

الفصل الحادي عشر محاسبة الرواتب والأجور

* ما المقصود بمصاريف الرواتب؟

هي المصاريـف التي يتم تحـمـيلـها عـلـى إـيـرـادـ السـنـة والـتي تـدـفـعـ مـقـابـلـ الخـدـمـاتـ التي قـدـمـتـ لـلـمـنـشـأـةـ فـي شـكـلـ عـمـلـ أوـ وـظـيـفـةـ وـذـلـكـ سـوـاءـ كـانـ العـمـلـ يـدـوـيـاـ أـمـ عـقـلـيـاـ وـسـوـاءـ كـانـ العـمـلـ دـائـمـاـ أـمـ بـصـفـةـ مـؤـقـتـةـ كـمـاـ يـدـخـلـ ضـمـنـ مـصـارـيـفـ الرـوـاتـبـ وـالـأـجـورـ مـاـ يـدـفعـهـ صـاحـبـ الـعـمـلـ لـمـؤـسـسـةـ التـأـمـيـنـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ مـقـابـلـ تـمـتـعـ بـ

المـوـظـفـ أـمـ الـعـاـمـلـ السـعـودـيـ بـالـتـأـمـيـنـ الـاجـتمـاعـيـ.

ما الفرق بين الراتب والأجر؟

قد تطلق أحياناً كلمة الرواتب مـراـدـفـةـ لـكلـمـةـ الأـجـورـ إـلـاـ أـنـ لـهـمـاـ مـعـنـيـيـنـ مـخـتـلـفـيـنـ.

لا يوجد أي أثر محاسبي لـلـفـرـقـ بـيـنـ كـلـ مـنـ الرـاتـبـ وـالـأـجـرـ حـيـثـ تـتـمـ مـعـالـجـةـ كـلـيـهـمـاـ ضـمـنـ مـصـارـيـفـ الرـوـاتـبـ وـالـأـجـورـ الـتـيـ تـتـحـمـلـهـ الشـرـكـةـ.

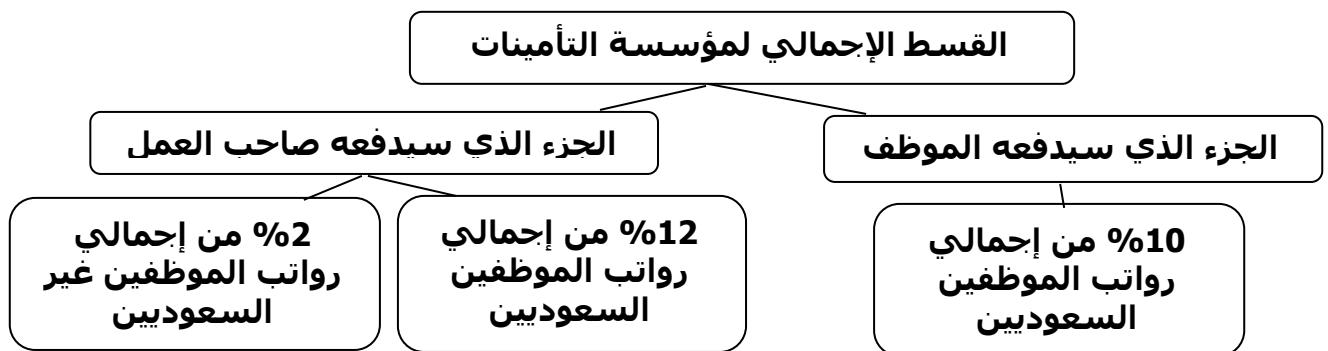
الراتب	الأجر	
يدفع <u>للموظـفـ</u> الذي يـعـملـ لـدـىـ الـمـنـشـأـةـ بـصـفـةـ دـائـمـةـ.	يعطـىـ لـلـعـاـمـلـ مـقـابـلـ عـمـلـهـ بـمـوجـبـ عـقـدـ مـكـتـوبـ مـؤـقـتـ.	لـمـنـ يـعـطـىـ؟
نـقـداـ أـوـ بـشـيكـ أـوـ إـيـداـعـ فـيـ حـسـابـ الـمـوـظـفـ.	إـمـاـ نـقـداـ أـوـ عـيـناـ	كـيـفـ يـتـمـ دـفـعـهـ؟
يـتـمـ عـلـىـ أـسـاسـ شـهـريـ	يـتـمـ ذـلـكـ بـالـشـهـرـ أـوـ بـالـأـسـبـوعـ أـوـ بـالـيـوـمـ أـوـ بـالـقطـعـةـ أـوـ بـالـسـاعـةـ	كـيـفـ يـتـمـ اـحـتـسـابـهـ؟
شـهـرياـ	أـسـبـوعـياـ	مـتـىـ يـتـمـ دـفـعـهـ؟ (فـيـ الـمـمـلـكـةـ)

ما هي المصاريـفـ أوـ الـمـبـالـغـ الـتـيـ تـدـخـلـ تـحـتـ بـنـدـ مـصـارـيـفـ الرـوـاتـبـ وـالـأـجـورـ؟ وـمـاـ هـيـ الـمـبـالـغـ الـتـيـ تـخـصـمـ مـنـهـ؟

ما يخصم من بند مصاريف الرواتب والأجور	ما يدخل ضمن بند مصاريف الرواتب والأجور
<p>ما يخصم باختيار الموظف</p> <p>ما يخصم احجارياً (بحل ألا يزيد عن 50% من الراتب)</p> <ul style="list-style-type: none"> - التبرعات. - تأمين السكن. - التأمين الصحي. - استخدام المنشآت والنوادي الترفيهية والرياضية. 	<ul style="list-style-type: none"> 1- الراتب الأساسي. 2- علاوة أو بدل غلاء المعيشة وبدل السكن وبدل النقل وبدل الرعاية الصحية. 3- عمولة المندوبين التجاريين. 4- المنحة مقابل زيادة الأعباء العائلية. 5- كل المزايا العينية للموظف وإن دفعت لجهة أخرى لصالح الموظف (تعليم-علاج). 6- ما يدفعه صاحب العمل لمؤسسة التأمينات الاجتماعية ويمثل 12% من إجمالي الراتب أو الأجر للموظف (2% مقابل الأخطار، 10% اشتراك في فرع المعاش التقاعدي). 7- مبلغ مكافأة نهاية الخدمة للموظفين.

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؟

آلية ضبط الوقت

وهي الأكثر شيوعاً. تتطلب توافق موظف يراقب عملية إدخال البطاقات في الآلة حتى يضمن لا يدخل موظف بطاقةه وبطاقة زميله في نفس الوقت.

السجل:

تكتب فيه أسماء الموظفين والعمال والتاريخ واليوم بحيث يعهد به لموظفي يراقب توقيع العمال والموظفيين أثناء الدخول والخروج.

ورقة وقلم رصاص:

حيث يسجل صاحب المنشأة أو مديرها وقت دخول وخروج الموظفين.

ما المقصود بمسير الرواتب والأجور؟

هو كشف أو بيان تعداد إدارة شؤون الموظفين ويوضح تفاصيل معلومات الأجر لكل عامل والراتب لكل موظف.

اسم الموظف	رقم الموظف	أيام الأسبوع													الحسابات المدين					الحسابات المدئنة					المجموع	الصافي	الحساب		
		السبت	الأحد	الاثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	الجمعة	الإثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	السبت	الإثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	السبت	الأحد	الإثنين	الثلاثاء	الأربعاء	الخميس	السبت	الأحد	الإثنين	الثلاثاء	الأربعاء	
حصة محمد		5766		5089.4	676.6	-	100	576.6	5766	558	5208	124	3	42	-	4	8	6	8	8	8	10							
نور فهد		2250		1974.5	275.5	-	50,5	225	2250	-	2250	50	-	45	-	5	8	8	8	8	8	29							
مها سعد		3600		3240	360	-	-	360	3600	-	3600	100	-	36	-	-	4	8	8	8	8	8	21						
ريم بدر		2700		2365	335	65	-	270	2700	-	2700	60	-	45	-	5	8	8	8	8	8	37							
المجموع		2700	2250	9366	12668.9	1647.1	65	150,5	1431.6	14316	558	13758	3	168	-	14	28	30	32	32	32								

التوضيح:

- 1- في هذه الخانة يسجل الاسم الكامل للموظف أو العامل.
- 2- في هذه الخانة يسجل الرقم الوظيفي لكل عامل أو موظف. وتظهر أهمية الرقم الوظيفي للتفرقة بين الموظفين في حال تشابه الأسماء.
- 3- 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.
- 4- في هذه الخانة يسجل مجموع الساعات العادية خلال الأسبوع. ويجب ألا يزيد مجموع الساعات العادية عن 48 ساعة في الأسبوع ولكن يسمح بأن يتفرق العامل وصاحب العمل على توزيعها بأي طريقة خلال الأسبوع.
- 5- تخصص هذه الخانة لتسجيل مجموع ساعات العمل الإضافية. ولا تجمع الساعات العادية مع الساعات الإضافية لأن معدل التعويض عن كل منها مختلف.
- 6- يسجل أجر العامل للساعة العادية الواحدة (يختلف من موظف لآخر).
- 7- في هذه الخانة يحسب مجموع أجر الساعات العادية للأسبوع كاملاً:

مجموع أجر الساعات العادية = مجموع الساعات العادية × أجر الساعة العادية

مثال:

$$\text{مجموع أجر الساعات العادية لحصة محمد} = 124 \times 42 = 5208 \text{ ريال}$$

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

مجموع أجر الساعات الإضافية = مجموع الساعات الإضافية × أجر الساعة الإضافية

ويحسب أجر الساعة الإضافية الواحدة على أساس 150% من أجر الساعة العادية الواحدة.

مثال:

$$\text{أجر الساعة الإضافية لحصة محمد} = 186 \text{ ريال} \\ \text{مجموع أجر الساعات الإضافية لحصة محمد} = 3 \text{ ساعات} \times 186 \text{ ريال} = 558 \text{ ريال}$$

9- هذه الخانة تحدد إجمالي استحقاق الموظف أو العامل:

$$\text{إجمالي الاستحقاق} = \text{مجموع أجر الساعات العادية} + \text{مجموع أجر الساعات الإضافية}$$

مثال:

$$\text{مجموع مستحقات حصة محمد} = 558 + 5208 = 5766 \text{ ريال}$$

10- 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.

بالرغم من أن إجمالي استحقاق حصة محمد هو 5766 ريال إلا أنه يتوجب حسم بعض البنود قبل تسليمها مستحقاتها. وبالتالي سيكون مبلغ صافي مستحقاتها الذي سيدفع لها أقل من إجمالي مستحقاتها.

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

$$\text{قسط التأمينات الاجتماعية} = \text{إجمالي الاستحقاق} \times 10\%$$

مثال:

$$\text{قسط التأمينات الاجتماعية لحصة محمد} = \%10 \times 5766 = 576.6 \text{ ريال}$$

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

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

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

$$\text{إجمالي الحسميات} = \text{قسط مؤسسة التأمينات} + \text{أي حسميات أخرى}$$

مثال:

$$\text{مجموع حسميات حصة محمد} = 100 + 576.6 = 676.6 \text{ ريال}$$

(11- تخصص هذه الخانة لصافي المبلغ المستحق والذي سيتم دفعه للموظف أو العامل بعد خصم الحسميات:

$$\text{صافي الاستحقاق (المدفوع)} = \text{إجمالي المستحقات} - \text{إجمالي الحسميات}$$

مثال:

$$\text{صافي مستحقات حصة محمد} = 676.6 - 5766 = 5089.4 \text{ ريال}$$

(12- في هذه الخانة يقوم الموظف بالتوقيع كإثبات لاستلامه مستحقاته.

(13- تخصص هذه المجموعة من الخانات لتحليل نفقات الرواتب والأجور حيث تقسم المصاريف إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

- المصاريض الصناعية
- المصاريض البيعية
- المصاريض الإدارية وال العامة

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

القيود المحاسبية للرواتب والأجور

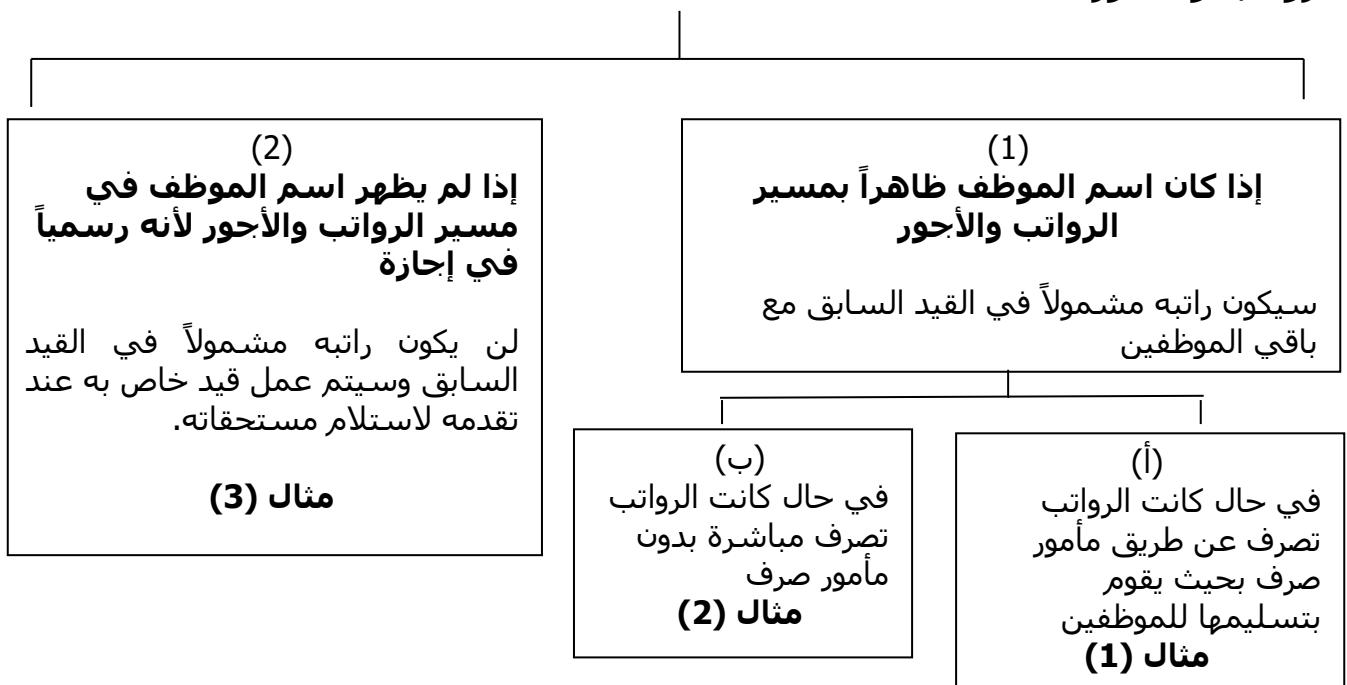
يتم إعداد القيود المحاسبية بعد الانتهاء من إعداد مسیر الرواتب والأجور.

أولاً:

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

اجمالي المستحقات	من مذكورين
	ح/ مصاريف الرواتب والأجور الصناعية 9366
	ح/ مصاريف الرواتب والأجور البيعية 2250
	ح/ مصاريف الرواتب والإدارية وال العامة 2700
	إلى مذكورين
	ح/ البنك (صافي المستحقات) 12668.9 ← المتمم
	ح/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية 1431,6
	ح/ لجنة رعاية أسر مجاهدي فلسطين 150,5
	ح/ سلف الموظفين 65 } اجمالي الحسميات

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



مثال(1): يتبع المثال السابق
بافتراض أن مرتب ريم بدر كان مشمولاً في مسیر الرواتب والأجور وأنها تختلف عن استلام راتبها حيث بقي صافي راتبها زائداً عند مأمور الصرف فأعاده إلى حزينة المنشأة:

قيد إيداع صافي مرتب بدر في خزينة المنشأة

2365 من ح/ البنك أو الصندوق
2365 إلى ح/ رواتب وأجور مستحقة

وعند تقدم ريم لاستلام صافي راتبها:

2365 من ح/ رواتب وأجور مستحقة
2365 إلى ح/ البنك

مثال (2):

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

قيد اثبات تخلف ريم بدر عن استلام صافي مستحقاتها:

من مذكورين	
ح/ مصاريف الرواتب والأجور الصناعية	9366
ح/ مصاريف الرواتب والأجور البيعية	2250
ح/ مصاريف الرواتب والأجور الإدارية وال العامة	2700

إلى مذكورين	ما تم دفعه لباقي الموظفين
ح/ البنك (صافي المستحقات)	10303.9
ح/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية	1431,6
ح/ لجنة رعاية أسر مجاهدي فلسطين	150,5
ح/ سلف الموظفين	65
ح/ رواتب وأجور مستحقة	2365 ← صافي راتب ريم بدر

وعند تقدم ريم لاستلام صافي راتبها:

2365 من ح/ رواتب وأجور مستحقة
2365 إلى ح/ البنك

**مثال (3):
بافتراض أن ريم بدر كانت في إجازة رسمية وبالتالي لم يتم إدراج
صافي استحقاقها ضمن مسیر الرواتب والأحور أساساً:**

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

اجمالي مستحقات ريم	→	من ح/ المصاروفات الإدارية وال العامة	2700
		إلى مذكورين	
		ح/ البنك (صافي الراتب)	2365
اجمالي حسبيات ريم		ح/ مؤسسة التأمينات الاجتماعية	270
		ح/ سلف الموظفين	65

اشتراك صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية

يقضي نظام التأمينات الاجتماعية بأن يدفع رب العمل ما مجموعه 12% من
إجمالي رواتب موظفيه وعماله السعوديين:
 - 2% ضد مخاطر العمل
 - 10% عن خدمة التأمينات الاجتماعية (التقاعد)

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

من مذكورين		
ح/ م.الرواتب والأجور الصناعية (%) 12 x 9366	1123.92	
ح/ م.الرواتب والأجور البيعية (%) 12 x 2250	270	
ح/ م. الرواتب والأجور الإدارية وال العامة (%) 12 x 2700	324	
إلى ح/ المؤسسة التأمينات الاجتماعية (%) 12 x 14316		1717.92

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

أما عندما تقوم المنشأة بدفع المبالغ المستحقة لمؤسسة التأمينات الاجتماعية فإنها ستدفع المبالغ المستحقة عليها (12 % من إجمالي الرواتب) والمبالغ المستحقة على الموظفين (10 % من إجمالي راتب كل موظف) أي ستقوم بدفع ما يعادل (22 % من إجمالي رواتب الموظفين).

إجمالي المبلغ الذي سيتم سداده لمؤسسة التأمينات الاجتماعية:

$$= \text{نصيب الموظفين} + \text{نصيب صاحب العمل}$$

$$= 3149.52 + 1431.6 = 1717.92$$

أو

$$= \text{إجمالي الاستحقاقات (الرواتب)} \times \%22$$

$$= \%22 \times 14316 = 3149.52$$

و سيتم إعداد القيد التالي:

$$\begin{array}{rcl} & 3149.52 & \\ \text{من ح/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (1431.6+1717.92)} & & \\ & 3149.52 & \text{إلى ح/ البنك} \end{array}$$

مثال:

فيما يلي البيانات المستخرجة من مسیر الرواتب عن شهر شوال في عام 1427هـ للعاملين في شركة التوفيق الصناعية:

-**إجمالي الرواتب المستحقة للعاملين 800,000 ريال وتنقسم هذه الرواتب كالتالي:**

75% تخص عماله سعودية، والباقي يخص عماله أجنبية.

هذا وتنقسم هذه الرواتب إلى 40% للعاملين بالأقسام الإنتاجية و 30% للعاملين بالأقسام التسويقية والباقي بالأقسام الإدارية.

-**وقد بلغت الحسميات خلال هذا الشهر:**

100 000 ريال	أقساط تملك مساكن
200 000 ريال	نفقات شرعية
46 000 ريال	اشتراكات العاملين في صندوق ادخار

المطلوب:

- 1- نصيب الموظفين من التأمينات الاجتماعية.
- 2- حساب صافي الرواتب الذي يستلمه الموظفون.
- 3- قيد اليومية.

الحل:

(1) حساب إجمالي رواتب كل من السعوديين وغير السعوديين:

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

$$\begin{aligned} \text{إجمالي رواتب غير السعوديين} &= 800,000 - \text{راتب السعوديين} \\ &= 800,000 - 600,000 = 200,000 \text{ ريال} \end{aligned}$$

(2) نصيب العاملين من التأمينات الاجتماعية:

* هنا العاملين الأجانب لا يخضعوا لنظام التأمينات الاجتماعية أما السعوديين فيخضعون بنسبة 10%

$$\text{نصيب العاملين السعوديين من التأمينات الاجتماعية} = \%10 \times 600,000 \text{ ريال}$$

(3) صافي رواتب الموظفين:

$$\begin{aligned} \text{المبلغ المدفوع} &= \text{إجمالي الرواتب} - \text{الحسميات} \\ &= 800,000 - (\text{نصيب السعوديين من التأمينات} + \text{باقي الحسميات}) \\ &= (460,000 + 100,000 + 200,000 + 60,000) - 800,000 \\ &= 394,000 = 406,000 - 800,000 \end{aligned}$$

(4) قيد اليومية اللازم لاشتات مصروفات الراتب والأجور:

من مذكورين (سعوديين وغير سعوديين)	
ح/ مصاريف الرواتب والأجور الإنتاجية %40×800,000	320,000
ح/ مصاريف الرواتب والأجور ال碧عية %30×800,000	240,000
ح/ مصاريف الرواتب والأجور الإدارية وال العامة %30×800,000	240,000

إلى مذكورين	
ح/ البنك	394,000
ح/ المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (ال سعوديين فقط)	60,000
ح/ اقساط مسكن	100,000
ح/ نفقات شرعية	200,000
ح/ صندوق الادخار	46000

(5) حساب نسب صاحب العمل من التأمينات الاجتماعية:

نصيب صاحب العمل من التأمينات:
= %12 من رواتب السعوديين + 2% من رواتب غير السعوديين
= (%2x200 000) + (%12 x600 000) =
= 4000 + 72 000 = 76 000 ريال

(6) قيد اليومية اللازم لاثبات نسب صاحب العمل من التأمينات الاجتماعية:

76 000 من ح/ مصروفات الرواتب والأجور
إلى ح/ مؤسسة التأمينات الاجتماعية 76 000

(7) قيد اليومية اللازم لاثبات سداد مستحقات التأمينات الاجتماعية:

= القسط الواجب سداده لمؤسسة التأمينات الاجتماعية

نصيب الموظفين السعوديين من التأمينات + نصيب صاحب العمل من التأمينات
= 76 000 + 60 000 = 136 000 ريال

قيد اليومية:

136 000 من ح/ مؤسسة التأمينات الاجتماعية
إلى ح/ البنك 136 000

مثال:

في شركة العائلة بلغ إجمالي الرواتب الشهرية عن شهر محرم 1426هـ (10 مليون ريال) موزعة بنسبة 3:2 بين السعوديين وغير السعوديين على التوالي، وكانت الحسميات على النحو التالي:

* حصة العاملين في التأمينات الاجتماعية (وفقاً للنسبة المحددة بالنظام)
* 350 000 ريال أقساط تملك مساكن للعاملين
* 200 000 ريال اشتراكات في صندوق تقاعد نظامي

المطلوب:

قيد إثبات مصروف الرواتب والأجور عن شهر محرم 1426هـ

الحل:

يجب بداية حساب كل من رواتب السعوديين وغير السعوديين:

$$\text{إجمالي رواتب السعوديين} = \frac{2}{3+2} \times 10\,000\,000 = 4\,000\,000 \text{ ريال}$$

- سيدفع صاحب العمل 12% عن رواتب السعوديين كسقط لمؤسسة التأمينات الاجتماعية.
- سيدفع الموظف السعودي 10% من مرتبه كقطط لمؤسسة التأمينات الاجتماعية.

$$\text{إجمالي رواتب غير السعوديين} = \frac{3}{3+2} \times 10\,000\,000 = 6\,000\,000 \text{ ريال}$$

- سيدفع صاحب العمل 2% عن رواتب غير السعوديين كتأمين مخاطر لمؤسسة التأمينات الاجتماعية.
- لن يدفع الموظف غير السعودي شيئاً من مرتبه كقسط لمؤسسة التأمينات الاجتماعية.

أولاً:

إثاث صرف المرتبتات :

10 000 000 من ح/ مصروفات الرواتب والأجور (سعوديين وغير سعوديين)

إلى مذكورين	
ح/ البنك (المتمم)	9 050 000
ح/ التأمينات الاجتماعية (10% من إجمالي استحقاقات السعوديين فقط)	400 000
ح/ أقساط تملك مساكن للعاملين	350 000
ح/ اشتراكات في صندوق نظامي	200 000

ثانياً:

إثاث حصة صاحب العمل في التأمينات الاجتماعية:

$$\begin{aligned} \text{حصة صاحب العمل} &= 12\% \text{ من استحقاقات السعوديين} + 2\% \text{ من استحقاقات غير السعوديين} \\ &= (\%12 \times 6000000) + (\%2 \times 4000000) = \\ &= 720 000 + 80 000 = 800 000 \end{aligned}$$

600 000 من ح/ مصروفات الرواتب والأجور
600 000 إلى ح/ مؤسسة التأمينات الاجتماعية

ثالثاً:

توريـد المستـحقـات للـتأمينـات الـاجـتمـاعـية:

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

$$1\ 000\ 000 = 400\ 000 + 600\ 000$$

1 000 000 من ح / مؤسسة التأمينات الاجتماعية
إلى ح / البنك أو الصندوق 1 000 000

مكافأة نهاية الخدمة

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

- 1- في حالة انتهاء مدة العقد
- 2- في حال قام صاحب العمل بفسخ العقد
- 3- في حالة وفاة العامل بحيث يستحق الورثة المكافأة
- 4- في حال عجز العامل عن أداء عمله لظروف صحية
- 5- في حال قرر العامل ترك العمل بسبب تصرفات صاحب العمل لأن يطلب صاحب العمل منه القيام بما يختلف جوهرياً عن العقد أو أن يعامله معاملة جائرة.

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

كيف يتم تحديد مبلغ مكافأة نهاية الخدمة؟

إذا كانت مدة العمل تتجاوز الخمس سنوات:

يستحق نصف راتبه الأخير عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى + راتب عن كل سنة إضافية

$$\text{مبلغ المكافأة} = 5 \times (\frac{\text{راتب}}{2}) + ((\text{عدد السنوات}-5) \times \text{آخر راتب})$$

$$2$$

إذا كانت مدة العمل خمس سنوات فأقل:

$$\begin{aligned} &\text{يستحق نصف راتبه الأخير عن كل سنة عمل} \\ &\text{مبلغ المكافأة} = \frac{\text{عدد السنوات} \times \text{نصف الراتب}}{2} \\ &= \frac{\text{عدد السنوات} \times \text{آخر راتب}}{2} \end{aligned}$$

مثال: ما مبلغ مكافأة ترك الخدمة لموظف عمل سنتين ونصف في شركة ما إذا علمت أن آخر راتب استلمه الموظف قبل ترك العمل 2500 ريال؟

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

مثال: ما مبلغ مكافأة ترك الخدمة لموظف عمل سبع سنوات وربع في شركة ما إذا علمت أن آخر راتب استلمه الموظف قبل ترك العمل 2500 ريال؟

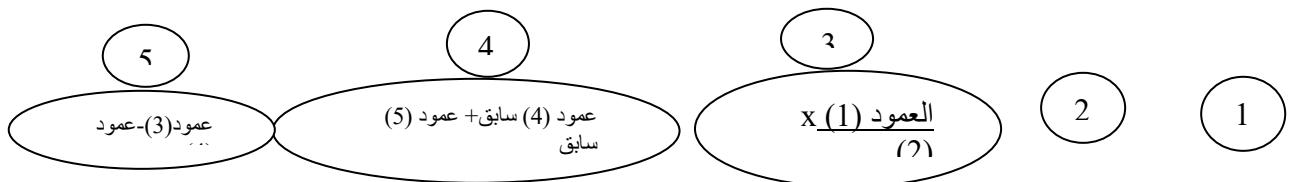
$$\text{قيمة المكافأة} = \left\{ 2500 \times (5 - 7,25) \right\} + \left(\frac{2500}{2} \times 5 \right) = 11875 + 5625 = 6250 \text{ ريال}$$

ما هو مخصص مكافأة ترك الخدمة؟

يجب أن تحفظ 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 دفعة واحدة. لذلك يجب أن يكون حجم المخصص كافياً لسداد مكافآت كل الموظفين عن كل سنين عملهم السابقة.

مثال:
منشأة بدأت العمل في محرم 1423 هـ. كان عدد العمال عند البدء 5 عمال وكان راتب كل منهم 3000 ريال.
في بداية عام 1425 هـ منح كل الموظفين علاوة بحيث أصبح راتب كل منهم 3500 ريال. وفي بداية 1427 هـ منحوا علاوة أخرى ليصبح راتب كل منهم 4000 ريال.

ما هي مصاريف مكافأة ترك الخدمة لكل سنة وما هي قيود اليومية الازمة وما هو مخصص نهاية الخدمة في نهاية عام 1428 هـ؟



السنة	الراتب الشهري لخمس موظفين	مدة التعويض	مقدار المكافأة المقدرة	رصيد مخصص المكافأة في بداية السنة	القسط الواجب تحويل للسنة (بالقييد)
1423	15000 =	1 سنة	$7500 = 1 \times \frac{15000}{2}$	صفر (لا توجد سنة قبل)	7500 - صفر = 7500 7500 =
1424	15000 =	2 سنة	$15000 = 2 \times \frac{15000}{2}$	صفر + 7500 = 7500 7500 =	7500 - 15000 7500 =
1425	17500 =	3 سنة	$26250 = 3 \times \frac{17500}{2}$	15000 = 7500 + 7500 15000 =	15000 - 26250 11250 =
1426	17500 =	4 سنة	$35000 = 4 \times \frac{17500}{2}$	26250 = 11250 + 15000 26250 =	26250 - 35000 8750 =
1427	20000 =	5 سنة	$50000 = 5 \times \frac{20000}{2}$	35000 = 8750 + 26250 35000 =	35000 - 50000 15000 =
1428	20000 =	6 سنة	$70000 = \{20000 \times (5-6)\} + (5 \times \frac{20000}{2})$	50000 = 15000 + 35000 50000 =	50000 - 70000 20000 =

ملاحظة: للتأكد من صحة الحل: العمود 4 = العمود 3 من السطر السابق

قيود اليومية:

تم إعداد قيود اليومية في نهاية كل سنة مالية: (باستخدام أرقام العمود 5)

مثلاً في نهاية عام 1423 هـ:

7500 من ح/ م.الرواتب والأجور
7500 إلى ح/ مخصص نهاية ترك الخدمة

في نهاية عام 1425 هـ
11250 من ح/ م.الرواتب والأجور
11250 إلى ح/ مخصص نهاية ترك الخدمة

في نهاية عام 1428 هـ
20000 من ح/ م.الرواتب والأجور
20000 إلى ح/ مخصص نهاية ترك الخدمة

حساب رصد المخصص في نهاية السنة:

$$\begin{aligned} \text{رصيد المخصص في نهاية 1428 هـ} &= \\ \text{رصيد المخصص في بداية 1428 هـ} + \text{القسط الواجب تحميشه على السنة} &= \\ = 20000 + 50000 &= 70000 \end{aligned}$$

أي أنه يساوي قيمة المكافأة لعام 1428 هـ = 70000 ريال

$$\begin{aligned} \text{رصيد المخصص في نهاية 1424 هـ} &= \\ \text{رصيد المخصص في بداية 1424 هـ} + \text{القسط الواجب تحميشه على السنة} &= \\ = 7500 + 7500 &= 15000 \end{aligned}$$

أي أنه يساوي قيمة المكافأة لعام 1424 هـ = 15000 ريال

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

عندما يتم دفع قيمة المكافأة فإن مخصص مكافأة ترك الخدمة سيخفيض بمقادير المكافأة.

مثال: أحد العمال الخمسة السابقين ترك العمل في نهاية عام 1428هـ. فما قيمة مكافأة ترك الخدمة الواجب دفعها وما قيود اليومية الازمة؟

$$\text{قيمة المكافأة} = \{4000 \times (5-6)\} + \left(5 \times \frac{4000}{2}\right) \text{ ريال}$$

14000 من ح/ مخصص مكافأة ترك الخدمة
إلى ح/ النقدية أو البنك 14000

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

المدين	دائن	الرصيد	البيان
7500	7500		قسط عام 1423 هـ
7500	15000	15000	قسط عام 1424 هـ
11250	26250	26250	قسط عام 1425 هـ
8750	35000	35000	قسط عام 1426 هـ
15000	50000	50000	قسط عام 1427 هـ
20000	70000	70000	قسط عام 1428 هـ
14000		56000	دفع مكافأة عامل هـ 1428