي 2,000,000 ريال سعودي ÷ 10) في كل شهر خلال فترة الخدمة التي تبلغ عشرة أشهر، مع زيادة مقابلة في القيمة الدفترية للالتزام.