

الفصل الحادي عشر محاسبة الرواتب والأجور

* ما المقصود بمصاريف الرواتب؟

هي المصاريف التي يتم تحميلها على إيراد السنة والتي تدفع مقابل الخدمات التي قدمت للمنشأة في شكل عمل أو وظيفة وذلك سواء كان العمل يدوياً أم عقلياً وسواء كان العمل دائماً أو بصفة مؤقتة. كما يدخل ضمن مصاريف الرواتب والأجور ما يدفعه صاحب العمل لمؤسسة التأمينات الاجتماعية مقابل تمتع الموظف أو العامل السعودي بالتأمين الاجتماعي.

ما الفرق بين الراتب والأجر؟

قد تطلق أحياناً كلمة الرواتب مرادفةً لكلمة الأجور إلا أن لهما معنيين مختلفين.

لا يوجد أي أثر محاسبي للفرق بين كل من الراتب والأجر حيث تتم معالجة كليهما ضمن مصاريف الرواتب والأجور التي تتحملها الشركة.

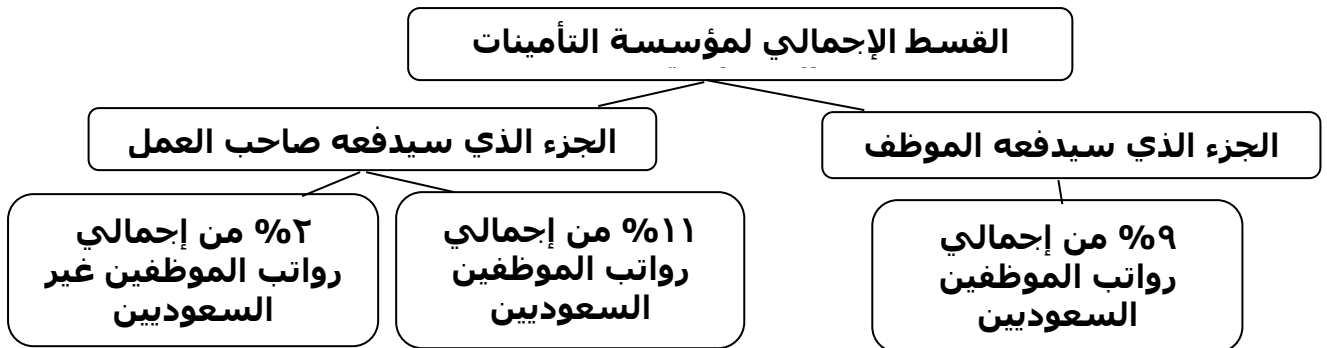
الراتب	الأجر	
يدفع للموظف الذي يعمل لدى المنشأة بصفة دائمة.	يعطى للعامل مقابل عمله بموجب عقد مكتوب مؤقت.	لمن يعطى؟
نقدًا أو بشيك أو الإيداع في حساب الموظف.	إما نقدًا أو عيناً	كيف يتم دفعه؟
يتم على أساس شهري	يتم ذلك بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم أو بالقطعة أو بالساعة	كيف يتم احتسابه؟
شهرياً	أسبوعياً	متى يتم دفعه؟ (في المملكة)

ما هي المصاريف أو المبالغ التي تدخل تحت بند مصاريف الرواتب والأجور؟ وما هي المبالغ التي تخصم منه؟

ما يخصم من بند مصاريف الرواتب والأجور	ما يدخل ضمن بند مصاريف الرواتب والأجور
<p>ما يخصم إجبارياً (يجب ألا يزيد عن ٥٠% من الراتب)</p> <p>١- قسط التأمينات الاجتماعية (٩%).</p> <p>٢- الغرامات.</p> <p>٣- سداد سلفة (لا يزيد عن ١٠%).</p> <p>٤- سداد الديون بسبب حكم قضائي (لا يزيد عن ٢٥%).</p> <p>ما يخصم باختيار الموظف</p> <p>١- التبرعات.</p> <p>٢- تأمين السكن.</p> <p>٣- التأمين الصحي.</p> <p>٤- استخدام المنشآت والنوادي الترفيهية والرياضية.</p>	<p>١- الراتب الأساسي.</p> <p>٢- علاوة أو بدل غلاء المعيشة وبدل السكن وبدل النقل وبدل الرعاية الصحية.</p> <p>٣- عمولة المندوبين التجاريين.</p> <p>٤- المنحة مقابل زيادة الأعباء العائلية.</p> <p>٥- كل المزايا العينية للموظف وإن دفعت لجهة أخرى ولكن لصالحه (تعليم-علاج).</p> <p>٦- ما يدفعه صاحب العمل لمؤسسة التأمينات الاجتماعية ١١% من إجمالي الراتب أو الأجر (٢% مقابل الأخطار، ٩% اشتراك في فرع المعاش التقاعدي).</p> <p>٧- مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للموظفين.</p>

ملاحظة مهمة: يسلم الموظف أو العامل صافي المرتب أو الأجر وليس الإجمالي. أي أن ما يدخل في جيب الموظف هو الصافي بعد خصم الحسميات من إجمالي الراتب أو الأجر.

ما هو نظام التأمينات الاجتماعية في المملكة؟



- يجب التفريق بين العمال والموظفين السعوديين وغير السعوديين.

كيف يتم ضبط وقت الموظف أو العامل؟

ورقة وقلم رصاص:

بحيث يسجل
صاحب المنشأة
أو مديرها وقت
دخول وخروج
الموظفين.

السجل:

تكتب فيه أسماء الموظفين
والعمال والتاريخ واليوم
بحيث يعهد به لموظف
يراقب توقيع العمال
والموظفين في الدخول
والخروج.

آلة ضبط الوقت

وهي الأكثر شيوعاً. تتطلب
تواجد موظف يراقب عملية
إدخال البطاقات في الآلة
حتى يضمن ألا يدخل
موظف بطاقته وبطاقة
زميله في نفس الوقت.

ما المقصود بمسير الرواتب والأجور؟

هو كشف أو بيان يوضح تفاصيل معلومات الأجر لكل عامل والراتب لكل موظف.

اسم الموظف	رقم الموظف	أيام الأسبوع							مجموع الساعات الإضافية	الساعات الإضافية	معدل الأجر	الاستحقاق			الحسميات			الخصم	الحساب المدين
		الجمعة	الخميس	الأربعاء	الثلاثاء	الاثنين	الأحد	السبت				مجموع الاستحقاق	أجر الساعات الإضافية	أجر الساعات العادية	أجر مجاهدي فلسطين	أخرى	المجموع	المبلغ المدفوع	التوقيع ورقم الشيك
حصة محمد	١٠	٨	٨	٨	٦	٨	٨	٨	٤٢	٢	١٢٤	٥٧٦٦	٥٥٨	٥٢٠٨	١٠٠	-	٦١٩	٥١٤٧	٥٧٦٦
نور فهد	٢٩	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٤٥	-	٥٠	٢٢٥٠	-	٢٢٥٠	٥٠,٥	-	٢٥٣	١٩٩٧	٢٢٥٠
مها سعد	٢١	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٣٦	-	١٠٠	٢٦٠٠	-	٢٦٠٠	-	-	٢٢٤	٢٢٧٦	٢٦٠٠
ريم بدر	٢٧	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٤٥	-	٦٠	٢٧٠٠	-	٢٧٠٠	-	٦٥	٢٠٨	٢٢٩٢	٢٧٠٠
المجموع		٣٢	٣٢	٣٢	٣٠	٣٢	٣٢	٣٢	١٦٨	٣	١٣٧٥٨	١٤٢١٦	٥٥٨	١٢٧٨٠,٥	١٥٠,٥	٦٥	١٥٠٤	٩٣٦٦	٢٢٥٠

التوضيح:

- ١- في هذه الخانة يسجل الاسم الكامل للموظف أو العامل.
- ٢- في هذه الخانة يسجل الرقم الوظيفي لكل عامل أو موظف. وتظهر أهمية الرقم الوظيفي للتفرقة بين الموظفين في حال تشابه الأسماء.
- ٣- في مجموعة الخانات هذه تسجل أيام الأسبوع كاملة بما في ذلك يوم الجمعة. ويسجل تحت كل يوم عدد الساعات العادية (غير الإضافية) التي عملها الموظف أو العامل في ذلك اليوم.
- ٤- في هذه الخانة يسجل مجموع الساعات العادية خلال الأسبوع. ويجب ألا يزيد مجموع الساعات العادية عن ٤٨ ساعة في الأسبوع ولكن يسمح بأن يتفق العامل وصاحب العمل على توزيعها بأي طريقة خلال الأسبوع.
- ٥- تخصص هذه الخانة لتسجيل مجموع ساعات العمل الإضافية. ولا تجمع الساعات العادية مع الساعات الإضافية لأن معدل التعويض عن كل منهما مختلف.
- ٦- يسجل أجر العامل للساعة العادية الواحدة (يختلف من موظف لآخر).
- ٧- في هذه الخانة يحسب مجموع أجر الساعات العادية للأسبوع كاملاً:

$$\text{مجموع أجر الساعات العادية} = \text{مجموع الساعات العادية} \times \text{أجر الساعة العادية}$$

مثال:

$$\text{مجموع أجر الساعات العادية لحصة محمد} = ٤٢ \times ١٢٤ = ٥٢٠٨ \text{ ريال}$$

- ٨- يسجل في هذه الخانة مجموع أجر العامل عن الساعات الإضافية:

$$\text{مجموع أجر الساعات الإضافية} = \text{مجموع الساعات الإضافية} \times \text{أجر الساعة الإضافية}$$

ويحسب أجر الساعة الإضافية الواحدة على أساس ١٥٠% من أجر الساعة العادية الواحدة.

مثال:

مجموع أجر الساعات الإضافية لحصة محمد = $٣ \times (١٢٤ \times ١٥٠\%) = ٥٥٨$ ريال

٩- هذه الخانة تحدد إجمالي استحقاق الموظف أو العامل:

إجمالي الاستحقاق = مجموع أجر الساعات العادية + مجموع أجر الساعات الإضافية

مثال:

مجموع مستحقات حصة محمد = $٥٢٠٨ + ٥٥٨ = ٥٧٦٦$ ريال

١٠- تخصص مجموعة الخانات هذه لحساب الحسميات من راتب الموظف حيث لن يستلم أي موظف أو عامل إجمالي استحقاقه كاملاً (الظاهر في الخانة السابقة) بدون أي حسميات.

فبالرغم من أن إجمالي استحقاق حصة محمد هو ٥٧٦٦ ريال إلا أنه يتوجب حسم بعض البنود قبل تسليمها مستحقاتها. وبالتالي سيكون مبلغ صافي مستحقاتها الذي سيدفع لها أقل من إجمالي مستحقاتها.

(١٠-أ) يتم في هذه الخانة حساب ما يجب على الموظف أو العامل دفعه فقط لمؤسسة التأمينات الاجتماعية (بدون الاشتراك الذي سيدفعه صاحب العمل).

قسط التأمينات الاجتماعية = إجمالي الاستحقاق $\times ٩\%$

مثال:

قسط التأمينات الاجتماعية لحصة محمد = $٥٧٦٦ \times ٩\% = ٥١٩$ ريال

(١٠-ب) تخصص الخانة هذه لأي حسميات أخرى متكررة مثل بدل السكن أو الاستمتاع بمرافق الترفيه أو سداد سلفة أو تبرع... الخ

(١٠-ج) تخصص خانات "الحسميات الأخرى" للحسميات الغير متكررة.

(١٠-د) يظهر في هذه الخانة مجموع الحسميات لكل موظف أو عامل:

إجمالي الحسميات = قسط مؤسسة التأمينات + أي حسميات أخرى

مثال:

مجموع حسميات حصة محمد = ٥١٩ + ١٠٠ = ٦١٩ ريال

١١- تخصص هذه الخانة لصافي المبلغ المستحق والذي سيتم دفعه للموظف أو العامل:

صافي الاستحقاق (المدفوع) = إجمالي المستحقات - إجمالي الحسميات

مثال:

صافي مستحقات حصة محمد = ٥٧٦٦ - ٦١٩ = ٥١٤٧ ريال

١٢- في هذه الخانة يقوم الموظف بالتوقيع كإثبات لاستلامه مستحقاته.

١٣- تخصص هذه المجموعة من الخانات لتحليل نفقات الرواتب والأجور حيث تقسم المصروفات إلى ثلاث أنواع رئيسية:

- المصاريف الصناعية
- المصاريف البيعية
- المصاريف الإدارية والعامة

ويتم وتسجيل إجمالي راتب كل موظف أو عامل (وليس الصافي) تحت عمود مصاريف القسم الذي يعمل به بصفة مباشرة.

القيود المحاسبية للرواتب والأجور

يتم إعداد القيود المحاسبية بعد الانتهاء من إعداد مسير الرواتب والأجور.

أولاً:

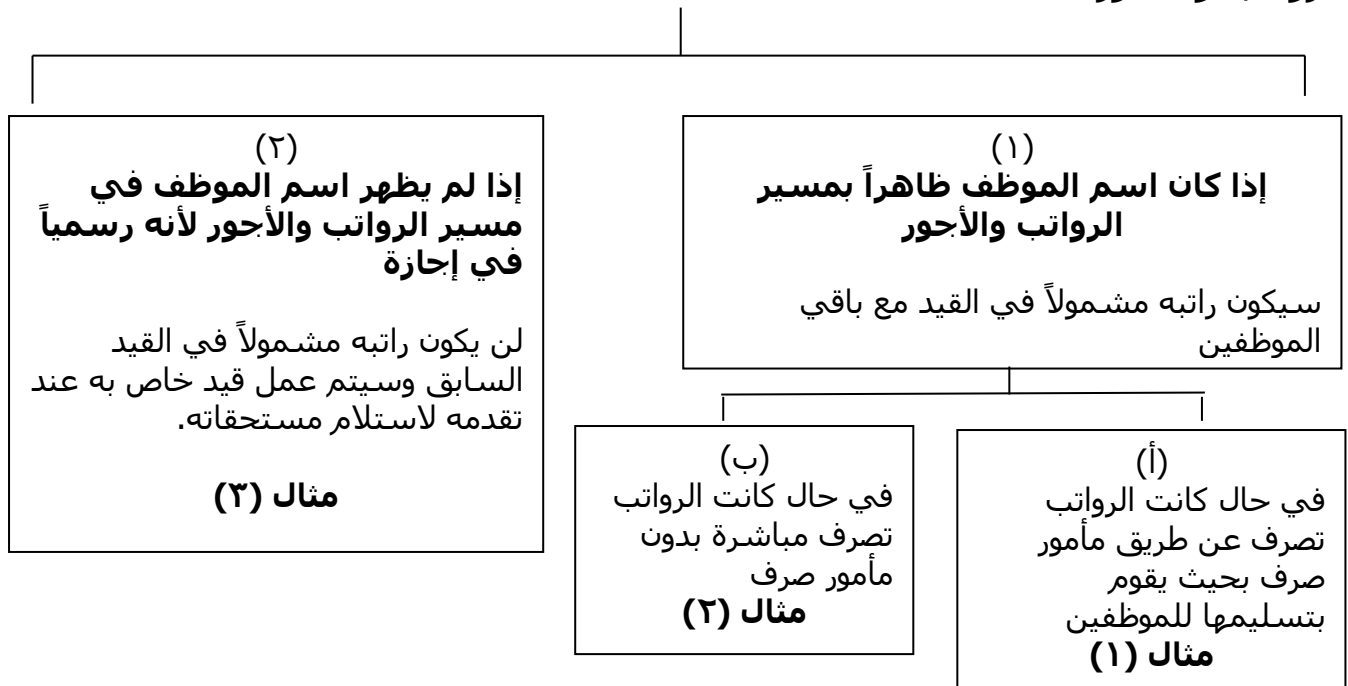
القيود المحاسبية اللازمة لإثبات مصاريف الرواتب والأجور بافتراض أن جميع الموظفين والعمال لم يتخلفوا عن استلام صافي مستحقاتهم:

اجمالي المستحقات	من مذكورين	
	ح/ مصاريف الرواتب والأجور الصناعية	٩٣٦٦
	ح/ مصاريف الرواتب والأجور البيعية	٢٢٥٠
	ح/ مصاريف الرواتب والأجور الإدارية والعامة	٢٧٠٠

إلى مذكورين	
ح/ البنك (صافي المستحقات)	١٢٨١٢ ← المتمم
ح/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	١٢٨٨,٥
ح/ لجنة رعاية أسر مجاهدي فلسطين	١٥٠,٥
ح/ سلف الموظفين	٦٥
	اجمالي الحسميات

ثانياً:

في حال تخلف أحد الموظفين عن استلام صافي استحقاقه بعد إعداد مسير الرواتب والأجور:



مثال (١): يتبع المثال السابق بافتراض أن مرتب ريم بدر كان مشمولاً في مسير الرواتب والأجور وأنها تخلفت عن استلام راتبها حيث بقي صافي راتبها زائداً عند مأمور الصرف فأعاده إلى خزينة المنشأة:

قيد إيداع صافي مرتب ريم بدر في خزينة المنشأة

٢٣٩٢ من /حـ/ البنك أو الصندوق
٢٣٩٢ إلى /حـ/ رواتب وأجور مستحقة

وعند تقدم ريم لاستلام صافي راتبها:

٢٣٩٢ من /حـ/ رواتب وأجور مستحقة
٢٣٩٢ إلى /حـ/ البنك

مثال (٢):

بافتراض أن الشركة تسلم الرواتب مباشرة للموظفين دون توسيط
مأمور الصرف وبأن مرتب ريم بدر كان مشمولاً في مسير الرواتب
والأجور ولكنها تخلفت عن استلام راتبها من الخزينة:

قيد اثبات تخلف ريم بدر عن استلام صافي مستحقاتها:

من مذكورين
٩٣٦٦ /حـ/ مصاريف الرواتب والأجور الصناعية
٢٢٥٠ /حـ/ مصاريف الرواتب والأجور البيعية
٢٧٠٠ /حـ/ مصاريف الرواتب والأجور الإدارية والعامّة

إلى مذكورين		
/حـ/ البنك (صافي المستحقات)	١٠٤٢٠ ←	ما تم دفعه لباقي الموظفين
/حـ/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	١٢٨٨,٥	
/حـ/ لجنة رعاية أسر مجاهدي فلسطين	١٥٠,٥	
/حـ/ سلف الموظفين	٦٥	
/حـ/ رواتب وأجور مستحقة	٢٣٩٢ ←	راتب ريم بدر

وعند تقدم ريم لاستلام صافي راتبها:

٢٣٩٢ من /حـ/ رواتب وأجور مستحقة
٢٣٩٢ إلى /حـ/ البنك

مثال (٣):

بافتراض أن ريم بدر كانت في إجازة رسمية وبالتالي لم يتم إدراج صافي استحقاقها ضمن مسير الرواتب والأجور أساساً:

سيتم عمل قيد خاص منفرد باستحقاقات ريم بدر وذلك عند تقديمها لاستلام صافي مرتبها:

٢٧٠٠	من حـ/ المصروفات الإدارية والعامة	→	اجمالي مستحقات ريم
	إلى مذكورين		
٢٣٩٢	حـ/ البنك (صافي الراتب)		
٢٤٣	حـ/ مؤسسة التأمينات الاجتماعية		اجمالي حسميات ريم
٦٥	حـ/ سلف الموظفين		

اشتراك صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية

يقضي نظام التأمينات الاجتماعية بأن يدفع رب العمل ما مجموعه ١١% من إجمالي رواتب موظفيه وعماله السعوديين:
- ٢% ضد مخاطر العمل
- ٩% عن خدمة التأمينات الاجتماعية (التقاعد)

يحمل كل قسم بمصاريف التأمينات التي يدفعها صاحب العمل عن موظفي نفس القسم بالقيد التالي:

من مذكورين	
١٠٣٠,٥	حـ/ م.الرواتب والأجور الصناعية (٩٣٦٦ x ١١%)
٢٤٧,٥	حـ/ م.الرواتب والأجور البيعية (٢٢٥٠ x ١١%)
٢٩٧	حـ/ م.الرواتب والأجور الإدارية والعامة (٢٧٠٠ x ١١%)

١٥٧٤,٥ إلى حـ/ المؤسسة التأمينات الاجتماعية (١٤٣١٦ x ١١%)

حتى الآن كل ما تم عمله فيما يخص التأمينات الاجتماعية هو تحميل ما سيدفعه كل من الموظف وصاحب العمل على الأقسام التي يعمل فيها الموظفون.

أما عندما تقوم المنشأة بدفع المبالغ المستحقة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية فأنها ستدفع المبالغ المستحقة عليها (١١% من إجمالي الرواتب) والمبالغ المستحقة على الموظفين (٩% من إجمالي راتب كل موظف) أي ستقوم بدفع ما يعادل (٢٠% من إجمالي رواتب الموظفين).

و سيتم إعداد القيد التالي:

٢٨٦٣	من >/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (١٥٧٤,٥+١٢٨٨,٥)
٢٨٦٣	إلى >/ البنك

مثال:

فيما يلي البيانات المستخرجة من مسير الرواتب عن شهر شوال في عام ١٤٢٧هـ للعاملين في شركة التوفيق الصناعية:

- إجمالي الرواتب المستحقة للعاملين ٨٠٠,٠٠٠ ريال وتنقسم هذه الرواتب كالتالي:

٧٥% تخص عمالة سعودية، والباقي يخص عمالة أجنبية.

هذا وتنقسم هذه الرواتب إلى ٤٠% للعاملين بالأقسام الإنتاجية و ٣٠% للعاملين بالأقسام التسويقية والباقي بالأقسام الإدارية.

- وقد بلغت الحسميات خلال هذا الشهر:

١٠٠٠٠٠ ريال أقساط تملك مساكن

٢٠٠٠٠٠ نفقات شرعية

٤٦٠٠٠ اشتراكات العاملين في صندوق ادخار

المطلوب:

- ١- نصيب الموظفين من التأمينات الاجتماعية.
- ٢- حساب صافي الرواتب الذي يستلمه الموظفون.
- ٣- قيد اليومية.

الحل:

(١) نصيب العاملين من التأمينات الاجتماعية:

*هنا العاملين الأجانب لا يخضعوا لنظام التأمينات الاجتماعية أما السعوديين يخضعون بنسبة ٩%

إجمالي رواتب السعوديين = $800,000 \times 75\% = 600,000$ ريال

نصيب العاملين السعوديين من التأمينات الاجتماعية = $600,000 \times 9\% = 54,000$ ريال

(٢) صافي الراتب الموظف:

المبلغ المدفوع = $800,000 - (54,000 + 200,000 + 100,000 + 60,000)$
 $206,000 = 266,000 - 800,000 =$

(٣) قيد اليومية:

من مذكورين

٣٢٠,٠٠٠ ح/ مصاريف الرواتب والأجور الإنتاجية $800,000 \times 40\%$
٢٤٠,٠٠٠ ح/ مصاريف الرواتب والأجور البيعية $800,000 \times 30\%$
٢٤٠,٠٠٠ ح/ مصاريف الرواتب والأجور الإدارية والعامة $800,000 \times 30\%$

إلى مذكورين

٤٠٠,٠٠٠ ح/ البنك	
٥٤٠٠٠ ح/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	
١٠٠,٠٠٠ ح/ اقساط مسكن	
٢٠٠,٠٠٠ ح/ نفقات شرعية	
٤٦٠٠٠ ح/ صندوق الادخار	

مثال:

في شركة العائلة بلغ إجمالي الرواتب الشهرية عن شهر محرم ١٤٢٦هـ (١٠ مليون ريال) موزعة بنسبة ٣:٢ بين السعوديين وغير السعوديين على التوالي، وكانت الحسميات على النحو التالي:

***حصة العاملين في التأمينات الاجتماعية (وفقا للنسبة المحددة بالنظام)**

* ٣٥٠٠٠٠ ريال أقساط تملك مساكن للعاملين
* ٢٠٠٠٠٠ ريال اشتراكات في صندوق تقاعد نظامي

المطلوب:

قيد إثبات مصروف الرواتب والأجور عن شهر محرم ١٤٢٦هـ

الحل:

يجب بداية حساب كل من رواتب السعوديين وغير السعوديين:

$$\text{إجمالي رواتب السعوديين} = \frac{٢ \times ١٠٠٠٠٠٠}{٣+٢} = ٤٠٠٠٠٠٠ \text{ ريال}$$

- سيدفع صاحب العمل ١١% عن رواتب السعوديين كقسط لمؤسسة التأمينات الاجتماعية.
- سيدفع الموظف السعودي ٩% من مرتبه كقسط لمؤسسة التأمينات الاجتماعية.

$$\text{إجمالي رواتب غير السعوديين} = \frac{٣ \times ١٠٠٠٠٠٠}{٣+٢} = ٦٠٠٠٠٠٠ \text{ ريال}$$

- سيدفع صاحب العمل ٢% عن رواتب غير السعوديين كتأمين مخاطر لمؤسسة التأمينات الاجتماعية.
- لن يدفع الموظف غير السعودي شيئاً من مرتبه كقسط لمؤسسة التأمينات الاجتماعية.

أولاً:

إثبات صرف المرتبات :

١٠ ٠٠٠ ٠٠٠ من حـ / مصروفات الرواتب و الأجور

إلى مذكورين

٣٦٠٠٠٠	حـ / التأمينات الاجتماعية (٩% من إجمالي استحقاقات السعوديين فقط)
٣٥٠٠٠٠	حـ / أقساط تمليك مساكن للعاملين
٢٠٠٠٠٠	حـ / اشتراكات في صندوق نظامي
٩٠٩٠٠٠٠	حـ / البنك (المتمم)

ثانياً:

إثبات حصة صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية:

$$\begin{aligned} \text{حصة صاحب العمل} &= ١١\% \text{ من استحقاقات السعوديين} + ٢\% \text{ من استحقاقات غير السعوديين} \\ &= (١١\% \times ٤٠٠٠٠٠٠) + (٢\% \times ٦٠٠٠٠٠٠٠) \\ &= ٥٦٠٠٠٠ \text{ ريال} \end{aligned}$$

٥٦٠٠٠٠ من حـ / مصروفات الرواتب والأجور
٥٦٠٠٠٠ إلى حـ / التأمينات الاجتماعية

ثالثاً:

توريد المستحقات للتأمينات الاجتماعية:

المبلغ المستحق للتأمينات = المستحق على صاحب العمل + المستحق على الموظف السعودي

$$٩٢٠٠٠٠ + ٣٦٠٠٠٠ = ٩٢٠٠٠٠ \text{ ريال}$$

٩٢٠٠٠٠ من حـ / التأمينات الاجتماعية
٩٢٠٠٠٠ إلى حـ / البنك أو الصندوق

مكافأة نهاية الخدمة

يستحق الموظف أو العامل مكافأة ترك الخدمة في الحالات التالية (سواء كان سعودي أو غير سعودي):

- ١- في حالة انتهاء مدة العقد
- ٢- في حال قام صاحب العمل بفسخ العقد
- ٣- في حالة وفاة العامل بحيث يستحق الورثة المكافأة
- ٤- في حال عجز العامل عن أداء عمله لظروف صحية
- ٥- في حال قرر العامل ترك العمل بسبب تصرفات صاحب العمل كأن يطلب صاحب العمل منه القيام بما يختلف جوهرياً عن العقد أو أن يعامله معاملة جائرة.

لا يستحق العامل أو الموظف مكافأة نهاية الخدمة في أي حالة غير ما سبق كأن يتقدم هو بنفسه بطلب استقالته.

لا يسقط حق العامل في مكافأة ترك الخدمة بسبب تصفية المؤسسة أو إفلاسها أو انتهاء ترخيصها.

كيف يتم تحديد مبلغ مكافأة نهاية الخدمة؟

إذا كانت مدة العمل خمس سنوات فأقل:	إذا كانت مدة العمل تتجاوز الخمس سنوات:
يستحق نصف راتب عن كل سنة عمل	يستحق نصف راتب عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى + راتب عن كل سنة إضافية
مبلغ المكافأة = عدد السنوات x $\frac{\text{آخر راتب}}{2}$	مبلغ المكافأة = $(\text{عدد السنوات} - 5) \times \text{آخر راتب} + (5 \times \frac{\text{آخر راتب}}{2})$

مثال: ما مبلغ مكافأة ترك الخدمة لموظف عمل سنتين ونصف في شركة ما إذا علمت أن آخر راتب استلمه الموظف قبل ترك العمل ٢٥٠٠ ريال؟

$$\text{قيمة المكافأة} = 2,5 \times \frac{2500}{2} = 3125 \text{ ريال}$$

مثال: ما مبلغ مكافأة ترك الخدمة لموظف عمل سبع سنوات وربع في شركة ما إذا علمت أن آخر راتب استلمه الموظف قبل ترك العمل ٢٥٠٠ ريال؟

$$\text{قيمة المكافأة} = \frac{2500 \times 5}{2} + \{2500 \times (5 - 7,25)\}$$

$$= 6250 + 5625 = 11875 \text{ ريال}$$

ما هو مخصص مكافأة ترك الخدمة؟

يجب أن تحتفظ كل منشأة بما يسمى مخصص مكافأة ترك الخدمة من أول سنة (سنة إنشائها) بحيث تتم الزيادة عليه كل سنة لضمان القدرة على مواجهة المصروفات في أي وقت. بحيث تستطيع المنشأة وفي أي وقت سداد مكافأة نهاية الخدمة حتى وإن ترك العمل كل موظفيها. لذلك يجب أن يكون حجم المخصص كافياً لسداد مكافآت كل الموظفين عن كل سنين عملهم السابقة.

مثال:

منشأة بدأت العمل في محرم ١٤٢٣ هـ. كان عدد العمال عند البدء ٥ عمال وكان راتب كل منهم ٣٠٠٠ ريال.

في بداية عام ١٤٢٥ هـ منح كل الموظفين علاوة بحيث أصبح راتب كل منهم ٣٥٠٠ ريال. وفي بداية ١٤٢٧ هـ منحوا علاوة أخرى ليصبح راتب كل منهم ٤٠٠٠ ريال.

ماهي مصاريف مكافأة ترك الخدمة لكل سنة وما هي قيود اليومية اللازمة وما هو مخصص نهاية الخدمة في نهاية عام ١٤٢٨ هـ؟



السنة	الراتب الشهري لخمس موظفين	مدة التعويض	مقدار المكافأة المقدّر	رصيد مخصص المكافأة في بداية السنة	القسط الواجب تحميل للسنة (بالقيد)
١٤٢٣	$5 \times 3000 = 15000$	١ سنة	$7500 = 1 \times \frac{15000}{2}$	صفر (لا توجد سنة قبل)	$7500 - \text{صفر} = 7500$
١٤٢٤	$5 \times 3000 = 15000$	٢ سنة	$15000 = 2 \times \frac{15000}{2}$	صفر + $7500 = 7500$	$7500 - 15000 = 7500$
١٤٢٥	$5 \times 3500 = 17500$	٣ سنة	$26250 = 3 \times \frac{17500}{2}$	$15000 = 7500 + 7500$	$15000 - 26250 = 11250$
١٤٢٦	$5 \times 3500 = 17500$	٤ سنة	$35000 = 4 \times \frac{17500}{2}$	$26250 = 11250 + 15000$	$26250 - 35000 = 8750$
١٤٢٧	$5 \times 4000 = 20000$	٥ سنة	$50000 = 5 \times \frac{20000}{2}$	$35000 = 8750 + 26250$	$35000 - 50000 = 15000$
١٤٢٨	$5 \times 4000 = 20000$	٦ سنة	$\{20000 \times (5-6)\} + (5 \times 20000) = 70000$	$50000 = 15000 + 35000$	$50000 - 70000 = 20000$

ملاحظة: للتأكد من صحة الحل: العمود ٤ = العمود ٣ من السطر السابق

قيود اليومية:

يتم إعداد قيود اليومية في نهاية كل سنة مالية:

مثلاً في نهاية عام ١٤٢٣ هـ:

٧٥٠٠ من ح/ م. الرواتب والأجور
٧٥٠٠ إلى ح/ مخصص نهاية ترك الخدمة

في نهاية عام ١٤٢٥ هـ
١١٢٥٠ من ح/ م. الرواتب والأجور
١١٢٥٠ إلى ح/ مخصص نهاية ترك الخدمة

في نهاية عام ١٤٢٨ هـ
٢٠٠٠٠ من ح/ م. الرواتب والأجور
٢٠٠٠٠ إلى ح/ مخصص نهاية ترك الخدمة

حساب رصيد المخصص في نهاية السنة:

رصيد المخصص في نهاية ١٤٢٨ هـ =
رصيد المخصص في بداية ١٤٢٨ هـ + القسط الواجب تحميله على السنة
= ٥٠٠٠٠ + ٢٠٠٠٠ = ٧٠٠٠٠ ريال

أي أنه يساوي قيمة المكافأة لعام ١٤٢٨ هـ = ٧٠٠٠٠ ريال

رصيد المخصص في نهاية ١٤٢٤ هـ =
رصيد المخصص في بداية ١٤٢٤ هـ + القسط الواجب تحميله على السنة
= ٧٥٠٠ + ٧٥٠٠ = ١٥٠٠٠ ريال

أي أنه يساوي قيمة المكافأة لعام ١٤٢٨ هـ = ١٥٠٠٠ ريال

ما هي قيود اليومية اللازمة عندما يتم دفع مكافأة ترك الخدمة للموظف عند تركه للعمل؟

عندما يتم دفع قيمة المكافأة فإن مخصص مكافأة ترك الخدمة سيخفض بمقدار المكافأة.

مثال: أحد العمال الخمسة السابقين ترك العمل في نهاية عام ١٤٢٨هـ. فما قيمة مكافأة ترك الخدمة الواجب دفعها وما قيود اليومية اللازمة؟

$$\text{قيمة المكافأة} = (٥ \times \frac{٤٠٠٠}{٢}) + \{٤٠٠٠ \times (٥-٦)\} = ١٤٠٠٠ \text{ ريال}$$

١٤٠٠٠ من ح/ مخصص مكافأة ترك الخدمة
١٤٠٠٠ إلى ح/ النقدية أو البنك

أين يظهر مخصص مكافأة ترك الخدمة في قائمة المركز المالي؟

- في الأصل يظهر مخصص المكافأة ضمن المطلوبات طويلة الأجل لأنه غير محدد المدى حيث لا يعرف متى سيترك الموظفون العمل.
- يمكن أن يظهر المخصص ضمن المطلوبات قصيرة الأجل إذا اتضح أن المكافأة ستصرف لأحد العمال خلال أقل من عام وذلك بقيمة المكافأة فقط أما الباقي فهو طويل الأجل.

ح/ مخصص مكافأة ترك الخدمة

مدین	دائن	الرصيد	البيان
	٧٥٠٠	٧٥٠٠	قسط عام ١٤٢٣ هـ
	٧٥٠٠	١٥٠٠٠	قسط عام ١٤٢٤ هـ
	١١٢٥٠	٢٦٢٥٠	قسط عام ١٤٢٥ هـ
	٨٧٥٠	٣٥٠٠٠	قسط عام ١٤٢٦ هـ
	١٥٠٠٠	٥٠٠٠٠	قسط عام ١٤٢٧ هـ
	٢٠٠٠٠	٧٠٠٠٠	قسط عام ١٤٢٨ هـ
١٤٠٠٠		٥٦٠٠٠	دفع مكافأة عام ١٤٢٨ هـ