

السنة السابعة عشر - العدد الخامس والخمسون / أكتوبر 2012

AL-MOHASIBOON

المحاسبون

دورية - علمية - متخصصة

تصدر عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية



المؤتمر المهني الثالث

للمحاسبة والمراجعة - دولة الكويت - ديسمبر 2012



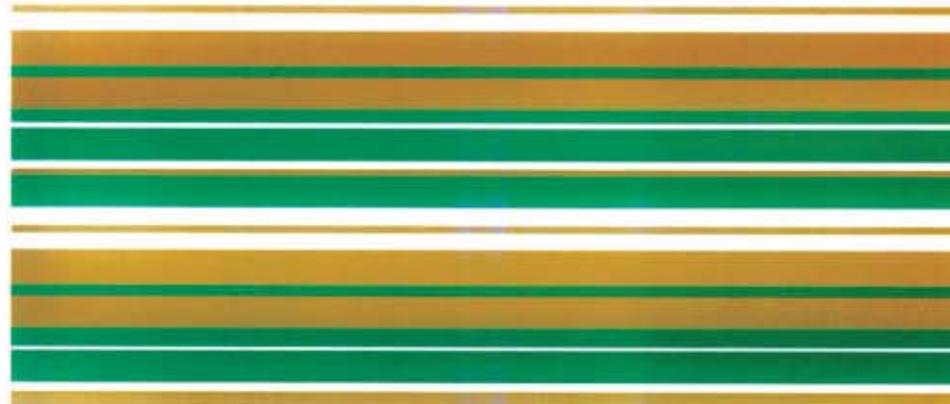
تقرير العدد

**إنجازات هيئة المحاسبة والمراجعة
لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**

طرح خطة التدريب لعام 2012 / 2013

**تشكيل لجنة تنسيقية بين
اتحاد العمال وجمعيات النفع
العام لوضع آليات لمحاربة الفساد**

منتجات تأمينية متكاملة



نعتمد آفاق جديدة للتأمين التكافلي وفق ضوابط
شرعية تمنحك الرضى وتكفل لك راحة البال.

ونبتكر أفضل منتجات التأمين التكافلي وأدواته
التي تتوافق مع إحتياجاتك لنخفف عنك أعباء
المخاطر المختلفة.

تهنئة أعضاء مجلس الإدارة

يتقدم مجلس إدارة

جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية

والعاملين فيها

بأسماء آيات التهنة والتبريكات

لجميع أعضاء الجمعية العمومية

بمناسبة

عيد الأضحى المبارك

أعاده الله على الجميع

بالخير واليمن والبركات

مجلس الإدارة



إربح

100,000 د.ك

ففيه أربع سحوبات كبيرة



و 7,000 د.ك. يوميًا

افتح حساب النجمة اليوم وكن أنت الرابع

افتح حساب النجمة ابتداء من 500 د.ك. وتأهل لدخول السحب على أكبر جائزة يومية في الكويت بقيمة 7,000 د.ك. بالإضافة إلى 4 سحبات قيمة كل منها 100,000 د.ك. في العيد الوطني، عيد الفطر، عيد الأضحى وذكري تأسيس البنك (19 يونيو).



التجاري

1-888-225 cbk.com



التجاري... هو إختيارى



د. رشيد محمد الفنايع

رئيس مجلس الإدارة
رئيس هيئة التحرير

افتتاحية العدد

مؤتمر المحاسبة والمراجعة الثالث

تستعد جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية لعقد المؤتمر الثالث وبرعاية كريمة من سمو رئيس مجلس الوزراء الشيخ جابر المبارك الصباح بالتعاون مع مركز التميز في كلية العلوم الإدارية - جامعة الكويت وبمشاركة هيئة المحاسبة والمراجعة الخليجية واتحاد المحاسبين العرب.

تقوم الجمعية ومجلس الإدارة وكافة اللجان بالدعم الكامل لنجاح المؤتمر، حيث يأتي المؤتمر في وقت يعاني فيه الاقتصاد المحلي من رواسب الأزمة المالية العالمية وبطء عجلة التنمية كما أن من بين المواضيع الهامة التي سيتطرق لها المؤتمر الحوكمة والتعليم الحاسبي.

تعتبر الحوكمة من الممارسات الحديثة في البيئة المحلية والإقليمية ويعتبر تطبيقها التطبيق الأمثل هو بمكانة صمام الأمان للحد من الممارسات الخاطئة وكذلك للتحكم في درجة المخاطر المقبولة، بالإضافة إلى تحديد صلاحيات اللجان وبالأخص لجان مجلس الإدارة والتأكد من حيادها.

إن التطبيق الأمثل لمبادئ الحوكمة سيساعد الشركة أو المنشأة على تخطي الفترات الصعبة بأقل تكلفة ممكنة مع العلم بأنه قد تكون هناك قرارات صعبة على الشركة اتخاذها ولكنها ستكون حتما مفيدة على المدى المتوسط والطويل، كما أن التطبيق الأمثل لمبادئ الحوكمة في الدول المتقدمة وخاصة المتعلقة بالاستقلالية والحيادية يساعد في اتخاذ قرارات موضوعية وبعيدة عن العاطفة مما كان لها الأثر الإيجابي في تقدم اقتصاديات هذه الدول.

على المستوى المحلي، يعمل بنك الكويت المركزي جاهداً على سن التشريعات اللازمة لقطاع البنوك والشركات الاستثمارية على الالتزام بالحد الأدنى لتطبيق مبادئ الحوكمة لما لها من أهمية على حفظ حقوق المساهمين والدائنين وكذلك حماية الاقتصاد الوطني من أية تبعات، وكذلك حث هيئة أسواق المال الشركات المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية والشركات الخاضعة لرقابتها على تطبيق مبادئ الحوكمة.

لذلك فإن تطبيق هذه المبادئ لن يمنع حدوث الأزمات على الإطلاق أو يمنح الضمان بعدم حدوثها على مستوى الشركة أو المنشأة، ولكن سيساعد على تحديد المسئول عن حدوث هذه الأزمة.

أما على صعيد التعليم الحاسبي فإن مهنة المحاسبة تعتبر من المهن المهمة والحساسة والتي تحتاج إلى وقفة ودعم لترسيخ مبدأ التعليم المهني، ولتطوير المناهج لتحتوي مثلاً على Business Ethics من أجل التحلي بأعلى درجات الأخلاقيات في التعامل، وكذلك التدريب العملي خلال فترة الدراسة.

وعند إدخال المقررات العملية أثناء المرحلة الأكاديمية، فإن خريج تخصص المحاسبة سيكون لديه الجانب الأكاديمي المدعم بأدنى حد من الجانب العملي والذي سيكون له أثره الإيجابي على سوق العمل.

الموضوعان السابقان يعدان محورين من محاور مؤتمر المحاسبة والمراجعة الثالث، وتعمل هيئة المؤتمر مع اللجان الفرعية على وضع المسات النهائية من مراجعه أوراق العمل وتوزيعها على جلسات المؤتمر، ويدعو مجلس الإدارة وهيئة المؤتمر الأعضاء للمشاركة في مؤتمريهم الثالث وذلك للاستفادة من المواضيع المطروحة.

السنة السابعة عشر - العدد الخامس والخمسون / اكتوبر 2012
دورية - علمية - متخصصة
تصدر عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية - دولة الكويت

المحاسبون

AL-MOHASIBOON

المحتويات

الافتتاحية

1 مؤتمر المراجعة والمحاسبة الثالثة

مناسبات

4

أخبار الجمعية

6

بحوث

21 الثقافة الرقابية

مقال

26 نسب محفظة التمويل إلى الودائع في البنوك المحلية

موضوع الغلاف

30 المؤتمر المهني الثالث

شئون قانونية

36 الترقية كحق من حقوق الموظف العام

■ Correspondence :

Should be addressed to: The Editor - in -
Cheif Al-Muhasiboon, P.O. Box 22472,
Safat - 13085 - State of Kuwait, Cable:
Al-Murajaa - State of Kuwait.
Fax: 00965 24836012
Tel.: 00965 24841662 - 24849799
http: www.kwaaa.org

■ Advertisments :

Agreements in this regard should be
made with the management of Kuwaiti
Association of Accountants and Auditors
P.O. Box 22472, Safat - 13085
State of Kuwait,
Fax: 00965 24836012
Tel.: 00965 24841662 - 24849799

● المراسلات

ترسل باسم رئيس تحرير مجلة «المحاسبون»
ص.ب 22472 الصفاة الرمز البريدي 13085
دولة الكويت
برقياً : المراجعة دولة الكويت
فاكس : 00965 24836012
هاتف : 00965 24841662 - 24849799

● الإعلانات

يتفق بشأنها مع إدارة جمعية المحاسبين
والمراجعين الكويتية
ص.ب 22472 الصفاة الرمز البريدي 13085
دولة الكويت
برقياً : المراجعة - الكويت
فاكس : 00965 24836012

رئيس هيئة التحرير

The Editor - in - Chief

د. رشيد محمد القناعي

Dr. Rashid Mohamed Qinaï

نائب رئيس هيئة التحرير

Associate Editor

فاطمة صالح العوض

Fatmah Saleh Al-Awadi

مدير التحرير

Editing Manager

د. عدنان حسن الحسن

Dr. Adnan Hassan Al-Hassan

هيئة التحرير

The Board of Editors

د. سعد سليمان البلوشي

Dr. Saad Suleiman Al-Balushi

أحمد مشاري الفارس

Ahmad Mashari Al-Fares

محمد راشد البريكي

Mohammed R. Al-Briaky

خلود عبدالرحمن الفرخان

Kholoud A. Al-Farhan

شيخه عبدالعزيز المطوع

Shaikhah Abdulaziz al-mutawa

د. طلال عبد الوهاب السهيل

Dr. Tala Abdul-Wahhab Al-Suhail

**مجلس إدارة جمعية المحاسبين
والمراجعين الكويتية
Board of (KAAA)**

د. رشيد محمد القناعي
Dr. Rashid M. Al-Qenae
رئيس مجلس الإدارة

د. نادر حمد الجيران
Dr. Nader Hamad Al-Jairan
نائب رئيس مجلس الإدارة

د. بدر شهاب الشمالي
Bader Shabab Al-Shemali
أمين السر -

صقر مبرك الحيص
Sager Mubrek Al-Hais
أمين الصندوق -

أحمد مشاري الفارس
Ahmad Meshari Al-Faris
عضو مجلس الإدارة -

د. عدنان حسن الحسن
Dr. Adnan Hassan Al-Hassan
عضو مجلس الإدارة -

فيصل عبد المحسن الطبيخ
Faisal Abdul-Mohsen Al-Tobaikh
عضو مجلس الإدارة -

محمد خليل المصبيح
Mohamed Khalil Al-Musaibeeh
عضو مجلس الإدارة -

طلال عبد الوهاب السهيل
Talal Abdul-Wahhab al-Suhail
عضو مجلس الإدارة -

التجهيزات الفنية والطباعة
مطابع **القبس** التجارية

المجلة غير ملتزمة بإعادة أي مادة تتلقاها للنشر،
والمقالات والآراء المنشورة في المجلة تعبر عن رأي
أصحابها ولا تعبر بالضرورة عن رأي الجمعية

Year 17 - Issue No. (55)

A Specialized Scientific Periodical Published By Kuwait Association
of Accountants & Auditors

برامج تدريبية ...

40

تقرير العدد ...

44

هيئة المحاسبة والمراجعة الخليجية

دراسات ...

50

المياه العذبة بدولة الكويت

الأعضاء الجدد ...

64



حساب تويتر:

twitter@kw__aaa



البريد الإلكتروني:

al-mohasiboon@kwaaa.org

لإرسال اقتراحاتكم واستفساراتكم بخصوص المجلة

Subscriptions

Kuwait and GCC Countries : 2.5 K.D for K.D
for companies and establishments.

- Arab Countries: 10 KD or the Equivalent in
local currency for companies and establish-
ments, Non - Arab Countries : \$50 individuals,
\$ 80 for companies and establishment.(The
Subscription fees include maile charges, and
requests should be addressed to the Editor-in-
cheif of Al Muhasiboon Magazine)

Price of one copy:

- 1/2 K.D for KAAA Members
- Kuwait And GCC countries one K.D
or the equivalent in local currency
plus airmial charges.
- Other countries: \$ 5 plus airmail
charge

الاشتراكات

الكويت ودول مجلس التعاون: كويتي 2.5 دينار
للأفراد، دنانير كويتية لدنانير كويتية
للأعضاء الجمعية 5 دنانير كويتية لدنانير كويتية
للأفراد، دنانير كويتيا للمؤسسات.
- الدول العربية: 10 دنانير كويتية أو ما يعادلها
بالعملة المحلية للأفراد، 16 دنانيرا كويتيا أو ما
يعادلها بالعملة المحلية للمؤسسات.
- الدول الأجنبية: 80 دولار أمريكي للمؤسسات.
قيمة الاشتراك تشمل أجور البريد وترسل الطلبات
باسم رئيس تحرير مجلة «المحاسبون»

الأسعار

سعر النسخة :
- أعضاء الجمعية (500) فلس
- الكويت ودول مجلس التعاون : دينار
واحد كويتي أو ما يعادله بالعملة المحلية
مضافاً إليه أجور البريد.
- بقية دول العالم 5 دولار أمريكي مضافاً
إليها أجور البريد.



• جانب من حفل عيد الفطر

(اللجنة الثقافية والاجتماعية) تقيم

يوم الأربعاء الأول من أغسطس ٢٠١٢ .
شارك في الحفل عدد كبير من المحاسبين
والضيوف وأعضاء مجلس إدارة الجمعية

احتفالاً بشهر رمضان المبارك وكعادتها السنوية
أقامت اللجنة الثقافية والاجتماعية في جمعية
المحاسبين والمراجعين الكويتية الغبقة الرمضانية



• العثمان والهاجري مع بعض أعضاء الجمعية



• يو صالح تقدم المهنيين بالعيد

الغبقة الرمضانية وتحفل بعيد الفطر

المبارك حضره أعضاء مجلس إدارة الجمعية
وعدد من أعضاء الجمعية وعدد من منتسبيها
وبعض الضيوف.

الذين احتفلوا بهذا الشهر الكريم تديماً
لأواصر العلاقات.
كما اقامت الجمعية احتفالاً بعيد الفطر



• لقاءات جانبية



● لقاء الاتحاد العربي للمحاسبين بالقاهرة

السهيل يمثل وفد الكويت

والتي تتمحور حول تعيين الإدارة التنفيذية الفاعلة وإعداد اللوائح الداخلية للاتحاد وتفعيل التدريب والأنشطة التوعوية المهنية كعقد ندوات وإصدار مجلة أو نشرة دورية واستكمال نقل ملكية مقر الاتحاد والعضوية بالاتحاد الدولي للمحاسبين وأخيراً متابعة الانضمام إلى إحدى منظمات جامعة الدول العربية كما أجاب على استفسارات الزملاء أعضاء الوفود العربية واستمع إلى ملاحظاتهم وطموحاتهم للنهوض بالاتحاد، خاصة وأن أغلب الهيئات المهنية قد تغيرت إدارتها منذ آخر اجتماع لمجلس الإدارة والجمعية العامة للاتحاد.

وقد قام الوفد الكويتي بزيارة لسفارة دولة الكويت بجمهورية تونس والالتقاء بالقنصل هناك حيث تناول اللقاء

عقد رئيس اتحاد المحاسبين والمراجعين العرب السيد/ محمد حمود الهاجري اجتماعاً تشاورياً بتاريخ 3 مايو 2012 مع أعضاء الاتحاد المشاركين بفعاليات المؤتمر الذي نظمته هيئة الخبراء بالجمهورية التونسية في الفترة من 1 إلى 5 مايو 2012 وبحضور ممثلين عن كل من الدول الأعضاء، مصر، سوريا، فلسطين، العراق، المغرب، تونس، الأردن، لبنان، السودان، ليبيا والكويت حيث مثل الوفد الكويتي الدكتور / طلال السهيل عضو مجلس إدارة جمعية المحاسبين.

وقد قدم الهاجري عرضاً موجزاً عن تقدم الأعمال بالاتحاد منذ انتخاب الرئيس ونائب الرئيس بتاريخ 24 مارس 2012 والتي اعتمدها مع اللجنة التنفيذية المنبثقة من مجلس الإدارة



● أحد اللقاءات في نادي السيارات بمصر



● لقطة جماعية في مؤتمر تونس

خلال زيارته إلى تونس والمغرب

وعلى هامش المؤتمر المقام في المملكة المغربية قام الوفد الكويتي ورئيس الاتحاد العرب للمحاسبين بتنظيم بعض الاجتماعات المهنية منها مع أعضاء هيئة المحاسبين المغربية واجتماع مع الوفود العربية بهدف التشاور والتعرف على أنشطتها المستقبلية.

كما أختتم الوفد ورئيس الاتحاد زيارته إلى المملكة المغربية بالاجتماع مع السيد عامل ولاية الجديدة وهو بمستوى محافظ والذي قام بعرض الخطة الاقتصادية للمنطقة المسئول عنها بهدف إنشاء تبادل تجاري مشترك بين الدولتين والذي وعد بتدليل المعوقات أمام المستثمرين وختم أنشطة جديدة أمام مكاتب التدقيق والذي اختتم هذا الاجتماع بوليمة غداء على الطريقة المغربية في منزله.

عدداً من الموضوعات ذات الاهتمام المشترك.

كما قام الوفد الكويتي باستثمار زيارته في جمهورية تونس في بعض الزيارات المهنية والتي تعزز الترابط بين المهنيين في جمهورية تونس وجمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية ومنها زيارة، مكتب السيد/ أحمد منصور رئيس اتحاد المحاسبين العرب الأسبق والذي قدم للوفد كتاباً في ترجمة المصطلحات المحاسبية بثلاثة لغات كهدية تذكارية للجمعية، وقام الوفد بزيارة مكتب السيدة/ ليلي العدولي والتي أبدت استعدادها بالمشاركة في المؤتمر المهني الثالث الذي ستقيمه جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.

وزار الوفد برفقة رئيس الاتحاد هيئة الخبراء المحاسبين بتونس والتعرف على مهام أعضاء مجلس الإدارة واللائحة الداخلية الخاصة بالهيئة وأهم الأنشطة التي تقوم بها الهيئة وذلك بهدف نقل الخبرات لجمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.



● أحد الاجتماعات



● خلال زيارة تونس

لقاء محافظ إقليم الجديدة بالمملكة المغربية

المحاسبين والمراجعين العرب السيد محمد حمود الهاجري ورؤساء الوفود العربية المشاركة بالمؤتمر الذي نظمته هيئة الخبراء المحاسبين بالمملكة المغربية في الفترة من 10 إلى 11 مايو 2012، إلى لقاء خاص بمقر محافظة إقليم الجديدة حيث قدم استعراضاً عن أهم مناطق الإقليم والمشاريع المستقبلية ثم تلى ذلك دعوة على الغذاء في منزله العامر.

تفضل السيد / معاذ الجامعي السادس - المحافظ - على إقليم عامل صاحب الجلالة الملك محمد الجديدة بدعوة رئيس اتحاد



● الجامعي مستقبلاً الوفد

(المحاسبين) تعقد البرنامج التدريبي (التحكيم التجاري المتكامل)

تسجيل وتأهيل المحكمين للعديد من الشرائح المستهدفة من بينها المحامون والمستشارون والقضاة المختصون بنظر المنازعات التجارية، والمهندسون والمحاسبون والباحثون القانونيون بالجهات الحكومية والقطاع الخاص، وموظفو الإدارات القانونية في الجهات الحكومية والقطاع الخاص، وأصحاب الأعمال وأعضاء الغرف التجارية والصناعية، بالإضافة إلى طلاب وطالبات الجامعات والدراسات العليا.

واحتوت الخمسة أجزاء التدريبية على: القواعد الأساسية في التحكيم، إعداد المحكم تأسيساً وخبرة، إجراءات دعوى التحكيم، صياغة أحكام التحكيم، بالإضافة إلى تنفيذ أحكام التحكيم.

مدة كل منها 3 أيام بواقع 4 ساعات يومياً، وذلك خلال الفترة من 27 مايو وحتى 14 يونيو 2012 بمقر الجمعية. حيث حضرت فيها مديرة إدارة الشؤون القانونية بمكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الأمة الدكتورة عائشة محمود الذواودي .

ويعد حضور واجتياز المدرب لهذا البرنامج شرطاً من شروط

تفعيلاً للتعاون القائم بين جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية ومركز التحكيم التجاري لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، تم الاتفاق فيما بين الجمعية ومركز التحكيم التجاري الخليجي للمرة الثالثة على التوالي لعقد برنامج (التحكيم التدريبي المتكامل) المتضمن 5 أجزاء تدريبية متتالية



● المشاركون في البرنامج التدريبي

مجلس إدارة جمعية المحاسبين
والمراجعين الكويتية
وهيئة تحرير مجلة (المحاسبون)

يهنئون



الدكتور/ رشيد محمد القناعي

رئيس مجلس إدارة جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية
ورئيس هيئة تحرير (المحاسبون)

لاختياره عضواً في لجنة التطوير
في الاتحاد الدولي للمحاسبين
IFAC



انطلاقاً من مسئوليتها الاجتماعية (المحاسبين)

تستقبل طالبات التدريب الميداني لبرنامج إعادة هيكله القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة

من خلال هذا التدريب فقد انخرط الطلبة ميدانياً بأعمال وأنشطة المكتب سواء خدمات التدقيق أو الاستشارات الفنية المهنية.

ومن المعروف أن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية لا تألوا جهداً في عقد الشراكات الاستراتيجية مع مؤسسات الدولة في استقبال واحتضان أبنائهم الطلبة والطالبات في فرص تدريبية ووظيفية خلال فترة الصيف وذلك للاستمرار بالمساهمة في خدمة المجتمع بشكل عام، ودعم قطاع التعليم بشكل خاص، تحقيقاً لرؤية دولة الكويت في عام 2035 في دعم العنصر البشري، وحرصاً منها على تحقيق الرغبة السامية لحضرة صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح - حفظه الله ورعاه - في تحويل الكويت إلى مركز مالي وتجاري عالمي.

تدعيماً للشراكة المهنية بين جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة ودور الجمعية في دعم وتأهيل الكوادر الوطنية للعمل في القطاع الخاص، وانطلاقاً من مسؤوليتها الاجتماعية عقدت الجمعية برامج تدريبية للطلبة والطالبات في مختلف المراحل التعليمية لتوجيههم للعمل في القطاع الخاص.

وقد اتفقت الجمعية مع الجهاز على استقبال مجموعة من طلبة / طالبات المرحلة الجامعية واحتضانهم في فرص تدريبية ووظيفية في مراكز الأعمال لديها خلال الفترة من الأحد 1 يوليو وحتى 2 أغسطس 2012 في الفترة الصباحية ولمدة 4 ساعات في اليوم.

حيث تم تدريبهم من خلال مكاتب تدقيق الحسابات برايس وتر هاوس كوبرز - خالد الشطي وشركاه، وأنه

المحاسبين) عقدت البرنامج التدريبي التأهيلي لشهادة الزمالة المهنية (CIDA)

الحكومي والخاص بالدولة.

والجدير بالذكر أن الشهادة تصدر عن Investment Training and Consulting Institute وتحتوي على العديد من الجوانب المهنية في استثمار الأوراق المالية من خلال مقدمة للأسواق النقدية وأدوات المشتقات،

أسواق العقود الآجلة، الخيارات والمبادلة بالإضافة إلى الممارسات المهنية في تقييم البنية التحتية الاستثمارية والمخاطر المصاحبة لها، كما أنها تعتبر بديلاً عن الجزء الرابع لشهادة الزمالة المهنية الأمريكية "مدقق داخلي معتمد CIA".



عقدت الجمعية بالتعاون مع إحدى

الشركات الكبرى المتخصصة في الشهادات المهنية الأمريكية البرنامج التأهيلي للحصول شهادة الزمالة المهنية الأمريكية (مدقق استثمار وأدوات مالية معتمد) CIDA والتي استمرت لمدة شهر،

أيام الأحد والثلاثاء من كل أسبوع وبواقع

(3) ساعات يومياً خلال الفترة من 2 سبتمبر إلى 2 أكتوبر 2012، حاضر فيه أساتذة متخصصون، كما شارك في البرنامج عدد (12) متدرباً من المهتمين بالحصول على الشهادات المهنية والعاملين في القطاع

لجنة التدريب والتطوير المهني) تعد برنامجاً للتعليم والتطوير المهني المستمر (CPED) لمراقبي الحسابات

وتسعى الجمعية بعد أن أعتد مجلس الإدارة في جلسته المنعقدة في شهر أغسطس 2012 إلى الحصول على الاعتماد المهني من الاتحاد الدولي للمحاسبين IFAC ومن ثم مخاطبة وزارة التجارة والصناعة لإقراره بصورة نهائية من قبل اللجنة الفنية لوضع القواعد المحاسبية وأدلة التدقيق.

انتهت لجنة التدريب والتطوير المهني في جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية من إعداد نظام متكامل لبرنامج التعليم والتطوير المهني المستمر Continuing Professional Education & Development Program للسادة مراقبي الحسابات بدولة الكويت.

ويحتوي البرنامج على العديد من الجوانب الفنية والمهنية ذات الارتباط المباشر بطبيعة عمل مراقب الحسابات، وجاء البرنامج في عدة فصول الفصل الأول يتكون من مقدمة للبرنامج من خلال التطرق إلى آلية التحديث والاعتماد، الحفظ ومعدل المراجعة، الاعتماد النهائي للأطراف ذات العلاقة والتعريفات.

أما الفصل الثاني يتكون من نبذة عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية، والفصل الثالث تحدث عن الأدوار والمهام والمسؤوليات لكل الأطراف ذات العلاقة سواء الجمعية أو مراقبي الحسابات أو وزارة التجارة والصناعة أو لجنة التدريب والتطوير المهني، والفصل الرابع عرض الضوابط العامة لبرنامج التعليم والتطوير المهني المستمر.

أما الفصل الخامس فتحدث عن طرق التقييم والقياس والفصل السادس بين إجراءات تقديم طلب اعتماد البرامج التدريبية والأنشطة المهنية بالإضافة إلى نماذج الإقرار والتعهد والتقديم والإفصاح والاعتماد الخاصة بالبرنامج.



لأعضاء مجالس إدارات الجمعيات التعاونية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

(المحاسبين) تقدم اقتراحاً لعقد برنامج تأهيلي

إيماناً بدور جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية في رفع المستوى المهني والأدبي والثقافي لأفراد ومؤسسات المجتمع الكويتي، والمساهمة في النهضة الاقتصادية بالبلاد من خلال التخطيط الفعال وبالتعاون مع الجهات الرقابية لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.

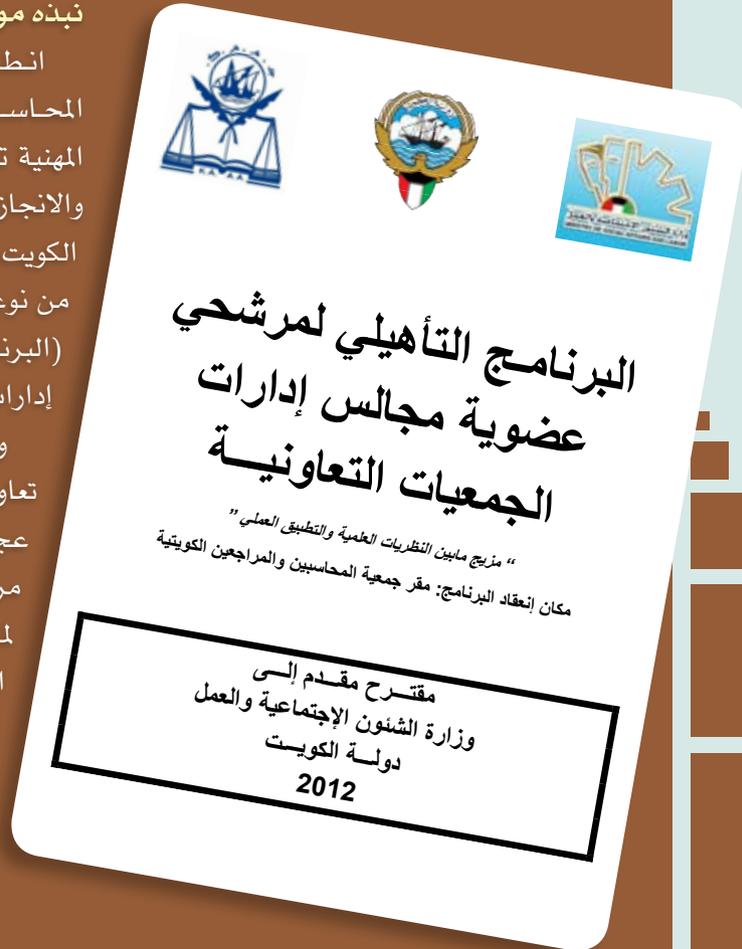
تقدمت الجمعية باقتراح لإطلاق مبادرة فريدة من نوعها تعمل على خدمة وتطوير منتسبي القطاع التعاوني وتحمل اسم (البرنامج التأهيلي لمرشحي عضوية مجالس إدارات الجمعيات التعاونية).

وفيما يلي المقترح المقدم للوزارة الموقرة لاعتماد برنامج تدريبي متكامل إلزامي من شأنه تأهيل وتدريب المرشحين لعضوية مجالس إدارات الجمعيات التعاونية قبل تقديمهم طلب الترشيح رسمياً لإدارة الجمعية التعاونية. وهو على النحو التالي:

نبذه موجزه عن المقترح:

انطلاقاً من الشعور الراسخ لدى جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بمسؤوليتها المهنية تجاه المجتمع الكويتي، وتجاوباً مع الجهود والانجازات التي يقدمها القطاع التعاوني في دولة الكويت، فقد ارتأت الجمعية إطلاق مبادرة فريدة من نوعها تعمل على خدمة المجتمع وتحمل اسم (البرنامج التأهيلي لمرشحي عضوية مجالس إدارات الجمعيات التعاونية).

ويهدف هذا البرنامج على إيجاد مجتمع تعاوني فعال ذو إنتاجية عالية، يشارك في دفع عجلة التنمية في دولة الكويت لتحويلها إلى مركز مالي وتجاري عالمي وإتاحة الفرصة لمرشحي عضوية مجالس إدارات الجمعيات التعاونية للتدريب النظري والعملي من خلال أفضل الممارسات المهنية في مجال التدريب والتأهيلي الوظيفي سواء في الجوانب القانونية لتشريعات وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والمتعلقة بالجمعيات التعاونية، المحاسبة المالية،



نذره موجزه عن البرنامج:

انطلاقاً من الشعور الراسخ لدى جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بمسؤوليتها المهنية تجاه المجتمع الكويتي، وتجاوباً مع الجهود والإنجازات التي يقدمها القطاع التعاوني في دولة الكويت، فقد أدرجت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية إطلاق مبادرة فريدة من نوعها تعمل على خدمة المجتمع وتحمل اسم "البرنامج التأهيلي لمرشحي عضوية مجالس إدارات الجمعيات التعاونية".

ويهدف هذا البرنامج على إيجاد مجتمع تعاوني فعال ذو إنتاجية عالية، يشارك في دفع عجلة التنمية في دولة الكويت لتحويلها إلى مركز مالي وتجاري عالمي واثابة الفرصة لمرشحي عضوية مجالس إدارات الجمعيات التعاونية للتدريب النظري والعملي من خلال أفضل الممارسات المهنية في مجال إدارات والتأهيلي الوظيفي سواء في الجوانب القانونية لتشريعات وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل والمتعلقة بالمستندية التعاونية، المحاسبة المالية، التدقيق الداخلي، التسويق الفعال، آلية إدارة المخزون والمتعلقة تقدمت تلك المؤسسات من منتجات وخدمات لأعضاء الجمعية العمومية والتي تساهم بشكل فعال في رفع النهضة الاقتصادية للبلاد.

شروط منح الشهادة:

التقيد بنسبة حضور لا تقل عن 80% من الساعات التدريبية المخصصة لجميع البرامج التدريبية.

آلية التسجيل:

عند اعتماد وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل البرنامج التأهيلي، يكون التسجيل الإلزامي لجميع المرشحين قبل التقدم رسمياً بطلب الترشح لدى إدارة الجمعية التعاونية.

الشريحة المستهدفة:

المرشحين لعضوية مجالس إدارات الجمعيات التعاونية.

الساعات التدريبية لكل مرحلة:

يتكون البرنامج التأهيلي من عدة برامج تدريبية متكاملة على مدى خمسة أسابيع، بإجمالي عدد 45 ساعة تدريبية مخصصة.

مكان انعقاد البرنامج:

مقر الجمعية: منطقة الشويخ الشمالي - قطعة رقم (7) - شارع رقم (71) - مبنى رقم (12).

التدقيق الداخلي، التسويق الفعال، آلية إدارة المخزون والدورة المستندية السليمة، النظم الآلية بالإضافة إلى فنون الإدارة والقيادة وذلك للوصول إلى الوعي الشامل بما تقدمه تلك المؤسسات من منتجات وخدمات لأعضاء الجمعية العمومية والتي تساهم بشكل فعال في رفع النهضة الاقتصادية للبلاد.

شروط منح الشهادة: التقيد بنسبة حضور لا تقل عن 80% من الساعات التدريبية المخصصة لجميع البرامج التدريبية.

آلية التسجيل: عند اعتماد وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل البرنامج التأهيلي، يكون التسجيل الإلزامي لجميع المرشحين قبل التقدم رسمياً بطلب الترشح لدى إدارة الجمعية التعاونية.

الشريحة المستهدفة: المرشحون لعضوية مجالس إدارات الجمعيات التعاونية.

الساعات التدريبية لكل

مرحلة: يتكون البرنامج التأهيلي من عدة برامج تدريبية متكاملة على مدى خمسة أسابيع، بإجمالي عدد 45 ساعة تدريبية مخصصة.

مكان انعقاد البرنامج: مقر الجمعية

مكونات البرنامج التدريبي المعتمد:

البرنامج الأول: الجوانب القانونية للتشريعات الصادرة عن وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل الصادرة عن وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل
البرنامج الثاني: مبادئ المحاسبة المالية
البرنامج الثالث: أساسيات في التدقيق الداخلي

البرنامج الرابع: الدورة المستندية المالية في الجمعيات التعاونية
البرنامج الخامس: الآلية السليمة لإدارة المخزون

البرنامج السادس: مهارات التسويق الفعال

البرنامج السابع: مقدمة عن برامج الحاسب الآلي في الجمعيات التعاونية
البرنامج الثامن: فن الإدارة والقيادة

مكونات البرنامج التدريبي المعتمد:

اسم البرنامج التدريبي	مكونات البرنامج التدريبي
البرنامج الأول:	الجوانب القانونية للتشريعات الصادرة عن وزارة الشؤون الإجتماعية والعمل
البرنامج الثاني:	مبادئ المحاسبة المالية
البرنامج الثالث:	أساسيات في التدقيق الداخلي
البرنامج الرابع:	الدورة المستندية المالية في الجمعيات التعاونية
البرنامج الخامس:	الآلية السليمة لإدارة المخزون
البرنامج السادس:	مهارات التسويق الفعال
البرنامج السابع:	مقدمة عن برامج الحاسب الآلي في الجمعيات التعاونية
البرنامج الثامن:	فن الإدارة والقيادة

للإتصال والإستفسار:

ص.ب: 22472 - الصفاة
الرمز البريدي: 13085 الكويت

موقع الجمعية على شبكة الإنترنت:
www.Kwaaa.org

جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية
هواتف الجمعية:
(00965) 24841662
(00965) 24833990
(00965) 24836012

الفاكس:
البريد الإلكتروني: info@kwaaa.org



جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية
عضو الإتحاد الدولي للمحاسبين
عضو إتحاد المحاسبين والمراجعين العرب

تأكيداً للشعور الراسخ لدى جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بمسؤوليتها المهنية تجاه المجتمع الكويتي، فقد قامت لجنة التدريب والتطوير المهني

(المحاسبين) تعقد البرنامج التأهيلي لشهادة "المحاسب القانوني المعتمد CPA"

متطلبات القيد

تتضمن شروط التأهيل لشهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) ما يلي:

- ◀ الحصول على شهادة بكالوريوس في المحاسبة من كلية أو جامعة معتمدة*
- ◀ اجتياز اختبار شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) الموحد
- ◀ الحصول على قدر من الخبرة من العمل المهني في مجال المحاسبة (تختلف الخبرة من حيث الفترة والنوعية وفقاً للولاية التي تمنح الترخيص)

* (يتعين على المتقدم من خارج الولايات المتحدة الأمريكية معادلة شهادته العلمية من خلال وكالة معتمدة لدى المجلس الوطني المحاسبي الأمريكي. ولكل دولة أو "ولاية" متطلباتها الخاصة).

للمزيد من التفاصيل، يرجى من المتقدمين زيارة الموقع الإلكتروني التالي:

www.cpa-exam.org

محتوى اختبار شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA)

يحتوي اختبار شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) (أعتباراً من 1 يناير 2011) على ما يلي:

مادة الاختبار	مدة الاختبار	محتوى الاختبار
التدقيق	4 ساعات	<ul style="list-style-type: none"> ◀ 3 ورقات أسئلة متعددة الاختيارات تحتوي على إجمالي 90 سؤال. ◀ ورقة أسئلة تحتوي على 7 مهام قصيرة مع سؤال البحث في صيغة جديدة.
بيئة العمل ومفاهيم الأعمال	3 ساعات	<ul style="list-style-type: none"> ◀ 3 ورقات أسئلة متعددة الاختيارات تحتوي على إجمالي 72 سؤال. ◀ ورقة أسئلة تحتوي على 3 مهام تواصل مكتوبة.
المحاسبة المالية وإعداد التقارير	4 ساعات	<ul style="list-style-type: none"> ◀ 3 ورقات أسئلة متعددة الاختيارات تحتوي على إجمالي 90 سؤال. ◀ ورقة أسئلة تحتوي على 7 مهام قصيرة مع سؤال البحث في صيغة جديدة.
التشريعات	3 ساعات	<ul style="list-style-type: none"> ◀ 3 ورقات أسئلة متعددة الاختيارات تحتوي على إجمالي 72 سؤال. ◀ ورقة أسئلة تحتوي على 6 مهام قصيرة مع سؤال البحث في صيغة جديدة.

في استطاعة المتقدم، في غالبية الولايات، أداء اختبار كل مادة على حدة وبأي ترتيب يرغب فيه. ولكن، يتعين على المتقدم إحراز الحد الأدنى من الدرجات بنسبة 75% في كل مادة لاجتياز الاختبار. كما يلزم على المتقدم اجتياز الأربع مواد جميعاً في غضون 18 شهراً، وذلك اعتباراً من تاريخ أداء اختبار المادة الأولى. وفي حالة عدم اجتياز الأربع جميعاً خلال فترة 18 شهراً، يخسر المتقدم رصيد كل قسم يجتازه خارج نطاق هذه الفترة، وعليه إعادة المادة (المواد).

التخطيط بعقد البرنامج التأهيلي لنيل شهادة الزمالة الأمريكية (المحاسب القانوني المعتمد) Certified Public Accountant في الفترة من 7 أكتوبر 2012 ويستمر لغاية 5 شهور، أيام وفيماء يلي جميع المعلومات الهامة بالبرنامج التدريبي التأهيلي بما فيها آلية التسجيل للاختبار: ومكتب أرنست ويونغ - الكويت.

- ▶ للتأهل لأداء اختبار شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) خارج الولايات المتحدة الأمريكية ينبغي على المتقدمين لنيل هذه الشهادة استيفاء المتطلبات من خلال هيئة معتمدة مشتركة في برنامج إدارة اختبارات شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA). بالإضافة إلى ذلك: يجب على المتقدمين ما يلي:
- ▶ التعهد بالتقدم لنيل ترخيص للعمل كمحاسب قانوني فور اجتياز الاختبار وكذلك الاستمرار في العمل وتجديد الترخيص.
- ▶ استيفاء متطلبات الحصول على الجنسية / الإقامة.
- ▶ تقديم البيانات الشخصية
- ▶ دفع رسوم إضافية.

كيف يتم وضع الجدول الزمني لاختبار شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) دولياً؟

ينبغي على المتقدمين زيارة الموقع الإلكتروني للمجلس المحاسبي الأمريكي NASBA: www.nasba.org للحصول على معلومات حول المتطلبات الواجب توفرها للتقدم للاختبار في كل ولاية.

مواعيد اختبار شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA)

سوف يكون هناك أربعة مواعيد للتقدم للاختبار شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) على مدار السنة كما يلي:

يناير وفبراير | أبريل - مايو | يوليو - أغسطس | أكتوبر ونوفمبر

آلية التسجيل للاختبار: سيتم إرشاد الراغبين بالتسجيل عن طريق شركة أرنست ويونغ بالمستندات المطلوبة ومساعدتهم بالتسجيل للامتحان الدولي وكيفية دفع الرسوم.

برنامج أرنست ويونغ وجمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية

تقدم أرنست ويونغ الكويت بالتعاون مع جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية برنامج شامل لمراجعة منهج شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) باستخدام أحدث المواد العلمية لـ كابلان شويسر وهذا البرنامج يغطي كافة محتويات منهج شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA).

تتكون دورة أرنست ويونغ الأولية للعداد للتقدم للاختبار شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) ما يزيد على 120 ساعة من المحاضرات (في المواد الأربعة التي سيمتحنها المتقدمين) يليها ذوي الخبرة من العاملين في أرنست ويونغ الحاصلين على هذه الشهادة، مما يمكن المتقدمين من الحصول على معرفة مفصلة بكافة المفاهيم التي يتم تدريسها. يتم منح المتقدمين حق الدخول الحصري على بنك المعلومات الخاص ببرنامج كابلان الذي يحتوي على آلاف من الأسئلة المشابهة.

التاريخ والمكان

تبدأ الدورات التمهيدية لشهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA) في أكتوبر وفبراير من كل عام. يتم عقد كافة الدورات التمهيدية في مركز تدريب أرنست ويونغ الذي يقع في الدور 21، برج بيتك، شارع أحمد الجابر، ساحة الصفاة، الكويت.

رسوم الدورة الدراسية

◀ فيما يلي رسوم الدورة التدريبية التمهيدية لاختبار شهادة المحاسب القانوني المعتمد (CPA):

اسم المادة	الحد الأدنى لساعات الدراسة	تاريخ البداية	رسوم الدورة
المراجع	30	11/13 - 10/7	300 دينار كويتي
المحاسبة المالية وإعداد التقارير	36	1/13 - 11/25	300 دينار كويتي
التشريعات	27	2/19 - 1/27	300 دينار كويتي
بيئة العمل ومفاهيم الأعمال	27	3/26 - 3/3	300 دينار كويتي
إجمالي الرسوم (أربعة أفرع) ** 120 ساعة			1200 دينار كويتي

سوف يتم منح مواد الدراسة مجاناً للطلبة المسجلين في البرنامج. تتضمن إجمالي الرسوم ما يلي:



● لقطة جماعية

جمعية المحاسبين تكرم المتطوعين

ديوان الخدمة المدنية دون الأخذ بالدراسة المقدمة له من قبل لجنة المطالبات علماً بأن نسبة الزيادة تبدأ بـ 33% وتنتهي في آخر السلم الوظيفي بنسبة 135% وهي نسب غير منطقية تم وضعها بطريقة عشوائية.

وفي نهاية كلمته ناشد السهيل الحضور بالمشاركة في المرحلة الثانية للجنة المطالبات لتحقيق الهدف الأساسي من إنشاء هذه اللجنة وهو تحقيق العدالة والمساواة لأبناء مهنة المحاسبة.

من جانبه أثنى أمين سر جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية إلى الدكتور بدر الشمالي على جهود أعضاء لجنة المطالبات في العمل المتواصل عن طريق الاجتماعات الدورية والتي كادت أن تكون شبه أسبوعية، وتمنى لهم مواصلة تحقيق الهدف المنشود كما دعا لجنة المطالبات إلى تنظيم ندوة تضم جميع المحاسبين بهدف عرض ما تم إنجازه وما هو مطلوب من اللجنة في المرحلة القادمة.

افتتح رئيس لجنة المطالبات الدكتور طلال السهيل حفل تكريم المتطوعين في لجنة مطالبات المحاسبين بالترحيب بالحضور والثناء على الجهود المبذولة خلال الفترة السابقة للجنة المطالبات كما شكر رئيس نقابة القانونيين حمد الوردان الذي لم يتوانى في أي وقت بالمشاركة في فعاليات لجنة المطالبات كما شكر رئيس العلاقات الخارجية لنقابة القانونيين الشيخ / مبارك الصباح على تواصلهم ومساندتهم للجنة المطالبات حيث عرض عليهم قرارات ديوان الخدمة المدنية رقم 7 لسنة 2012 والخاص بجدول المرتبات العام ومناقشة النسبة المضافة على الأساسي وتبيان سبب عدم الرضاء على هذه النسبة حيث إنها لا تحقق الهدف الأساسي وهو العدالة والمساواة ثم تطرق إلى قرار رقم 19 لسنة 2012 والخاص بكادر عرض قرار رقم 23 لسنة 2012 والخاص بمحاسبى وزارة المالية وعرض النسبة العشوائية التي اعتمد عليها



● خلال الاجتماع

في لجنة مطالبات المحاسبين

للقطاع الخاص، كما أبدى استعداده للمشاركة في أي عمل يهدف إلى تحقيق هذه المطالب. واختتم العنزي قوله أن هذه الزيادة أدت إلى وقف الهجرة من القطاع الخاص إلى العام وهذا جزء من الهدف الأساسي حيث أن الهدف الرئيس للدولة هو استقرار الكوادر الوطنية في القطاع الخاص عن طريق توفير الدعم النقدي والعيني. وأخيراً تم تكريم أعضاء لجنة المطالبات وهم:

- 1 - السيد / فارس العنزي.
- 2 - السيد / خالد الدويسان.
- 3 - السيدة / شيخة الشايحي.
- 4 - السيد / محمد البريكي.
- 5 - السيد / سعود سالمين.
- 6 - السيد / سطاتم العيادة.
- 7 - السيد / خالد الفهد.
- 8 - السيد / يوسف الرميض.
- 9 - السيد / عبدالله الحربي.

بدوره أشاد نائب رئيس مجلس الإدارة وعضو لجنة المطالبات الدكتور نادر الجيران على دور أعضاء لجنة المطالبات وخاصة ما يتعلق بكادر القطاع الخاص واجتماعاتهم مع اللجنة المشتركة والمكونة من جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والذي أثمر عن زيادة الدعم الخاص بهم.

من جهة أخرى أعرب المهندس فارس العنزي عن شكر لأعضاء اللجنة والمشاركين على تقديم يد العون وكذلك تقديم كافة البيانات المتاحة والمشاركة في الدراسة المقدمة لديوان الخدمة المدنية والخاصة بالقطاع الخاص التي أثمرت عن الزيادة الأخيرة لمهنة المحاسبة والحقوقيين، كما نوه العنزي عن عدم الرضا بهذه الزيادة حيث إنها لا تحقق الهدف الأساسي وهو دعم الكوادر الوطنية في القطاع الخاص وأبلغ الحضور بأن إعادة الهيكلة مستمرة في مطالبها النقدية والعينية

«المحاسبين» تعترض على إجراءات وزارة التجارة في اختبارات القيد

تحمل التكاليف

وقد صرح أمين السر ورئيس جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بالإنابة، الدكتور بدر الشمالي بأن الجمعية منفردة قامت بإعداد وطباعة المراجع والمواد العلمية للدورة، وهي معايير المحاسبة الدولية ومعايير الإبلاغ المالي الدولية ومحاسبة التكاليف الإدارية، ومعايير التدقيق الدولية، كما وفرت مجموعة قوانين وتشريعات منقاة وذات صلة بمهنة مراقبة الحسابات، وتحملت كل التكاليف



● الدكتور/ بدر الشمالي

الخاصة بذلك من دون مساندة أو مساعدة من وزارة التجارة والصناعة، وكذلك اتفقت الجمعية مع نخبة من الأساتذة المتخصصين لتدريس المواد الأربع، وذلك بمقر الجمعية، وتحملت الجمعية وحدها كل الامور والترتيبات المتعلقة بذلك، سواء كانت مادية أو معنوية وأدبية وتنظيمية.

وأكد الشمالي أن دور وزارة التجارة والصناعة ضئيل جداً، بعكس ما هو منتظر ومتوقع منها، فلا يقبل على الإطلاق من وزارة من المفترض أنها تهدف إلى السعي للنهوض بالمستوى التجاري والصناعي والمالي والاقتصادي، والحفاظ على الهيكل التجاري والتنظيمي، والعمل على تنميته أن تقف مغلوطة الأيدي ولا تساند الجمعية أو تساهم معها في تحمّل جزءاً من المسؤولية الوطنية، بل إنها تعتمد دائماً أن تتجاهل طلبات الجمعية من أجل المساهمة في تطوير

أكدت جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية أنها دأبت على الاهتمام بطرح الأنشطة التدريبية والتأهيلية لأعضائها، لما تحقّقه من فائدة على جميع المستويات، كما أنها - من خلال جهود مجلس الإدارة واللجان العاملة - لا تدخر جهداً لتوفير الخدمات العلمية والمهنية والثقافية، بالإضافة إلى اهتمامها بالجوانب الاجتماعية التي تساهم في تفعيل علاقات الأعضاء، ومن ثم تواصلهم مع الجمعية وأنشطتها لتحقيق

الإنجازات والأهداف التي تعم فائدتها على الجميع. ويأتي اهتمام الجمعية واحتضانها وتنظيمها للدورة التشغيلية في مجال المحاسبة والمراجعة، والمتضمنة مواد امتحان القيد في سجل مراقبي الحسابات، لما لها من أهمية قصوى وفائدة كبيرة على المشاركين بالدورة التشغيلية والمتقدمين للاختبار وإعدادهم علمياً بشكل سليم، وتنمية مهاراتهم، ومنحهم فرصة للعلم والمعرفة والاطلاع على كل مستجدات المهنة، وكذلك الوقوف على كل ما هو جديد ومفيد في علم المحاسبة والمراجعة ونشر الوعي المحاسبي بهذا الخصوص لتأهيلهم بشكل سليم وفعال قبل حصولهم على ترخيص ممارسة مهنة مراقبة الحسابات، نظراً لارتباطه بالعديد من جوانب الحياة الاقتصادية والمالية والتجارية، ولما له من دور كبير في عملية التدقيق والمراقبة المالية.



● أنس الصالح
وزير التجارة
والصناعة

من المعتاد من الوزارة عقد الاختبارات مرة واحدة في العام، بل الأمر من ذلك هو عدم التزام الوزارة بمواعيد محددة للاختبار، حيث يكون كل عام هناك تخبط وعدم تنظيم أو تنسيق وتأخير في المواعيد المحددة مما ينتج عنه عدم الاستعداد الكافي من قبل الجمعية لعقد الدورة التشغيلية والإعداد لها وكذلك فقد المصداقية لدى المتقدمين للاختبار في الوزارة وقراراتها وامتناعها هذا العام وحجب نتيجة الاختبار لعدم وفاء الوزارة بالتزاماتها تجاه اللجان العاملة لهذا الاختبار.

مناشدة الوزير

واختتم الشمالي حديثه مناشداً وزير التجارة والصناعة، التعاون الحقيقي والتنسيق بين الوزارة وبين جمعية المحاسبين والمراجعين، وإعلان النتيجة لهذا الموسم وبذل المزيد من الجهد والعطاء والسعي إلى العمل الجاد والمنظم للارتقاء بمهنة مراقبة الحسابات، وكذلك الرغبة في خلق مناخ صحي للعمل على التطوير المهني، وكذلك طالبها بإزالة المعوقات بدلاً من وضعها لأن كل ذلك سينعكس إيجابياً على تنمية اقتصادنا الوطني ونموه، مؤكداً أن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية لا تدخر جهداً في تقديم خدماتها ودعمها من واقع خبرتها العلمية والمهنية لأعضائها ولأي من أفراد وهيئات المجتمع المدني لما في ذلك من مصلحة لوطننا الحبيب دولة الكويت والمساهمة في نهضة البلاد الاقتصادية.

وتفعيل اختبارات القيد، كما تتجاهل أيضاً جميع طلبات واقتراحات وشكاوى مراقبي الحسابات أو المتقدمين للاختبار، وتتغنت بشكل واضح في جميع قراراتها التي دائماً وأبداً ما تتسم بالعشوائية وعدم الوضوح، مما يجعلها في حالة خصومة ونزاع وعدم توافق مع المراقبين والجمعية، بدلاً من أن يكون هناك توافق وانسجام كي يصبّ في النهاية في مصلحة الجميع، أفراداً ومؤسسات ووزارات، ومصصلحة الوطن.

اختبارات القيد

وأضاف الشمالي أن جمعية المحاسبين، ورغم اهتمامها الكبير باختبارات القيد، وحرصها الشديد على إنجاحها وتطويرها وتحقيق الاستفادة الكاملة المرجوة منها وهي تطوير المستوى المهني للمتقدمين للاختبار، وبالتالي خلق مستوى علمي رفيع وجودة أداء مهني بقدر عالٍ لمراقبي الحسابات، لما في ذلك من فائدة كبيرة على مستوى المهنة ومستوى اقتصاد الدولة، فإنها لا تجد الدعم الكافي أو المساندة الحقيقية من وزارة التجارة والصناعة، بل على النقيض تماماً هناك دائماً معوقات وصعوبات تضعها الوزارة أمام الجمعية تحول بينها وبين تحقيق تلك الأهداف على سبيل المثال وليس الحصر، بالإضافة إلى كل التكاليف التي سبق ذكرها، والتي تتكبدها الجمعية، فإنها أيضاً تتحمل جزءاً من تكاليف الدكاترة واضعي الاختبار، بالرغم من تحصيل وزارة التجارة رسوماً من جميع المتقدمين للاختبار، بواقع 50 ديناراً عن كل مادة.

كما أوضح الشمالي أن هناك ما هو أخطر من عدم مد يد العون لمساندة ومساعدة الجمعية من قبل الوزارة، بل أن هناك أموراً أخرى تقع فيها الوزارة وتؤثر سلباً على تخصص مراقبة الحسابات بشكل خاص والمراقبة المالية والتدقيق بشكل عام، مثل عدم التزام الوزارة بعقد الاختبارات مرتين في العام كما هو منصوص عليه، بل إنه أصبح

بمشاركة جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية

تشكيل لجنة تنسيقية بين اتحاد العمال وجمعيات النفع العام لوضع آليات لمحاربة الفساد

قطاعات الدولة والسعي للحفاظ على حقوق ومصالح الطبقة العاملة.

وأوضح السهيل أن الاجتماع استعرض كذلك مسببات الفساد في المجتمع وذلك من قبل السلطتين التشريعية والتنفيذية وغياب دور النقابات وجمعيات النفع العام مؤكداً أنه ومن هذا المنطلق تم الاتفاق على تشكيل لجنة تنسيقية مشكلة من قبل الاتحاد الوطني لعمال وموظفي الكويت وجمعيات النفع العام يتم من خلالها التواصل بين كافة الاتحادات وجمعيات النفع العام من أجل التنسيق فيما بينهم ووضع آلية لمحاربة



• الدكتور/ طلال السهيل

السهيل • الاتفاق يعد نقطة تحول كبيرة في عمل اتحاد العمال وجمعيات النفع العام

الفساد. واختتم السهيل تصريحه بالقول أن هذا الاتفاق يعد نقطة تحول كبيرة في عمل اتحاد العمال وجمعيات النفع العام حيث أنهم شركاء في الوطن ولهم دور كبير في خطط التنمية وأن هذا سيجعل للجميع قوة فاعلة لها تأثير في اتخاذ القرار بما يخدم مصالح أعضاء الاتحاد والجمعيات على حد سواء.

أعلن عضو مجلس إدارة جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية الدكتور طلال عبد الوهاب السهيل إنشاء لجنة تنسيقية مشكلة من الاتحاد الوطني لعمال وموظفي الكويت وجمعيتي المهندسين والمحاسبين بهدف مشاركة السلطة السياسية في وضع آليات جديدة لمعالجة أوجه الفساد.

جاء ذلك خلال الاجتماع الذي عقد يوم السبت 8 سبتمبر 2012 بحضور نائب رئيس الاتحاد الوطني لعمال وموظفي الكويت عجمي فلاح المتلقم وعضو هيئة مكتب ورئيس نقابة الموائئ علي السكوني وعضو

هيئة مكتب ورئيس نقابة الطيران المدني رجب الرفاعي ومستشار الاتحاد المهندس وعضو مجلس إدارة الجمعية الدكتور طلال السهيل ومن جمعية المهندسين المهندس سعيد الحجب. وأضاف السهيل أن الاجتماع ناقش الآلية التي سيتم التنسيق من خلالها للمرحلة القادمة في ظل الأوضاع السياسية التي تمر بها البلاد، وسبل مكافحة الفساد الذي استشرى في كافة

الثقافة الرقابية

في التدقيق والمراجعة علم إجراءات مبادئ الحوكمة وإدارة المخاطر

الندوات تقديم عروض عن بعض الهياكل الوظيفية والتي يفترض أن تكون مثالية في موضوع الحوكمة وفي إدارة المخاطر، ولقد تبين لي أثناء حضوري لتلك الندوة بعض القصور المهني لدى المحاضرين في الرقابة الداخلية وعلاقة التدقيق الداخلي مع الحوكمة وإدارة المخاطر والتي تتطلب بعض التوضيحات لزيادة الوعي والثقافة الرقابية لديهم وهو الدور المناط بنا كجمعية محاسبين ومراجعين كويتية



• علي الحمدان

لقد أحزنني كثيراً ضعف الثقافة الرقابية في مفاهيم وأساسيات التدقيق الداخلي وأهميته كقيمة مضافة في المؤسسات المالية الخاصة، وأقصد بالثقافة الرقابية هي المعرفة في أهمية وجود إدارة للتدقيق الداخلي كقيمة مضافة في العمل وفي الهيكل التنظيمي وفي علاقتها في تطبيق مبادئ الحوكمة وإدارة المخاطر في الشركات الاستثمارية الخاصة سواء الإسلامية وغيرها والتي تكون فيها دوران الأموال كبير جداً.

هدفنا نشر الوعي المهني والثقافي في المحاسبة والمراجعة في دولة الكويت، وأود ابتداءً أن أوجز تلك النقاط التي تعد ضعف في مفاهيم وأساسيات دور التدقيق الداخلي في الحوكمة وإدارة المخاطر والتي تم ملاحظتها في الندوة كالاتي:

- 1 - عدم إدراج إدارة للتدقيق الداخلي ضمن الهيكل الوظيفي المقترح للحوكمة.
- 2 - عدم إدراج إدارة للتدقيق الداخلي ضمن الهيكل الوظيفي لإدارة المخاطر.
- 3 - قول المقدم للمحاضرين في معرض رده على بعض المعلقين من الحضور بالتدقيق المالي ويقصد به التدقيق الداخلي.
- 4 - تعليق المحاضر على تعقيبي ومشاركتي في الندوة على موضوع عدم وجود إدارة للتدقيق

كما تعتبر المراجعة الداخلية إحدى فروع الرقابة الداخلي وتتمتع باحترام وثقة كل من إدارة المنشأة والجهات الحكومية لما تقدمه من فحص شامل وتقييم موضوعي للأنشطة ومما يساعد على ذلك وجود موظفين يتمتعون بكفاءة وتدريب عالٍ ويعتمد عليهم في تطبيق نظم الرقابة الداخلية وفي تطبيق مبادئ وإجراءات الحوكمة وإدارة المخاطر.

والأمر الذي جعلني أكتب في هذا الموضوع هو ما شاهدته من بعض رؤساء مجالس إدارات شركات استثمارية إسلامية وغيرها وهم أنفسهم محاضرون في إحدى الندوات حيث تم طرح موضوعين يعدان من أهم مواضيع الساحة الحالية في الجوانب المالية وهما إدارة المخاطر والحوكمة، حيث تضمنت

● معايير لجنة بازل للرقابة المصرفية العالمية Basel Committe 2

وقد قامت لجنة بازل في العام 1999 بوضع إرشادات خاصة بالحوكمة في المؤسسات المصرفية والمالية، وهي تركز على النقاط التالية:

1 - قيم الشركة ومواثيق الشرف للتصرفات السليمة وغيرها من المعايير للتصرفات الجيدة والنظم التي يتحقق باستخدامها تطبيق هذه المعايير.

2 - استراتيجية للشركة معدة جيداً، والتي بموجبها يمكن قياس نجاحها الكلي ومساهمة الأفراد في ذلك.

3 - التوزيع السليم للمسؤوليات ومراكز اتخاذ القرار متضمناً تسلسلاً وظيفياً للموافقات المطلوبة من الأفراد للمجلس.

4 - وضع آلية للتعاون الفعال بين مجلس الإدارة ومدققي الحسابات والإدارة العليا.

5 - توافر نظام ضبط داخلي قوي يتضمن مهام التدقيق الداخلي والخارجي وإدارة مستقلة للمخاطر عن خطوط العمل مع مراعاة تناسب السلطات مع المسؤوليات (Checks Balances لله).

6 - مراقبة خاصة لمراكز المخاطر في المواقع التي يتصاعد فيها تضارب المصالح، بما في ذلك علاقات العمل مع المقترضين المرتبطين بالمصرف وكبار المساهمين والإدارة العليا، أو متخذي القرارات الرئيسية في المؤسسة.

7 - الحوافز المالية والإدارية للإدارة العليا التي تحقق العمل بطريقة سليمة، وأيضاً بالنسبة للمديرين أو الموظفين سواء كانت في شكل تعويضات أو ترقية أو عناصر أخرى.

8 - تدفق المعلومات بشكل مناسب داخلياً وخارجياً. لذلك وعلى هدي ما سبق، تهدف قواعد وضوابط الحوكمة إلى تحقيق الشفافية والعدالة، ومنح حق مساءلة إدارة الشركة، وبالتالي تحقيق الحماية للمساهمين وحملة الوثائق جميعاً، مع مراعاة مصالح العمل والعمال، والحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة، بما يؤدي إلى تنمية الاستثمار وتشجيع تدفقه، وتنمية المدخرات، وتعظيم الربحية،

الداخلي بأن وجود لجنة التدقيق في الهيكل الوظيفي والمنبثقة من مجلس الإدارة يكفي ويفني عن دائرة التدقيق الداخلي من خلال اللجان المنبثقة منها والتي تقوم بمهام التدقيق الداخلي.

لذلك ومن باب زيادة الثقافة الرقابية والوعي المعلوماتي والمعرفة في هذا الجانب أود أن أبين لكم الآتي:

أولاً: التدقيق الداخلي والحوكمة:

لقد دأبت المؤسسات المهنية والمناطق بها تطوير مهنة التدقيق الداخلي في العالم على مواكبة التطور المهني للتدقيق الداخلي من خلال إصدار تعريفات وإجراءات ومفاهيم التدقيق الداخلي الحديثة والتي تضمنت إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة، وأهم هذه المؤسسات هي مجمع المراجعين الداخليين «IIA» والذي أصدر تعريف التدقيق الداخلي في عام 1999م بأنه: «نشاط محايد موضوعي استشاري ومطمئن يهدف إلى زيادة قيمة عمليات المنشأة وتحسينها وتساعد المراجعة الداخلية في تحقيق أهداف المنشأة عن طريق أسلوب منتظم ومنضبط لتقييم وتحسين فعالية إجراءات إدارة المخاطر والرقابة والحوكمة».

ونظراً للاهتمام المتزايد بمفهوم الحوكمة Corporate Governance، فقد حرصت العديد من المؤسسات على دراسة هذا المفهوم وتحليله ووضع معايير محددة لتطبيقه، ومن هذه المؤسسات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وبنك التسويات الدولية BIS ممثلاً في لجنة بازل، ومؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي.

فتعرف مؤسسة التمويل الدولية IFC الحوكمة بأنها هي النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها.

كما تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD بأنها «مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة الشركة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين».

تعريف إدارة المخاطر:

إدارة المخاطر عبارة عن منهج أو مدخل علمي للتعامل مع المخاطر البحتة عن طريق توقع الخسائر العارضة المحتملة وتصميم وتنفيذ إجراءات من شأنها أن تقلل من إمكانية حدوث الخسارة أو الأثر المالي للخسائر التي تقع إلى الحد الأدنى.

خطوات عملية إدارة المخاطر

- 1 - تحديد المخاطر.
 - 2 - تقييم المخاطر وحجم الخسائر لتحديد الأولويات.
 - 3 - وضع الأهداف والخطط وتنفيذها.
 - 4 - دراسة البدائل واختيار أداة التعامل مع المخاطرة.
 - 5 - التقييم والمراجعة.
- من تعريف الوظائف الإدارية تقليدياً بأنها تشمل التنظيم والتخطيط والقيادة والرقابة ومرحلة التقييم والمراجعة في عملية إدارة المخاطر هي مرحلة الرقابة الإدارية على عملية إدارة المخاطر ويتمثل الغرض من الرقابة في التحقق من أن العمليات تسير وفقاً للخطط الموضوعية. ورغم أن التقييم والمراجعة عملية متواصلة يتم أداؤها دون انقطاع إلا أن برنامج إدارة المخاطر ينبغي إخضاعه بشكل دوري لمراجعة شاملة تسمى تدقيق إدارة المخاطر. وتدقيق إدارة المخاطر هي مراجعة تفصيلية ومنتظمة لبرنامج إدارة المخاطر مصمماً لتقرير إذا كانت أهداف البرنامج ملائمة لاحتياجات المنشأة وما إذا كانت التدابير المصممة لتحقيق تلك الأهداف مناسبة وإذا كانت الإجراءات قد تم تنفيذها بشكل سليم.

ومن تعريف التدقيق الداخلي أعلاه يتبين مدى أهمية إدارة المخاطر لدى المؤسسات المعنية بالتدقيق الداخلي حيث تضمنت عدة معايير علاقة التدقيق الداخلي بإدارة المخاطر وهي علاقة متأصلة وهي عنصر أساسي ضمن مهام

وإتاحة فرص عمل جديدة.

كما أن هذه القواعد تؤكد على أهمية الالتزام بأحكام القانون، والعمل على ضمان مراجعة الأداء المالي، ووجود هيكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام المساهمين، مع تكوين لجنة مراجعة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية تكون لها مهام واختصاصات وصلاحيات عديدة لتحقيق رقابة مستقلة على التنفيذ، وكذلك توافر نظام ضبط داخلي قوي يتضمن مهام التدقيق الداخلي للتأكد من مدى توفر الضوابط الرقابية على تطبيق نظام الحوكمة.

وبناءً على الشرح السابق أعلاه يتضح أن إدارة التدقيق الداخلي من الدوائر الضرورية جداً في إدارة الحوكمة بل هي من أولويات وأساسيات الإدارات التي يجب أن تدرج ضمن أي هيكل وظيفي يطبق نظام الحوكمة وليس كما أفادنا البعض ولم يدرجها ضمن الهيكل الوظيفي لشركته كإدارة منفصلة بل اعتبرها كأحد مهام لجنة التدقيق بصورة لم يعطيها حقها ولم يأخذ بالاعتبار معايير التدقيق الداخلي التي تصدر من الهيئات العالمية المختصة والتي تتضمن فصل واضح بين مهام دائرة التدقيق الداخلي وبين لجنة التدقيق.

ويتضح مما سبق الدور الهام والرئيس للمراجعة الداخلية في مجال حوكمة الشركات حيث أنها عنصر أساسي في أعمال لجنة المراجعة المشكلة من أعضاء مجلس الإدارة المسؤول أساساً عن سلامة تطبيق مبادئ الحوكمة ولذلك يجب أن يتفهم المراجعين الداخليين مبادئ الحوكمة ودورهم الأساسي حيال ضمان الالتزام بها وذلك بتأهيلهم المناسب علمياً وعملياً.

إدارة التدقيق الداخلي وإدارة المخاطر:

من المهام الأساسية والأولية للتدقيق الداخلي هي تحديد المخاطر Risk Assessment من خلال استخدام طرق وإجراءات خاصة لذلك ومن ثم وضع الضوابط الرقابية التي تحكمها لتقليل تلك المخاطر.

- مشاركة فعالة للأعضاء غير التنفيذيين.
- تشكيل لجنة المراجعة من الأعضاء غير التنفيذيين.

- الامتناع عن المعاملات التي يشوبها تعارض المصالح.

إذا يتضح مما جاء أعلاه وكما جاء أيضاً في (مبادئ بازل) أن تشكيل لجنة المراجعة والتدقيق من المبادئ الرئيسية والخطوات الأولية لتطبيق الحوكمة، وتختص لجنة المراجعة بما يلي:-

- فحص ومراجعة إجراءات الرقابة الداخلية والتأكد من فاعليتها.
- تقييم الإجراءات الإدارية للتأكد من الالتزام بالقواعد والقوانين.
- فحص ومراجعة السياسات المحاسبية المطبقة والإجراءات التي تتبع في إعداد القوائم المالية الفعلية التقديرية.
- فحص وتقييم ومتابعة أعمال إدارة المراجعة الداخلية.
- تقديم تقارير عن أعمالها ومقترحاتها وتوصياتها.

ولعله يكفي أن نقرأ معايير التدقيق الداخلي الخاصة بمهام لجنة التدقيق وذلك لتوضيح دور ومهام لجنة التدقيق وعلاقتها مع إدارة التدقيق الداخلي ولكن لا يتسع المجال في هذه الدراسة أن نفضل في شرح المعايير وسوف يكون ذلك في مقالة ودراسة أخرى إن شاء الله. ويتضح مما سبق الدور الهام والرئيسي للمراجعة الداخلية في مجال حوكمة الشركات، حيث إنها عنصر أساسي في أعمال لجنة المراجعة المشكلة من أعضاء مجلس الإدارة المسؤول أساساً عن سلامة تطبيق مبادئ الحوكمة.

وأخيراً أود أن أعطي نبذة مختصرة عن المهام الرئيسية للتدقيق الداخلي Internal Audit لأعطي صورة واضحة وجليّة للقارئ عن ما تم شرحه مسبقاً وعلاقته بمهام التدقيق الداخلي وكذلك رداً على:

وظائف المراجعة الداخلية: (●)

التدقيق الداخلي وفي هذا السياق نذكر على سبيل المثال معايير المراجعة الداخلية الآتية والتي تطرقت إلى المخاطر وكيفية معالجتها:

1 - معيار رقم 312 ويتطرق إلى أنه من أجل الحصول على فهم المنشأة وبيئتها متضمناً هيكل رقابتها الداخلية، ويجب أن يقوم المراجع بأداء إجراءات لتقييم المخاطر ومن أجل ذلك يقوم باستفسارات من الإدارة أو من هؤلاء المسؤولين عن الحوكمة بممارسة الإشراف على عمليات الإدارة الخاصة بتحديد والاستجابة إلى مخاطر الغش والرقابة الداخلية التي تقررها الإدارة لتقليل تلك المخاطر.

2 - المعيار رقم 2100 ويلزم على نشاط التدقيق الداخلي أن يقيم ويساهم في عملية تطوير إدارة المخاطر والضوابط باستخدام إجراءات نظامية.

3 - المعيار رقم 2110 ويلزم على نشاط التدقيق الداخلي أن يساعد الشركة بتحديد وتقييم مكامن الخطورة فيها والمساهمة في تحسين إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة.

4 - معيار رقم 2110-A1 ويلزم على نشاط التدقيق الداخلي أن يرصد ويقيم فعالية نظام إدارة المخاطر في الشركة.

6 - معيار رقم 2110-A2:

يلزم على نشاط التدقيق الداخلي أن يقيم مكامن الخطورة المتعلقة بعمليات الشركة والأنظمة الآلية وذلك للحكم على:

- مدى مصداقية وتكامل المعلومات المالية.
- مدى كفاءة وفعالية العمليات.
- مدى المحافظة على الأصول.
- مدى الالتزام بالقوانين والأنظمة والعقود.

علاقة لجنة التدقيق بإدارة التدقيق الداخلي:

يلتزم مجلس إدارة أي منشأة لتحقيق مبادئ الحوكمة بما يلي:-

- توافر بيئة رقابية فعالة.
- إعداد نظام رقابة داخلية فعال.

5 - تحقيق صحة البيانات المحاسبية والاحصائية:

حيث تعتمد المستويات الإدارية المختلفة على البيانات والتقارير المحاسبية والاحصائية التي تقدم لها في اتخاذ القرارات اللازمة لتسيير أعمال المنشأة وفي رسم سياساتها المستقبلية. والمراجع الداخلي يقوم بتحقيق واستيفاء هذه البيانات وملائمتها للأغراض التي ستستخدم فيها وبذلك يتم توجيه المنشأة بواسطة الإدارة في الاتجاه والطريق الصحيح.

وفي الختام أرجو من الله العلي العظيم أن أكون وفقت في طرح هذا الموضوع بالصورة التفصيلية الواضحة للقارئ.

المراجع:

■ د. محمد محمد السيد الجزار - أصول المراجعة - كلية التجارة - جامعة عين شمس 1964

■ Alamgir, M. (2007). Corporate 1 Governance: A Risk Perspective. paper presented to: Corporate Governance and Reform: Paving the way to Financial Stability and Development. a conference organized by the Egyption Banking Istitute. Cairo. May 7-8.

■ د/ مصطفى عيسى خضير «المراجعة - المفاهيم والمعايير والإجراءات» كلية العلوم الإدارية - جامعة الملك سعود سنة 1997.

■ د/ متولي محمد الجمل - كلية التجارة - جامعة القاهرة - د/ محمد محمد السيد الجزار - كلية التجارة - جامعة عين شمس.

■ فؤاد شاكر، الحكم الجيد في المصارف والمؤسسات المالية العربية حسب المعايير العالمية.

يمكن إيضاح أهم وظائف المراجعة الداخلية فيما يلي:

1 - تقييم نظام الرقابة الداخلية وذلك بهدف:

- التأكد من سلامة اللوائح المالية والإدارية ونظم الضبط الداخلي.
- التأكد من أن هذه النظم هي الأنسب للمنشأة.
- اقتراح التحسينات لهذه النظم أولاً بأول.

2 - تقييم الخطط والإجراءات:

حيث أن هدف هذه الوظيفة هو العمل على اكتشاف نقاط الضعف أو النقص في النظم والإجراءات التي تستخدمها الشركة بقصد اقتراح التعديلات والتحسينات اللازمة ولا يقتصر الفحص على فحص أنظمة المحاسبة أو نظم الرقابة الداخلية بل يجب أن تعطي المراجع الداخلي السلطة اللازمة لفحص جميع أوجه نشاط المنشأة.

3 - مراعاة التزام الموظفين للسياسات والإجراءات المرسومة:

حيث أن المراجع الداخلي يقوم بمراقبة تنفيذ السياسات والإجراءات وتوضيح هذه السياسات للموظفين في حالة الاعتراض عليها.

4 - حماية أموال المنشأة:

حيث أن وضع وتنفيذ النظم السليمة للمراقبة الداخلية يكفل للمنشأة حماية أصولها وأموالها ضد ما قد يرتكبه الموظفون من تلاعب أو اختلاس، وحماية أموال المنشأة لا تقتصر فقط على اكتشاف الغش أو تعقبه ولكن تتمثل أيضاً في تفادي الخسائر الناشئة على الإهمال أو إساءة الاستعمال مثل خسائر التخزين غير السليم. وتشمل الحماية أيضاً إجراء التأمين اللازم على الأصول بالقيمة الكافية لتعويض الخسائر التي قد تنشأ عن الحوادث التي تتعرض لها وإجراء التأمين ضد خيانة الأمانة على الموظفين الذين يتداولون الأصول النقدية أو شبه النقدية.

نسب محفظة التمويل إلى الودائع في البنوك المحلية .. والتعليمات الرقابية

... مقال تحليلي لواقع تمويلي

أحمد مشاري الفارس

عضو مجلس الإدارة

ورئيس لجنة التدريب والتطوير المهني



مع مراعاة احتسابها بشكل شهري وإرسالها للجهات الرقابية خلال الفترة الزمنية الممنوحة من قبل بنك الكويت المركزي للمؤسسات المصرفية الخاضعة تحت رقبته.

وفي شهر أكتوبر من العام 2007، أصدر بنك الكويت المركزي تعليماته الرقابية للبنوك المحلية بضرورة الالتزام بالنسبة المذكورة 80% مع مراعاة احتسابها على أساس المتوسط اليومي للأرصدة خلال الشهر وليس في نهاية الشهر مع ضرورة الالتزام بتزويد بنك الكويت المركزي بالبيانات بشكل شهري وربع سنوي مدققة من قبل المدقق الخارجي.

وفي عام 2008 رفع بنك الكويت المركزي نسبة محفظة التمويل إلى الودائع لتصبح 85% وذلك حرصاً منه على حث البنوك المحلية في زيادة الإقراض وترك المجال للتوسع في عمليات التمويل على أن تكون ابتداءً من شهر أكتوبر في

في بداية الأمر يتوجب علينا التطرق إلى نسبة محفظة التمويل إلى الودائع، وما التطورات التي مرت عليها تلك خلال السنوات الماضية، حيث تمثل هذه النسبة المقياس الحقيقي لإدارة مخاطر السيولة في القطاع المالي والمصرفي، وحسب التعليمات الرقابية فقد عرف بنك الكويت المركزي نسبة محفظة التمويل إلى الودائع 80% بأنها إجمالي محفظة التمويل وتتمثل في عمليات الاستثمار والتمويل للعملاء والتوظيفات الاستثمارية لدى المؤسسات المالية بخلاف البنوك مخصصاً منها المخصصات المحددة والعامّة (مخصصات الديون وأرصدة التمويل) بخلاف ما يخص البنوك بالإضافة إلى الإيرادات المؤجلة على أن يتم قسمة صافي محفظة التمويل على الودائع والتي تتكون من ودائع حكومية، ودائع القطاع الخاص، ودائع المؤسسات المالية بالإضافة إلى الودائع الأخرى.

المحلية من جراء تداعيات الأزمة المالية، ولذلك فقد ارتأت الجهات الرقابية إصدار تعليمات جديدة من شأنها رفع نسب الإقراض والتأكيد على دوران عجلة القطاع الخاص وتحديداً البنوك من جديد. وبالمقابل فإن الحجم المتوقع زيادته في قدرة البنوك المحلية على الإقراض بعد هذه التعليمات، تعتمد على حجم أعمال وأنشطة تلك البنوك فالمراكز المالية للبنوك المحلية تختلف من بنك لآخر.

والجدير بالذكر، أنه في شهر مايو من العام 2011 أوصى بنك الكويت المركزي البنوك المحلية بضرورة احتساب نسبة محفظة التمويل إلى الودائع 85% بالإضافة إلى التعليمات الجديدة بالتوازي وذلك كفترة انتقالية لمدة عام

نفس الفترة. وظلت البنوك المحلية تستخدم هذه النسبة إلى شهر مايو من عام 2012 ولحين انتهاء العمل بها.

كما أن الهدف الرئيسي لبنك الكويت المركزي من إصدار هذه التعليمات هو حث القطاع المالي والمصرفي على زيادة الإقراض والتوسع في عمليات التمويل المقدمة للعملاء، من خلال نسب إقراض أعلى للودائع ذات فترات الاستحقاق طويلة الأجل.

وخلال العامين السابقين انخفضت نسبة محفظة التمويل إلى الودائع 85% بشكل ملحوظ على مستوى القطاع المالي والمصرفي وذلك بسبب انخفاض حجم الإقراض كنتيجة للسياسات الاحترازية التي اتخذتها البنوك



ولو نظرنا في جوف تلك التعليمات وماهي المصادر المالية الأخرى إلى جانب الودائع التي يتوجب على البنوك أخذها بعين الاعتبار عند احتساب الحدود القصوى للإقراض، ففي السابق كانت المصادر المالية تقتصر على الودائع التي تتكون من وودائع حكومية، وودائع القطاع الخاص، وودائع المؤسسات المالية، بالإضافة إلى الودائع الأخرى.

أما التعليمات الرقابية الجديدة فقد فتحت المجال للبنوك من خلال التوسع في عمليات الإقراض بأدوات مالية جديدة بالإضافة إلى الودائع السابق ذكرها ومن أهمها: الإيداعات من البنوك، عمليات تمويل متوسطة وطويلة الأجل، شهادات الإيداع المصدرة بالإضافة إلى الصكوك المصدرة.

مع الأخذ بعين الاعتبار استبعاد التمويل المقدم لشركات الاستثمار المحلية في إطار برنامج

لحين إصدار تلك التعليمات بشكلها النهائي وقياس كذلك مدي فاعليتها على القطاع المالي والمصرفي، لكن النتائج أتت بصورة إيجابية مما حتم على مجلس إدارة بنك الكويت المركزي في شهر مايو من العام 2012 إيقاف العمل بنسبة 85% وإلزام البنوك بتطبيق التعليمات الجديدة اعتباراً من 11 مايو 2012.

ومن ناحية أخرى، فقد نصت تعليمات بنك الكويت المركزي أيضاً على أن المتاح للإقراض من صافي مصادر التمويل المختلفة لدي البنوك سوف يكون في صورة مبلغ محدد يمثل سقفاً للإقراض لكل بنك على حدة حسب طبيعة أعمال وأنشطة البنوك سواء التقليدية منها أو الإسلامية، وذلك عوضاً عن نسبة قصوي من إجمالي مصادر التمويل 85% المعمول بها في السابق، كما يمثل المبلغ الإجمالي ما هو متاح للتوظيف من كل مصدر من مصادر التمويل.





أدوات مالية. فلو أشرنا إليها بنوع من التفصيل نجد أن الأدوات المالية المتبقي على استحقاقها فترة لا تزيد عن 3 شهور ستكون نسبة الحد الأقصى للإقراض 75%، والأدوات المالية المتبقي على استحقاقها أكثر من 3 شهور حتى سنة ستكون نسبة الحد الأقصى للإقراض 90%، أما الأدوات المالية المتبقي على استحقاقها أكثر من سنة فإن نسبة الحد الأقصى للإقراض هي 100% ناهيك أيضاً على ضرورة الفصل بين الودائع لأجل والودائع الأخرى (التوفير والجارية) عند احتساب نسبة الإقراض أما الإيداعات من البنوك فيتوجب على الوحدات المصرفية الفصل بين الإيداعات المحلية والإيداعات الدولية.

كما أنني أرى أن هذه التعليمات الرقابية ستصب في مصلحة تمويل الشركات والمؤسسات المالية بالإضافة إلى مشاريع خطة التنمية التي تطرحها حكومة دولة الكويت بشكل دوري ومستمر طبقاً للخطة التي أقرها مجلس الأمة والتي من شأنها المساهمة في تطور الاقتصاد الوطني وتحقيق رؤية دولة الكويت في عام 2035، وذلك حرصاً من بنك الكويت المركزي على تحقيق الرغبة السامية لحضرة صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح - حفظه الله ورعاه - في تحويل الكويت إلى مركز مالي وتجاري عالمي جذاباً للاستثمار تحت قيادة القطاع المالي والمصرفي.

معالجة أوضاع شركات الاستثمار وكذلك ودائع الهيئات والمؤسسات الحكومية وشبه الحكومية في إطار هذا البرنامج.

كما ستساهم تلك التعليمات الجديدة في ادخال البنوك لتعديلات في هيكل مواردها واستخداماتها تتماشى مع إصلاحات مالية يستهدفها بنك الكويت المركزي، فإن التعليمات الرقابية الجديدة من شأنها رفع كفاءة هيكل الأصول والخصوم. فالإصلاحات المالية التي أكد عليها بنك الكويت المركزي نصت على ضرورة احتساب القطاع المالي والمصرفي لمبلغ الحد الأقصى المتاح للإقراض في صورة عمليات حقيقية وليست صورية متفق عليها فيما بين البنوك والمؤسسات المالية. وهذا بحد ذاته يعد إصلاحاً في هيكل الموارد المالية، ومن واقع خبرتي في العمل المصرفي الرقابي فإن بنك الكويت المركزي لديه أدوات رقابية سواء مكتبية أو ميدانية من شأنها الحد من هذه العمليات بشكل فعال على أيدي كوادر مصرفية رقابية ذات خبرات مهنية من أعلى المستويات.

وفي الختام فقد تطرق بنك الكويت المركزي عن توفير مساحة إقراضية أكبر من خلال هذه التعليمات - والتساؤل هنا! هل ستصب في مصلحة تمويل الشركات ومشاريع التنمية أم ستذهب للقروض الاستهلاكية والشخصية المقسطة، وللتأكيد على أوجه المقارنة فيما بين نسبة 85% السابقة ونسب التعليمات الجديدة، ففي السابق كانت تقاس عمليات التمويل المقدمة من النسبة المشار إليها وهي بكل بساطة صافي محفظة التمويل مقسوماً على إجمالي الودائع.

أما التعليمات الرقابية الجديدة فقد تركت المجال مفتوحاً للتوسع في عمليات التمويل من خلال عدة نسب رقابية مقسمة على عدة



المؤتمر المهني الثالث للمحاسبة والمراجعة - دولة الكويت - ديسمبر 2012

تأكيداً لنجاحة في دورتيه السابقتين

(المحاسبين) تنظم المؤتمر المهني الثالث

انتشر في الآونة الأخيرة الفساد المالي والإداري في عدد من الدول، وتحدث العديد من الكتاب والمفكرين عن تأثير هذه الظاهرة على تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحيث أن المحاسبة والمراجعة من العلوم الاجتماعية التي تتفاعل وتتأثر بالمحيط والمجتمع الذي تمارس فيه.

ومراقبو الحسابات، والأكاديميون، والجهات الحكومية ذات الصلة. وسيتيح المؤتمر الفرصة لتبادل الآراء حول العديد من الموضوعات المحاسبية وتشخيص مشكلات التطبيق العملي والحلول المقترحة لها، مما يساعد على تطوير المهنة لمواكبة التطورات العالمية وتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية على كافة المستويات.

وسيناقش المؤتمر عدة محاور منها معايير المحاسبة والمراجعة ومكافحة الفساد المالي، والحوكمة ومكافحة الفساد المالي والإداري، والمحاسبة والمراجعة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والتعليم المحاسبي ومتطلبات سوق العمل، والمحاسبة عن المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال، والنظام المالي

وقد جاءت فكرة عقد مؤتمراً ليتم من خلاله التقاء الباحثين، وكذلك رجال الأعمال ومؤسسات القطاع العام والخاص والمؤسسات الدولية ذات الصلة لمناقشة تفعيل دور المحاسبة والمراجعة في كشف المخالفات ومكافحة الفساد المالي والإداري، فضلاً عن دورها في دعم الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لخطط التنمية.

وينعقد المؤتمر الذي تنظمه جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية للعام الثالث خلال الفترة من 5 - 6 ديسمبر 2012 ويهدف المؤتمر الذي يعد حدثاً مهنياً هاماً يلتقي فيه القائمون على مهنة المحاسبة والمراجعة في الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي والدول العربية الأخرى، والمهتمون بالمهنة من معدي التقارير المالية

الجهات المنظمة



هيئة المحاسبة والمراجعة
لدول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية



إتحاد المحاسبين
والمراجعين العرب



مركز التميز - قسم المحاسبة
جامعة الكويت



جمعية المحاسبين
والمراجعين الكويتية

للمحاسبة والمراجعة - ديسمبر 2012



● أحد المؤتمرات السابقة

إدارة هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس
التعاون لدول الخليج العربية.

وجدير بالذكر أن الجمعية نظمت المؤتمر
الدولي (المعلومات المحاسبية وإدارة التنمية في
دول مجلس التعاون الخليجي) خلال الفترة
من 28 - 29 يناير 2009 تحت رعاية سمو
رئيس مجلس الوزراء السابق الشيخ / ناصر
المحمد الذي أناب السيد / وزير التجارة

الإسلامي وتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية
والاجتماعية.

وسينظم على هامش المؤتمر معرضاً
للشركات الراعية والشركات المتخصصة
بالأنظمة المحاسبية ودور النشر وحفل تكريم
خريجي المحاسبة المتفوقين والرعاة المشاركين،
والاجتماع الدوري لمجلس إدارة اتحاد المحاسبين
والمراجعين العرب، والاجتماع الدوري لمجلس



المؤتمر المهني الثالث للمحاسبة والمراجعة - دولة الكويت - ديسمبر 2012

وقد خرج المؤتمر الأول بعدة توصيات منها:

- تفعيل متطلبات حوكمة الشركات من خلال اتخاذ الخطوات التشريعية والتنفيذية والرقابية اللازمة لمتابعة مستويات الالتزام والتطبيق من قبل الشركات المدرجة في أسواق المال.
- ضرورة قيام الجهات الرقابية بمتابعة وتقييم مستويات الإفصاح وفق متطلبات لوائح حوكمة الشركات المدرجة في أسواق المال، وكذلك تطوير التشريعات الخاصة بمهنة مراقبة الحسابات.
- تكليف مراقبي الحسابات بالقيام بعمليات تقييم مستوى الإفصاح ودرجات إلتزام الشركات المدرجة في أسواق المال بمتطلبات لوائح حوكمة الشركات.
- ضرورة تكثيف تفاعل المؤسسات التعليمية العليا من خلال برامجها الدراسية مع ما هو معمول ومطبق في الواقع العملي والمتعلق بالمعالجات المحاسبية للعمليات المالية المستحدثة وأثرها على إعداد القوائم المالية والإفصاح عن البيانات المالية.
- كما نظمت الجمعية المؤتمر المهني (دور المحاسبة في استقرار ودعم الأسواق المالية) خلال الفترة من 1 - 2 ديسمبر 2010 تحت

والصناعة الأسبق أحمد باقر وكان المؤتمر بتنظيم مشترك ما بين جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية وقسم المحاسبة في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت واتحاد المحاسبين والمراجعين العرب.

وكانت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل داعم رئيسي للمؤتمر كما شارك في تقديم رعاية للمؤتمر كل من: البزيع وشركاهم - عضو في أر أس أم العالمية، كي بي أم جي صافي المطوع وشركاه، العيبان والعصيمي وشركاهم - أرنست ويونغ، غرفة تجارة وصناعة الكويت، الشركة الكويتية للاستثمار، الخطوط الجوية الكويتية، شركة المشروعات السياحية، شركة النقل العام الكويتية، بالإضافة إلى شركة إدارة المرافق العمومية.

كذلك تم دعوة أعضاء مجلس إدارة اتحاد المحاسبين والمراجعين العرب وهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتم استضافة اجتماعات مجالس الإدارة للهيئتين على هامش المؤتمر، كما أقيم حفل لتكريم مؤسسي ورؤساء مجلس الإدارة السابقين للجمعية برعاية رئيس مجلس الأمة السابق والرئيس الفخري للجمعية السيد جاسم محمد الخرافي.

الجهات المنظمة



هيئة المحاسبة والمراجعة
لدول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية



اتحاد المحاسبين
والمراجعين العرب



مركز التميز - قسم المحاسبة
جامعة الكويت



جمعية المحاسبين
والمراجعين الكويتية

حفل لتكريم رؤساء وأعضاء مجلس الإدارة السابقين للجمعية برعاية الشيخ أحمد الفهد الأحمد الصباح - نائب رئيس مجلس الوزراء للشؤون الاقتصادية ووزير الدولة لشؤون التنمية ووزير الدولة لشؤون الإسكان السابق.

وقد خرج المؤتمر الثاني بعدة توصيات منها:

- أهمية الاستدامة تكمن في أنها تعمل على توفير احتياجات الجيل الحالي مع ضمان استمراريتها للأجيال القادمة مع الأخذ بالاعتبار تبني عدد من المؤشرات البيئية و المؤشرات الاجتماعية.
- إعادة تقييم تطبيقات مقياس القيمة العادلة بما يأخذ بالحسبان السلبيات والمشاكل التي طرأت بالأزمة المالية الأخيرة مع الأخذ بالاعتبار أن مقياس القيمة العادلة يعد أكثر ملائمة للمستخدمين من قياس التكلفة التاريخية.
- ضرورة التعامل مع الغش في التقارير المالية و ذلك بوضع التشريعات المناسبة التي تتضمن عقوبات رادعة لمن يقوم بها.
- قيام الجهات المنظمة لمهنة المراجعة بوضع دليل واضح لكافة المصطلحات و العبارات الواردة في معايير العمل الميداني والقابلة للعديد من التفسيرات. مع متابعة التزام مكاتب التدقيق بها من خلال برنامج مراقبة الجودة.

رعاية سمو رئيس مجلس الوزراء السابق الشيخ ناصر المحمد الذي أناب السيد / وزير المالية السابق مصطفى الشمالي وكان المؤتمر بتنظيم مشترك ما بين جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية وقسم المحاسبة في كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت واتحاد المحاسبين والمراجعين العرب.

وكانت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل داعم رئيسي للمؤتمر كما شارك في تقديم رعاية للمؤتمر كل من: بيت التمويل الكويتي، شركة الامتياز للاستثمار، اتحاد مصارف الكويت، برايس وترهاوس كوبرز - الشطي وشركاه، البزيع وشركاهم - عضو في أر أس أم العالمية، كي بي أم جي صافي المطوع وشركاه، العيبان والعصيمي وشركاهم - أرنست ويونغ، غرفة تجارة وصناعة الكويت، الشركة الكويتية للاستثمار، شركة المشروعات السياحية، صحيفة وتلفزيون الوطن، كورت يارد ماريوت وجي دبليو ماريوت، بالإضافة إلى شركة إدارة المرافق العمومية.

كذلك تم دعوة أعضاء مجلس إدارة اتحاد المحاسبين والمراجعين العرب وهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتم استضافة اجتماعات مجالس الإدارة للهيئتين على هامش المؤتمر، كما أقيم



المؤتمر المهني الثالث

للمحاسبة والمراجعة - دولة الكويت - ديسمبر 2012

تعلن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية

الرعاية الذهبية

قيمة الرعاية: 6000 د.ك

المميزات الممنوحة:

- وضع شعار الجهة الراعية بشكل بارز على المنصة الرئيسية للمؤتمر وكذلك في غرفة الضيافة لكبار الشخصيات وفي حفل التكريم للجهات الراعية.
- وضع شعار للجهة الراعية على المواد الإعلامية للمؤتمر بشكل بارز وواضح.
- دعوة لحضور أربعة أشخاص لحفل عشاء تكريم الجهة الراعية.
- اشتراك مجاني لأربعة أشخاص في المؤتمر من الجهة الراعية.

الرعاية الفضية

قيمة الرعاية: 4000 د.ك

المميزات الممنوحة:

- وضع شعار الجهة الراعية بشكل بارز على المنصة الرئيسية للمؤتمر وكذلك في غرفة الضيافة لكبار الشخصيات وفي حفل التكريم للجهات الراعية.
- وضع شعار للجهة الراعية على المواد الإعلامية للمؤتمر.
- دعوة لحضور ثلاثة أشخاص لحفل عشاء تكريم الجهة الراعية.
- اشتراك مجاني لثلاثة أشخاص في المؤتمر من الجهة الراعية.

الرعاية البرونزية

قيمة الرعاية: 3000 د.ك

المميزات الممنوحة:

- وضع شعار الجهة الراعية على جانب المنصة الرئيسية للمؤتمر.
- وضع شعار للجهة الراعية على المواد الإعلامية للمؤتمر.
- دعوة لحضور شخصين لحفل عشاء تكريم الجهة الراعية.
- اشتراك مجاني لشخصين في المؤتمر من الجهة الراعية.



هيئة المحاسبة والمراجعة
لدول مجلس التعاون
لدول الخليج العربية



إتحاد المحاسبين
والمراجعين العرب



مركز التميز - قسم المحاسبة
جامعة الكويت



جمعية المحاسبين
والمراجعين الكويتية

عن نظام الرعايةات للمؤتمر على النحو التالي :

- اشترك مجاني في مجلة المحاسبون الصادرة عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية لمدة عامين.
- تقديم الشكر للجهة الراعية في أحد أعداد مجلة المحاسبون التي تصدر عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.
- إتاحة الفرصة للجهة الراعية لتوزيع مواد إعلانية تتعلق بها أثناء المؤتمر.
- ترشيح عدد 2 من الجهة الراعية للمشاركة بإحدى الدورات التدريبية التي تقيمها الجمعية خلال البرنامج التدريبي 2012 / 2013 .
- تقديم إعلان مجاني لعدد من متالين بمجلة "المحاسبون" التي تصدرها جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.

- اشترك مجاني في مجلة المحاسبون الصادرة عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية لمدة عامين.
- تقديم الشكر للجهة الراعية في أحد أعداد مجلة المحاسبون التي تصدر عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.
- إتاحة الفرصة للجهة الراعية لتوزيع مواد إعلانية تتعلق بها أثناء المؤتمر.
- ترشيح عدد 1 من الجهة الراعية للمشاركة بإحدى الدورات التدريبية التي تقيمها الجمعية خلال البرنامج التدريبي 2012 / 2013 .
- تقديم إعلان مجاني لعدد بمجلة "المحاسبون" التي تصدرها جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.

- اشترك مجاني في مجلة المحاسبون الصادرة عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية لمدة عام.
- تقديم الشكر للجهة الراعية في أحد أعداد مجلة المحاسبون التي تصدر عن جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.
- ترشيح عدد 1 من الجهة الراعية للمشاركة بإحدى الدورات التدريبية التي تقيمها الجمعية خلال البرنامج التدريبي 2012 / 2013 .

الترقية

كحق من حقوق الموظف العام



الدكتور / فايز الفضلي
محام أمام محكمة التمييز
والدستورية العليا
Twitter@arlawfayez

شاغلي مجموعة الوظائف القيادية، ولكن يمكن القول بأن تعيين أحد القياديين بدرجة أعلى من درجته في هذه المجموعة يعتبر من قبيل الترقية حكماً بحيث يمنح علاوته الدورية في موعدها، ومثال ذلك تعيين الوكيل المساعد بوظيفة وكيل أو تعيين الوكيل بالدرجة الممتازة، أما التعيين ابتداءً من درجة وكيل مساعد فلا يخضع لهذه القاعدة لكونه بمثابة تعيين جديد.

علماً بأن نظام الترقية لا يطبق على غير الكويتيين حيث لم تتضمن العقود المبرمة معهم ما يجيز خضوعهم لقواعد الترقية.

أنواع الترقية: تنقسم الترقية في النظام الوظيفي الكويتي إلى ثلاثة أنواع وهي الترقية بالأقدمية - الترقية بالاختيار - والترقية إلى الدرجتين (ب.أ)، وسوف نتحدث عن كل نوع بعد أن نتحدث عن موانع الترقية ذلك أن تلك الموانع تنطبق على جميع أنواع الترقية.

تعد الترقية إحدى أهم الحقوق التي تُقرر للموظفين، ذلك أنها تعني أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من وظيفته التي كان يشغلها قبل الترقية، وتؤدي إلى زيادة المزايا المادية والمعنوية للموظف، كما تؤدي أيضاً إلى زيادة أعبائه واختصاصاته الوظيفية أي زيادة مسؤولياته وسلطاته وارتفاع قدره في السلم الوظيفي.

وقد قضت المادة (22) من النظام بأن تكون الترقية في درجات مجموعات الوظائف العامة والفنية المساعدة والمعاونة بالأقدمية والاختيار، كما قضت بأن تكون الترقية إلى الدرجة التالية مباشرة لدرجة الموظف وفي المجموعة نفسها التي تدرج فيها، وأوضحت الميزة المادية التي يحصل عليها الموظف عند ترقيته - وهي منحة أولى - مربوط الدرجة المرقى إليها مضافاً إليه علاوة من علاواتها الدورية. ويتضح من ذلك أن قواعد الترقية لا تنطبق على

الأمر الأول: بلوغ مرتب الموظف آخر مربوط درجته، سواء أكان بلوغه هذا الحد بعلاوة دورية أم بعلاوة تشجيعية، أم بعلاوة خبرة (في حالة التعيين أو إعادة التعيين في الحالات الجائز منحه فيها نهاية مربوط الدرجة)، والفرص هنا أنه لم يصل قمة مجموعة وظيفية (ما عدا الترقية إلى الدرجة ب / عامة لكونها لا تتم إلا بالاختيار) بل أن مدى الترقية مازال قائماً أمامه.

الأمر الثاني: - لا يكفي بلوغ مرتب الموظف نهاية مربوط درجته، بل يتعين مرور سنة على هذا الأمر بحيث يرقى في أول يناير أو أول يوليو لمضي هذه السنة - أيهما أقرب بطبيعة الأحوال.

الأمر الثالث: عدم وجود مانع من الترقية كانطباق حكم المواد (18)، (19)، (67) أو (68) السابق الإشارة إليها.

والترقية بالأقدمية تلقائية ويستمد الموظف حقه فيها من القانون مباشرة، فلا يحتاج لقرار يصدر بها فإن صدر مثل هذا القرار، فلا يعدو كونه عملاً مادياً أو إجراءً تنفيذياً لحكم القانون.

ترتيب الأقدمية:

تكفلت المادة (26) من نظام الخدمة المدنية بترتيب أقدمية الموظف في حالة ترقية لدرجة أعلى فنصت على: «ترتيب الأقدمية فيما بين الموظفين الذين يرقون في تاريخ واحد طبقاً لأقدميتهم في درجتهم السابقة».

وفي كل الأحوال إذا اتحد تاريخ ترقية موظف مع تاريخ تعيين موظف آخر في نفس الدرجة والمجموعة فُدم المرقى على المعين».

ثانياً: الترقية بالاختيار:

لا تتقيد الترقية بالاختيار بالمرتب الذي وصل إليه الموظف، إنما بتوافر لشروط التي وردت بالمادة (24) من النظام وهي:

موانع الترقية: سبق أن أوضحنا عند الحديث عن تقييم الكفاءة ما قضت به المادتان (18)، (19) من نظام الخدمة المدنية بشأن حرمان الموظف الذي يحصل على تقرير نهائي بأنه ضعيف من أول علاوة دورية أو ترقية تستحق له، وكذلك عدم جواز ترقية قبل البت في التظلم المقدم منه، ونضيف إلى ذلك حكم المادة (67) والتي قضت بعدم جواز ترقية الموظف الموقوف عن العمل أو المحال إلى التحقيق أو إلى المحكمة الجزائية في جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة خلال مدة الوقف أو الإحالة، فإذا ثبت عدم مسؤوليته أو عوقب بالإنذار وجب عند ترقية رد أقدميته في الوظيفة المرقى إليها إلى التاريخ الذي استحقها فيه.

أما المادة (68) فقد قضت بعدم جواز النظر في ترقية الموظف الذي وقعت عليه إحدى العقوبات التأديبية إلا بعد انقضاء الفترات المحددة قرين كل منها:

- ستة شهور في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد على الأسبوع.
- سنة في حالة خفض المرتب.
- سنتان في حالة خفض الدرجة.

وتحسب فترات التأجيل المشار إليها من تاريخ توقيع العقوبة ولو تداخلت في فترة أخرى مترتبة على عقوبة سابقة.

ونتولى الآن الحديث عن كل نوع من أنواع الترقية، وذلك وفقاً لما يلي:

أولاً: الترقية بالأقدمية:

نصت المادة (23) من نظام الخدمة المدنية على هذا النوع من الترقية بقولها «يرقى الموظف بالأقدمية في أول يناير أو أول يوليو التالي لمضي سنة على بلوغ مرتبة آخر مربوط درجته، وذلك مع عدم الإخلال بنص المادة (18)، فالترقية بالأقدمية إذا رهينة بأمور متعددة هي:

- 1 - وجود درجة شاغرة.
 - 2 - أن يكون الموظف قد أمضى المدة اللازمة كحد أدنى للبقاء في الدرجة المشار إليها في الجداول الملحقة بهذا النظام.
 - 3 - أن يكون الموظف قد حصل في كل من السنتين الأخيرتين على تقدير «ممتاز».
 - 4 - ألا يكون الموظف قد رقي إلى درجته الحالية بالاختيار.
- والأصل في الترقية بالاختيار إنها من الملائمات التي تترخص فيها جهة الإدارة، إلا أن مناط ذلك أن يكون تقديرها غير مشوب بسوء استعمال السلطة وأن تكون قد استمدت اختيارها من عناصر صحيحة مؤدية إلى صحة النتيجة التي انتهت إليها، فإذا لم يقع الأمر على هذا النحو فسد الاختيار وفسد القرار الذي اتخذ على أساسه.
- وإعمالاً لحكم المادة (25) من النظام والتي أجازت لمجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الخدمة إضافة أحكام أخرى للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها، وكذلك وضع قواعد عامة للاستثناء من الأحكام المقررة للترقية في نظام الخدمة المدنية، فإنه ليس من حق لجنة شؤون الموظفين استحداث ضوابط تخالف الأحكام التي تنظم هذه الترقية أو يكون من شأنها تعطيل حكم من هذه الأحكام، لأن هذا الاختصاص معقود لمجلس الخدمة المدنية فقط.
- وقد أصدر مجلس الخدمة المدنية قراره رقم 18 لسنة 2011 الذي ألغى قراره رقم 37 لسنة 2006 بشأن قواعد المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار لتكون المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار إذا تساوا في توافر شروط الترقية بالاختيار الواردة في المادة (24) من نظام الخدمة المدنية أو في قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 7 لسنة 1980 بشأن قواعد الترقية إلى الدرجتين (ب) و(أ) - وفقاً للقواعد المبينة في البنود التالية:-
- أ- يجوز أن تحدد كل جهة حكومية بقرار يصدر من الوزير المختص طبيعة الوظائف أو مستوى التأهيل أو التدريب معاً الذي يكون له الأولوية في الترقية بالاختيار في حالة التساوي في شروط الترقية حسب ظروف وطبيعة نشاط كل جهة.
 - كما يحدد القرار النسبة المخصصة لترقية شاغلي هذه الوظائف أو الحاصلين على هذه المؤهلات أو الدورات، على ألا تتجاوز ثلث الدرجات الشاغرة المخصصة للترقية لكل درجة في الميزانية ويجبر الكسر لصالح هذه الوظائف.
 - ب- إذا زاد عدد المرشحين للترقية من شاغلي الوظائف أو المؤهلات أو الدورات المحددة وفقاً للمادة السابقة عن ثلث الدرجات الشاغرة المخصصة للترقية بالاختيار لكل درجة في الميزانية تكون الأولوية في المفاضلة بينهم وفقاً للقواعد المبينة في هذا القرار ومن لم تتم ترقيته منهم لتجاوز نسبة الثلث تكون ترقيته مع باقي موظفي الجهة في حدود الشواغر المتبقية لكل درجة في الميزانية وفقاً لأولوية المفاضلة.
 - ج- في مجموعة الوظائف العامة تكون الأولوية في المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار وفقاً للترتيب التالي:
 - 1 - الأقدم في الدرجة المالية الحالية.
 - 2 - المرقى إلى الدرجة المالية الحالية.
 - 3 - شاغل الوظيفة الإشرافية الأعلى، ويقصد بشغلها أن يكون الموظف قد تم تشييته في هذه الوظيفة بالجهة الحكومية المرقى فيها قبل إجراء الترقية، وأن تكون الوظيفة ضمن تقسيمات الهيكل التنظيمي المعتمد قانوناً في هذه الجهة الحكومية.
 - 4 - الأقدم في شغل الوظيفة الإشرافية، ويقصد بالأقدمية بداية شغل الوظيفة الإشرافية بالجهة المرقى فيها وتحسب من تاريخ الندب الكلي إليها بشرط أن يكون الموظف قد تم تشييته فيها قبل إجراء الترقية.

المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار وفقاً لأنظمة وظيفية خاصة.

ثالثاً: الترقية للدرجتين (ب،أ)

لما كانت المادة (25) من نظام الخدمة المدنية قد أجازت لمجلس الخدمة المدنية بناءً على اقتراح ديوان الخدمة المدنية إضافة أحكام أخرى للترقية علاوة على الأحكام المنصوص عليها في المواد السابقة.

فقد أصدر مجلس الخدمة المدنية قراره رقم 7 لسنة 1980 بشأن قواعد الترقية إلى الدرجتين (ب،أ) فقضت المادة (1) منه بأنه لا تكون الترقية إلى الدرجتين «ب،أ» إلا بالاختيار ويشترط لترقية الموظف لأي من هاتين الدرجتين أن يكون قد أمضى مدة لا تقل عن أربع سنوات في الدرجة المرقى منها، وذلك بالإضافة للشرطين المنصوص عليهما في البندين (3)، (1) من المادة (24) من نظام الخدمة المدنية.

وهكذا تعتبر المدد الواردة في الجداول الملحقه بنظام الخدمة المدنية قرين الدرجة الأولى والدرجة (ب) من مجموعة الوظائف العامة ملغاة لتعارضها مع قرار مجلس الخدمة المدنية آنف الذكر، والاعتداد بالمدة التي استحدثها القرار وهي أربع سنوات. كذلك لا تجوز الترقية بالأقدمية من الدرجة الأولى، وكذلك من الدرجة (ب) للدرجة الأعلى من أي منهما مهما مضت المدة على بلوغ مرتب الموظف آخر مربوط درجته.

وتراعي الشروط الأخرى المضافة لشروط الترقية بالاختيار الواردة في المادة (24) من نظام الخدمة المدنية مع ملاحظة حذف البند الرابع منها، حيث تجوز ترقية الموظف من الدرجة الأولى إلى الدرجة (ب) أو من الدرجة (ب) إلى الدرجة (أ) رغم الترقية إلى الدرجة الحالية بالاختيار.

وفي العدد القادم سنفصل أكثر بإجراءات الترقية والترقية في الوظائف الإشرافية.

5 - الأعلى مؤهلاً، ويقصد بالمؤهل الأعلى درجة الدكتوراه فالماجستير فديبلوم الدراسات العليا فالإجازة الجامعية أو ما يعادلهم.

فإذا كان المؤهل دون الجامعي سواء أكان علمياً أو تدريبياً اعتبر المؤهل الأعلى هو المؤهل المقرر له درجة مالية أعلى - بغض النظر عن عدد العلاوات الإضافية التي تمنح فوق الدرجة المقررة لبعض المؤهلات - وعلى أن يشترط في جميع الأحوال العمل في مجال تخصص المؤهل المقرر له درجة استثنائية وذلك ما لم يكن قد تم الإغفاء من العمل في مجاله وفقاً للمقرر قانوناً.

6 - الأقدم تخرجاً.

7 - الأكبر سناً.

هـ - في مجموعتي الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة تكون الأولوية في المفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار وفقاً للترتيب التالي:

1 - الأقدم في شغل الدرجة المالية الحالية.

2 - المرقى إلى الدرجة المالية الحالية.

3 - الأكبر سناً.

- لا يجوز النظر في ترقية الموظف المنقول من جهة إلى أخرى إلا بعد انقضاء سنتين على النقل وذلك ما لم تكن هناك درجات شاغرة في الميزانية مخصصة للترقية ولا يوجد موظف مستوفي لشروط الترقية إليها مع عدم الإخلال بأحكام المادة التالية.

- الجهات الحكومية التي يفرد لبعض الأجهزة الإدارية الملحقه بها أو لبعض وحداتها أو تقسيماتها التنظيمية أو الإدارية برامج خاصة في الميزانية تكون المفاضلة بين المرشحين للترقية في كل برنامج على حدة.

- ولا يجوز اعتبار الجهة الحكومية وحدة واحدة من هذا المجال حيث يستقل كل برنامج مالي بالموظفين العاملين به وتحدد الدرجات الشاغرة المخصصة للترقية لكل برنامج على هذا الأساس.

- لا يترتب على تطبيق هذا القرار المساس بقواعد

الجمعية تطرح خطتها

حرصاً من جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بالنواحي العلمية والعملية لمهنة المحاسبة والمراجعة، وتحقيقاً لأهدافها المتمثلة في تعزيز خبرات العاملين والقائمين على المهنة والعمل على رفع مستواهم المهني، انتهت لجنة التدريب والتطوير المهني من إعداد البرنامج التدريبي للموسم 2012 / 2013 متضمناً 8 دورات تدريبية في مجال المحاسبة والمراجعة والتدقيق والتحليل المالي والإدارة وغيرها.



(1) أسس إعداد الموازنات الحكومية وإقفال الحسابات الختامية : Basics of Preparation Government Budgets & The closure of Final Accounts

خلال الفترة من 7 - 11 / 10 / 2012

المحتوى العلمي :

- الإطار الفكري للموازنات العامة.
- أسس تبويب الحسابات في الموازنات العامة وفقاً للدليل النمطي للحسابات في دولة الكويت.
- إعداد تقديرات الموازنات العامة في ضوء القوانين والتعاميم الحكومية (حالات عملية).
- تنفيذ الموازنات العامة وقيود المصرفيات والايادات وقيود الحسابات الخارجة عن ابواب الموازنة (حالات عملية).
- استعراض أهم مخالفات التنفيذ من خلال تقارير سنوات سابقة (حالات عملية).
- إقفال حسابات التسوية واعداد الحسابات الختامية.



التدريبية لعام 2013 / 2012

وجاء البرنامج وفقاً لاحتياجات الشركات العامة والخاصة والبنوك والهيئات والوزارات الحكومية والجهات الرقابية وهي (إعداد الموازنات الحكومية وإقفال الحسابات الختامية / أساسيات في التدقيق الداخلي / المحاسبة لغير المحاسبين / أدوات الاستثمار والتمويل الإسلامي / التحليل المالي - المستوى الأول والثاني / إدارة الأصول البشرية أداة التغيير / حوكمة الشركات) وذلك خلال الفترة من شهر أكتوبر 2012 ولغاية شهر يونيو 2013. جدير بالذكر أن اللجنة عقدت العديد من البرامج التدريبية

(4) أدوات الاستثمار والتمويل الإسلامي : Islamic Finance & Investment instruments

خلال الفترة من 3 - 7 / 3 / 2013

المحتوى العلمي :

- المعاملات المالية في الاستثمار والتمويل الإسلامي: أنواع البيوع وأسباب التحريم.
- أنواع التمويل الإسلامي: المرابحة، المساومة، الإجارة، المضاربة، المشاركة، التورق، السلم والسلم الموازي، الاستصناع والاستصناع الموازي للصوصك.
- طرق التقييم في المعاملات المالية: الفائدة والربح.
- طرق التقييم للمعاملات المالية الإسلامية وكيفية المفاضلة بينهما: المرابحة، المساومة، التورق، الإجارة، المضاربة.



(2) أساسيات في التدقيق الداخلي : The basics of Internal Audit

خلال الفترة من 18 - 22 / 11 / 2012

المحتوى العلمي :

- مفهوم التدقيق الداخلي.
- المراحل الأساسية للتدقيق الداخلي.
- أساسيات التدقيق الداخلي.
- مقومات التدقيق الداخلي.
- قواعد وسلوكيات مهنة التدقيق الداخلي.
- منهجية التدقيق الداخلي على الأنظمة الآلية.
- المعايير الدولية الخاصة بالتدقيق الداخلي.
- عناصر تقرير التدقيق الداخلي.
- تقييم مخاطر التدقيق الداخلي.

(3) المحاسبة لغير المحاسبين : Accounting for Non-Accountants

خلال الفترة من 23 - 27 / 12 / 2012

المحتوى العلمي :

- المفاهيم المحاسبية: تعريف المحاسبة، أهمية وأهداف المحاسبة، الإطار الفكري للمحاسبة.
- الدورة المحاسبية: تسجيل العمليات المالية وإعداد الحسابات الختامية.
- القوائم المالية: قائمة الدخل، الميزانية، قائمة الأرباح المحتجزة وقائمة التدفقات النقدية.
- استخدامات المؤشرات المالية في مجال التحليل المالي وقراءة القوائم المالية.
- مفاهيم التكاليف واستخداماتها الإدارية.
- الموازنات التقديرية ودورها في التخطيط والرقابة.
- تقييم الاستثمارات الرأسمالية.
- تحديد قيمة المنشأة.

خلال الموسم السابق من بينها الدورة التشغيلية في مجال المحاسبة والمراجعة الخاصة بامتحان القيد في سجل مراقبي الحسابات، البرنامج التدريبي (أساسيات في التدقيق الداخلي) - الانعقاد الأول والثاني، والبرنامج التأهيلي (مدقق داخلي معتمد CIA) لعدة أجزاء، وبرنامج التحكيم التجاري المتكامل، والبرنامج التأهيلي (مدقق استثمار وأدوات مالية معتمد CIDA)، والبرنامج التدريبي (التحليل

(5) التحليل المالي - المستوى الأول : Financial Analysis - Level 1

خلال الفترة من 7 - 11 / 4 / 2013

المحتوى العلمي :

- مفهوم القوائم المالية.
- أنواع القوائم المالية.
- دور المعلومات في التحليل المالي.
- خطوات التحليل المالي.
- النسب المالية لتحليل قائمة المركز المالي.
- النسب المالية لتحليل قائمة الدخل.
- عناصر القوائم المالية.
- أنواع التحليل المالي.
- حالات عملية من واقع الشركات المدرجة في البورصة.
- مفهوم التحليل المالي.
- التحليل الأفقي.
- أهمية التحليل المالي.
- التحليل الرأسي.
- الجهات المستفيدة من التحليل المالي.
- التحليل المالي باستخدام النسب المالية.
- ورش عمل.

(6) التحليل المالي - المستوى الثاني : Financial Analysis - Level 2

خلال الفترة من 28 / 4 - 2 / 5 / 2013

المحتوى العلمي :

- مقدمة عن البيانات المالية والتقارير المالية والحاجة للتحليل المالي القطاعي.
- إجراءات تنفيذ التحليل المالي لقوائم التدفق النقدي.
- التحليل المالي لأغراض تقييم الأداء المالي والتنبؤ بالأداء المستقبلي.
- التحليل المالي للاستثمارات وخصم التدفقات النقدية والقيمة الحالية لها.
- حالة واقعية متكاملة للتحليل المالي.

(7) إدارة الأصول البشرية أداة التغيير:

Human Capital Management to master change

خلال الفترة من 26 - 30 / 5 / 2013

المحتوى العلمي :

- مفاهيم أساسية لإدارة الموارد البشرية.
- مفهوم القيمة المضافة للأصول الغير مادية (الأصول البشرية) Intangible Asset.
- إدارة الأداء الفردي وفرق العمل بمنهج إدارة الأداء المتوازن BSC.
- مفاهيم أساسية لإدارة التغيير ونظريات القيادة بالعاطفة Primal Leadership.
- مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية Strategic Planning.
- تمرين استطلاع النمط القيادي وتحليل الشخصية Leadership Personality Test.
- تمرين الدب الأسود Black Bear Exercise.
- تمرين إنقاذ الرهائن Hostage Rescue Game.

(8) حوكمة الشركات :

Corporate Governance

خلال الفترة من 23 - 27 / 6 / 2013

المحتوى العلمي :

- استعراض لمفهوم الحوكمة (نشأتها - تعريفها - أهميتها - مميزاتها - عيوبها.... الخ).
- دور المنظمات العالمية في تفعيل مفهوم الحوكمة.
- مبادئ حوكمة الشركات.
- الحوكمة في المؤسسات والإدارات الحكومية.
- دور الأجهزة الرقابية في تفعيل مفهوم الحوكمة.
- موقع دولة الكويت في تطبيق الحوكمة.
- تحليل التجربة الكويتية في تطبيق الحوكمة.
- دور الحوكمة في الحد من الاهتزازات في الأسواق المالية.
- دور حوكمة الشركات في مواجهة الفساد المالي والإداري والمحاسبي.
- أهمية الحوكمة في جذب الاستثمارات الأجنبية.
- ورشة عمل وحالات عملية.

المالي) للمستويين، والبرنامج التأهيلي (محاسب إداري معتمد CMA)، والبرنامج التدريبي (الاتجاهات الحديثة للتدقيق على الغش والفساد)، والبرنامج التأهيلي (شهادة المصرفي الإسلامي المعتمد CIB)، والبرنامج التدريبي (أسس إعداد الموازنات الحكومية وإقفال الحسابات الختامية)، والبرنامج التدريبي (حوكمة الشركات)، والبرنامج التدريبي (إعداد مدرب)، والبرنامج التدريبي (مراقبة جودة الأداء المهني لمكاتب تدقيق الحسابات)، بالإضافة إلى العديد من البرامج التدريبية والتأهيلية الأخرى.

لغة البرامج

- اللغتي العربية والإنجليزية.

مكان ومواعيد عقد البرامج التدريبية

- تعقد جميع البرامج بقاعات التدريب بمقر جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية الكائن بمنطقة الشويخ الشمالي قطعة (7) شارع (71) مبنى رقم (12) خلال الفترة المسائية من الساعة (5 - 8:30 مساءً) يتخللها فترة راحة لمدة 30 دقيقة للصلاة وتقديم المأكولات والمشروبات.

رسم و شروط الإشتراك

- رسم الإشتراك للمشاركة في البرنامج التدريبي الواحد 250 د.ك.
- تمنح الجهة التي ترشح أكثر من ثلاثة مشاركين في البرنامج خصم قدره 15 %.
- يمنح عضو الجمعية « بصفة شخصية » خصماً قدره 40 %.
- تدفع رسوم الإشتراك بموجب شيك باسم جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية أو إيداعها في حساب الجمعية لدى بيت التمويل الكويتي.
- يتم التسجيل بموجب كتاب ترشيح من الجهة يتضمن أسماء المشاركين.
- يخصص لكل مشارك مادة علمية وحقيبة تدريبية.
- يمنح المدرب شهادة حضور البرنامج في حالة التزامه بالحضور والمشاركة الفعالة.

جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية

ص . ب . : 22472 الصفاة - الرمز البريدي 13085 - دولة الكويت.
موقع الجمعية على شبكة الإنترنت: www.kwaaa.org



تلفون : 248 416 62

248 497 99

فاكس : 248 360 12

ص.ب 22472 الصفاة 13085 الكويت

البريد الإلكتروني : info@kwaaa.org

www.kwaaa.org

هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية



فلاح راشد العازمي

عضو مجلس إدارة هيئة المحاسبة والمراجعة
لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

انطلاقاً من مسؤولية الهيئة في خدمة الصالح العام في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ورغبة في استكمال ما بدأت به مجالس الهيئة السابقة من تحقيق لأهداف الهيئة، فقد تم وضع الخطة الاستراتيجية للفترة من عام 2011م وحتى 2014م لتنسجم وتستجيب مع تطورات القادة والمهنيين في دول المجلس، وبما يتلاءم مع التطورات العلمية والمهنية في العالم.

الخطة الاستراتيجية 2011 - 2014

1 - الرؤية:

هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية (GCCAAO) هيئة إقليمية ذات علاقة دولية واسعة لتطوير مهنة المحاسبة والمراجعة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وفقاً لأفضل المعايير والممارسات الدولية.

لقد بنيت رؤية الهيئة على أساس دورها الإقليمي في منطقة دول الخليج العربية، وهو الدور الذي تسعى الهيئة من خلاله لإثبات وجودها في دول مجلس التعاون واهتمامها بالمهنيين، والمهنة في هذه الدول على حد سواء كما تعمل على التمثيل الواسع لهذه الدول في مختلف الفعاليات الدولية. كما أن التركيز على هذا الدور سيوضح العلاقة الشائكة بين الهيئة والجمعيات الوطنية فالهيئة تسعى إلى تحقيق التكامل والتنسيق بين دول المجموعة الخليجية وبما يخدم الصالح العام لمواطني دول المجلس.

وإذا كان الدور الإقليمي محوري في خطة الهيئة الاستراتيجية، فإن العلاقات الدولية تشكل المحور الثاني في هذه الرؤية. فالهيئة من خلال تطوير علاقاتها الدولية ستمكن من لعب دورها الإقليمي المطلوب من خلال هذا التكامل بين المحور الدولي الإقليمي، كما ستمكن الهيئة من القيام بهدفها الأساسي وهو تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة لدول المجلس بما يتماشى مع الصالح العام لدول المنطقة والتطورات الدولية المهنية ذات العلاقة.

2 - الرسالة:

في ضوء نمى الرؤية التي تسعى الهيئة لتحقيق والتزامها التام بأهدافها المنصوص عليها في نظام الأساسيات فقد وضعت الهيئة مهمتها خلال عمر هذه الخطة وفقاً لما يلي:
تلتزم الهيئة بشكل أساسي بقيادة وتنظيم مهنة



● مبنى الهيئة الجديد

والمراجعة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

ثانياً: الهدف الاستراتيجي الثاني:

تعزيز علاقات الشراكة الإستراتيجية مع الهيئات والمنظمات المهنية والأكاديمية الخليجية والدولية

ثالثاً: الهدف الاستراتيجي الثالث:

التواصل، وتوثيق العلاقة مع الأعضاء والجهات الرسمية والهيئات المهنية والأكاديمية في دول المجلس

رابعاً : الهدف الاستراتيجي الرابع

التواصل الإعلامي المستمر مع فئات المجتمع بدول المجلس.

خامساً: الهدف الاستراتيجي الخامس:

المساهمة في التطوير والتأهيل المهني وتنفيذ برامج التعليم المستمر ونشر الوعي المهني والثقافي

سادساً: الهدف الاستراتيجي السادس:

تنمية موارد الهيئة

المحاسبة والمراجعة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية وفقاً لأفضل المعايير والممارسات الدولية، كما تلتزم الهيئة بـ:

■ العمل على توحيد مقومات المهنة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

■ الحضور الإقليمي والدولي الفاعل من خلال التعاون مع الهيئات المهنية والمنظمات الدولية ذات العلاقة بالمهنة.

■ المساهمة في التنمية الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية المتعلقة بمهنة المحاسبة والمراجعة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

■ تقديم الخدمات الاستشارية والمهنية للأعضاء.

■ المساهمة في تنمية المعرفة المتعلقة بمهنة المحاسبة والمراجعة من خلال إصدار النشرات والدراسات وتشجيع البحوث.

الأهداف الاستراتيجية:

أولاً: الهدف الاستراتيجي الأول:

وضع واقتراح سبل وسائل تنظيم مهنة المحاسبة

على تلك القواعد، وقد تم التواصل خلال عام 2011م مع جمعية المحاسبين ومدققي الحسابات بدولة الإمارات العربية المتحدة للنظر في تطبيق تلك القواعد على أعضاء الجمعية، وقد وافق مجلس الإدارة على ذلك بناءً على خطاب تقدمت به الجمعية، وستعمل الهيئة خلال عام 2012م على تشجيع باقي الجمعيات لتطبيق قواعد سلوك وآداب المهنة الصادر عن الهيئة.

إنجازات الهيئة خلال العام 2011م وفقاً للأهداف الفرعية:

لقد عملت الهيئة بتسارع كبير خلال العام المنصرم من خطتها الإستراتيجية نحو تحقيق الأهداف التي وضعتها حيث عقد مجلس الإدارة خلال العام الماضي ستة اجتماعات وأنجزت الهيئة الكثير من المشاريع وفيها يلي شرح مفصل لما تم انجازه.

1 - تنفيذ برنامج جودة الأداء:

سبق وأن أعدت الهيئة دراسة متكاملة عن برنامج مراقبة جودة أداء مدققي الحسابات لوزارة الاقتصاد بدولة الإمارات العربية المتحدة، وقامت الهيئة بمخاطبة الوزارات المختصة في دول المجلس بهذا بشأن، كما قامت الهيئة بالتواصل مع هيئة المحاسبين القانونيين بانجلترا وويلز ICAEW وذلك للتعاون من أجل تطوير برنامج جودة أداء متقدم ومتناسب مع احتياجات دول مجلس التعاون، ومن ثم الاتصال بالوزارات ذات العلاقة، وسيتم خلال عام 2012م توقيع العقود اللازمة وبدء العمل على تطوير البرنامج.

2 - متابعة النظام (القانون) الموحد لمزاولة مراجعة الحسابات بدول المجلس:

قدمت الهيئة من قبل مشروع النظام الموحد الذي تدارسه حالياً اللجنة الفنية في الأمانة العامة لمجلس التعاون، كما قامت الهيئة بأعداد اللائحة التنفيذية للنظام، حيث شاركت الهيئة خلال عام 2011م بصورة فعالة في اجتماع اللجنة الفنية لمناقشة النظام (القانون) الموحد لمزاولة مهنة مراجعة الحسابات بدول المجلس، وقدمت ملاحظاتها على النظام للجنة وسيكون هناك اجتماعات قادمة مع اللجنة ومن المتوقع انجاز المشروع وتقديمه للجنة الوزارية خلال عام 2012م.

3 - تشجيع الدول على تبني قواعد وآداب سلوك المهنة:

منذ إنشاء الهيئة عملت على تطوير قواعد آداب وسلوك المهنة وقد وافق مجلس الإدارة عام 2003م

4 - توقيع اتفاقيات تفاهم مع البنك الدولي والمجالس العالمية ذات العلاقة:

قامت الهيئة عام 2011م بالتواصل مع مركز اصلاح التقارير المالية والتابع للبنك الدولي وذلك للتسيق بين أعمال الهيئة لتطوير المهنة في دول المجلس وأعمال المركز، وقد توصل الطرفان إلى تطوير اتفاقية تفاهم للتعاون المشترك ولتنفيذ دراسات تحليلية على قرار برنامج ROSC، كما قامت الهيئة بالاشتراك مع مدير مركز اصلاح التقارير المالية بالبنك الدولي وذلك بتنفيذ زيارات لعدد من الوزارات ذات العلاقة بالمهنة لتوضيح وجهات النظر المشتركة لأهمية تطبيق المهنة، وقد تبادلت الهيئة والبنك نسخ من مسودات الاتفاقية وسيتم النظر في توقيعها خلال عام 2012م.

كما قامت الهيئة بالتواصل مع الاتحاد الدولي للمحاسبين وذلك لبدء انضمام الهيئة لعضوية الاتحاد، وقد تم خلال عام 2011م عقد عدد من الاجتماعات والاتصالات بلجنة الانضمام في الاتحاد الدولي للمحاسبين والتي قبلت الانضمام مبدئياً والنظر في أوراق اعتماد الهيئة والاعتراف بها كهيئة اقليمية، ومن المتوقع أن يتم الانضمام بشكل نهائي خلال عام 2012م.

كما قامت الهيئة خلال عام 2011م بالتواصل مع مجلس معايير المحاسبة الدولية وذلك بغرض تسيق الجهود وأن تصح الهيئة ممثلاً لوجهات نظر دول المجلس فيما يتعلق بإصدارات المجلس على أن تقوم الهيئة بتسيق برنامج الطاولة المستديرة بين خبراء

● تمت زيارة الوزير المسئول عن جهاز المحاسبة في سلطنة عمان.

● تمت زيارة مساعد محافظ هيئة سوق المال بسلطنة عمان.

● تمت زيارة وزارة الأعمال بدولة قطر.

● تمت زيارة محافظ مصرف قطر المركزي.

● تمت زيارة محافظ مصرف الإمارات العربية المتحدة المركزي.

● تمت زيارة جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.

● تمت زيارة جمعية المحاسبين القانونيين القطرية.

● تمت زيارة كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت.

5 - مشاركة الهيئة في عدد من المؤتمرات الدولية:

1. شاركت الهيئة ممثلة في رئيس مجلس الإدارة

الأستاذ / محمد صالح العييلان في المنتدى الاقتصادي الخليجي الفرنسي الثاني الذي عقد بباريس.

2. شاركت الهيئة في الملتقى الثالث للمحاسبين الذي نظمته جمعية المحاسبين القانونيين القطرية.

3. شاركت الهيئة في المؤتمر العلمي المهني الدولي التاسع الذي نظمته جمعية المحاسبين القانونيين الأردنيين.

4. شاركت الهيئة في المؤتمر العربي الخامس للتشريعات الضريبية في ظل المستجدات الإقليمية الذي نظمته جمعية الضرائب العربية بالقاهرة (ورئاسته الجلسة)، ورعاية المؤتمر.

5. شاركت الهيئة في مؤتمر جمعية المحاسبين الإماراتية كأحد الرعاة.

6. شاركت الهيئة في الندوة التي نظمتها إمارة دبي للأوراق المالية.

8 - الندوات والمؤتمرات التي عقدتها الهيئة:

1. نظمت الهيئة الملتقى السنوي «ملتقى مكاتب وشركات المحاسبة والمراجعة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية»، في مدينة مسقط بسلطنة عمان

المحاسبة في دول المجلس ومن ثم رفع وجهة نظر موحدة لمجلس المعايير.

5 - توقيع اتفاقيات التفاهم:

في اطار جهود الهيئة لتتسيق العمل بينها وبين الجمعيات والهيئات المهنية بدول المجلس فقد سعت الهيئة خلال العام 2011م إلى تعزيز العلاقات من خلال توقيع عدد مذكرات التفاهم، وقد انتهت بعض هذه المذكرات إلى توقيع اتفاقيات عمل نهائية وملزمة للطرفين ومن بين أهم تلك الاتفاقيات:

1. تم توقيع مذكرة تفاهم مع جمعية المحاسبين القانونيين القطرية والتي انتهت إلى توقيع اتفاقية تعاون مشترك في مجال التدريب والمؤتمرات.

2. تم توقيع مذكرة تفاهم مع جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية.

3. تم توقيع مذكرة تفاهم مع كلية العلوم الإدارية بجامعة الكويت.

4. تنفيذاً لدور الهيئة كمستشار وكبيت خبرة لدول المنطقة قامت الهيئة بتوقيع مذكرة تفاهم مع مركز التحكيم التجاري لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

6 - الزيارات الرسمية للتعريف بالهيئة وبرامجها:

لقد حرصت الهيئة على تعزيز التواصل وتوثيق العلاقة مع الجهات الرسمية والهيئات المهنية والاكاديمية في دول المجلس فقد عملت الهيئة على زيارة عدد من المسئولين في دول المجلس ومن بين أهم تلك الزيارات:

● تمت زيارة وزير التجارة والصناعة في دولة الكويت.

● تمت زيارة وكيل وزارة الاقتصاد بدولة الإمارات العربية المتحدة.

● تمت زيارة وزير الاقتصاد بدولة الإمارات العربية المتحدة.

● تمت زيارة وزير التجارة والصناعة بسلطنة عمان.

بعنوان إصلاح التقارير المالية.

9 - التواصل الاعلامي المستمر مع فئات المجتمع:

تحقيقاً لهذا الهدف الاستراتيجية عملت الهيئة على تطوير قدراتها الاعلامية وذلك من خلال الآتي:

1. قامت الهيئة بإعداد تقرير صحفي أسبوعي يشمل جميع ما تم نشره عن مهنة المحاسبة والمراجعة وأهم الأحداث والأخبار المهنية الخاصة بالجمعيات والمؤسسات ذات العلاقة في دول المجلس وتم ارسال (52) تقريراً خلال عام 2011م إلى أكثر من ألف وخمسمائة مشترك.
2. أعادت الهيئة إصدار نشرتها الصحفية على أساس نصف سنوي خلال عام 2011م وتم نشر وتوزيع نشرتين صحفيتين، كما قامت الهيئة بالتواصل مع الجهات المسؤولة من أجل التصريح بتحويل تلك النشرة إلى مجلة، وسيتم خلال عام 2012م اصدار هذه النشرة على أساس ربع سنوي.
3. قامت الهيئة بطوير موقعها الالكتروني على شبكة الانترنت بما يتناسب والتطورات التقنية لهذا المجال والسماح للوصول السهل لوثائق الهيئة المسموح بنشرها وسهولة التسجيل في المؤتمرات والدورات التدريبية وتطوير قدرات الموقع في نشر الأخبار والأحداث المهنية والربط الجيد مع الهيئات والجمعيات المهنية، كما قامت الهيئة بتطوير موقعها على شبكة التواصل الاجتماعي (الفييس بوك).

10 - انجازات الهيئة في برنامج التطوير والتأهيل المهني وبرامج التعليم المستمر:

تحقيقاً لهذا الهدف الاستراتيجية قامت الهيئة بدراسات لفهم الاحتياجات التدريبية للمهنيين والمهتمين في المنطقة وما تقدمه الجمعيات والهيئات المثيلة العاملة في دول المجلس وذلك لتطوير برنامج مساهم في تطوير قدرات الأعضاء والمهنيين في دول المجلس وبما لا يتعارض مع ما تقدمه الجمعيات المثيلة حتى لا يشكل عمل الهيئة في برنامج التعليم المستمر

بالتعاون مع غرفة تجارة وصناعة عمان، ونظراً للجهود التي بذلها أعضاء مجلس الإدارة بسلطنة عمان ومنسوبي غرفة تجارة وصناعة عمان بما في ذلك مخاطبة الهيئة والغرفة عدد من الجهات داخل وخارج سلطنة عمان للحصول على رعاية للملتقى، حيث تم الحصول على رعاية ممتازة، وكان الملتقى محل إشادة الجميع وخرج بعدد من التوصيات الهامة والتي من أهمها:

- تطوير آليات وأعمال الرقابة الداخلية في الأجهزة الحكومية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
- تأهيل وتدريب الموارد البشرية الوطنية في مجال الرقابة الداخلية في الأجهزة الحكومية بدول المجلس.
- إجراء تعديلات تشريعية لضمان استقلال المدققين الداخليين في الجهات الحكومية في دول مجلس التعاون.
- وضع ضوابط لتعزيز استقلال المراجع الخارجي وذلك يمنع الجمع بين خدمات المراجعة والخدمات الاستشارية لنفس العميل.
- الزام مكاتب المحاسبة والمراجعة في دول المجلس بتطبيق قواعد سلوك وأداب المهنة ومحاسبة ما يخالف ذلك.
- ايجاد تشريعات لدعم المكاتب الوطنية والمكاتب الصغيرة لاتاحة وخلق فرص لهم.
- أهمية دراسة وتحليل وضع المهنة في دول المجلس سعياً لمواكبة التحديات والتشريعات العالمية.
- وضع وتفعيل برامج مراقبة جودة الأداء المهني في دول المجلس.

التسيق بين الجمعيات والهيئات المهنية في دول المجلس وهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

2. قامت الهيئة بالتعاون مع جمعية المحاسبين والمراجعين الكويتية بتنظيم ندوة بعنران غسل الأموال كما قامت بالتعاون مع البنك الدولي وجمعية المحاسبين القانونيين القطرية بعقد ندوة

12 - اجتماعات رؤساء الهيئات والجمعيات الوطنية:

تفعيلاً للألية الخاصة بالعلاقة بين الهيئة والهيئات الوطنية، فقد قامت الهيئة بالتنسيق مع الهيئات والجمعيات الوطنية، واقترحت في الساحة الخليجية فيما يختص بالمهنة بصورة عامة ووضع تصور متكامل حول كيفية التعاون مع الجهات العالمية ذات العلاقة والخروج بتصوير موحد وإبداء الرأي في بعض المواضيع الخاصة بالمهنة، وحتى الآن تم عقد ثلاث اجتماعات، حيث عقد الاجتماع الأول في دولة قطر بتاريخ 2001/3/18م والاجتماع الثاني في مدينة الدمام بالمملكة العربية السعودية بتاريخ 2001/3/2م، والاجتماع الثالث بمملكة البحرين بتاريخ 2012/4/25م.

الوضع المالي للهيئة:

في إطار الجهود التي بذلها مجلس إدارة الهيئة بشأن متابعة التمويل، فقد قام المجلس بزيارة معالي وزير التجارة والصناعة بدولة الكويت، وذلك بطلب دعم الهيئة، وقد وافق معالي الوزير على الطلب، وتم متابعة الموضوع من قبل مجلس الإدارة، إلى أن تكللت تلك الجهود باستلام الهيئة مبلغ (5.000.000) ريال سعودي، كدعم من حكومة دولة الكويت للهيئة، بالإضافة إلى ذلك قامت الهيئة بتطوير قدراتها للتمويل الذاتي وذلك من خلال تنفيذ عدد من برامجها، ومن خلال الرعاية والدعم المؤسسي من القطاع الخاص قد استطاعت الهيئة تنفيذ ملتقى الهيئة السنوي في مسقط دون تحملها أية أعباء مالية بل والحصول على فوائض من خلال دعم القطاع الخاص للملتقى، كما تقوم الهيئة حالياً بتسويق برنامج بحثي على مؤسسات داعمة بمبلغ يتجاوز مليوني ريال (2.0000.000) ومع ذلك فإن تطوير القدرات الذاتية للهيئة لم يزل بحاجة إلى وقت واستثمارات أكبر ولذلك فإنه من المتوقع أن الهيئة بحاجة إلى الدعم الحكومي لفترة قادمة، ولذلك فإن الاتصالات تجري مع دولة الإمارات العربية المتحدة وسلطنة عمان لدعم الهيئة كما دعمتها دولة الكويت.

تهديداً تنافسياً لشركاء العمل.

وبناءً على ذلك فقد طورت الهيئة برنامجاً يعتمد على تقديم دورات تدريبية في معايير المحاسبة والمراجعة الدولية وتتبع ما يستجد فيها وقد نجحت الهيئة في اطلاق البرنامج بنهاية عام 2011م ونفذت دورتين تدريبيتين في هذا الخصوص احدها كان بالتعاون مع جمعية المحاسبين القانونيين القطرية، كما عملت الهيئة على برنامج علاقات مشتركة مع الشركات التدريبية المتخصصة وذات الخبرة الكبيرة في دول المجلس لتنفيذ برنامجها.

كما قامت الهيئة بإعداد عدد من الدراسات المتخصصة عن سوق المهنة في دول المجلس وعن مقارنة الأنظمة المهنية، وكما استمرت الهيئة في تقديم اختبار الزمالة المهنية «GCPA» والذي يمكن الحاصلين عليه من ممارسة المهنة في كل من دولة الإمارات العربية المتحدة ودولة قطر، وقد تم عقده مرتين سنوياً في دولة قطر، والهيئة تقوم الآن بتطوير الاختبار والحقائب التدريبية الخاصة به ليتواءم مع توجهات وتطلعات المهنة في دول المنطقة.

وتتفيداً لدور الهيئة كمستشار وكبيت خبرة لدول المنطقة للأمانة العامة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية فقد تم تكليف الهيئة من قبل رؤساء الأجهزة الزكوية بإعداد دراسة دبلوم في الزكاة لمنسوبي الدواوين في دول المجلس.

11 - انضمام اليمن:

تنفيذاً لقرار المجلس الأعلى لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والخاص بانضمام الجمهورية اليمنية إلى هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، فقد قام المجلس بتنفيذ القرار ووجه خطابات إلى الجهات المختصة بالجمهورية اليمنية وذلك لتسمية ممثلها في مجلس الإدارة، وقد تم تسمية ممثلهم في مجلس الإدارة، وجاري العمل حالياً لتعديل النظام الأساسي للهيئة، تمهيداً لعرضه على الجمعية العمومية لاعتماده ورفعها للجنة التعاون التجاري لاقراره.

المياه العذبة

بدولة الكويت



بدر المطيري

مدقق بديوان المحاسبة

يشغل العالم العربي 10% من مساحة العالم و5% من عدد سكانه، إلا إنه لا يحظى بأكثر من 5% من الموارد المائية العذبة المتجددة في العالم، ويشهد الواقع تراجعاً ملحوظاً في حصة الفرد العربي من المياه، وصلت إلى حد الفقر المائي (يبلغ حالياً أقل من 1000 م مكعب ومن المتوقع أن ينخفض إلى 464 م مكعب سنوياً في عام 2025).

وتعد أزمة المياه في دول الخليج العربي (ومنها دولة الكويت) أكثر حدة بالنظر إلى وقوعها في منطقة صحراوية جافة وفقيرة بمواردها المائية وتتمثل مظاهر أزمة المياه في الكويت في ندرة المصادر الطبيعية والاعتماد على موارد غير تقليدية وقد طرحت عدة مشروعات طموحة لتوفير المياه منها إقامة أطول خط أنابيب في العالم لنقل مياه الشرب من إيران إلى دولة الكويت بتكلفة تبلغ نحو 2 مليار دولار إلا أن هناك صعوبات جمة تعرقل التنفيذ منها السياسية والفنية.

حجم الإنتاج وتكلفته:

بلغت كمية المياه العذبة المنتجة من قبل وزارة الكهرباء والماء خلال السنة المالية الحالية 2008/2009 نحو 120.884.762 ألف جالون إمبراطوري مقابل 114.914.321، 107.818.232 ألف جالون إمبراطوري للسنتين الماليتين 2007/2008، 2006/2007 على الترتيب بزيادة بلغت 5.970.441 و13.066.530 وبنسبة 5.19% و12.11% على التوالي. في حين بلغت تكلفة الإنتاج لكل ألف جالون هذه السنة نحو 7.219 دينار مقابل 5.550 دينار في العام السابق وهذا يشير إلى أن تكلفة المنتج زادت بنسبة 30% ومن ثم زيادة المصاريف التشغيلية من رواتب وأجور واستهلاك للطاقة الكهربائية وقطع الغيار. والجدول التالي يتضمن بيانا بكميات المياه العذبة والموزعة والتكلفة النهائية لكل ألف جالون من المياه العذبة.

(مليون جالون إمبراطوري)

2007/2006	2008/2007	2009/2008	البيان
107,818,232/- %100	114,914,321/- 106,6	120,884,762 112,1	1 - المياه المنتجة بعد الخط - الكمية - لتطور
6,803,330/- %100	7,251,094/- 106,6	7,627,828 112,1	2- الفاقد - الكمية - التطور
101,014,902/- %100	107,663,227/- 106,6	113,256,934 112,1	3- المياه الموزعة - كمية - التطور
4,679 دينار كويتي %100	5,550 دينار كويتي 118,6	7,251 دينار كويتي 154,3	4- التكلفة النهائية لكل ألف جالون التطور

معدلات الاستهلاك:

بلغ صافي كمية المياه العذبة المستهلكة نحو -/113.256.934 جالون إمبراطوري حتى نهاية السنة 2008/2009 مقابل -/107.663.227 جالون إمبراطوري و-/101.014.902 جالون إمبراطوري للسنتين 2007/2008 و2006/2007 وزيادة بلغت نسبتها 4.945 و%6.6 على الترتيب وذلك بسبب الزيادة الطبيعية في عدد السكان خلال سنوات المقارنة.

بلغ متوسط ما يستهلكه الفرد يوميا من المياه العذبة في ضوء عدد السكان خلال السنوات السابقة نحو 98.4، 96.6، 101.8 جالون إمبراطوري على التوالي وهو ما يوضحه الجدول التالي:

بيان	كمية المياه المستهلكة	عدد السكان *	نصيب الفرد سنة	نصيب الفرد باليوم (بالجالون)
عام 2006	114305	3182960	35912	98,4
عام 2007	119765	3399637	35229	96,6
عام 2008	128188	3441813	37245	101,8

تكلفة المياه العذبة المفقودة:

تمر عملية إنتاج وتوزيع المياه العذبة بعدة مراحل إلى أن تصل إلى المستهلك وهي من محطات التقطير إلى الخزانات الأرضية ومن الخزانات الأرضية إلى شبكات التوزيع ومن شبكات التوزيع إلى الأرباح. وخلال تدفق المياه من مرحلة على أخرى يتم هدر وتسرب كميات كبيرة من المياه نتيجة سلوكيات بشرية خاطئة ونتيجة لحالات كثيرة من الكسور والتلفيات في شبكات التوزيع وهو ما ينعكس على حجم الإيرادات المحصلة وزيادة تكلفة الإنتاج والتوزيع.

والبيان التالي يوضح كميات المياه المفقودة خلال سنوات المقارنة وكلفة هذه المياه.

(القيمة بالدينار)

السنة	المياه العذبة المنتجة (جالون إمبراطوري)	الفاقد بالجالون	تكلفة الآلف جالون	إجمالي التكلفة
2009/2008	120,884,762	7,627,828	7,251 دينار	55,309,380/828
2008/2007	114,914,321/-	7,251,094/-	5,550 دينار	40,243,571/7
2007/2006	107,818,232/-	6,803,330/-	4,679 دينار	31,832,781/07

والجدول التالي يبين تكلفة الدعم الحكومي للمياه المفقودة خلال السنوات الثلاث:

السنة المالية	الدعم الحكومي للجالون الواحد (بالدينار)	كمية المياه المفقودة بالجالون	إجمالي تكلفة الدعم الحكومي للمياه المفقودة (بالدينار)
2007/2006	3.879	6803330	26390117
2008/2007	4.750	7251094	34442697
2009/2008	6.419	7627828	48963028
الإجمالي	15.048	21682252	109,795,842

الإيرادات المحصلة من مبيع المياه العذبة:

بلغت الإيرادات المحصلة من مبيع المياه العذبة خلال السنة الحالية 2008/2009 نحو 31.9 مليون دينار في حين بلغت الإيرادات المقدرة نحو 90.6 مليون دينار بنقص بلغ 58.7 مليون دينار ونسبة 64.8%. والجدول التالي يوضح موقف الإيرادات المحصلة مقارنة بالإيرادات المقدرة في ضوء كمية المياه المنتجة بعد الفاقد للسنوات الثلاث الأخيرة.

السنة	الإيرادات المقدرة	الإيرادات الفعلية	التطور	التغير %
2007/2006	80,8	26,6	(54,2)	32,9
2008/2007	86,1	33,3	(52,8)	38,6
2009/2008	90,6	31,9	(58,7)	35,1

والجدول التالي يوضح تكاليف المياه العذبة وما يقابلها من إيرادات محققة خلال سنوات المقارنة الثلاث: القيمة بالمليون دينار)

السنة	الإيرادات المحصلة	تكاليف الإنتاج	الفرق	النسبة %
2007/2006	26,6	419	(392,4)	(6,3)
2008/2007	33,3	539,4	(506,1)	(6,2)
2009/2008	31,9	744,3	(712,4)	(4,3)

يتضح من العرض السابق تطور سلبي بين تكلفة الإنتاج المياه العذبة والإيرادات الفعلية لها حيث بلغت تكلفة المياه العذبة للسنة المالية 2008/2009 نحو 744.3 مليون دينار في حين بلغت الإيرادات المحصلة لتلك السنة نحو مليون 31.9 بنقص يبلغ 712.2 مليون دينار ونسبة 4.3%. بلغت تكلفة المياه العذبة للسنة المالية 2007/2008 نحو 539.4 مليون دينار في حين بلغت الإيرادات الفعلية لتلك نحو 33.3 مليون بنقص 506.1 مليون دينار ونسبة 6.2%. في حين بلغت تكلفة المياه العذبة السنة المالية 2006/2007 نحو 419 مليون دينار في حين بلغت الإيرادات الفعلية لتلك السنة نحو 26.6 مليون بنقص يبلغ 392.4 مليون دينار ونسبة 6.3%. مما يتطلب بذل مزيد من الرقابة على أعمال قسم التحصيل واتباع طرق أكثر تطوراً لدفع المستهلكين على سداد مديوناتهم مقابل كميات المياه التي استهلكوها، كما يتطلب الأمر إعادة النظر في تسعير بيع المياه لتضييق

الفجوة بين التكلفة الحقيقية لإنتاج المياه وسعر البيع الذي يزيد حجم الدعم الحكومي له بشكل متصاعد .

الإيرادات المحصلة من المكاتب:

بلغت الإيرادات المحصلة من المكاتب الجابرية والمنقف والجهراء للسنة الميلادية 2008، 2009 والخاصة ببيع المياه العذبة على التناكر بسعر 300 دينار للألف جالون نحو 21/2.354.275 دينار و343/2.184.585 دينار على التوالي والبيان التالي يوضح ذلك:

النسبة	الفرق	ايراد سنة 2009 بالدينار	ايراد سنة 2008 بالدينار	المكتب
	(128,805/66)	980,365/540	1,109,171/200	الجابرية
(4,4)	(38,944/067)	847,401/513	886,345/580	المنقف
(,54)	(1,940,14)	356,818/290	358,758/430	الجهراء
(7,20)	(169,689/867)	2,184,585/343	2,354,275/21	الإجمالي
			4,538,860/553	الإجمالي الكلي للسنتين المائيتين 2008,2009

الإيراد المقدر = صافي الإنتاج بعد الفاقد × سعر بيع المياه العذبة، تكلفة الإنتاج = صافي الإنتاج قبل الفاقد × تكلفة الوحدة.

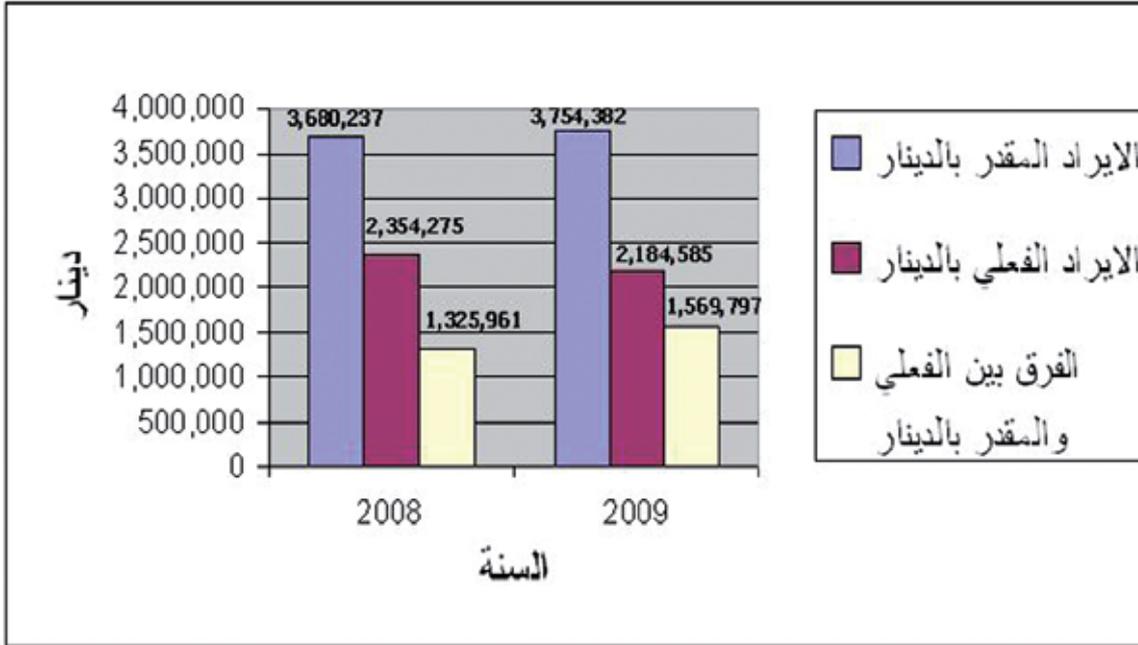
يتضح من العرض السابق وجود إنحراف كبير في نسبة الإيرادات المحصلة بالنسبة لمكاتب إيرادات الجابرية والمنقف والجهراء ويعود ذلك لضعف إجراءات التحصيل وضعف الرقابة الداخلية على محطات التناكر حيث بلغت إيرادات مكاتب الجابرية، المنقف، الجهراء للسنة الميلادية 2008 نحو 200/1.109.171 و580/886.345 و430/358.758 دينار على التوالي في حين بلغت إيرادات السنة الميلادية 2009 نحو 540/980.365، 513/847.401، 290/356.818 دينار على التوالي بنسبة عجز بلغت (11.6)، (4.4)، (0.54) دينار على التوالي:

استهلاكات أجهزة مسجلات الكمية للتناكر بدولة الكويت:

بلغت استهلاكات أجهزة مسجلات الكمية للتناكر بدولة الكويت للسنتين المئاديتين 2009/2008 نحو 12.267.456.780/-، 12.514.609.960/- جالون على التوالي: والبيان التالي يوضح الإيراد المقدر تحصيله والإيراد الفعلي علما بأن سعر بيع الألف جالون يبلغ 300 دينار بالنسبة لمياه المباعة للتناكر:

السنة	الإيراد المقدر بالدينار	الإيراد الفعلي بالدينار	الفرق بين الإيراد الفعلي والإيراد المقدر	نسبة الانحراف الفعلي عن المقدر
2008	× 12,267,456,780/ 3,680,237/034=,300	2,354,275/21	1,325,961/824	%36
2009	×12,514,609,960/- 3,754,382/700=,300	2,184,585/343	1,569,797/357	%41,8

والرسم البياني التالي يوضح ذلك:



يتضح من العرض السابق وجود إنحراف كبير بين الإيراد المقدر والإيراد المحصل حيث بلغ الإيراد المقدر للسنة الميلادية 2008 نحو 034/3.680.237 دينار في حين بلغت الإيرادات المحصلة لتلك السنة نحو 21/2.354.275 دينار فقط بنقص قدره 824/1.325.961 دينار ونسبة بلغت %36، وبلغ الإيراد المقدر للسنة الميلادية 2009 نحو -/3.754.385 دينار بلغت الإيرادات المحصلة لتلك السنة نحو 343/2.184.585 دينار فقط بنقص قدره 357/1.569.797 دينا بنسبة بلغت %41.8، مما يشير إلى حاجة الوزارة إلى تنشيط قسم التحصيل واستحداث أدوات جديدة في سبيل تحصيل الإيرادات غير المحصلة وإعادة النظر في سعر بيع المياه بما يتناسب مع التكلفة الحقيقية للإنتاج وإحكام الرقابة على محطات تعبئة التناكر بالمياه العذبة والصيانة الدورية لها .

وجود فرق كبير بين كمية المياه المصروفة من محطات تعبئة التناكر والكمية التي تم المحاسبة عليها .

الجدول التالي يوضح مقارنة بين الكميات المصروفة من المياه العذبة التي تم المحاسبة عليها والكميات التي لم يتم المحاسبة عليها:

السنة	تكلفة الكميات التي لم يتم المحاسبة عليها بالدينار	النسبة	الكميات التي لم يتم المحاسبة عليها	الكميات التي تمت المحاسبة عليها	الكميات المعروضة طبقاً للعدادات (بالجالون)
2008	1,325,961/824	%36	4,419,872,746/-	7,847,584,000/-	12,267,456,780/-
2009	1,569,797/357	%42	5,232,658,817/-	7,281,951,143/-	12,514,609,960/-

النتائج:

- كميات المياه المنتجة تزداد سنويا بشكل كبير تماشيا مع الزيادة الطبيعية في عدد السكان والتطور الحضاري والعمراني.
- تصاعد الهدر المائي في العالم العربي ودول الخليج العربي.
- زيادة تكلفة إنتاج المياه عاما بعد عام نتيجة زيادة أسعار الوقود.
- زيادة الفجوة بين تكلفة المياه في العام الحالي عنه في العامين السابقين بنسبة تراوحت بين 30.6%، 18.6%.
- زيادة العبء المالي على ميزانية الدولة من تكاليف إنتاج وتوزيع المياه نتيجة الدعم المستمر لإنتاج المياه دون تغيير في الأسعار المحددة من الدولة على المستهلك (800 دينار) لكل ألف جالون بالنسبة للمياه الموزعة إلى البيوت، (300 دينار) لكل ألف جالون بالنسبة لمياه التناكر.
- هناك زيادة في عدد تلفيات شبكات التوزيع مما يشير إلى قصور في إجراءات الصيانة لهذه الشبكات.
- هناك تفاوت كبير بين الإيرادات المقدره من بيع المياه العذبة والمحصل الفعلي لها نتيجة القصور في إجراءات التحصيل.
- هناك مأخذ كثيرة في إجراءات توزيع المياه بالمحطات تمثلت في فقد كثير من المياه العذبة والمدعومة من قبل الدولة.
- هناك مشاكل تتعلق بتأهيل العمالة بمحطات التوزيع وعدم تناسب عددهم وحاجة العمل.

التوصيات:

- خصخصة قطاع المياه بوزارة الكهرباء والماء لترشيد الاستهلاك والتحصيل الفوري لمستحقات الوزارة.
- إعادة النظر في نظم الرقابة الداخلية المعمول بها حاليا لتلافي أسباب الهدر في المياه العذبة.
- تطوير نظم التحصيل بشكل يساعد على زيادة الإيرادات المحصلة واستخدام طرق فعالة لذلك تلاؤم واقع الحال لمجتمع الكويت منها على سبيل المثال كروت الدفع المسبق.
- تزويد محطات توزيع المياه بعدادات لأحكام الرقابة على كميات المياه المباعة مع مراعاة صيانتها وإصلاحها بشكل دوري.
- إسناد العمل إلى موظفين مؤهلين وتشديد الرقابة على عملية الحضور والانصراف.
- تسهيل إجراءات الإصلاح والصيانة لشبكات المياه والتوصيلات داخل المحطة وتزويد القائمين عليها بسلفه نقدية دائمة لمواجهة حالات الطوارئ وانفجار التمديدات المائية.
- إعادة النظر في تسعير المياه العذبة لتقليل الفجوة بين التكلفة الحقيقية لإنتاج المياه وأسعار البيع.
- التنسيق بين وزارة الكهرباء والماء وأجهزة الإعلام المختلفة لتوعية المواطنين والمقيمين بأهمية ترشيد استهلاك المياه.
- تشديد العقوبة على من يستخدم المياه العذبة في غير الأغراض المخصصة لها.
- تطبيق نظام الدفع المسبق بالنسبة لتعبئة التناكر داخل المحطات وخير برهان على ذلك تجربة سلطنة عمان.

الاعتمادات المستندية

والمحاسبة عليها



لقد تغيرت طرق وعمليات التجارة الدولية تغيراً جذرياً منذ صدور اللائحة الأولى لغرفة التجارة الدولية بالقواعد العرفية للاعتمادات المستندية في مؤتمر غرفة التجارة الدولية بمدينة فيينا عام 1933.

الأستاذ/ هاني السيد

مدقق رئيسي بديون المحاسبة

المستندات المنصوص عليها مطابقة لشروطه كما يضمن للمستورد (المشتري) الحصول على البضاعة المطلوبة مطابقة لما هو وارد بشروط الاعتماد ومن هنا يتضح أهمية الاعتمادات المستندية لتسهيل التبادل التجاري خاصة في مجال التجارة الخارجية.

تعريف الاعتماد المستندي

الاعتماد المستندي هو ترتيبات من شأنها أن تيسر تنفيذ الصفقات التجارية الدولية التي تتم بين أطراف ليست عادة في بلد واحد وبما يضمن للبائع الحصول على قيمة ما باعه وللمشتري استلام ما قام بشرائه. ويعرف أيضاً بأنه تعهد مكتوب بين مصرفين

ويعيش عالمنا المعاصر متغيرات هائلة وسريعة في وسائل الاتصال والنقل الأمر الذي يسهل من عمليات التبادل التجاري الذي تحتاجه الدول والشعوب حيث يتم تصدير الفائض الذي يزيد عن الحاجة واستيراد ما تحتاج إليه الدول ولا يتوافر لديها.

وتقوم غرفة التجارة الدولية كلما اقتضت الحاجة إلى إجراء تعديلات باصدارات جديدة حيث قامت، بالاصدارات التالية على التوالي (اصدار 1953، اصدار 1962، اصدار 1974، اصدار 1983، اصدار 1993، ثم الاصدار الأخير رقم 600 لسنة 2006).

ويضمن الاعتماد المستندي للمصدر (البائع) الحصول على قيمة البضاعة عند تقديم

يتلقاها من الأمر (طالب فتح الاعتماد) أن يدفع لطرف ثالث (المستفيد) مبلغاً مقابل تقديم مستندات معينة ومحددة بالاعتماد المستندي ويكون من حق البنك مصدر الاعتماد أن يأذن لبنك آخر في القيام بذلك نيابة عنه.

وتوضح لائحة الأعراف الدولية للاعتمادات المستندية (Uniform Customs and Practice for documentary credits) (UCP)

إن الاعتمادات بطبيعتها منفصلة عن عقد البيع وغيرها من العقود التي قد تستند إليها ولا تكون المصارف (البنوك) بأي حال معينة أو ملتزمة بمثل تلك العقود حتى لو تضمن الاعتماد أي إشارة إليها كما توضح المادة الرابعة من اللائحة نفسها أن المصارف تتعامل بالمستندات ولا تتعامل ببضائع أو خدمات بمعنى أن تقديم المستفيد مستندات شحن مطابقة تماماً لشروط الاعتماد سوف يمنحه الحق في الحصول على قيمة الاعتماد المستندي حتى لو لم ترد البضائع إلى المستورد على الإطلاق أو وردت معيبة وغير مطابقة لما تم الاتفاق عليه بين المستورد والمصدر أو وردت ناقصة عن المتفق عليه.

العلاقة بين أطراف الاعتماد المستندي

أ - العلاقة بين المصدر والمستورد:

يقوم المستورد بفتح الاعتماد المستندي لصالح المصدر طبقاً للشروط المنصوص عليها بالعقد التجاري أو الفاتورة المبدئية مع مراعاة أن الاعتمادات المستندية مستقلة عن البيوع والعقود والفواتير ولا ترتب أي التزام على البنك.

ب - العلاقة بين المستورد والبنك فاتح

الاعتماد:

يقوم البنك بفتح الاعتماد بناءً على طلب

أو أكثر تعمل فيه البنوك مصدرة الاعتماد المستندي بناءً على تعليمات عملائها وتلتزم بموجبه البنوك القابلة والمتداخلة فيه بالدفع إلى المستفيدين من هذا الاعتماد مقابل مستندات شحن أو مستندات تنفيذ أو أداء خدمات منصوص عليها بالاعتماد ومطابقة لشروطه.

ويسبق فتح الاعتماد مرحلة ما قبل إنشاء الاعتماد المستندي وتتمثل في:

- الاتصال والتفاوض بين طرفي عملية التبادل وهما المصدر والمستورد.
- تحديد شروط الدفع ويتم ذلك من خلال اختيار نوع وشكل الاعتماد.
- تحديد شروط التسليم ومن الضروري ألا تختلف تلك الشروط بالاعتماد المستندي عن الواردة بالعقد التجاري.

أطراف الاعتماد المستندي

عادة هي ثلاثة أطراف وكثيراً ما يكون عددهم أربعة وهم:

أ- المستورد - وهو الذي يطلب من البنك فتح الاعتماد ويحدد له الشروط التي بمقتضاها يتم فتح الاعتماد ويسمى طالب فتح الاعتماد أو الأمر أو المشتري.

ب - المصدر - وهو الذي يفتح الاعتماد لصالحه ويسمى المستفيد أو البائع.

ج - البنك فاتح الاعتماد ويطلق عليه البنك مصدر الاعتماد.

د - البنك الوسيط وهو الذي يقوم بناءً على طلب البنك مصدر الاعتماد ولحسابه بتنفيذ بعض الالتزامات ويطلق عليه أيضاً البنك الخارجي أو المراسل القائم بتبليغ أو تعزيز أو تداول المستندات.

ويلتزم البنك مصدر الاعتماد طبقاً لتعليمات

(المصاريف - العمولات).

- شروط التسهيلات الائتمانية بين أطراف الاعتماد.

ب- أشكال الاعتمادات المستندية الأكثر شيوعاً:

1 - الاعتمادات بالاطلاع ويلتزم فيه البنك

مصدر الاعتماد - معزز الاعتماد بدفع قيمة المستندات المقدمة بشرط أن تكون مطابقة لشروطه ويتم ذلك فور تقديم مستندات الشحن ونتائج عملية الفحص.

2 - اعتمادات القبول ويتم الدفع بعد فترة لاحقة من تاريخ تقديم مستندات الشحن المطابقة لشروط الاعتماد وتتراوح عادة بين شهر وستة أشهر وينص على ذلك بالاعتماد.

3 - الاعتمادات الدائرية ويستخدم هذا النوع عندما يبحث المستورد (المشتري) عن مورد دائم لتوفير احتياجاته من منتج معين يتميز بطبيعة نمطية ومتكررة ويتم الاتفاق على شروط التوريد التي تستلزم نوعاً من توحيد وثبات إجراءات التنفيذ ويجدد تلقائياً خلال فترة معينة منصوص عليها بالاعتماد ولعدة مرات محددة وينقسم الاعتماد الدائري إلى اعتماد دائري مجمع واعتماد دائري غير مجمع.

4 - الاعتمادات مؤجلة الدفع ويتم الدفع في وقت لاحق منصوص عليه في الاعتماد

وذلك في حالة تقديم مستندات شحن سليمة مطابقة لشروط الاعتماد.

5 - الاعتمادات القابلة للتحويل ويحق

المستورد (الأمير) موضحاً به كافة الشروط والتعليمات الواجب ذكرها في الاعتماد المستندي ويلتزم البنك بتنفيذ تلك التعليمات بدقة كما يلتزم المستورد بسداد قيمة الاعتماد ومصاريفه وعمولاته وفقاً لما يتم الاتفاق عليه مع البنك.

ج - العلاقة بين المصدر (المستفيد) والبنك فاتح الاعتماد:

إذا كان البنك مُبلغ الاعتماد (المراسل الخارجي) سيضيف تعريزه للاعتماد المستندي فإنه يكون في هذه الحالة ملتزم التزاماً مطلقاً بالسداد للمستفيد في حالة تقديمه مستندات مطابقة تماماً لشروط الاعتماد المستندي حيث يكون متضامناً مع البنك فاتح الاعتماد في التزامه.

أنواع وأشكال الاعتمادات المستندية:

أ - أنواع الاعتمادات المستندية:

1 - اعتماد مستندي قابل للإلغاء.

2 - اعتماد مستندي غير قابل للإلغاء.

3 - اعتماد مستندي غير قابل للإلغاء ومعزز.

ويتوقف اختيار شكل الاعتماد على عدة اعتبارات أهمها:

- حجم العملية التجارية.

- سابقة التعامل بين الأطراف المختلفة للاعتماد.

- القوانين السارية في كل من بلد المصدر والمستورد.

- تعليمات ولوائح الاستيراد والجمارك في كل من بلد المصدر والمستورد.

- الأعباء المالية المتصلة بنوع الاعتماد



- الشحن - مستندات التأمين).
- تقديم المستندات بعد إنتهاء صلاحية الاعتماد .
- عدم استيفاء كافة البيانات اللازمة لتنفيذ الاعتماد .
- وتجنب أي مشاكل قد تطرأ على تنفيذ الاعتمادات المستندية يراعى ما يلي:
- ضرورة اطلاع كل من المصدر والمستورد على لائحة الأعراض الدولية للاعتمادات المستندية وتحديد خضوع الاعتماد المزمع تنفيذه لها من عدمه .
- مطابقة شروطه العقد التجاري لشروط الاعتماد .
- تحديد الشركة المسؤولة عن المراجعة والتفتيش وتاريخ ومكان التفتيش .
- تحديد كافة شروط الشحن والتأمين بدقة وتجنب ازدواجية المفهوم .

للمستفيد الأصلي (الأول) أن يطلب تحويل الاعتماد إلى مستفيد آخر أو أكثر ويجب أن ينص على ذلك صراحة في الاعتماد ويتم التحويل بناءً على تعليمات كتابية من المستفيد الأول يحدد الجهة المسؤولة عن مصاريف التحويل وهو شائع الاستخدام في حالة أن يكون المستفيد الأول وسيطاً في عمليات التجارة.

6 - الاعتماد المحلي وهو الذي يكون أطرافه داخل حدود الدولة الواحدة .

وتتعرض عمليات تنفيذ الاعتمادات المستندية لبعض المشاكل سواء للمستورد أو المصدر يترتب عليها أضرار غالباً ما تكون مادية وترجع أهم أسباب تلك المشاكل إلى:

- نقص أو غموض البيانات والتعليمات المقدمة إلى البنوك .
- تعارض البيانات المقدمة للبنوك (مستندات

following factors: (1) enterprise size; (2) business; (3) HR structure; (4) HR policies; and (5) philosophy of management.

The model consists of the following cost categories: (1) acquisition; (2) orientation; (3) learning; and (4) separation. The most difficult categories to measure are the learning costs and the indirect separation costs. The system is based on calculating the replacement cost of employee's position for a particular period of time. The system attempts to improve the quality of information available for facilitating effective HRM. In addition, it provides information that is necessary for a cost/benefit analysis and decision making in such areas as employee turnover, separation indemnity, duration of labor contract, and personnel budgets in monetary term.

With respect to learning cost a matrix was used to calculate the total training cost incurred for each position. The columns in the matrix represent the four major categories of resources used in the training process. These include, personnel, equipment, facilities, and materials. The rows represent the five stages of training cycle. These include, analysis, design, development, implementation, and evaluation. The sum of the total columns and row gives the total cost of training for a particular position.

With respect to indirect replacement cost, a lost productivity cost was used as representation measure. The figure was calculated by using a ratio of labor output (sales and revenues) to labor input (salary). This ratio is then converted into a monetary measure by calculating the deviation between the input and the output that was lost for a particular position during the job vacancy of during employee's leaving.

Results of the study showed that in a resigning situation, 95% of the HRRC was accounted for learning cost. Orientation costs came next with 3.5%, then acquisition costs with 1%, and separation costs with 0.14%. Whereas in a dismissed situation, the cost allocation was as follows: orientation (63%), separation (34%), and (3%) for both acquisition and orientation costs.

According to the article, there are major ways in which HRRC can be used in HRM. These include the following:

- Provide information for helping management to awareness the magnitude of turnover costs and for the control personnel costs.
- Provide information for helping management to make better HR decisions.
- Provide information to determine optimal duration of labor contract.
- Provide information to determining reasonable indemnities for employee's separation so that such indemnity policies can be based upon a reasonable assessment of their costs.
- Provide information to budge personnel for acquisition and development.

of human resource; and (3) to motivate decision makers to take an human resource perspective.

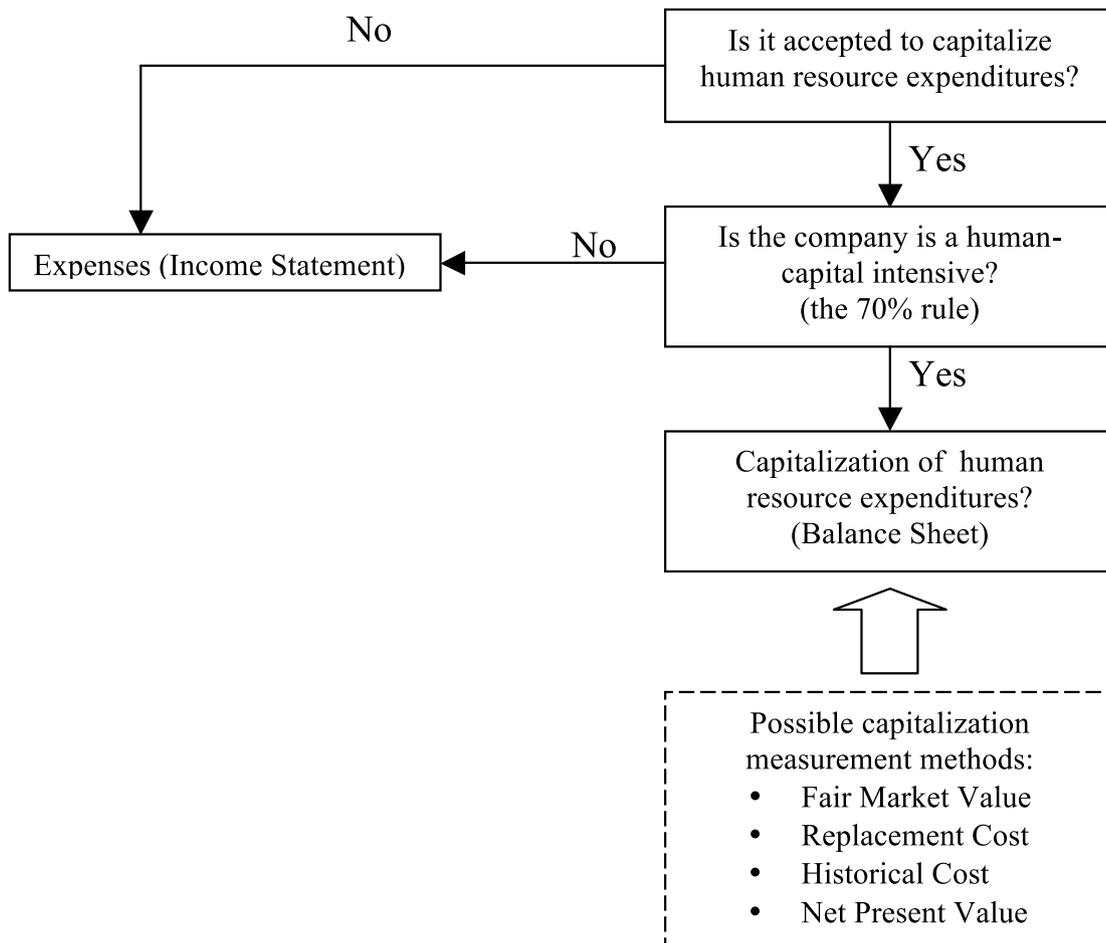
- a) The reading “*Human resource accounting as a measurement tool*” explores the importance of HRA and to whom it is important, by using a survey-questionnaire approach to gather data from three institutions located in New Zealand. The study was performed in three stages in order to achieve the best results. The writer believes that measuring human capital has two goals: (1) to provide a way to thinking about people as valuable organizational resources, and (2) to act as a decision-making tool by providing the necessary information to effectively manage and develop such a valuable resource. So, the goal becomes to develop a measure of valuing that captures the very nature of the worth of people and report it in a way that not only allows for the development of the people themselves but the added value (worth) that they contribute to the organization.

The results of the study revealed two reasons why measuring human resources is perceived as being important. First, illustrated the view that measurement reflects the strategic and competitive importance of human resources. Second, suggested that to earn credibility, human resource management must be expressed in financial terms. However, a problem arises as to whether to measure knowledge-based, skills, or competencies. Even though, it is important to include the rate of knowledge and intangible assets in any meaningful measure of profit, there are no single measure of human capital that are independent of the context in which they operate. As a result, it becomes evident to know who will make decisions about investment in HR matters and how much control HR managers will have over their own function. To get support from line and other senior managers, HR managers must establish the credibility of their functions. Therefore, HR managers should be aware of the consequences that can occur to their function’s practice and the scope of their influence when too much reliance is placed on one measurement approach.

Even with those difficulties, some authors stressed the important role that employees play in all organizations. Some authors pointed to the changing structure of organizations coupled with the impact of technology and the need for continuous learning and the rise in importance of intangible assets and intellectual capital. Others pointed out the importance of globalization of competition, where future profitability and sustainable competitive advantage lie in the skills and capabilities of employees. Still others, pointed out the changing nature of management, where management of people has become a key element in the strategic decision of organizations.

- b) The author of the reading “*HR Replacement Cost: Measures and Usefulness*” develops a measurement methods for measuring direct and indirect cost of HR. It is called human resource replacement cost HRRC. HRRC is defined as ‘the sacrifices that would have to incurred today to replace HR’s presently employed.’ The objective of this paper was to address a link between HRRC and the decision-making process. The author added that the feasibility of developing the model is relevant to the

The following diagram illustrates the above discussion more clearly.



The best example to consider with this regard is the practice of purchasing professional football players by sporting clubs in Europe and other countries. Let us assume that a certain club purchased a football player for \$30 million (FMV) to play for the club for the next five seasons. Let us assume also that the club can sell the player at the end of the fifth year for \$5 million and the straight-line method is used to allocate the total cost of the player. Here, an asset account appears in the club's accounting records, let say under the name "football players", for \$30 million. This total should be amortized over five years, with an expense amount of \$5 million for each year, taking into consideration the salvage value of the player.

It sounds like a simple example to apply. However, in reality, the accounting profession has not yet reached an acceptable agreement for measuring and valuing the human capital of an organization. Despite the fact that other practitioners argue that human resources should be capitalized because of the value of employees' contribution to the organizational success. Others, such as Flamholtz (1999), suggested that HRA has three main roles: (1) to provide a framework to guide human resource decision making; (2) to provide organizations with objective information about the cost and value

Human Resource Accounting

Many researchers have tackled the subject of Human Resource Accounting (HRA) since the mid 1970s of the last century. The one and most standing issue of the subject was the measurement and the valuation of HRA. HRA was defined as 'the process of identifying and measuring data about human resources and communicating this information to interested parties.' The difficulty of measuring human capital stems from the fact that it is hard to measure and value knowledge and skills of employees working inside the organization. The measurement process is highly subjective because in order to achieve an accurate measure of human capital, non-financial qualities should be considered as well.



By: Waleed ALQattan, MBA, PhD
Accounting Department, GUST.
Alqattan.w@gust.edu.kw

In my opinion, I think it is possible to measure and value human capital in certain industries, such as sporting clubs. The measurement and valuation of human capital may go through several steps. First, we need to ask the following question: Is it acceptable to capitalize human resource expenditures? If the answer is "No", then the human resource expenditures should be expensed as incurred. If the answer is "Yes", next, we should ask: Is the organization a human-capital intensive? If the answer is "No", then the human resource expenditures should be expensed as incurred. Here, we can use a benchmark measure as a guiding figure, say 70%, to determine whether an organization is a human-capital intensive or not. If the human capital represents 70% or above of the total capital of the organization, then it should be considered a human-capital intensive organization. Otherwise, it is not. If the answer is "Yes", then we should capitalize human resource expenditures and amortize them based on an applicable allocation method. I think, the best measure to use to value human capital is to use the fair market value.

أولاً: الأعضاء العاملون:

الرقم	الاسم	تاريخ الإنتساب
1	محمد عبدالله محمد الصبيحي	2012/8/28
2	صلاح خليفة عبدالله الدهام	2012/8/28
3	يوسف خالد عمر خليضوه	2012/8/28
4	حنان حمود أحمد البالول	2012/8/28
5	نواف مثنى صالح علي العليوي	2012/8/28
6	فهد خالد ضبيب الشمري	2012/8/28
7	محمد جاسم محمد الفهد	2012/8/28
8	صقر محمد خضير سيف	2012/8/28
9	عبدالرازق قاسم علي الحداد	2012/8/28
10	خالد غازي سالم الهاجري	2012/8/28
11	نورا إسماعيل أحمد الضودري	2012/8/28
12	حسن عبدالهادي يوسف بوحسن	2012/8/28
13	عباس فاضل عباس الهزيم	2012/8/28
14	فهد محمد صالح مهاوش	2012/8/28
15	حصة بدر أحمد العبيدان	2012/8/28
16	فارس طلاق فلاح الهاجري	2012/8/28
17	بدر يوسف مصطفى علي الحسن	2012/8/28
18	مشاري عبدالله عبدالرحيم الملا	2012/8/28
19	جمال عبيد محمد العازمي	2012/8/28
20	سالم سيف سالم الغريب	2012/8/28
21	عائشة محمد عبدالله الشطي	2012/8/28
22	فهد فالح صالح الضويحي	2012/8/28
23	سعد خالد سعد المطيري	2012/8/28
24	مبارك عبدالله فهد المجابوب	2012/8/28
25	خالد طارق مجاد بورسلي	2012/8/28

مرحباً
بأعضائنا
الجدد