

تطوير هيئة مهنية محاسبية الجزء الثاني

الأدوات والموارد التي تدعم
تطوير هيئة مهنية محاسبية



هذا المستند المسمى "الأدوات والموارد التي تدعم تطوير هيئة محاسبية مهنية" هو الجزء الثاني من دليل تأسيس وتطوير هيئة محاسبية مهنية، أعدته لجنة تطوير الهيئات المحاسبية المهنية وأصدره الاتحاد الدولي للمحاسبين في شهر فبراير 2011 باللغة الإنجليزية، وترجمته الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين إلى اللغة العربية في شهر نوفمبر 2011 ، ويتم استخدامه بموجب إذن من الاتحاد الدولي للمحاسبين. لا يتحمل الاتحاد الدولي أي مسؤولية فيما يتعلق بدقة واكتمال الترجمة وأي إجراءات قد تترتب عن ذلك، حيث أن النص المعتمد لكافة إصدارات الاتحاد الدولي للمحاسبين هو النص الصادر باللغة الانجليزية.

يعتبر النص الصادر باللغة الانجليزية لدليل تأسيس وتطوير هيئة محاسبية مهنية حقوق تأليف © 2011 محفوظة للاتحاد الدولي للمحاسبين. جميع الحقوق محفوظة.
يعتبر النص الصادر باللغة العربية لدليل تأسيس وتطوير هيئة محاسبية مهنية حقوق تأليف © 2011 للاتحاد الدولي للمحاسبين. جميع الحقوق محفوظة.

المسمى الأصلي: Establishing and Developing a Professional Accountancy Body.

ISBN

: 978 -1-60815-036-6

تكمّن رسالة الاتحاد الدولي للمحاسبين في خدمة المصلحة العامة وفي تعزيز وتقوية مهنة المحاسبة على نطاق العالم والمساهمة في تطوير اقتصاديات دولية قوية، وذلك من خلال وضع معايير مهنية عالية الجودة والتشجيع على الالتزام بها وزيادة التقارب الدولي حول هذه المعايير، والتعبير بوضوح عن المواضيع المرتبطة بالمصلحة العامة حيث تكون الخبرة المهنية أكثر الأمور صلة بذلك.

يمكن الحصول مجاناً على نسخ من هذه الورقة بالتحميل من الموقع الإلكتروني (www.ifac.org)

International Federation of Accountants
529 Fifth Avenue, 6th Floor
New York, NY 10017

حقوق التأليف

حقوق التأليف محفوظة ديسمبر 2010م للاتحاد الدولي للمحاسبين. جميع الحقوق محفوظة. يسمح بعمل نسخ من هذا العمل، شريطة أن تكون هذه النسخ للاستعمال في الدراسة الأكاديمية أو الاستعمال الشخصي، وعلى أن لا يتم بيعها أو توزيعها، وشريطة كذلك أن تحتوي كل نسخة على السطر التالي الذي يبين مؤلف العمل: "حقوق التأليف محفوظة ديسمبر 2010م للاتحاد الدولي للمحاسبين. كافة الحقوق محفوظة. تم الاستعمال بموجب إذن من الاتحاد الدولي للمحاسبين : "يلزم الاتصال بقسم الموافقات (permissions@ifac.org) للحصول على إذن لاستنساخ أو تخزين أو نقل هذه الوثيقة. وخلافاً لذلك يجب طلب إذن خطي من الاتحاد الدولي للمحاسبين لاستنساخ أو تخزين أو نقل أو أي استخدام مشابه لهذه الوثيقة، باستثناء ما يسمح به القانون. يرجى الاتصال بالعنوان التالي permissions@ifac.org

الأدوات والموارد التي تدعم تطوير هيئة مهنية محاسبية
جدول المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
5	الحوكمة
5	إرشادات الحوكمة وتقويم الهيئات المهنية المحاسبية
5	إرشادات الحوكمة
5	التقويم الذاتي لحوكمة الهيئات المهنية المحاسبية
6	تطوير مهنة المحاسبة
6	الهيئات المهنية الوطنية للمحاسبة والمراجعة : كيفية تأسيس وتوصيل دورها داخل المجتمع
6	رسالة موجهة لوزراء المالية والمسؤولين الحكوميين الآخرين
12	رسالة موجهة للمهنة
23	الموقف الرسمي للاتحاد الدولي للمحاسبين بشأن تنظيم المهنة
24	القطاع العام
24	مهام لجنة القطاع العام
24	أهداف السياسة الفنية الشاملة
24	رسالة اللجنة
24	النطاق
25	أهداف اللجنة
28	دور الهيئة المهنية المحاسبية للقطاع العام في الإدارة العامة الفعالة
30	تعليم ، تدريب وتطوير المحاسبين وفني المحاسبة
30	الوصول إلى معايير التعليم الدولية الصادرة من مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي
31	الوصول إلى مزيد من إرشادات وإصدارات مجلس المعايير الدولية للتعليم
33	دليل الممارسة الجيدة : تعليم ، تدريب وتطوير فني المحاسبة
34	التوافق مع المعايير الدولية للتقارير المالية ، المعايير الدولية للمراجعة والمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام
34	دراسات حالات عن تطبيق المعايير الدولية للتقارير المالية
34	تطبيق المعايير الدولية للتقارير المالية (تجربة استراليا)
37	استراتيجية تطبيق المعايير الدولية للتقارير المالية بدولة جامايكا
47	الموقف الرسمي للاتحاد الدولي للمحاسبين – تأييد الاتحاد الدولي لوجود مجموعة واحدة من معايير المراجعة : المضامين بالنسبة لمراجعات المنشآت الصغيرة

رقم الصفحة	الموضوع
	والمتوسطة
48	سياسة الاتحاد الدولي للمحاسبين الخاصة بالترجمة
48	عينة لحظة الترجمة
49	اتفاقية الترجمة
50	خطط عمل خاصة بمواضيع بيانات التزامات العضوية
50	ارشادات عن تطوير خطط العمل
57	خطة عمل وبيان التزامات العضوية رقم 2
57	خطة عمل بيان التزامات العضوية رقم 2 وبرنامج العمل – تطوير برنامج للتطوير المهني المستمر
61	مثال لبرنامج العمل
68	ملاحظات إضافية بشأن إعداد خطة عمل خاصة بالتطوير المهني المستمر
82	خطة عمل : بيان التزامات العضوية رقم 3 والمعايير الدولية للمراجعة والتأكيد
88	خطة عمل : بيان التزامات العضوية رقم 4 وقواعد سلوك وأداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين
92	خطة عمل : بيان التزامات العضوية رقم 5 والمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام
95	الرقابة النوعية وضمان الجودة
96	خطة عمل : بيان التزامات العضوية رقم 1 وضمان الجودة
100	أدلة إرشادية لتطبيق الرقابة النوعية متوفرة لدى الهيئات ذات العضوية بالاتحاد الدولي للمحاسبين
101	سياسات ، إجراءات وإرشادات فحص ضمان الجودة للهيئات التابعة للاتحاد الدولي
103	ضمان الجودة والارشادات التطبيقية
106	احتياجات المكاتب الصغيرة والمتوسطة
106	الوصول إلى لجنة المكاتب الصغيرة والمتوسطة التابعة للاتحاد الدولي
108	تطوير القدرات
108	نظرة عامة لتطوير المساعد والتدريب
109	قائمة بأعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين والمنظمات الاقليمية المرتبطة بنشاطات التدريب
115	كتيب لجنة الدول النامية : كيف يمكن للاتحاد الدولي والمانحين العمل معا لتحقيق النمو الاقتصادي واستمراريته
116	طرق عديدة للتطوير – دراسات حالات

رقم الصفحة	الموضوع
116	دراسة حالة جمعية المحاسبين والمراجعين القانونيين بدولة كوسوفو
131	دراسة حالة جمعية المراجعين القانونيين بدولة لاتفيا
138	دراسة حالة عن دولة ليسوتو
139	معايير وارشادات الاتحاد الدولي للمحاسبين
139	الوصول الى معايير وارشادات الاتحاد الدولي للمحاسبين
139	المعايير والارشادات المتعلقة بموضوع محدد
141	عملية التقديم لعضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين
141	الخلفية
142	أعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين
144	الأعضاء المنتسبين للاتحاد الدولي
145	الأعضاء التابعين للاتحاد الدولي
146	عملية التقديم والجدول الزمني
146	كفالة مقدمي الطلبات
149	مستندات التقديم
152	الاتصال بالاتحاد الدولي للمحاسبين بخصوص تقديم طلب لعضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين
155	إرشادات ومعلومات أخرى مفيدة
155	لجان الاتحاد الدولي للمحاسبين ومركز الموارد
156	وصلات ذات أهمية
156	منظمات المحاسبة الإقليمية
156	منظمات أخرى
156	موارد مفيدة أخرى
158	شكر
158	أعضاء لجنة الدول النامية التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين
159	أعضاء لجنة التعليم التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين
160	الاتصال بالاتحاد الدولي للمحاسبين

الحوكمة:

إرشادات الحوكمة وتقييم الهيئات المهنية المحاسبية:

إرشادات الحوكمة:

دليل نماذج خاصة بالهيئات المهنية والمحاسبية:

طور الاتحاد الدولي للمحاسبين دليل نماذج خاصة بالهيئات المهنية المحاسبية (دليل نماذج) وقد طور الاتحاد الدولي للمحاسبين هذا الدليل اعتماداً على الحوكمة الجيدة وهي قواعد متبعة في القطاع الطوعي والمجتمعي. وقد قام بإعداد هذه القواعد الفريق التوجيهي للقواعد المكون من جمعية المدراء المجازين، شبكات أمناء الأعمال الخيرية، المجلس الوطني للمنظمات الطوعية وبدعم من الهيئة الخيرية بانجلترا وويلز. تم تطوير دليل النماذج بصفة خاصة لمساعدة الهيئات المهنية المحاسبية في وضع مبادئ الحوكمة الجيدة لتأسيس وتشغيل جمعياتها العامة.

دليل الاتحاد الدولي للمحاسبين للممارسة الجيدة عند تقييم وتحسين الحوكمة بالهيئات:

إن دليل الاتحاد الدولي للمحاسبين للممارسة الجيدة عند تقييم وتحسين الحوكمة بالهيئات (2009) يتضمن إطار عمل، سلسلة من المبادئ الأساسية، إرشادات مساندة ومراجع خاصة بالمحاسبين المهنيين الذين لا يعملون بمكاتب المحاسبة والمحاسبين الآخرين بشأن الحوكمة بالهيئات . يمكن الوصول للدليل بالموقع

<https://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/evaluating-and-improving-governance-in-organizations.pdf>

التقويم الذاتي لحوكمة الهيئات المهنية المحاسبية:

تم تطوير أداة تقويم لمساعدة الهيئات المهنية المحاسبية في فحص الكيفية التي تستوفي بها مبادئ وممارسات دليل النماذج والدليل الدولي للممارسة الجيدة بالنسبة لتقييم وتحسين الحوكمة بالهيئات. إن جزء أداة التقويم الذي يركز على دليل النماذج هو أيضاً مبني على الحوكمة الجيدة المتبعة في القطاع الطوعي والمجتمعي الذي قام بإعداده الفريق التوجيهي المكون من جمعية المدراء التنفيذيين للمنظمات الطوعية، معهد السكرتارية والإداريين المجازين، شبكات أمناء الأعمال الخيرية، المجلس الوطني للمنظمات الطوعية وبدعم من الهيئة الخيرية بانجلترا وويلز.

تطوير مهنة المحاسبة

الهيئات المهنية الوطنية للمحاسبة والمراجعة:

كيفية تأسيس وتوصيل دورها داخل المجتمع

رسالة موجهة لوزراء المالية والموظفين الحكوميين الآخرين:

الغرض من هذا القسم:

تم تصميم هذا القسم لاستخدامه كإطار عمل لتطوير نص محلي خاص بالدولة يمكن استخدامه للحصول على دعم وزراء المالية وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين للهيئات المهنية للمحاسبين والمراجعين.

وهو يتضمن ملخصاً للأسباب الرئيسية التي تدعو الدول لإنشاء هيئات مهنية قوية للمحاسبين والمراجعين، والكيفية التي يتم بها إنشاء هذه الهيئات وتطويرها. إن إعداد وثيقة بسيطة واضحة ومختصرة ومبنية على هذا القسم، يمكن أن تكون مفيدة للنقاش أو لتقديمها لأصحاب المصلحة.

لماذا يكون المحاسبون والمراجعون المهنيون مهمين؟

المحاسبون يعدون المعلومات المالية، والمراجعون يؤكدون دقتها.

تستخدم المعلومات المالية من قبل صانعي القرار بكافة أنواعهم بالقطاعين العام والخاص، مثلاً في اتخاذ القرارات بشأن الاستثمار أو مستويات الصرف. تحتاج هذه المعلومات لأن تكون عالية الجودة وأن تكون مفهومة على نحو متسق وقد تم تدريب المحاسبين والمراجعين على الالتزام بمعايير مهنية متسقة وعالية الجودة. وذلك يعني أن من لهم رغبة في استخدام المعلومات التي ينتجها المحاسبون والمراجعون، مثل المستثمرين بالقطاع الخاص أو المقرضين للقطاع العام، يمكن أن يضعوا ثقتهم في هذه المعلومات وتكون لديهم قناعة بشأن القرارات التي يتخذونها.

إن عمليتي الاستثمار والإقراض، خاصة في القطاع الخاص، يمثلان جزءاً حيوياً من عملية تكون الثروة الوطنية، ففي القطاع العام ترغب الحكومة والمانحين في التأكد من أن المبالغ التي يوفرونها تستخدم في الغرض المقصود. وفي القطاعين كليهما، نجد أن المعلومات المالية الجيدة والمعايير الأخلاقية المهنية تساعد في انخفاض احتمال حدوث

فساد وتؤدي إلى تحسين الحوكمة وبالتالي تؤدي إلى توفير مزيداً من الأموال لانخفاض معدل الفقر.

التقارير المالي الموثوقة هي أساس النمو الاقتصادي:

إن المعلومات المالية ذات الجودة العالية، التي يعدها المحاسبون ويؤكد على صحتها المراجعون، تساهم في النمو الاقتصادي من خلال:

- تشجيع الاستثمار.
- مساعدة الحكومة في التخطيط الاقتصادي وقرارات الضرائب.
- المساعدة في تفادي الفضائح المحاسبية.
- دعم جهود محاربة الغش والفساد.
- المساعدة في تحقيق الحوكمة الجيدة والرقابة الإدارية.
- دعم عملية تخفيض معدلات الفقر.

إن المعلومات المالية ذات الجودة العالية يتم إنتاجها وتجري مراجعتها وفقاً للمعايير المتعارف عليها. فالأشخاص الذين يقومون بإنتاج ومراجعة المعلومات يجب أن يتم تدريبهم جيداً، إن يظهروا مستوى عالياً من الالتزام بالسلوك المهني، وأن يخضعوا لنظم خاصة بالمراقبة والإجراءات التنفيذية. إن ذلك يحتاج، في كل دولة، لأن يتم دعمه بإطار قانوني.

لماذا نحن في حاجة لهيئات مهنية للمحاسبين والمراجعين؟

في كافة أنحاء العالم نجد أن الدول الناجحة اقتصادياً لديها هيئات مهنية قوية ومستقلة للمحاسبة والمراجعة تدعمها الحكومة وتتحدث بثقة فيما يتعلق بتحقيق المصلحة العامة. مثل هذه الهيئات تستمد صلاحيتها من معايير الجودة والسلوك المهني لأعضائها. فهي تعمل كصوت واحد للمهنة، يعبر عن آرائها بتجرد ودون تحيز.

ومن خلال عضويتها بالهيئات الدولية التي تتولى إعداد المعايير، فإن الهيئات المهنية تساعد، في عالم يخضع للعولمة، في التأكد من أن المعلومات يتم إنتاجها بطريقة متسقة وموحدة. وتتأكد هذه الهيئات من أن أعضائها يعملون بمعايير مهنية عالية وذلك

من خلال المحافظة على مهاراتهم ومعارفهم المهنية طوال فترات عملهم ومن خلال تطبيق النظم التأديبية عليهم عند الضرورة.

ما هو دور الحكومة في دعم الهيئات المهنية للمحاسبة والمراجعة؟

إن الحكومة لها دوراً مهماً تلعبه في دعم الهيئات المهنية للمحاسبين والمراجعين. فإذا لم يكن قد تم بعد إنشاء الهيئات المهنية، يمكن للحكومة أن تساعد في جمع أصحاب المصلحة الذين لهم مصلحة في إنشاء هذه الهيئات (مثلاً الجهات التي تقود القطاع العام والأعمال التجارية). يمكن للحكومة أن تقدم التمويل اللازم لإنشاء هذه الهيئات، أو أن تساعد في توفيره من مصادر أخرى. أما إذا كانت الهيئات المهنية موجودة بالفعل ولكن لم يتم بعد الاعتراف بها أو تأسيسها بالكامل، فيمكن للحكومة أن تسعى لإشراكها في عملية اتخاذ القرار من خلال طلب نصحتها ومشورتها حيثما يكون ملائماً وبإشراكها في المجالات الفنية مثل وضع مسودات القوانين والنظم ذات العلاقة.

يمكن للحكومة أيضاً أن تعمل الكثير فيما يتعلق برعاية تطور الهيئات المهنية، خاصة في السنوات الأولى من عمرها. غير أن مثل هذه الرعاية يجب ألا تؤثر في استغلالية الهيئات المهنية، التي يجب أن تحس بقدرتها على التعبير عن آرائها دون خوف أو محاباة.

أن الحكومة لديها صلاحية تشريعية لتأسيس مهنة المحاسبة والمراجعة، والتأكد من وجود الرقابة السليمة على المهنة. ففي بعض الدول نجد أن الحكومة تتولى مسؤولية وضع المعايير المهنية، بالرغم من وجود إدراك عالمي متزايد لهذه المسؤولية.

والحكومة نفسها يجب أن تكون مدرباً مهماً وكبيراً للمحاسبين والمراجعين للعمل بالإدارة المالية العامة. وعليه فإن الحكومة لها مصلحة مباشرة تأسيس وتطوير هيئات مهنية قوية للمحاسبة والمراجعة والمحافظة عليها. إن الهيئات المهنية الناجحة والفعالة، على نطاق العالم، لها علاقات عمل مباشرة وقوية مع الحكومة، تمثل فيها آراء المحاسبين والمراجعين بكافة القطاع الاقتصادي.

النشاطات والخدمات الأكثر شيوعاً التي تقدمها الهيئة المهنية:

- 1- معايير الممارسة المهنية.
- 2- متطلبات السلوك المهني لكافة المحاسبين المهنيين.
- 3- التعليم (مستوى الدخول والتطوير المهني المستمر).
- 4- نظم فحص ضمان الجودة.
- 5- التحري والتأديب.
- 6- الترخيص وشهادات المحاسبين والمراجعين.
- 7- برامج دعم الأعضاء.
- 8- التحدث باسم المهنة، الدفاع عن المهنة وتمثيلها (على المستوى المحلي والإقليمي والدولي).

يتزايد تناسق هذه النشاطات على نطاق العالم من خلال العمل الذي يقوم به الاتحاد الدولي للمحاسبين، مجلس معايير المحاسبة الدولية والمنظمة الدولية للمؤسسات العليا للمراجعة.

ونورد أدناه مزيد من التوضيح لكل من النشاطات والخدمات المذكورة.

المعايير:

- 1-معايير الممارسة المهنة
 - 2-متطلبات السلوك المهني لكافة المحاسبين المهنيين.
 - 3-التعليم (مستوى الدخول والتطوير المهني المستمر).
 - 4-نظم فحص ضمان الجودة.
- إن المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتطوير معايير المحاسبة والمراجعة، التعليم، السلوك المهني وضمان الجودة توجد بصفة أساسية لدى الأشخاص الذين يعملون في الممارسة كمحاسبين ومراجعين بالمجالات المختلفة من المحاسبة المهنية. ويمكن للهيئة المهنية تنظيم المهارات والمعارف ذات العلاقة لدى عضويتها بكافة هذه المجالات لتبني

المعايير الدولية. ويمكنها أيضاً التحدث باسم الهيئة، والمشاركة مباشرة مع الاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية.

التحري والتأديب:

5- التحري والتأديب

إن برامج التحري والتأديب تكون مختلفة اعتماداً على قوانين وأحكام الحكومة، الهياكل القانونية للدولة، ومتطلبات عضوية الهيئة المهنية المحاسبية. والبرامج الأكثر فعالية هي التي تقوم بتطوير نظام تعاوني ومتكامل لبعض أشكال الإجراءات التنفيذية المشتركة.

الترخيص وشهادة المحاسبين والمراجعين:

6- الترخيص وشهادة المحاسبين والمراجعين

الترخيص للمحاسبين يعد ضرورياً للتأكيد للمجتمع بأن المهنيين لديهم المؤهلات والخبرة اللازمة. عملية الترخيص تجري بفعالية وتكلفة ميسورة بالنسبة للحكومة، الجهات الأكاديمية والمهنية وذلك بواسطة الهيئة المهنية المحاسبية التي ترعى البرامج بالتعاون مع هذه الكيانات الثلاثة. وتحتاج الهياكل والنظم أن تستوعب الهياكل الموجودة بأي دولة من الدول المعنية.

برامج دعم الأعضاء والتحدث باسم المهنة:

7- برامج دعم الأعضاء

8- التحدث باسم المهنة، الدفاع عن المهنة وتمثيلها (على المستوى المحلي

والإقليمي والدولي)

إن برامج دعم الأعضاء والتحدث باسم المهنة يتم بالضرورة تأسيسها وتنفيذها لاستيعاب احتياجات الهيئة المهنية وتكوينها. يتشكل دعم الأعضاء من برامج مختلفة تخدم النظم المختلفة بهيئة المحاسبة. وهي تشمل برامج للمعلومات الفنية، التعليم، المنتديات، الإصدارات، المساندة والعلاقات العامة من بين نشاطات أخرى تعد مهمة للنمو المهني. وكما هو الحال مع العديد من الأنشطة، فإنها تختلف من دولة لأخرى نتيجة لاختلاف النظم الثقافية، الاجتماعية، الحكومية والاقتصادية.

إن الهيئة لديها القدرات الجماعية لتوفير المعارف التخصصية المطلوبة للإصدارات، التعليم المستمر، مواضيع السلوك المهني، والتدريب والبرامج الأخرى المتعلقة بمعلومات الأعضاء والنمو المهني.

يمكن للهيئة العضو أن تختار من بين أعضائها الشخص الأكثر تأهيلاً للعمل كناطق باسم المهنة بالنسبة للبرامج العديدة الممتدة ونشاطات العلاقات المطلوبة داخل الدولة ومع المنظمات الإقليمية والدولية.

وصف مختصر للاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية

الإتحاد الدولي للمحاسبين هو مؤسسة دولية خاصة بمهنة المحاسبة ومكرسة لخدمة المصلحة العامة من خلال تقوية المهنة والمساهمة في تطوير اقتصاديات دولية قوية. يتكون الاتحاد الدولي للمحاسبين من 164 عضواً ومنتسباً موزعين بمائة وخمسة وعشرون دولة، ويمثلون أكثر من 2,5 مليون محاسب يعملون بالممارسة العامة، التعليم، الخدمة الحكومية، الصناعة والتجارة. يقوم الاتحاد الدولي للمحاسبين من خلال مجالسه المستقلة بوضع المعايير الدولية للسلوك المهني، المراجعة والتأكيد، التعليم ومحاسبة القطاع العام. وهو أيضاً يصدر إرشادات لتشجيع المحاسبين المهنيين الذين لا يعملون بمكاتب المحاسبة والمراجعة على الأداء بجودة عالية.

يتم اختيار أعضاء مجلس معايير المحاسبة الدولية من دول عديدة ويكون لديهم خبرة دولية واسعة وخلفيات وظيفية متنوعة. مهمة مجلس معايير المحاسبة الدولية تتمثل في أن يقوم، من أجل تحقيق المصلحة العامة، بتطوير مجموعة من معايير المحاسبة ذات الجودة العالية تستخدم على نطاق العالم وتتطلب معلومات تنطوي على الشفافية وقابلية المقارنة بالقوائم المالية الخاصة بالأغراض العامة. ولتحقيق هذا الهدف، يتعاون مجلس معايير المحاسبة الدولية مع الجهات الوطنية التي تتولى وضع المعايير لتحقيق التقارب في معايير المحاسبة على نطاق العالم.

رسالة موجهة للمهنة:

الغرض من هذا القسم:

يمكن استخدام هذا القسم كأساس لمخلص أكثر تفصيلاً يمكن استخدامه من قبل المهنة نفسها لفهم المبرر المنطقي الذي يقف خلف ضرورة وجود هيئة مهنية محاسبية قوية. كما يمكن استخدامه أيضاً لتقديم شرحاً أكثر تفصيلاً لأصحاب المصلحة الرئيسيين الذين يرتبطون مباشرة بتطوير الهيئة المهنية.

مقدمة:

تلعب مهنة المحاسبة القوية والنشطة دوراً أساسياً في أسواق رأس المال الوطنية وفي مساعدة الدول في نموها الاقتصادي وتنميتها. ويكون من الضروري وجود هيئة مهنية محاسبية نشطة ومؤسسة جيداً لتطوير مهنة محاسبية قادرة على أن توفر باتساق خدمة عالية الجودة تحقق المصلحة العامة.

لقد تم تصميم هذه الورقة لمساعدة من لهم علاقة بتأسيس هيئة مهنية محاسبية أو المحافظة عليها.

تبين الورقة مدى الحاجة لوجود هيئات وطنية للمحاسبين والمراجعين، وتوضح طريقة تأسيس ودعم هذه الهيئات. وهي تتناول بعض الجوانب الهامة مثل الترخيص، الشهادات، التدريب والاختبارات، وأهمية إشراك مهنة المحاسبة في انجاز أو تقديم مدخلات مهمة في تلك العمليات، خاصة بالدول النامية. كما أنها تركز على أهمية العمل مع الحكومة، الجهات الأكاديمية والأطراف الرئيسية الأخرى لتطوير مهنة محاسبية قوية.

ينبغي محتوى هذا التقرير على خبرة الاتحاد الدولي للمحاسبين التي تمتد لأكثر من 30 سنة في رعاية تطوير مهنة محاسبية ذات جودة عالية بكافة قارات العالم، بالإضافة إلى خبرات الهيئات المهنية المنضوية في عضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين.

مساهمة المحاسبين المهنيين في كافة قطاعات المجتمع:

تتلقى الدول فوائد كبيرة من تطوير مجموعة معترف بها من المحاسبين المؤهلين مهنيًا. تقريباً، كافة الدول المتطورة لديها هيئات مهنية محاسبية نشطة وفعالة ومستقلة. هذه الهيئات المهنية تم تأسيسها بتوجيه ودعم من حكوماتها التي أدركت إن هذه الهيئات مهمة على نحو حاسم بالنسبة لنجاحها الاقتصادي.

وحالياً نجد أن أعضاء هذه الهيئات يعملون تقريباً بكافة قطاعات المجتمع، ويشمل ذلك الصناعة والتجارة، الممارسة العامة، القطاع العام والجهات الأكاديمية. ولاستيفاء مهامهم المختلفة يخدم المحاسبون المهنيون المصلحة العامة من خلال تقديم خدمات ذات جودة عالية مع الالتزام بقيم النزاهة، الشفافية والخبرة.

الممارسة العامة:

يلعب المحاسبون المهنيون بالممارسة العامة دوراً مركزياً يتمثل في المساهمة في تحسين جودة التقارير المالية، وبالتالي تمكين المستثمرين الحاليين والمرتبين من اتخاذ قرارات مبنية على أفضل المعلومات. يميل المستثمرون إلى استثمار أموالهم بالأسواق التي تشجع وجود معلومات مالية معتمدة وموثوقة. يساعد المحاسبون المهنيون الذين يعملون كمراجعين في تسهيل وجود أسواق لرأس المال تتوفر فيها المعلومات على نحو عادل. والمحاسبون المهنيون الذين يعملون كمستشارين، يساهمون في النمو الاقتصادي من خلال خدمات التخطيط المالي وتحقيق الثروة. وبالتالي فإن المحاسبين المهنيين العاملين بالممارسة العامة يخدمون المصلحة العامة من خلال المساهمة في توفير الثقة للمستثمرين، تعزيز التنمية الاقتصادية وفي النهاية تحسين الرفاهية المالية للمواطنين.

المنشآت التجارية والصناعية:

المحاسبون المهنيون العاملون بالمنشآت التجارية والصناعية يخدمون المصلحة العامة من خلال دعمهم لنظام قوي للحوكمة والتقارير المالية السليمة داخل مؤسساتهم. فهم يساعدون في ترقية أداء المنشأة من خلال الضوابط الائتمانية وتحليل العمليات، وبالتالي يحققون قيمة أكبر لمؤسساتهم. والمحاسبون المهنيون الذين يعملون بالمنشآت التجارية

يخدمون أيضاً المصلحة العامة من خلال القيام بمساعدة الإدارة في تحديد الأسلوب الذي تتبعه الإدارة العليا والمحافظة على الثقافة الأخلاقية بالمنشأة.

فنيو المحاسبة:

يساهم فنيو المحاسبة في تحسين التقارير المالية وفعالية أداء المنشأة. يعمل فنيو المحاسبة بالمنشآت بكافة أحجامها، ويقومون بمهام متنوعة في مجالات المحاسبة، التمويل وإدارة المكتب.

القطاع العام:

وفي القطاع العام يكون وجود المحاسبين المهنيين ضرورياً لضمان فعالية وكفاية وأخلاقية العمليات الحكومية ولحماية حقوق المواطنين. يلعب المحاسبون المهنيون بالقطاع العام دوراً مهماً في حماية المصلحة العامة من خلال تشجيع المساءلة، الإدارة المالية الفعالة، والاستخدام الفعال لأموال القطاع العام المحدودة. ويساعد ذلك في استبعاد الفساد وضمان استخدام أموال القطاع العام المحدودة بطريقة أكثر فعالية وكفاءة. ويشترك المحاسبون المهنيون بالقطاع العام في دعم الأداء وتشجيع الإبداع والابتكار في تقديم الخدمات العامة للمواطنين، المستهلكين وأصحاب المصلحة الآخرين.

دور المحاسبين المهنيين في أسواق رأس المال:

إن وجود أسواق فعالة وموثوقة للائتمان ورأس المال يعد مطلباً أساسياً لاستقرار ونمو اقتصاد الدولة وصحة ورفاهية المواطنين. والأساس الوطيد للأسواق السليمة للائتمان ورأس المال يكمن في وجود معلومات مالية موثوقة وعالية الجودة - معلومات مبنية على الاخلاقيات والنزاهة، على معايير دولية عالية الجودة للمحاسبة والمراجعة، وعلى العمل والتقدير المهني السليم للمحاسبين المهنيين الداخليين والخارجيين كليهما.

المعلومات المالية الموثوقة والمعتمدة تعد مطلباً أساسياً للمستثمرين. فهي تبني ثقة المستثمر، وبدورها تسهل تطور الأعمال، تساهم في نمو الوظائف، وتقود إلى انخفاض الفقر والازدهار المالي للأفراد. ويرجح أن تقدم البنوك والمقرضين الائتمان للمنشآت التي

تظهر التزامها بالتقارير المالية الموثوقة ونظم الحوكمة الجيدة. ومع ازدهار التجارة والصناعة وفي النهاية ترتفع مستويات معيشة المواطنين. ومن خلاله تتم خدمة المصلحة العامة بتشجيع وجود اقتصاد تتوفر فيه للمستثمرين المعلومات التي يحتاجونها لاتخاذ القرارات السليمة وتتوفر فيه إمكانية حصول المنشآت على رأس المال والائتمان الذي يحتاجونه لتعيين الموظفين والتوسع في أسواق جديدة.

وعلى العكس من ذلك نجد أن عدم توفر الثقة بالتقارير المالية يعيق فعالية أسواق رأس المال ويؤدي إلى زيادة مخاطر وتكلفة رأس المال، انخفاض التنافسية الاقتصادية وتوفير الوظائف، ارتفاع البطالة، تحول النشاط الاقتصادي للمنافسين والدول الأخرى. وإذا لم تكن المعلومات المالية موثوقة، فإن مقدمي الائتمان ورأس المال لن يكونوا راغبين أو ربما يمتنعوا عن تقديم الدعم الضروري للسوق وسوف يبحثون عن مواقع أخرى للحصول على فرص لتقديم خدماتهم. وعليه فإن نظام سوق المال الذي يعد أمراً حيوياً للنمو الاقتصادي يبدأ بالمعلومات المالية الموثوقة ويعتمد عليها.

مكونات المعلومات المالية الموثوقة:

المعلومات المالية الموثوقة وذات الجودة العالية تعتمد على ستة أعمدة:-

- إطار قانوني.
- معايير محاسبية.
- معايير مراجعة.
- مهنة محاسبة وقواعد سلوك وآداب المهنة.
- التعليم والتدريب.
- المراقبة والإجراءات التأديبية.

جميع هذه الأعمدة يجب تقويتها والمحافظة عليها لضمان وجود الثقة بالتقارير المالية. عندما تكون البنية التحتية المالية قوية، تكون كذلك فعالية أسواق رأس المال. وعندما يكون أحد هذه الأعمدة ضعيفاً أو غير موجودة، فإن عملية التقارير المالية تصبح عرضة للشك وبالتالي وجود مخاطر بالسوق.

أهمية وجود قواعد السلوك المهني للتقارير المالية الموثوقة:

أحد الأعمدة المهمة للبنية التحتية للتقارير المالية يتمثل في وجود معايير قوية للاستقلال والسلوك المهني. إن الالتزام بالسلوك المهني والنزاهة يعد أمراً ضرورياً للمحافظة على ثقة الجمهور وحماية المصلحة العامة. إن الثقة بأسواق رأس المال تعتمد على المعلومات الموثوقة للتقارير المالية. ومصداقية تلك التقارير المالية تعتمد على التزام المحاسبين والمراجعين المهنيين بمعايير عالية للسلوك المهني. وعليه فإن الالتزام بالسلوك المهني والنزاهة يشكل الأساس الذي يتم الاعتماد في المحافظة على الثقة بأسواق رأس المال.

إن معايير السلوك المهني المعترف بها دولياً والمضمنة بقواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين، تساعد في رعاية مهنة محاسبية ملتزمة بقواعد السلوك المهني تعترف بأولية المصلحة العامة. تحدد قواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين خمسة قيم أساسية تنطبق على كافة المحاسبين المهنيين، سواء أكانوا يعملون بالممارسة العامة، المنشآت التجارية، القطاع العام، أو أي مجال آخر. وهذه المبادئ هي النزاهة، الموضوعية، الكفاءة المهنية والعناية اللازمة، السرية والسلوك المهني. وبموجب هذه القواعد يكون مطلوباً من كافة المحاسبين المهنيين أن يكونوا يقظين في التعرف أو الاستجابة لأي تهديدات لهذه المبادئ.

تقوم الهيئات المهنية المحاسبية بدور حيوي في فرض متطلبات سلوك وآداب المهنة ومتطلبات الاستقلال، مثل تلك المضمنة بقواعد سلوك وآداب المهنة، بتقديم التعليم اللازم لأعضائها فيما يتعلق بمواضيع ومعايير السلوك المهني، والمراقبة واتخاذ أي إجراءات ضرورية تنفيذية أو تأديبية.

الأدوار المتبادلة للحكومة ومهنة المحاسبة:

إن دعم النمو الاقتصادي وحماية المصلحة العامة هما هدفان مشتركان للحكومات والهيئات المهنية للمحاسبة على قدم المساواة لذلك فإن علاقة الدعم المشترك بين مهنة المحاسبة والحكومة تكون ضرورية لتأسيس وتطوير مهنة للمحاسبة والمراجعة تنطوي على الكفاءة والالتزام بالسلوك المهني.

الحاجة للحكومة:

للحكومة دوراً مهماً تلعبه في دعم تأسيس وتطوير الهيئات المهنية للمحاسبين والمراجعين. إذا لم تكن الهيئة المهنية قد تم إنشاؤها بعد، يمكن للحكومة أن توفر العوامل الدافعة لإنشاء هذه الهيئة من خلال جمع أصحاب المصلحة، مثل قيادات المنشآت التجارية والقطاع العام، الذين لديهم مصلحة في إنشاء الهيئة المهنية. يمكنها أيضاً أن تعمل على توفير مصادر تمويل إنشاء الهيئة المهنية. وفي الحالة التي تكون فيها الهيئة المهنية قائمة، يمكن للحكومة أن تعمل الكثير لرعاية نموها وتطويرها، خاصة في السنوات الابتدائية.

الحكومة لها الصلاحية التشريعية لتأسيس وتفويض مهنة المحاسبة في حدود الاقتصاد المحلي. وكممثل للجمهور يجوز للحكومة توفير الرقابة المناسبة للمهنة. وفي بعض الحالات، عندما لا تتوفر القدرات بهيئة محاسبة تم إنشاؤها، يمكن للحكومة أن تتولى مسؤولية تفويض المعايير المهنية.

إن الهيئات المحاسبية الناجحة بكافة أنحاء العالم لديها علاقة قوية ومباشرة مع الحكومة، تمثل من خلالها آراء المحاسبين والمراجعين المهنيين في كافة المجالات الاقتصادية.

دور المهنة:

تقع على المهنة مسؤولية توفر النزاهة بالتقارير المالية، وهي من خلال ذلك تساهم في توفر الثقة المطلوبة بأسواق الائتمان ورأس المال. والهيئة المهنية المحاسبية لها الخبر العملية اليومية التي تجعلها على علم بالحاجة إلى كافة المعايير المهنية ومدى كفايتها، وبالتالي يلزم أن تكون مشاركة و/أو مساهمة في هذه العملية (أنظر أدنا). وكنتيجة مباشرة لعملها، فإن المهنة من خلال الممارسة لديها الوعي بالتغير المستمر والتعقيد المتزايد في البيئة الاقتصادية والتجارية لكي تستجيب في الوقت المناسب للحاجة إلى إجراء تغييرات بالمعايير.

التأثير على عملية إعداد المعايير:

عندما تقوم الحكومة وهيئة مهنية محاسبية بوضع، توسيع، تحسين أو تعديل معايير مهنية، فيجب عليهما تبني المعايير المعترف بها الصادرة من الجهات الدولية التي تقود مهنة المحاسبة، وهي بالتحديد المعايير الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية. (أنظر الملحق أ للتعرف عليها)، هاتين المنظمتين أعدتا معايير متعارف عليها للممارسة، السلوك المهني والتعليم توفر أساساً لشفافية، كفاءة ونزاهة المعلومات المالية على المستوى الدولي. وتساعد هذه المعايير الدولية أيضاً في ترقية إمكانية المقارنة عبر جهات الاختصاص، مما يعزز الفهم المشترك للمعلومات المالية كما أنها يمكن أن تساعد في تشجيع الاستثمار الخارجي.

تنظيم المهنة:

أعد الاتحاد الدولي للمحاسبين ورقة سياسة تحت مسمى "تنظيم مهنة المحاسبة" يمكن الرجوع إلى الصفحة () من هذا المستند للوصول إلى هذه الورقة.

الإصدارات والموارد المفيدة:

الإصدارات والإرشادات التالية، جميعها متوفرة مجاناً بموقع الاتحاد الدولي للمحاسبين، تم تطويرها لتشجيع المحاسبين المهنيين على الممارسة ذات الجودة العالية.

- بيانات الاتحاد الدولي للمحاسبين الخاصة بالتزامات العضوية.
- قواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين .
- المعايير الدولية للمراجعة والإرشادات المرتبطة بها.
- المعايير الدولية للتعليم والإرشادات المرتبطة بها.
- المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام والإرشادات المرتبطة بها.
- الإرشادات والموارد الخاصة بالمحاسبين المهنيين الذين لا يعملون بمكاتب المحاسبة.
- الإرشادات والموارد الخاصة بالمكاتب الصغيرة والمتوسطة.

أدوار ونشاطات الهيئة المهنية المحاسبية:

إن أفضل طريقة لتطوير محاسبة وطنية مترابطة، قابلة للاستمرار وملتزمة بتقديم أداء ذا جودة عالية ويخدم المصلحة العامة، تكمن في إنشاء هيئة محاسبية مهنية. وعلى نطاق واسع نجد أن كافة الاقتصاديات المتطورة لديها هيئة مهنية محاسبية مستقلة ومعترف بها من الحكومة. لقد تم تشكيل هذه الهيئات لتوفر منتدى لأعضائها لمشاركة الخبرات، حل مشاكل الممارسة، تجميع، مركزة ونشر المعلومات، تأسيس معايير للمحاسبة، المراجعة وآداب المهنة، وإنشاء علاقة بناءة ومستمرة مع الحكومة والمنظمات المهنية الأخرى والتي تمثل نظاماً أخرى بالاقتصاد العالمي.

في الدول التي تكون فيها مهنة المحاسبة في مراحلها الأولى من التطور، يكون من الملائم مركزة المعارف الخاصة بالمهنة، النشاطات والموارد المالية في هيئة مهنية واحدة. إن ذلك يساعد في ترقية الفعالية داخل المهنة محلياً، يوضح علاقات العمل مع الحكومة، يتيح إمكانية المراقبة العامة بفعالية وبأقل تكلفة ممكنة. ومع تطور الاقتصاديات والهيئات المهنية وتصبح أكثر تقدماً، يمكن النظر في إمكانية إنشاء هيئات محاسبية متخصصة (مثلاً هيئات تمثل محاسبي القطاع العام، المحاسبين الإداريين، ... إلخ)

نشاطات الهيئة المهنية المحاسبية:

فيما يلي نذكر النشاطات والخدمات الأكثر شيوعاً التي تقدمها الهيئة المهنية، ويتبع ذلك توضيحاً أوسع:

- 1- معايير الممارسة المهنية.
- 2- متطلبات السلوك المهني لكافة المحاسبين المهنيين.
- 3- التعليم (مستوى الدخول والتطوير المهني المستمر).
- 4- نظم فحص ضمان الجودة.
- 5- التحري والتأديب.
- 6- الترخيص وشهادات المحاسبين والمراجعين.
- 7- برامج دعم الأعضاء.

8- التحدث باسم المهنة، الدفاع عن المهنة وتمثيلها (على المستوى المحلي والإقليمي والدولي).

وكما ذكر أعلاه يلزم تبني المعايير التي أعتها الاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية، حيثما يكون ممكناً لتحقيق التوافق الدولي ولتعزيز الجهود الوطنية لتحقيق النمو الاقتصادي.

المعايير:

1- معايير الممارسة المهنية.

2- متطلبات السلوك المهني لكافة المحاسبين المهنيين.

3- التعليم (مستوى الدخول والتطوير المهني المستمر).

4- نظم فحص ضمان الجودة.

أعد الاتحاد الدولي للمحاسبين معايير وإرشادات خاصة بالممارسة المهنية، متطلبات آداب وسلوك المهنة، التعليم، وبرامج ضمان جودة الأداء. وقام مجلس معايير المحاسبة الدولية بإعداد معايير المحاسبة. المعايير والإرشادات التي تم إعدادها من قبل هاتين المنظمتين تم قبولها دولياً. وبعد ذلك مهماً للدولة للتعرف على لإدراك تناسق نموها الاقتصادي مع الاقتصاد العالمي.

قد يكون للدول قوانين تؤثر في بعض أوجه تبني المعايير الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية، إلا أن كل الدول يجب أن تسعى لتحقيق التوافق الكامل مع هذه المعايير. قام مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد بتطوير بيان سياسة لمساعدة المنشآت في تبني المعايير الدولية للمراجعة. إن بيان السياسة "تعديلات على المعايير الدولية الصادرة من مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد" دليل إرشادي للجهات التي تتولى إعداد المعايير الوطنية والتي تتبني المعايير الدولية الصادر من مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد ولكنها تواجه ضرورة إجراء تعديلات محدودة، يتضمن آراء مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد بشأن التعديلات التي يمكن للجهة التي تتولى إعداد المعايير الوطنية إجراؤها على المعايير الدولية

للمراجعة في نفس الوقت الذي تبقى فيه متأكدة من المعايير الوطنية أن الناتجة تتوافق مع المعايير الدولية.

إن المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لتطوير معايير المحاسبة والمراجعة، التعليم، السلوك المهني وضمان الجودة توجد بصفة أساسية لدى الأشخاص الذين يعملون في الممارسة كمحاسبين ومراجعين بالمجالات المختلفة من المحاسبة المهنية. ويمكن للهيئة المهنية تنظيم المهارات والمعارف ذات العلاقة لدى عضويتها بكافة هذه المجالات لتبني المعايير الدولية. ويمكنها أيضاً التحدث باسم المهنة، والمشاركة مباشرة مع الاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية.

التحري والتأديب:

5- التحري والتأديب:

إن برامج التحري والتأديب تكون مختلفة اعتماداً على قوانين وأحكام الحكومة، الهياكل القانونية للدولة، ومتطلبات عضوية الهيئة المهنية المحاسبية. مثل هذه البرامج تكون ضرورية لتأكيد وإظهار التزام المهنة بالجودة. والبرامج الأكثر فعالية هي التي تقوم بتطوير نظام تعاوني ومتكامل لبعض أشكال الإجراءات التنفيذية المشتركة.

الترخيص وشهادة المحاسبين والمراجعين:

6- الترخيص وشهادة المحاسبين والمراجعين:

الترخيص للمحاسبين يعد ضرورياً للتأكيد للمجتمع بأن المهنيين لديهم المؤهلات والخبرة اللازمة. عملية الترخيص تجري بفاعلية وتكلفة ميسورة بالنسبة للحكومة، الجهات الأكاديمية والمهنة وذلك بواسطة الهيئة المهنية المحاسبية التي ترعى البرامج بالتعاون مع هذه الكيانات الثلاثة. وتحتاج الهياكل والنظم أن تستوعب الهياكل الموجودة بأي دولة من الدول المعنية.

برامج دعم الأعضاء والتحدث باسم المهنة:

7- برامج دعم الأعضاء:

8- التحدث باسم المهنة، الدفاع عن المهنة وتمثيلها (على المستوى المحلي والإقليمي والدولي):

إن برامج دعم الأعضاء والتحدث باسم المهنة يتم بالضرورة تأسيسها وتنفيذها لاستيعاب احتياجات ومكونات الهيئة المهنية. يتشكل دعم الأعضاء من برامج مختلفة تخدم النظم المختلفة بهيئة المحاسبة. وهي تشمل برامج للمعلومات الفنية، التعليم، المنتديات، الإصدارات، المساندة والعلاقات العامة من بين نشاطات أخرى تعد مهمة للنمو المهني. وكما هو الحال مع العديد من الأنشطة، فإنها تختلف من دولة لأخرى نتيجة لاختلاف النظم الثقافية، الاجتماعية، الحكومية والاقتصادية.

إن الهيئة لديها القدرات الجماعية لتوفير المعارف التخصصية المطلوبة للإصدارات، التعليم المستمر، مواضيع السلوك المهني، والتدريب والبرامج الأخرى المتعلقة بمعلومات الأعضاء والنمو المهني.

يمكن للهيئة الوطنية أن تختار من بين أعضائها الشخص الأكثر تأهيلاً للعمل كناطق باسم المهنة بالنسبة للبرامج العديدة الممتدة ونشاطات العلاقات المطلوبة داخل الدولة ومع المنظمات الإقليمية والدولية.

خاتمة:

تعد مهنة المحاسبة المنظمة جيداً عنصراً مركزياً في أي مجتمع يسعى لتأسيس بنية تحتية مالية سليمة ومستقرة والمحافظة عليها، ولجذب الاستثمار المحلي والأجنبي والعمل بفعالية وكفاية لتحقيق المصلحة العامة على أفضل وجه.

وصف مختصر للاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية:

الإتحاد الدولي للمحاسبين هو مؤسسة دولية خاصة بمهنة المحاسبة ومكرسة لخدمة المصلحة العامة من خلال تقوية المهنة والمساهمة في تطوير اقتصاديات دولية قوية. يتكون الاتحاد الدولي للمحاسبين من 164 عضواً ومنتسباً موزعين بمائة وخمسة وعشرون دولة، ويمثلون أكثر من 2,5 مليون محاسب يعملون بالممارسة العامة، التعليم، الخدمة الحكومية، الصناعة والتجارة. يقوم الاتحاد الدولي للمحاسبين من خلال مجالسه المستقلة بوضع المعايير الدولية للسلوك المهني، المراجعة والتأكيد، التعليم ومحاسبة القطاع العام. وهو أيضاً يصدر إرشادات لتشجيع المحاسبين المهنيين الذين لا يعملون بمكاتب المحاسبة والمراجعة على الأداء بجودة عالية.

يتم اختيار أعضاء مجلس معايير المحاسبة الدولية من دول عديدة ويكون لديهم خبرة دولية واسعة وخلفيات وظيفية متنوعة. مهمة مجلس معايير المحاسبة الدولية تتمثل في أن يقوم، من أجل تحقيق المصلحة العامة، بتطوير مجموعة من معايير المحاسبة ذات الجودة العالية تستخدم على نطاق العالم وتتطلب معلومات تتطوي على الشفافية وقابلية المقارنة بالقوائم المالية الخاصة بالأغراض العامة. ولتحقيق هذا الهدف، يتعاون مجلس معايير المحاسبة الدولية مع الجهات الوطنية التي تتولى وضع المعايير لتحقيق التقارب في معايير المحاسبة على نطاق العالم.

الموقف الرسمي للاتحاد الدولي للمحاسبين بشأن تنظيم المهنة:

يحدد موقف سياسة الاتحاد الدولي للمحاسبين رأي الاتحاد الذي يشير إلى أن الهيئات المهنية المحاسبية التي تعمل من أجل تحقيق المصلحة العامة يتوجب عليها أن تلعب دوراً نشطاً في تنظيم المهنة وأن الهيئات المهنية والحكومات يحتاجون إلى العمل معاً للتأكد من فعالية وكفاية تلك النظم.

يمكن الإطلاع على موقف سياسة الاتحاد الدولي للمحاسبين بمسند "تنظيم مهنة المحاسبة".

جميع أوراق موقف سياسة الاتحاد الدولي للمحاسبين يتم تحديثها على فترات قصيرة. يمكن الإطلاع على النسخة الأخيرة بموقع الاتحاد الدولي للمحاسبين.

القطاع العام

مهام لجنة القطاع العام:

محتويات هذا القسم مقدمة من معهد المحاسبين القانونيين باسكتلندا

أهداف السياسة الفنية الشاملة:

المحافظة على أهمية المنظمات المحاسبية المهنية وترقيتها على المستوى الوطني والأوروبي والدولي من خلال المساهمة الفنية عالية الجودة في تطوير المهنة.

رسالة اللجنة:

التأثير في الجهات المسؤولة عن إعداد القوانين والنظم وإصدار المعايير والإرشادات التي يتأثر بها القطاع العام والمنظمات غير الهادفة للربح بهدف:

- تحسين المساءلة والتقارير المالية بالقطاع العام والمنظمات غير الهادفة للربح و
- التخفيض والسعي لمنع فرض متطلبات عندما يكون واضحاً أن تكلفة التطبيق تفوق المنافع المحققة.

النطاق:

ستقوم اللجنة بالمراقبة والاستجابة للتطورات التي يفوقها القطاع العام والقطاع غير الهادف للربح والتي تؤثر فيهما، حيث يكون لها مزايا مقارنة وحيث يرجح أن يكون لهذه الأمور تأثيراً على عدد كبير من أعضاء الهيئة المهنية المحاسبية. توفر الإدارة المختصة بالدولة س للجنة فرصة فريدة للتأثير على التطورات محلياً. بالإضافة إلى ذلك فإن اللجنة سوف تسعى للمراقبة والتأثير في التطورات الدولية لصالح أعضاء الهيئة المهنية المحاسبية والجمهور عموماً. سوف تشمل هذه التطورات الأمور التي يحددها أعضاء اللجنة والتي تظهر أثناء أدائهم لعملهم الطبيعي والتي ترغب اللجنة متابعتها. الأقسام التالية من القطاعين العام والقطاع غير الهادف للربح سوف تكون ضمن نطاق خطة عمل اللجنة:

- الحكومة المحلية.
- البرلمان.
- إدارات بالدولة ، خاصة الخزانة.
- خدمات الصحة الوطنية.
- التعليم العالي.
- الوكالات الحكومية، الهيئات العامة غير الوزارية وهيئات القطاع العام الأخرى.
- هيئات القطاع الخاص غير الهادفة للربح.
- الهيئات الخيرية.

وعندما يكون للتطورات تأثيراً في مراجعة القطاع العام والهيئات غير الهادفة للربح، تقوم اللجنة بالتواصل مع لجنة المراجعة والتأكيد ولجنة معايير المحاسبة حيثما يكون ضرورياً لعمل الترتيبات لعمل مشترك.

وعند استيفاءها لمهامها، تأخذ اللجنة في اعتبار مصالح الأعضاء والجمهور كليهما. ولاستيفاء مهامها يمكن للجنة:-

- تعيين فرق عمل يمكن أن تشمل أشخاص من خارج أعضاء اللجنة.
 - اتخاذ القرار بعدم تناول أي موضوع طبيعته تخصصيه أو محدودة.
- على المدى الطويل تتساوى المصلحة العامة عموماً مع مصالح الأعضاء. وفي الحالات النادرة التي يوجد فيها تعارض بين المصلحة العامة ومصلحة الأعضاء، فإن المصلحة العامة هي التي تسود.

أهداف اللجنة:

تحديد، تطوير وبناء علاقات مع الأشخاص الرئيسيين وصانعي السياسات على المستوى الوطني والأوروبي والدولي، خاصة أعضاء الهيئات المهنية المحاسبية الذين في مواقع مؤثرة وذلك من خلال:

- تطوير وتشغيل إستراتيجية اتصال تحدد المنظمات الرئيسة (بالدولة س وبالجهات الأخرى) والأشخاص الرئيسيين (بما في ذلك أعضاء الهيئات المهنية المحاسبية) داخل هذه المنظمات.

- تحديد شكل ومعدل تكرر الاتصالات المطلوبة مثلاً الدعوة لاجتماع لجنة القطاع العام، غداء عمل، .. الخ.
- تطوير علاقات عمل وثيقة من الموظفين التنفيذيين بالدولة ومع البرلمان، من خلال اللجان البرلمانية، والهيئات الوطنية الأخرى الملائمة.
- تقديم الآراء والإرشادات للموظفين التنفيذيين بالدولة س، للبرلمان والهيئات الأخرى المناسبة بخصوص الأمور التي تدخل في نطاق اختصاص اللجنة وتكون ناشئة من (أ) تشريع صادر من الدولة س (ب) نظم تم إعدادها بموجب تشريع أو بعض الصلاحيات الأخرى (ج) تعديلات بمعايير وإرشادات تتعلق بالمحاسبة، المراجعة والمساءلة (قائمة حالياً أو مقترحة).
- التنبه للأعمال الصادرة من المنظمات الإقليمية ذات العلاقة ولجان القطاع العام التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين لتحديد الفرص التي يمكن أن يكون فيها للهيئة المهنية المحاسبية تأثيراً على التطورات أو تقديم المساعدة.
- مراقبة الكيفية التي يمكن للهيئة المهنية المحاسبية أن تؤثر من خلالها بفاعلية أكثر على أعمال الموظفين التنفيذيين بالدولة س، واحتمال التأثير على الحكومة، وحيثما يكون مناسباً تقديم المقترحات لمجلس السياسة الفني و/أو المجالس واللجان الأخرى للهيئة المهنية المحاسبية عند الضرورة. لتحقيق التوازن الأمثل بين العمل الذي يأتي كرد فعل والعمل الفعال من خلال:
- التطوير والمحافظة على خطة عمل تكون مرنة بدرجة كافية لاستيعاب العمل الذي يأتي كرد الفعل وكذلك العمل الفعال المخطط.
- الاستجابة للمشورة التي لها أكبر أهمية بالنسبة لأعضائنا وحيثما نرى بأننا في أفضل وضع للتأثير على التطورات.
- تركيز الاستجابة على المواضيع الرئيسية ولا يتم التركيز على التفاصيل إلا عندما يكون ملائماً.

يتم النظر على أساس منتظم في الجوانب التي يؤخذ فيها العمل الفعال الذي يؤثر في التطورات ويزيد من قيمة الهيئة المهنية المحاسبية. والهدف هو أن يوجد على الأقل مشروعاً واحداً ناشطاً للعمل الفعال.

لتكون بارعاً في تحديد وتوقع المواضيع والسرعة في أخذ هذه المواضيع إلى الأمام مع تحديد الأسبقيات والسماح للآخرين بالتقدم عندما لا تستطيع اللجنة إضافة تأثير و/أو قيمة مهمة، وذلك من خلال :

- التفاعل سريعاً مع الأفكار المتعلقة بمبادرات اللجنة للعمل الفعال، ويتم سريعاً تحويل تلك الأفكار الخاصة بمشاريع فرق العمل إلى مجلس السياسة الفني.
- ولا يتم تحديد أسبقيات الأفكار وأخذها إلى الأمام إلا إذا كانت المواضيع تلتقي مع أهداف الإستراتيجية الفنية للهيئة المهنية المحاسبية وأن الموارد متوفرة.
- توقع الأحداث والتطورات وبالتالي تحديد الفرص للمشاريع الفعالة.
- النظر في تحديد طرق الاستجابة للتغير على نحو أكثر سرعة من خلال المقالات، النشرات الإخبارية والبريد الإلكتروني بخصوص المواضيع الناشئة.
- للارتباط بفاعلية مع الأعضاء من خلال تشجيعهم على المشاركة بإخطار الهيئة المهنية باحتياجاتهم ومشاكلهم، اقتراح المبادرات الفعالة، مساعدة اللجان وفرق العمل، وبالتأكد من توفير المعلومات الفنية في وقتها من خلال :
- الاستفادة بدرجة أكبر من الموقع الإلكتروني للهيئة المهنية وتبنيهات البريد الإلكتروني لنشر عمل اللجنة على الجمهور.
- يطلب من الأعضاء من خلال البريد الإلكتروني الموجه، الاتصال مع لجان الهيئة المهنية (مثلاً الأعضاء بالمنشآت التجاري) أو من خلال الموقع الإلكتروني للهيئة المهنية، اقتراحات بشأن العمل الفعال والمجالات التي تتطلب الاهتمام (حيث تكون هنالك أهمية لمزيد من الإرشادات والمقالات).
- تشجيع مشاركة الأعضاء من خلال الإعلان والترويج بالموقع الإلكتروني للفرص المتوفرة للمشاركة في المشورة والمشاريع الفعالة.
- مواكبة التطورات بالقطاع العام والقطاع غير الهادف للربح ومراقبة احتياجات الأعضاء فيما يتعلق بهذه الأمور من خلال التأكد بأن الأعضاء على علم بكافة

- المواضيع ذات العلاقة من خلال الصحافة العامة، الموقع الإلكتروني للهيئة المهنية، الدورات التدريبية، ومن خلال تطوير إرشادات إضافية عند الضرورة.
- تنفيذ إستراتيجية اتصال يتم ربطها بإستراتيجية إدارة العلاقات مع عملاء الهيئة المهنية للتأكد من أن آراء اللجنة قد تم الترويج لها وتوصيلها بفعالية للجمهور، الجهات التي تتشكل من الآراء والأعضاء من خلال:
 - الترويج لعمل الهيئة من خلال إصدار تصريحات صحفية بالنسبة لكل موضوع مقدم للمشورة العامة. يجب أن تتم التصريحات الصحفية في القوت المناسب، يمكن فهمه بسهولة ويسلط الضوء على تأثيره الفعلي على القطاع العام أو القطاع غير الهادف للربح.
 - يقترح أعضاء اللجنة مواضيع لإصدارات الهيئة المهنية (مثلاً مجلة المحاسبين النشرة الفنية).
 - تطوير علاقات مع الصحفيين (مثلاً مجلة المحاسبين والصحف المحلية).
 - التعاون بطريقة فعالة مع لجان الهيئة المهنية عندما يكون لمثل هذا التعاون فائدة مشتركة.
 - تقديم الرأي لمجلس السياسة الفني بشأن الأمور التي تدخل في اختصاص اللجنة.

دور الهيئة المحاسبية المهنية للقطاع العام في الإدارة العامة الفعالة:

طور المعهد المجاز للتمويل والمحاسبة العامة ورقة فنية لفحص الصلة بين النمو الاقتصادي بالدول النامية ودور الإدارة العامة الفعالة. تتضمن الورقة تفصيلاً لمنافع تأسيس وتطوير هيئات مهنية محاسبية وتوفير التدريب والدعم. كما أنها تظهر أيضاً كيفية وقوع الإدارة المالية السليمة في قلب نظام الحوكمة الجيد. تعتمد هذه الورقة على دراسة حالة لهذه المبادئ اعتماداً على العمل الذي قام به المعهد المجاز للتمويل والإدارة العامة بدولة إثيوبيا عام 2005م. يمكن الإطلاع على الدليل بالموقع المحدد.

تعليم، تدريب وتطوير المحاسبين وفني محاسبة

الوصول إلى معايير التعليم الصادرة من مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي

يقوم مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي بتطوير إصدارات يتبع فيها طريقة إجرائية تتضمن الحصول على ملاحظات من عموم المهتمين ومن الهيئات التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين ومن أعضائها.

إن المعايير الدولية للتعليم الصادرة من مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي هي نقطة الأساس التي يتوقع من أعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين استيفائها فيما يتعلق بالإعداد والتطوير المستمر للمحاسبين المهنيين. فهي تحدد العناصر الأساسية المحتوى، عملية التعليم والتطوير في مستو يهدف لاكتساب الاعتراف، القبول والتطبيق الدولي.

<http://www.ifac.org/Education>

والمعايير الثمانية هي:-

- معيار التعليم الدولي رقم 1 : متطلبات دخول برنامج للتعليم المحاسبي المهني. يحدد معيار التعليم الدولي رقم 1 متطلبات دخول برنامج تعده هيئة مهنية عضوة بالاتحاد الدولي للمحاسبين للتعليم المحاسبي المهني والخبرة العملية.
- معيار التعليم الدولي رقم 2 : محتوى برامج التعليم المحاسبي المهني. يحدد معيار التعليم الدولي رقم 2 المحتوى المعرفي من التعليم المحاسبي المهني الذي يحتاج المرشحون لاكتسابه لكي يتأهلوا كمحاسبين مهنيين.
- معيار التعليم الدولي رقم 3 : المهارات المهنية والتعليم العام يحدد المعيار رقم 3 خليط من المهارات التي يحتاجها للتأهل كشخص مهني.
- معيار التعليم الدولي رقم 4 : القيم، السلوك الموقف المهني. يحدد المعيار رقم 4 القيم، السلوك المواقف التي يلزم أن يكتسبها المحاسبون المهنيون خلال برنامج التعليم الذي يقود للتأهيل.
- معيار التعليم الدولي رقم 5 : متطلبات الخبرة العملية. يحدد المعيار رقم 5 الخبرة التي يلزم أن تطلبها الهيئات المهنية من أعضائها قبل التأهل كمحاسبين مهنيين.

- معيار التعليم الدولي رقم 6 : تقييم القدرات والكفاءات المهنية.
يحدد المعيار رقم 6 متطلبات التقييم النهائي للقدرات والكفاءات المهنية للمرشح قبل التأهيل.
- معيار التعليم الدولي رقم 7 : التطوير المهني المستمر: برنامج للتعليم مدى الحياة والتطوير المستمر للكفاءة المهنية.
يتطلب المعيار رقم 7 من الهيئات الأعضاء: (أ) الالتزام بالتعليم مدى الحياة، (ب) تسهيل إمكانية الوصول إلى فرص وموارد التطوير المهني المستمر (ج) تحديد نقاط أساس لتطوير الكفاءة المهنية والمحافظة عليها لحماية المصلحة العامة (د) مراقبة وتنفيذ التطوير المستمر والمحافظة على الكفاءة المهنية للمحاسبين المهنيين.
- معيار التعليم الدولي رقم 8 : متطلبات الكفاءة لمهني المراجعة.
يحدد المعيار رقم 8 متطلبات الكفاءة لمهني المراجعة، بما في ذلك الذين يعملون في صناعات وبيئات معينة.

الوصول إلى مزيد من إرشادات وإصدارات مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي.
يصدر المجلس معايير وإرشادات إضافية مثل بيانات ممارسة التعليم الدولي. هذه البيانات تفسر، توضح، تشرح، أو تتوسع في الأمور المتعلقة بمعايير التعليم الدولية. فهي تساعد الهيئات المنتمية للاتحاد الدولي للمحاسبين في تنفيذ المعايير. وربما تعطي هذه البيانات توصية بالممارسة التي تكون أوسع وأعمق من الممارسة المحددة بمعايير التعليم الدولية.
وهي تشمل ثلاثة بيانات للممارسة يمكن الوصول إليها بالموقع الإلكتروني للاتحاد الدولي للمحاسبين

<http://www.ifac.org/education>

البيانات الثلاثة هي :

- البيان رقم 1 : المداخل للتطوير والمحافظة على القيم، الأخلاق والموقف المهنية.

يحدد البيان رقم 1 مدخلين ممكنين لتطوير القيم والأخلاق والمواقف المهنية. كما أنه يتضمن إرشادات بشأن عدد من الطرق الخاصة بتقديم تعليم آداب المهنة، التشديد على أهمية التعليم والتقييم بموقع العمل.

- البيان رقم 2 : تقنية المعلومات بالنسبة للمحاسبين المهنيين.
يوفر البيان رقم 2 إرشادات للأعضاء والمنتسبين للاتحاد الدولي للمحاسبين ومقدمي التعليم الآخرين فيما يتعلق بتنفيذ مكون معرفة تقنية المعلومات من برامج التعليم المحاسبي المهني السابقة للتأهيل.

- البيان رقم 3 : إرشادات للهيئات المنتمة للاتحاد الدولي للمحاسبين والجهات الأخرى، فيما يتعلق بإنشاء برامج فعالة للخبرة العملية. فهو يغطي فترة الخبرة العملية، محتوى متطلبات الخبرة العملية، ومهام ومسئوليات أعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين وكذلك المدربين وأصحاب العمل.

بالإضافة إلى ذلك يصدر مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي أوراق معلومات توفر استكشافاً مفصلاً داخل مواضيع وممارسات التعليم. هذه الأوراق يمكن أن تكون أيضاً تصويرية، تهدف إلى ترقية الوعي بمواضيع أو ممارسات التعليم المتعلقة بمهمة المحاسبة.

وقد أصدر المجلس ورقتين للمعلومات يمكن الوصول إليه بالموقع الإلكتروني للاتحاد

الدولي للمحاسبين <http://www.ifac.org/education>

وهاتان الورقتان هما :

- ورقة معلومات عن المداخل لقياس التطوير المهني المستمر. فهي توضح العناصر اللازمة لبرنامج فعال للتطوير المهني المستمر، تفحص الممارسات الحالية لجمعيات المحاسبة والجمعيات المهنية الأخرى، وتناقش المداخل لقياس فعالية البرنامج.

- ورقة معلومات عن المداخل للتطوير والمحافظة على القيم والأخلاق والمواقف المهنية ببرامج التعليم المحاسبي. تم إصدار هذه الورقة لترقية النقاش والحوار حول موضوع سلوك وآداب المهنة.

في عام 2000م أصدر المجلس أيضاً ورقة نقاش عن المشاريع المساعدة في تعليم وتطوير المحاسبة، وهي مبنية على تجارب هيئات عديدة تنتمي للاتحاد الدولي للمحاسبين، وتوفر إرشادات عن كيفية إعداد طلبات تقديم المساعدة. هذه الورقة موجودة بالموقع :

<http://www.ifac.org/education>

دليل الممارسة الجيدة: تعليم ، تدريب وتطوير فني المحاسبة

إن هذه الدليل الصادر من لجنة الدول النامية تم تصميمه لمساعدة هيئات المحاسبة المهنية في فهم دور فني المحاسبة وفي تطوير فنيين مؤهلين للمحاسبة من خلال التعليم، التدريب وتقويم المهارات والكفاءات. يتضمن الدليل أيضاً الآليات الممكنة للتأكد من أن فني المحاسبة يلتزمون بمتطلبات سلوك وآداب المهنة. غير أن هذا الدليل لا يقصد منه تحديد معايير عضوية معينة للدخول في هيئة محاسبية مهنية.

إن الدليل الإرشادي الصادر من الاتحاد الدولي للمحاسبين يتم تحديثه على فترات قصيرة. يمكن الإطلاع على النسخة الأخيرة بالموقع الإلكتروني للاتحاد الدولي للمحاسبين.

دليل الممارسة الجيدة يوجد بالموقع

<http://www.ifac.org/Education>

التوافق مع المعايير الدولية للتقارير المالية، المعايير الدولية للمراجعة والمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام

دراسات حالات عن تطبيق معايير التقارير المالية الدولية

يتضمن هذا القسم نظرة عامة لتجربة دولتين عند قيامها بالعمل في اتجاه تطبيق معايير التقارير المالية الدولية. ويمكن لتجربتهما بالإضافة إلى ما واجهاه من تحديات ونجاحات، أن تكون مفيدة بالنسبة للدول الأخرى.

تطبيق معايير التقارير المالية الدولية

(تجربة جهة مؤسسة تتولى وضع المعايير - استراليا)

إن تطبيق معايير التقارير المالية الدولية " IFRS " سيكون، بالضرورة، مختلفاً بالنسبة لكل دولة. فربما تتباين الحالات، على سبيل المثال، من الحالة التي يتم فيها انتقال الدولة من المعايير الخاصة بها التي قامت بتطويرها إلى معايير التقارير المالية الدولية (مثلاً استراليا)، إلى الحالة التي يتم فيها تبني معايير التقارير المالية الدولية إنتقالاً من قاعدة محدودة لمعايير محاسبة دولية تم تطويرها سابقاً.

ففي كافة الحالات تقريباً نجد أن تبني معايير التقارير المالية الدولية سيكون مهماً بالنسبة لجميع الدول ذات العلاقة، وسوف يتطلب تخطيطاً والتزاماً دقيقاً. ونبين أدناه بعض المواضيع المهمة التي واجهناها، أو سوف نواجهها، عند التخطيط لتبني معايير التقارير المالية الدولية.

الالتزام

الموضوع الوحيد الأكثر أهمية ولكن الأقل من ناحية الوجود الملموس، يتمثل في الحصول على التزام حقيقي من كافة أصحاب المصلحة المهمين، فيما يتعلق بالعملية وبالإطار الزمني كليهما. إن تحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين يعد موضوعاً رئيسياً ويرجح أن يختلف من دولة لأخرى. وسوف يشمل الهيئات المحاسبية المهنية، الحكومة، الجهات التنظيمية، معاهد التعليم الثانوي والعالى، الجهات المشاركة والمنظمة لأسواق رأس المال، مجالس الإدارات.

الموارد

وبرغم طول الفترة الانتقالية المطلوبة، فإن الموارد المطلوبة لتطبيق معايير التقارير المالية الدولية سوف تكون كبيرة. وقد بينت التجربة أنها قد تكون مشروعاً يمتد إلى

ثلاثة أو أربع سنوات، تحتاج خلالها متطلبات التقارير المالية الحالية إلى أن تعمل جنباً إلى جنب مع عملية لتطوير معايير التقارير المالية الدولية. وسوف تحتاج كل جهة من أصحاب المصلحة الرئيسيين إلى أن تكون لديها الموارد اللازمة لتطوير الاستراتيجيات المختلفة للمرحلة الانتقالية، وتعليم كافة الأطراف المشاركة. من المطلوب توفير موارد كبيرة، وفي أحيان كثيرة نجد أن الموارد القائمة قد تم منذ وقت سابق التوسع فيها بدرجة كبيرة. إن أغلبية تأثيرات الموارد تميل إلى أن تكون ناتجة من مكاتب المحاسبة الكبيرة وأقسام المراجعة والتأكد التابعة لها إلى جانب المحاسبين الماليين للشركات.

التدريب

إن الالتزام الرئيسي لأصحاب المصلحة يشمل بالضرورة التدريب. ويرجح أن يبدأ ذلك بتدريب المدربين. وبرغم الالتزام بمعايير التقارير المالية الدولية الذي أبداه العديد من أصحاب المصلحة، فإن الالتزامات المستمرة الحالية يمكن أن تتداخل مع الأسبوعية الضرورية المعطاة لتدريب كافة المشاركين. ويجب أن يؤخذ في الاعتبار خلال التطبيق الحاجة إلى استخدام المساعدة على المدى القصير لموظفي المحاسبة.

الانتقال التدريجي مقابل الانتقال في وقت واحد

هناك إستراتيجيتين بديلتين يمكن تطبيقهما عند تبني معايير التقارير المالية الدولية، تبني عدد منها كل سنة لتوزيع حمل العمل الانتقالي، أو تبني جميع معايير التقارير المالية الدولية في وقت واحد. ولتفادي حدوث ارتباك يقترح الانتقال إلى كافة معايير التقارير المالية الدولية في وقت واحد. ويعد ذلك ملائماً برغم الحمل الثقيل من العمل الذي يترتب على ذلك عند المرحلة الابتدائية.

لقد تمت التجربة الأسترالية في تبني معايير التقارير المالية الدولية كما يلي:

أ. تم تحديد تاريخ لبدء تبني معايير التقارير المالية الدولية (بالنسبة لأستراليا كان لفترات القوائم المالية التي تبدأ في أول يناير 2005م):

ب. القوائم المالية التي تستخدم معايير التقارير المالية الدولية لأول مرة، كانت لديها كمقارنات القوائم المالية السابقة التي تم تجميعها باستخدام معايير التقارير المالية الدولية.

ج. لم تكن هناك مصادقة على التبني المبكر لأي من أو كل معايير التقارير المالية، وبالتالي تم تفادي حدوث ارتباك بالنسبة للمقارنات بين الشركات، إلى حين الشروع في التبني الكامل للمعايير.

أمور أخرى

الأمور الأخرى التي يلزم أخذها في الاعتبار واستراتيجيات تخفيف الصعوبات التي تم استخدامها تشمل:

أ. إعادة التفاوض بالنسبة لتعهدات القروض التي يمكن أن تتأثر بمعايير المحاسبة الجديدة.

ب. ضريبة الدخل والإيرادات القانونية الأخرى التي تثير مسائل قانونية، ربما تحتاج إلى تعديل.

ج. ربما تكون هنالك حاجة إلى مراجعة استراتيجيات أرباح الأسهم.

د. سوف تحتاج إدارة الأداء (مثلاً الميزانيات، الخطط، التنبؤات، التعويض، مؤشرات الأداء الرئيسية) إلى إعادة تنسيق وربما تحتاج العقود إلى تعديل.

هـ. تحتاج تقلبات الإيرادات إلى أن يتم تفهمها من قبل الشركات ومحلي السوق على قدم المساواة.

و. نظم التقارير التي تم أخذها في الاعتبار، مثلاً جدول الحسابات، نظم الدفعات المبنية على الحصص، المقارنات.

ز. لجان مراجعة الشركات التي يتم إخطارها بالنتائج.

ح. ربما تحتاج استراتيجيات التحوط إلى أن تتم مراجعته

استراتيجية تطبيق معايير التقارير المالية الدولية (IFRS) بدولة جاميكا

المقدمة والخلفية

تم تأسيس معهد المحاسبين القانونيين بجاميكا في 18 يناير 1965م، وتم اعتماده رسمياً بموجب قانون المحاسبة العامة الصادر عام 1968م، الذي ينظم ممارسة مهنة المحاسبة بدولة جاميكا. حالياً ينضم للمعهد أكثر من 860 عضواً يعملون بالصناعة، التجارة، الجهات الأكاديمية والقطاع العام. يتولى المعهد مسئولية وضع معايير المحاسبة ومراقبة الالتزام بهذه المعايير محلياً. فحتى الأول من يوليو 2002م، كانت معايير المحاسبة الجاميكية المستخدمة محلياً مبنية بصفة رئيسية على معايير المحاسبة الدولية، التي تعرف حالياً بمعايير التقارير المالية الدولية. وقد قامت بتطوير المعايير الجاميكية لجنة معايير المحاسبة التابعة للمعهد. تشكل معايير المحاسبة الجاميكية خليطاً من معايير المحاسبة الدولية، ومعايير المحاسبة الدولية المعدلة ومعايير أخرى أصدرتها لجنة معايير المحاسبة لاستيفاء احتياجات الشركات الجاميكية. غير أن لجنة معايير المحاسبة الدولية أصدرت تعليمات جديدة تمنع بعض الدول، مثل جاميكا، من الإدعاء بأنها ملتزمة جوهرياً بمعايير المحاسبة الدولية.

بعد تطوير مشروع التحسين الذي قامت به لجنة معايير المحاسبة الدولية لتقوية العملية التي تتبعها في وضع المعايير ولتخفيض أو استبعاد المعالجات البديلة، قرر المعهد تعجيل العملية التي يتبعها في إعداد المعايير والتأكد من تنسيق معاييرها مع معايير المحاسبة الدولية (يشار إليها فيما بعد بمعايير التقارير المالية الدولية) في كافة الجوانب، باستثناء الحالات التي لا يتوفر فيها معياراً قابلاً للمقارنة.

غير أن التغييرات التي نتجت من مشروع الهيئة الدولية للبورصات كشفت عن وجود مشاكل تتعلق بالموارد متصلة لدى المعهد. وفي عام 2000م اتخذ المعهد قراراً بتبني معايير المحاسبة الدولية (يشار إليها فيما بعد بمعايير التقارير المالية الدولية) كمعايير محاسبة وطنية وأخطر أعضائه بالعمل وفقاً لذلك.

تقويمات

بعد قرار تبني معايير التقارير المالية الدولية، قام المعهد بإجراء تقويم لدلالات تبني تلك المعايير وحدد، من بين أشياء أخرى، التحديات التالية:

التحديات

- 1- كيفية التغلب على تكلفة التحول بالنسبة للمعهد وبالنسبة لعضويته العريضة.
- 2- تصميم خطة فعالة للاتصالات تسمح للأعضاء بأن يكونون دائماً على علم بمضامين هذه التغيرات والكيفية التي تؤثر بها عليهم، وعلى عملائهم، أصحاب العمل، الموظفين وأصحاب المصلحة ذوي العلاقة.
- 3- تصميم خطة فعالة للاتصالات لإخطار الجماهير الأخرى، ويشمل ذلك المحللين الماليين، المدراء، المساهمين، المالكين، المراجعين الداخليين، المستثمرين، الجهات التنظيمية، ومصلحة الضرائب، المنشآت التنظيمية، والمجموعات الأخرى ذات الاهتمام.
- 4- تحديد مدى الالتزام بمعايير المحاسبة القائمة.
- 5- تحديد الفجوة بين معايير المحاسبة المحلية ومعايير التقارير المالية الدولية.
- 6- تحديد تاريخ سريان للتبني الكامل لمعايير التقارير المالية الدولية وإستراتيجية تطبيق للشركات المسجلة والمنظمة التي لها متطلبات تقارير مرحلية.
- 7- تطوير خطة عمل فعالة على مستوى الدولة لتوجيه عملية التحول.
- 8- الحصول على إجماع الجهات التنظيمية والعناصر الأخرى وتزويدهم بالتدريب الملائم.
- 9- معالجة التخوفات بشأن المراجعات المستمرة للمعايير الدولية واحتمال ألا تتمكن معايير التقارير المالية من أن تتناول بالكامل بعض المواضيع المحلية الرأسية.
- 10- معالجة تخوفات الشركات الصغيرة بشأن التكاليف المتزايدة التي يتوقع أن تنتج من التحول.

الفوائد

هناك عدد من الفوائد المهمة تم تحديدها والتي يرى المعهد بأنها محركات مهمة يلزم تضمينها بخطة الاتصالات والتعليم العام. وهي تشمل:

- 1- درجة معززه من الشفافية، الوضوح، قابلية المقارنة والاتساق والتي تنتج من تبني معايير دولية عالية الجودة. إن معايير التقارير المالية معترف بها دولياً وهي أكثر ملاءمة لاستيفاء مصلحة المستثمر الأجنبي والذي تبقى ثقته " مستدامة " من خلال التأكد من أن القوائم المالية يجري إعدادها باستخدام إطار لإعداد التقارير يتوافق مع معايير مقبولة على النطاق الدولي.
- 2- هناك عدد من متزايداً من الدول تستخدم معايير التقارير المالية، بما في ذلك الشركاء التجاريين الإقليميين لدولة جاميكا.
- 3- تبني معايير التقارير المالية الدولية سوف يعزز بدرجة كبيرة إطار إعداد التقارير ويخلق مستوى أكبر من الجاذبية للشركات الجاميكية.
- 4- سوف تتعزز مصداقية النظام المحلي لإعداد التقارير، وبالمثل، تتعزز جودة التقارير المالية.
- 5- سوف تستفيد عملية وضع المعايير المحلية من إطلاق الموارد لدعم نشاطات المراقبة.

الخطة الإستراتيجية للتحويل

بعد التقييم الابتدائي، قام المعهد بتطوير خطة إستراتيجية للتحويل، وهي تحدد سلسلة من النشاطات يتم تنفيذها على مراحل.

الخطوة 1- تعيين لجنة معايير المحاسبة التي تتولى مسؤولية إعداد ومراقبة المعايير لقيادة عملية التغير والتأكد من الدعم الكامل من جانب المعهد.

قامت اللجنة بتوسيع عضويتها وتم تحديد معايير معينة للأعضاء لمراجعتها. وقد كان مطلوباً منهم تفسير أحكام المعايير وتقديم عروض و/أو العمل كأشخاص بصفة مورد لتوفير الإرشادات فيما يتعلق بالمعايير.

الخطوة 2- إجراء تحليل فجوة بالنسبة للمعايير وبالنسبة لمستوى الالتزام.

أن الهدف من هذا العمل هو تحديد مستوى الالتزام بالمعايير المحلية القائمة. وقد تم تحقيق ذلك من خلال القيام بفحص معجل للقوائم المالية المنشورة.

قدم البنك الدولي المساعدة للمعهد للقيام بفحص التقرير عن الالتزام بالمعايير وقواعد سلوك وآداب المهنة، بهدف إلى تحديد " فجوة المعايير " و " فجوة الالتزام " بين الشركات المسجلة. وقد حدد الفحص مواضيع معينة تتطلب الاهتمام عند الانتقال من معايير المحاسبة المحلية إلى معايير التقارير المالية الدولية. والمواضيع التي تمت ملاحظتها، من بين أشياء أخرى، تشمل الحاجة للتعليم والتدريب العام، تطوير تفسيرات وإرشادات خاصة بالتطبيق وإنشاء نظام لمراقبة الإلتزام.

الخطوة 3- تأسيس اتفاقية مع وكالة التمويل.

بدأ المعهد مفاوضات مع بنك التنمية عبر الأمريكيتين ودخل بالتالي في اتفاقية تعاون للتمويل من خلال منحة لتطوير برنامج مستمر لمعالجة نتائج فحص التقرير عن الإلتزام بالمعايير وقواعد سلوك وآداب المهنة.

وقد ألزمت لجنة معايير المحاسبة أيضاً بتكثيف برنامجها لفحص القوائم المالية وأن تحدد وتستهدف أي جانب من الجوانب العامة التي يوجد بها ضعف.

خطة العمل على مستوى الدولة

تم تطوير خطة عمل على مستوى الدولة لتغطية سلسلة من الأهداف النهائية والإجراءات التي يتم إتباعها لتحقيق هذه الأهداف وفي حدود جدول زمني محدد.

وبموجب هذه الخطة، تم وضع الأهداف العريضة والإجراءات الاستراتيجية التالية:

- تحديد تاريخ مستهدف للتطبيق.

الإجراء الاستراتيجي: أول يوليو 2002م - تم تحديد هذا التاريخ للمساعدة في أن تكون الفترة الانتقالية سنتين تقريباً حتى يتم التبني الكامل لمعايير التقارير المالية الدولية.

- بدأ حملة جماهيرية مكثفة لبرنامج التحول.

الإجراء الاستراتيجي: تم عقد مؤتمر بمستوى عالٍ لبدء برنامج التحول. وتمت دعوة قيادات العمل التجاري الرئيسية للتحدث كمتحدثين رئيسيين، ومن خلال ذلك تم الحصول على الموافقة الجماهيرية على قرار تبني معايير التقارير المالية الدولية. وقد تم الإعلان والترويج على نحو واسع لهذا الحدث بالصحف الرئيسية ووسائل الإعلام الالكترونية وبنشرة المعهد التي توزع محلياً وخارجياً.

• القيام بعروض واجتماعات ترويجية تشمل المدن الرئيسية بالدولة.

الإجراء الاستراتيجي:

المجموعات ذات الاهتمام تم استهدافها بصفة خاصة فيما يتعلق بالتعليم العام. كما تم أيضاً تحديد أشخاصاً معينين للمساعدة في قيادة التغيير داخل مجموعاتهم المستهدفة.

لتحقيق هذا الهدف تم تقسيم الدولة إلى أربعة مناطق. وتم تحديد أعضاء لجنة معايير المحاسبة لتقديم عروض لهذه المجموعات عن معايير التقارير المالية الدولية. وقد سلطت هذه العروض الضوء على الأسباب التي دعت لتبني هذه المعايير والتأثير المحتمل على المنشآت. وقد شملت المجموعات المستهدفة جمعيات الأعمال التجارية مثل الفرق التجارية، الجهات ذات الاهتمام والمصلحة بالقطاع العام والقطاع الخاص، المعلمين، المحللين الماليين، الجهات التنظيمية، المسؤولين التنفيذيين بالشركات، المساهمين، المستثمرين، مصلحة الضرائب، الممارسين وأصحاب المصلحة الآخرين.

وقد تم إعداد نموذج معياري للعروض لضمان الاتساق في الرسالة المقدمة لمختلف المجموعات ذات الاهتمام. لا يقصد من هذه العروض تغطية مواضيع مفصلة، وهو ما تم تناوله على نحو أفضل بالندوات المخططة، ولكن يقصد منها بناء الوعي والعمل على إشعار الأشخاص بالتغيير المنتظر.

• إيجاد رسالة مركزية للعضوية.

الإجراء الاستراتيجي: أعد المعهد رسالة واضحة وحاسمة وتتضمن موضوعاً مركزياً تم إعداده بصفة خاصة لقيادة المعهد والعضوية عموماً. ركزت الرسالة على الأسباب التي أجبرت المعهد على تبني معايير التقارير المالية الدولية اعتباراً من

التاريخ المستهدف للتطبيق، الخطوات التي تم إتخاذها لضمان نجاح عملية الانتقال، وتوضيح الفوائد التي سيتم تحقيقها.

• العمل على إشعار الوزراء الحكوميين المسؤولين عن التجارة ومصحة الضرائب بالتغير المنتظر.

الإجراء الاستراتيجي: تم ترتيب اجتماعات محددة مع هؤلاء، الوزراء الحكوميين لتوضيح خطة المعهد لتبني معايير التقارير المالية الدولية وتوضيح الفوائد التي سيتم تحقيقها.

• إخطار مجلس معايير المحاسبة الدولي بأن المعهد ينوي تبني معايير التقارير المالية الدولية.

الإجراء الاستراتيجي: تم تأسيس إجراءات اتصال مع مجلس معايير المحاسبة الدولية لكي يتم إخطارهم بخطة المعهد وللتفاوض بشأن الأسعار المناسبة وتأمين الإمدادات من الكتب، التحديثات، إمكانية الوصول على الخط المباشر للمواد الملائمة.

• استضافة منتديات إستراتيجية تحدث فيها القيادات الرئيسية للمنشآت التجارية كجزء من برنامج التعليم المستمر.

الإجراء الاستراتيجي: تتم ترتيب اجتماعات مع قادة المنشآت التجارية تهدف إلى إطلاعهم على الخطة الإجرائية للمعهد وأشعارهم بالتغيرات التي ستكون مطلوبة داخل مؤسساتهم والتكاليف المصاحبة لذلك والتي تكون ضرورية لتطبيق التغيرات.

• إخطار الجهات التنظيمية والوكالات الحكومية ذات العلاقة.

الإجراء الاستراتيجي: تم ترتيب اجتماعات مع مصحة الضرائب والوكالات التنظيمية الأخرى لإشعارهم بالتغير المقترح والمضامين المحتملة. بالإضافة إلى ذلك تم تطوير برنامج تدريب متفق عليه لكبار موظفيهم. ويهدف هذا البرنامج إلى تعليمهم الأمور المتعلقة بالمواضيع الرئيسية لمعايير التقارير المالية الدولية والتغيرات المتوقعة بإطار عملي التقارير المالية. هناك هدف آخر لهذا الجهد يتمثل في تعميق فهمهم للتضاربات المحتملة التي سوف تنتج من التغير والسعي للحصول

على تعاونهم في تفعيل التغييرات النظامية الملائمة والضرورية لتسهيل وجود بيئة متسقة لإعداد التقارير.

- التأكد من دعم مكاتب المحاسبة المحلية.

الإجراء الاستراتيجي: إن جميع مكاتب المحاسبة التي تعمل مع المنشآت الصغيرة والمتوسطة ممثلة بلجنة معايير المحاسبة. وكجزء من الاستراتيجية المتبعة للتأكد من دعم المكاتب لقرارات تبني معايير التقارير المالية الدولية التي اتخذتها هذه اللجنة، يتوقع أن يقوم ممثلوا هذه المكاتب باللجنة بإبلاغ مكاتب المحاسبة لكي تقوم باتخاذ الإجراءات المناسبة. يتوقع أيضاً من مكاتب المحاسبة أن تساعد في هذا الأمر من خلال توجيه ومراقبة عملائها فيما يتعلق بعملية الانتقال إلى المعايير الجديدة. كما أن المكاتب عقدت دورات تدريبية لموظفيها، عملائها وأصحاب الاهتمام الآخرين غطت المواضيع المتعلقة بتطبيق معايير التقارير المالية الدولية. خطة عمل يتم تحريكها حسب المهام.

اعتماداً على خطة العمل الخاصة بالدولة تم تطوير برنامج عمل حسب المهام لتغطية الفترة التي تقود إلى التطبيق وما بعده. وقد تم تصميم البرنامج لكي يوفر نموذجاً من النشاطات التي يتم تنفيذها وجدولاً زمنياً يتم في حدوده إكمالها.

وفيما يلي نذكر الإجراءات التي تم تنفيذها كجزء من هذا البرنامج:

- تم تعيين مجموعة استشارية للعمل كهيئة خبراء أو فريق يستفاد منه كجزء من الموارد المطلوبة يقوم بتوفير القيادة والتسهيلات اللازمة لمعالجة المواضيع والتخوفات المتعلقة بالأعضاء والمجموعات ذات الاهتمام.
- تمت صياغة ميزانية خاصة بتنفيذ برنامج التحول وتم تأمين التمويل.
- تم تطوير برنامج للإعلان والتعليم وتم تنفيذه على مراحل.

بقيادة مسئول العلاقات العامة تم بعناية تصميم برنامج للإعلان وتم تنفيذه على مدى فترة طولها خمسة عشر شهراً. وشملت الحملة تحديد أشخاص رئيسيين ليقوموا بإعداد مقالات عن معايير التقارير المالية الدولية يتم نشرها بوسائل الإعلام. بالإضافة إلى ذلك تم إعداد مواضيع معينة أعدت مقالات بشأنها تم إصدارها بنشرة

المعهد لفائدة الأعضاء. تم أيضاً الترتيب لمقابلات بالإذاعة المسموعة على مدى الفترة المستهدفة لإطلاع جماهير المعهد بشأن التقدم الذي تم تحقيقه بالنسبة لتطبيق المعايير. وقد مثلت هذه المقابلات منبراً استراتيجياً لمخاطبة تخوفات الجماعات المختلفة ذات الاهتمام.

• تصنيف معايير التقارير المالية الدولية في مجموعات بناءً على درجة التعليم العام المطلوب لتعريف المستخدمين بمتطلبات المعيار. فباستخدام نتائج تحليل الفجوة تم تصنيف المعايير في الفئات الثلاثة التالية لكي يتم على نحو ملائم تحديد مقدار الجهد والتركيز الذي سيكون مطلوباً لضمان التفسير والتطبيق السليم لكل معيار:

- أ. معايير لا يوجد بالنسبة لها مقابل محلي وبالتالي ليس هناك التزام مطلوب.
- ب. معايير يوجد بالنسبة لها مقابل محلي ولكن توجد بالنسبة لها اختلافات جوهرية.
- ج. معايير يوجد بالنسبة لها مقابل محلي ولكن من المطلوب بالنسبة لها التزاماً جوهرياً أو كاملاً.

بالتعاون مع لجنة التعليم المهني المستمر التابعة للمعهد، تم تنظيم عدداً من الندوات وورش العمل التدريبية على مدى فترة تمتد حتى تاريخ التطبيق في أول يوليو 2002م وإلى ما بعده. بعض ورش العمل قام بها مدربون مشهورون من المملكة المتحدة مع مساندة خبراء معايير التقارير الدولية المحليين. وقد تم عقد ما لا يقل عن أربع ندوات خلال السنة الأولى. هذه الندوات تم تنظيمها ليستفيد منها المدراء التنفيذيون، المدراء الآخرين غير الماليين، الجهات التنظيمية، مصلحة الضرائب، المعلمون وموظفو الشؤون المالية والمحاسبية، يشمل ذلك الممارسون.

وفي السنة الثانية ركزت ورش العمل على تقديم تدريباً على رأس العمل في تطبيق المعايير. تم أيضاً إشعار المشاركين في الندوات بشأن وجود المجموعة الاستشارية " هيئة الخبراء " لمساعدة الأشخاص الذي يحتاجون إلى إرشادات فيما يتعلق بتفسير وتطبيق المعايير.

تضمنت إستراتيجية التعليم العام أيضاً تحويل نموذج لمجموعة من القوائم المالية التي تم إعدادها على أساس معايير المحاسبية المحلية، إلى قوائم مالية معدة وفقاً لمعايير التقارير المالية الدولية، باستخدام إرشادات مفصلة أعدت لهذا الغرض.

- تطوير الجهود المبذولة لتشريع المتطلبات الخاصة بالشركات للقيام بإعداد قوائمها المالية مستخدمة معايير المحاسبة الصادرة من المعهد.

- الاتصالات مع مكاتب المحاسبة ونزوي الاهتمام.

تم تأسيس نظام لتسهيل الاتصالات بالشركات المسجلة. فهذه الشركات تواجه مخاطر عدم إكمال تحويل قوائمها المالية لمعايير التقارير المالية الدولية لكي تؤكد بأنها ملتزمة بتاريخ التقرير.

تم عقد سلسلة من الاجتماعات مع الجهات التنظيمية بما في ذلك بورصة جاميكا للسعي للحصول على دعمهم فيما يتعلق بمنح تمديد، حيثما يكون ملائماً، للشركات التي تواجه تأخيرات غير ملائمة بالنسبة للالتزام بالمواعيد المحددة للتقارير. وقد منح المعهد الشركات المسجلة تمديداً قدره ثلاثة أشهر لكي تتوافق مع معايير التقارير المالية الدولية.

وقد نظم المعهد ورشات عمل تدريبية تتناول بالتحديد الأوجه التي تمثل تحديات فيما يتعلق بالمعايير وتساعد في تحقيق الانتقال الفعال من المعايير المحلية إلى معايير التقارير المالية الدولية. وقد تم أيضاً تأسيس برنامج للتدريب المستمر على رأس العمل لضمان حدوث فهم على نطاق واسع للمعايير، وللتغيرات المقترحة بالإضافة إلى المعايير الجديدة.

شدد المعهد أيضاً بدرجة كبيرة على فحص القوائم المالية للتأكد من استمرارية التزام الشركات بالمعايير. ويتم على أساس مستمر تزويد الأعضاء بتوجيهات استشارية. وللتأكد من استمرارية الوعي بمعايير التقارير المالية الدولية فإن جميع الطلاب الجالسين لاختبارات التأهيل مطلوب منهم تضمين معايير التقارير المالية الدولية كواحدة من دوراتهم الدراسية المؤهلة. ومن خلال التعاون مع بنك التنمية الدولي، تمكن المعهد من زيادة البرامج الخاصة به للتدريب على معايير التقارير المالية الدولية:

- عقد ورش العمل التدريبية بالتزامن مع الفترة التي تقوم فيها المكاتب بإعداد القوائم المالية.

- تحديد الفجوات المؤسسية أو البيئية.

تم إجراء فحص للتضاربات مع متطلبات معايير معينة ضمن سياق سوقنا الناشئ. وقد شملت التضاربات معدل الخصم الذي يتم تطبيقه في تقويم التزامات الموظفين بموجب معيار المحاسبة الدولي رقم 19، وتطبيق معدل الفائدة المناسب اعتماداً على ما هو محدد بمعيار المحاسبة الدولي رقم 39.

أجرى المعهد عدد من المناقشات مع مكتب (Bloomberg of New York) لكي يقوموا بإعداد منحى العائد للأوراق المالية الاستثمارية بجامعة.

• تطوير برنامج " درب المدرب "

تم تنظيم برنامج " درب المدرب " لإجراء ورش عمل تدريبية منتظمة وللتأكد من استمرارية عملية التعليم العام.

خاتمة

إن المعهد راضياً جداً عن نتائج البرنامج الذي قام به للتحويل من معايير المحاسبة المحلية إلى معايير التقارير المالية الدولية. وقد ظهرت النتائج، ضمن أشياء أخرى، في التحسن الكبير الذي حدث بإفصاحات القوائم المالية، كما أنها زادت درجة الوضوح بالتقارير المنشورة.

وقد أدى التحسن في جودة التقارير المالية إلى ارتفاع درجة ثقة المستثمرين بالتقارير المالية للشركات. وقد نجحت أغلبية الشركات في إعداد قوائمها المالية باستخدام معايير التقارير المالية الدولية وأصبح باستطاعتها إجراء مقارنة أكثر دقة لأدائها المالي. وبالمثل نجد أن الجهات التنظيمية، المؤسسات التي تقدم القروض، وكالات المراقبة والمحللين الماليين قد أصبحت لديهم قدرة أفضل لتقويم أداء الشركات عبر الصناعات المختلفة.

إن نجاح إستراتيجية المعهد فيما يتعلق بالتحويل إلى معايير التقارير المالية الدولية يعزى في جزء منه لإلتزامه بالتغيير ولمستوى التخطيط المفصل والذي كان عنصراً حاسماً في هذه العملية.

الموقف الرسمي للاتحاد الدولي للمحاسبين - تأيد الاتحاد الدولي للمحاسبين لوجود مجموعة واحدة من معايير المراجعة:

المضامين بالنسبة لمراجعات المنشآت الصغيرة والمتوسطة:

يحدد الموقف الرسمي بالنسبة للسياسة العامة للاتحاد الدولي للمحاسبين رأي الاتحاد الدولي للمحاسبين المتمثل في أن معايير المراجعة الدولية الصادرة من مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد قد تم تصميمها ليتم تطبيقها على مراجعات المنشآت بكافة الأحجام على نطاق العالم. وإذا رغب المراجعون في إصدار تقرير مراجعة بموجب معايير المراجعة الدولية، فيجب أن يلتزموا بجميع معايير المراجعة الدولية. إن الموقف الرسمي المذكور يشجع على وضع إجراءات مستمرة لتبني معايير المراجعة الدولية على المستوى الوطني.

يمكن الإطلاع على الموقف الرسمي المذكور بالموقع المحدد له.

جميع أوراق المواقف الرسمية للاتحاد الدولي للمحاسبين يتم تحديثها على فترات متقاربة. يمكن الوصول إلى آخر نسخة بالموقع الإلكتروني للاتحاد الدولي للمحاسبين.

سياسة الاتحاد الدولي للمحاسبين الخاصة بالترجمة

عينة لخطة الترجمة:

عندما ترغب هيئة في نسخ أو نسخ وترجمة منشورات أو معايير صادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين فيجب أولاً أن تقدم كتابياً للإذن بذلك إلى : permissions@ifac.org كأساس لإعداد مسودة اتفاقية مع الاتحاد الدولي للمحاسبين. ويتضمن طلب الإذن المعلومات المطلوبة المحدد بملحق السياسة ذي العلاقة.

يمكن الإطلاع على عينة لطلب الإذن ومقترح للترجمة بالموقع:

<http://www.ifac.org/about-ifac/translations-permissions>

تعتمد السياسة المعينة على تحديد إن كانت الهيئة ترغب في نسخ أو نسخ وترجمة منشور صادر من الاتحاد الدولي للمحاسبين أو أنها ترغب في نسخ أو نسخ وترجمة معيار صادر من الاتحاد الدولي للمحاسبين.

يمكن الوصول لسياسات الاتحاد الدولي للمحاسبين المعينة بموقعه الإلكتروني:

- منشورات الاتحاد الدولي للمحاسبين: سياسة لنسخ أو ترجمة ونسخ المنشورات الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين – ديسمبر 2008.

<http://www.ifac.org/about-ifac/translations-permissions>

- ترجمة ونسخ معايير الاتحاد الدولي للمحاسبين: سياسة لنسخ أو ترجمة ونسخ المعايير الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين – ديسمبر 2008.

<http://www.ifac.org/about-ifac/translations-permissions>

تكمّن الاختلافات الرئيسة بين السياستين في أن سياسة الاتحاد الدولي للمحاسبين لترجمة ونسخ المعايير الصادرة في ديسمبر 2008 حددت أهداف معينة تتعلق بترجمة المعايير، مثلاً:-

- تشجيع نوعية واحدة من ترجمة المعايير لكل لغة.
- تحقيق ترجمة مخصصة.
- تحقيق الترجمة في وقتها.
- التأكيد من تحديث المعايير المترجمة بانتظام.

هذه السياسة تحدد المعايير للهيئة لتصبح "جهة مترجمة" كما أنها تحدد إجراءات معينة للترجمة يلزم إتباعها، تتضمن مترجماً رئيسياً، أعضاء لجنة مراجعة ومترجمين تعينهم الجهة المترجمة. يحق لموظفي الاتحاد الدولي للمحاسبين، حسب اختيارهم، إجراء مراجعة عالية الجودة لترجمة المعايير.

يجب أن تقدم للاتحاد الدولي للمحاسبين النسخ النهائية من المنشورات إلى جانب قائمة بالمصطلحات الرئيسية التي استخدمها في الترجمة.

تؤكد السياستان بان الاتحاد الدولي للمحاسبين يسعى إلى توفير منشورات على نطاق واسع، ولكنه في نفس الوقت يرغب في حماية حقوق الملكية الفكرية الخاصة به.

كلا السياستين تتضمن إجراءات لطلب الإذن من الاتحاد الدولي للمحاسبين لنسخ أو ترجمة ونسخ المواد من خلال الاتصال بـ permissions@ifac.org ولتضمن حقوق النشر الخاصة بالاتحاد الدولي للمحاسبين بالمنشورات المترجمة.

اتفاقية الترجمة:

يجب على الهيئة التي ترغب في نسخ أو ترجمة ونسخ أي منشور نهائي صادر من الاتحاد الدولي للمحاسبين ، بما في ذلك المعايير، أن تبرم اتفاقية مكتوبة مع الاتحاد الدولي للمحاسبين. الخطوة الأولى كما ذكر أعلاه، هي طلب إذن من خلال الاتصال بـ permissions@ifac.org وتقديم المعلومات ذات العلاقة حسب سياسة الاتحاد الدولي للمحاسبين المعنية.

إذا رأي الاتحاد الدولي للمحاسبين أن من الملائم إعطاء الإذن المطلوب، فإنه يعد اتفاقية تعتمد على المعلومات الواردة بطلب الإذن. وسوف تكون الاتفاقية باللغة الإنجليزية ويوقع عليها الاتحاد الدولي للمحاسبين والجهة الراغبة في الترجمة.

خطط عمل خاصة بمواضيع بيانات التزامات العضوية

هذا القسم يتضمن إرشادات عامة عن كيفية تطوير خطط عمل خاصة بمواضيع بيانات التزامات العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين. كما أنه يتضمن خطط عمل توضيحية.

إن القسم الفرعي لبيان التزامات العضوية رقم 2 _ معايير التعليم الدولية والإرشادات الأخرى الصادرة من مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي _ يتضمن إرشادات محددة عن كيفية تطوير خطة عمل خاصة بتأسيس نظام للتطوير المهني المستمر.

إرشادات عن تطوير خطط عمل خطط عمل

إن تطوير خطة متماسكة ومنظمة جيداً لتناول مواضيع وتحديات معينة يعد أمراً أساسياً في أي مشروع ناجح لإنشاء وتطوير هيئة مهنية محاسبية. يتضمن هذا القسم إرشادات عريضة فيما يتعلق بتطوير خطط عمل يمكن تهيئتها لسلسلة من المشاريع والحالات. وقد تم أيضاً توفير مثالاً لخطة عمل نفذتها هيئة محاسبية مهنية، وذلك كمثال عملي.

إن عملية تطوير ومراقبة خطة عمل تتضمن الخطوات الرئيسية الستة التالية:

- تحديد الموضوع، التحدي أو المشكلة.
- تقويم الموضوع.
- تحديد الأهداف.
- تحديد خطوات العمل.
- صياغة خطة العمل.
- مراقبة خطة العمل.

تحديد الموضوع، التحدي أو المشكلة التي من المطلوب معالجتها

إن غرض خطة العمل هو تنظيم وتطوير حلولاً لمعالجة موضوعات، تحديات أو مشكلة معينة. فالتحدي يمكن أن يمتد من عدم توفر برنامج ملائم لفحص ضمان الجودة إلى إعداد خطة إستراتيجية تؤدي إلى نمو المؤسسة. فالخطوة الأولى تكمن في تحديد الموضوع أو المشكلة التي من المطلوب تناولها. من المهم أن يتم تحديد ذلك في السياق الأوسع، لكي يتم تقويم كافة أوجه المشكلة. سوف يكون هذا الدليل مفيداً أيضاً لأعضاء ومنتسبي الاتحاد الدولي للمحاسبين في تطوير خطط عمل للجزء الثالث . إجراءات خطة العمل. إن الجزء 2 . من استبيان التقويم الذاتي لبيان إلتزام العضوية سيكون أحد مصادر تحديد المواضيع المتعلقة بالمعايير والإرشادات المهنية.

تقويم الموضوع

بعد ذلك، يتم فحص قائمة المواضيع والبدء في تحديد أسبقيات البنود التي تتطلب الاهتمام العاجل. يجب أن نضع في الذهن، أن التعليم، آداب المهنة، والتأكد من تطبيق الإجراءات الصحيحة تكون لها أهمية خاصة فيما يتعلق بإنشاء هيئة مهنية قوية. بالإضافة إلى ذلك، يلزم إعطاء درجة عالية من الأسبقية للجوانب التي تؤثر في المصلحة العامة.

وبمجرد أن يكتمل القيام بذلك، تكون الخطة التالية هي تقويم المواضيع بموضوعية وعلى نحو شامل . يتم تقويم المواضيع بالنسبة لخمس جوانب أساسية: الخلفية، الحاجة، القيود، الموارد المتوفرة، والموارد المطلوبة.

• الخلفية تشير إلى تاريخ الموضوع/ التحدي، ويشمل ذلك السبب والبرامج والأشخاص الآخرين الذين حاولوا معالجته. فإذا لم تكن على معرفة بالموضوع، فيمكن أن يتطلب منك ذلك القيام بقليل من البحث. ولكن، إعتياداً على ما تفهمه حالياً، ما هو تاريخ هذا الموضوع في السياق المعطى؟

• أما الحاجة فتعود بدرجة أكبر لحلول الموضوع أو التحدي. من ناحية جوهريّة أ طرح على نفسك السؤال التالي " ما هو الأمر الضروري الذي يلزم أن يحدث لكي تتم معالجة الموضوع بفعالية ؟ ".

- القيود هي تلك العوامل التي تمنعك من معالجة التحدي. وهي قد تشمل عدم توفر الوقت، المال، المعرفة بالموضوع، الجهات المتطوعة، ... الخ. حاول من خلال العصف الذهني إعداد قائمة بالقيود المحتملة.
- الموارد المتوفرة هي تلك الموارد التي تكون متاحة بسهولة وعلى نحو جاهز ويمكن الوصول إليها حالياً لمعالجة الموضوع.
- الموارد المطلوبة هي تلك الموارد غير المتاحة بسهولة وعلى نحو جاهز ولا يمكن الوصول إليها حالياً لمعالجة الموضوع.

تحديد الأهداف

تعمل الأهداف كنوع من الأطروحة الخاصة بخطة العمل. فهي تبين بالضبط الوضع الذي سوف تكون عليه المهام المقصودة لكي تستوفي الرسالة. ضع في ذهنك أن الأهداف الفعالة تكون موجهة للعمل، وتجب بوضوح على (من، ماذا، أين، متى)، وتكون مرتبطة مباشرة بالمشكلة. ويجب أن تكون:

1. محددة.
2. قابلة للقياس.
3. يمكن تحقيقها.
4. واقعية.
5. مقيدة بزمن محدد.

إعداد خطوات العمل

لقد وصلت إلى الجزء الأكثر أهمية من خطة العمل: الخطوات الإجرائية. تكون خطوات العمل، من ناحية أساسية، عبارة عن قائمة واقعية من الحلول والنشاطات التي سوف تتناول المشكلة، وبالتالي تستوفي الأهداف والعمل في اتجاه تحقيق الرسالة. ولكن لكي تقوم بتطوير خطوات العمل، يجب عليك أولاً أن تقوم بالعصف الذهني للوصول إلى قائمة بالحلول الممكنة مستخدماً تقويمك للخلفية الذي قمت بتطويره في وقت سابق. وضع في ذهنك بصفة خاصة تقديراتك المتعلقة بالحاجة، القيود، الموارد المتوفرة، والموارد المطلوبة.

بعد ذلك حدد:

- من سيكون مسئولاً عن تنسيق أو انجاز العمل ؟
- ما هو الإطار الزمني الذي يلزم أن يحدث فيه ذلك العمل ؟
- ما هو الناتج المقصود من العمل أو ما هي الكيفية التي يتم بها قياس تقدم سير العمل ؟

صياغة خطة العمل

يتم الترتيب لوضع الخطة في شكل مستند رسمي يكون بإمكانك توزيعه بسهولة للأشخاص الموجودين بالهيئة التي تنتمي إليها أو أي شخص له الرغبة في معرفة خططك. يوجد بالصفحة التالية عينة لخطة إجرائية تمت صياغتها.

مراقبة خطة العمل

حدد الشخص أو المجموعة المسؤولة عن نظام الحوكمة بالهيئة التي تقوم عادة، بمراقبة تقدم سير العمل في اتجاه تحقيق الأهداف. تأكد من تضمين التوقيت، المجموعة أو الشخص/ الذي سوف يراقب تقدم سير العمل، والكيفية التي يتم بها إعداد تقرير سير العمل والجهة التي يقدم لها ذلك التقرير.

عينة لخطة العمل

وصف أعمدة العينة

تتوفر الأدوات التالية لمساعدتك في تطوير خطة عمل. يمكن الضغط على الوصلة المبينة أدناه لتحميل نسخة من تصميم خطة العمل.

تصميم خطة العمل

للإطلاع على إرشادات أحدث وأكثر تفصيلاً، راجع إيضاحات الدليل بالجزء 3، خطط العمل الموجود بموقع برنامج الالتزام

<http://www.ifac.org/about-ifac/membership/compliance-program/compliance-advisory-panel>

عند إعداد خطط العمل يكون مطلوباً من الأعضاء والمنتسبين استخدام العينة. وباختصار، يجب أن تبيّن أعمدة المعلومات الرئيسة الثلاثة المعلومات التالية:

عمود الإجراءات:

يجب أن يبين الخطوات المطلوبة لتأسيس اللجان الرئيسة أو السعي للحصول على التمويل/ الموارد اللازمة لتنفيذ النشاطات المخططة بالإضافة إلى وصف للنشاطات الرئيسة. ويجب أن يشمل أيضاً خطوات الحوكمة الرئيسة مثل الاعتماد بواسطة الجمعية العامة.

عمود المسؤوليات:

يجب أن يبين الشخص / الوظيفة المسؤول عن تنفيذ إجراءً معيناً ، مثلاً الرئيس، المدير التنفيذي أو رئيس اللجنة.

عمود الموارد:

يجب أن يبين الموارد المعينة (بشرية ومالية) المطلوبة لتنفيذ الإجراء. في حالات عديدة تكون تلك الموارد موجودة بالفعل لدى الهيئة (مثلاً، الموظفين الفنيين، الأعضاء المتطوعين من الجمعية العامة واللجان) ويشكلون جزء التشغيل العادي للهيئة. عندما تكون هنالك حاجة لبعض الموارد الإضافية، يتم بيان التكلفة (على الأقل تقديرياً) وتحديد إن كان سيتم البحث عن تمويل خارجي. أيضاً، عندما يتطلب أحد الإجراءات استخدام مستشارين (تصميم الإجراءات ... الخ) فإن ذلك يتم بيانه بهذا العمود.

نموذج خطة العمل:

الهيئة المهنية : (اسم الهيئة)

موضوع خطة العمل: (توفير وصف للبرامج، الآلية أو الإجراءات التي تتناولها هذه الخطة)

تم اعتمادها بواسطة (اسم جهة الحوكمة التي اعتمدت هذه الخطة، مثلاً الجمعية العامة، مجلس الإدارة)

تاريخ الاعتماد: (تاريخ اعتمادها من قبل جهة الحوكمة)

#	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الاكتمال	المسئولية	الموارد
(أدخل عنوان فرعي لمجموعة الإجراءات حيثما يتم تناول مجالات عديدة من التحسينات و/أو أي تطورات جديدة)					
		(أضف صفوف وعناوين فرعية جديد حسب ما هو ضروري)			
المحافظة على العمليات المستمرة					

أ. يجب الإطلاع على النموذج المحدث بموقع الاتحاد الدولي للمحاسبين (www.ifac.org)

#	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الاكتمال	المسئولية
		(مراجعة وتحديث خطة العمل حسب ما هو ضروري)		
مراجعة معلومات الالتزام الخاصة بالهيئة				
		(توضيح الحاجة لإجراء فحص دوري لإجابات استبانات التقييم الذاتي للالتزام الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين وتحديث الأقسام حسب بيان التزام العضوية المعني. وبمجرد الفراغ من التحديث يتم إخطار موظفي الالتزام التابعين للاتحاد الدولي بالتحديثات التي جرت لكي يقوموا بإعادة نشر المعلومات التي تم تحديثها.		

خطة العمل وبيان التزام العضوية رقم 2

خطة العمل، بيان التزام العضوية رقم 2 وبرنامج العمل - تطوير برنامج للتطوير

المهني المستمر

إن تطوير خطة متماسكة ومنظمة جيداً لتناول مواضيع وتحديات معينة يعد أمراً أساسياً لنجاح أي نشاط يهدف لتطوير مهنة المحاسبة. ويتم دائماً تحديد الإجراءات المطلوبة، جدول زمني مخطط، المسؤوليات والموارد بخطة العمل إلى جانب مستند آخر، مثلاً برنامج عمل يتضمن إجراءات ومهام معينة تكون أكثر تفصيلاً.

إن مثال خطة العمل التالية وبرنامج العمل المرتبط بها يركزان على بيان التزام العضوية رقم 2 - المعايير الدولية للتعليم الخاص بالمحاسبين المهنيين والإرشادات الأخرى الصادرة من مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي - وبصفة معينة على تطوير برنامج للتطوير المهني المستمر. وكمعلومات خلفية، ينبغي على الهيئة المهنية المحاسبية أن تشير أيضاً إلى المعيار الدولي للتعليم رقم 7 - التطوير المهني المستمر: برنامج للتعليم مدى الحياة والتطوير المستمر للكفاءة المهنية - لفهم المتطلبات التي حددها مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي التابع للاتحاد الدولي للمحاسبين.

الهيئة المهنية: معهد المحاسبين المهنيين بدولة س

اعتمدت بواسطة جهة الحوكمة : يونيو 2008 الجمعية العمومية لمعهد المحاسبين المهنيين بالدولة س

موضوع خطة العمل: تطوير وتنفيذ برنامج للتطوير المهني المستمر مبني على المعيار الدولي للتعليم رقم 7 وورقة التعليم الدولية رقم 2

تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الاكتمال	المسئولية	الموارد
2008/1/1	بموجب صلاحية الجمعية العمومية لمعهد دولة س يتم تأسيس لجنة توجيهية تكون مسولة عن تطوير خطة عمل وبرنامج عمل للتطوير المهني المستمر خاص بالمعهد	2008/1/15	الرئيس والمدير التنفيذي للمعهد	رئيس المعهد و 11 من الأعضاء
2008/1/1	الحصول على فهم مفصل لمتطلبات التطوير المهني المستمر وعمليات دعم برنامج للتطوير المهني المستمر. الاتصال بمعهد المحاسبين القانونيين بالدولة ص الذي هو عضو بالاتحاد الدولي للمحاسبين لفهم الكيفية التي قام من خلالها بتطوير وتنفيذ برنامجه الخاص بالتطوير المهني المستمر. طلب نسخة مترجمة من المعهد المذكور لمعيار التعليم الدولي رقم 7 الموافقة على العمل مع المعهد المذكور في ترجمة ورقة التعليم الدولي رقم 2	2008/1/15	اللجنة التوجيهية للتطوير المهني المستمر	رئيس المعهد و 11 من الأعضاء
2008/1/1	تحديد متطلبات الموارد الفنية والمالية وإجراء تقويم أولي للموارد المتوفرة والموارد المطلوبة.			
2008/1/15	تأسيس خطة اتصال لإعلان البرنامج المقترح للتطوير المهني المستمر على الأعضاء وأصحاب المصلحة الخارجيين طيلة فترة عملية التطوير	2008/1/30	رئيس المعهد والمدير التنفيذي	رئيس المعهد و 11 من الأعضاء
2008/2/1	بدء تطوير برنامج العمل:	2008/5/31	اللجنة التوجيهية	6 اجتماعات للجنة التوجيهية

الموارد	المسئولية	تاريخ الاكتمال	الإجراءات	تاريخ البداية
<p> واجتماعات جانبية مع الأعضاء وأصحاب المصلحة الخارجيين، لتحديد متطلبات واستبقيات التطوير المهني المستمر وتحديد الأشخاص المحتملين بتقديم التطوير المهني المستمر (ملاحظة: الأشخاص المحتملين يشملون أعضاء المعهد الممارسين، المحاسبين المهنيين، المهنيين الآخرين بالمنشآت والقطاع العام، الأكاديميين، موظفي المعهد المؤهلين مهنيًا، أعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين الآخرين والمدربين التجاريين)</p>	<p> للتطوير المهني المستمر وكبار موظفي المعهد</p>		<ul style="list-style-type: none"> - تحديد مواضيع الأسبقية وحجم السوق - تحديد مقدمي دورات التطوير المهني المستمر (المدرسين) ومواد التدريب الأخرى. - تحديد إن كان البرنامج الأول للتطوير المهني المستمر سيكون طوعياً أو إلزامياً. - تحديد أن كان البرنامج يشمل كافة الأعضاء أو قطاعات معينة إعداد خطة عمل وتحديد الموارد المتوفرة والمحتملة. لتنفيذ برنامج التطوير المهني المستمر . <p>(ملاحظة: سوف يحدد برنامج العمل نطاق البرنامج الأولي للتطوير المهني المستمر، اعتماداً على مجالات الأسبقية المتفق عليها، حجم السوق، توفر الموارد، ..الخ. أنظر البرنامج التوضيحي المبين أدناه)</p>	
<p>المقترح للجمعية العامة/مجلس الإدارة يشمل النطاق (عدد ومحتوي الدورة) الطبيعية (طوعي أو إلزامي) وتطبيق نظام التطوير المهني (على كافة الأعضاء أو قطاعات معينة) مع برنامج عمل وجدول زمني لانجاز برنامج التطوير المهني المستمر .</p>	<p>رئيس المعهد واللجنة التوجيهية</p>	2008/6/15	<p>إعداد مقترح للجمعية العامة/ مجلس الإدارة يحدد أهداف ونتائج برنامج التطور المهني المستمر</p>	2008/6/1

الموارد	المسئولية	تاريخ الاكتمال	الإجراءات	تاريخ البداية
التقديم للجمعية العامة / مجلس الإدارة	رئيس المعهد والمدير التنفيذي	2008/6/15	تقديم مقترحات للجمعية العامة للمعهد للاعتماد من حيث المبدأ، اعتماداً على إعداد خطة العمل	2008/6/15
		2008/6/16	خطط اتصال خاصة بتطوير برنامج للتطوير المهني المستمر وتقديم خدمات اتصال مستمرة بشأن تقدم سير العمل خلال مرحلة التطوير وحتى مرحلة التنفيذ	2008/6/16 وما بعده
أنظر برنامج العمل	اللجنة التوجيهية وكبار موظفي المعهد	2008/7/1	إصدار بيانات صحفية بموجب صلاحية الجمعية العمومية/ مجلس الإدارة بإعلان بدء برنامج التطوير المهني المستمر	2008/7/1
اللجنة التوجيهية وكبار موظفي المعهد	رئيس المعهد	2009/3/31 وكل ست اشهر	تقديم تقارير مستمرة بالنتائج للجمعية العامة	2009/2/27

مثال لبرنامج العمل

الهيئة المهنية: معهد المحاسبين المهنيين بالدولة س

موضوع خطة العمل: تطوير وتنفيذ برنامج للتطوير المهني المستمر مبني على المعيار الدولي للتعليم رقم 7 ورقة التعليم الدولية رقم 2

التاريخ	الإجراءات	الهدف	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
2008/10/1	دعوة مقدمي عروض تجاريين و/أو الاتفاق على أسعار مع مقدمين آخر للتطوير المهني لتقديم دورات متفق عليها ومواد تدريبية أخرى، الاتفاق على محتوى ومنهجية الدورة (وجه لوجه/ تعليم عن بعد)	تحديد تكلفة تقديم عدد معين من الدورات والمواد الأخرى، تحديد المقدمين ومنهجية التدريب	2008/12/1 مع استهداف يوم 2009/12/1 كتاريخ لبدء دورات التطوير المستمر	اللجنة التوجيهية وكبار موظفي المعهد	اللجنة التوجيهية وكبار موظفي المعهد - إعداد المستندات، الاجتماعات مع مقدمي التطوير المهني المحتملين ... الخ.
2008/12/1	مقال بمجلة/ نشرة المعهد صادر من رئيس المعهد وموجه لكل عضو يشير إلى أن البرنامج الطوعي للتطوير المهني المستمر يبدأ في 2009/12/1 في المواضيع المركزية - سلوك وآداب المهنة، المحاسبة، المراجعة وتحديثات الضرائب تطبيق المعايير الدولية للتقارير المالية والمعايير الدولية للمراجعة، مع التخطيط لإدخال مشروع إلزامي للأعضاء الممارسين اعتباراً من 2011/1/1 وتوسيع البرنامج ليشمل كافة الأعضاء اعتباراً من 2012/1/1	الهدف هو أن تصل نسبة الذين يأخذون التطوير المهني المستمر في 2010/12/1 هي 50% بالنسبة للأعضاء الممارسين و 25% بالنسبة بالأعضاء العاملين بالمنشآت والقطاع العام.	2009/12/1	رئيس المعهد والمدير التنفيذي	رئيس المعهد والمدير التنفيذي

<p>موظفان جديان بالمعهد، أحدهما إداري (مدير التطوير المهني المستمر) والآخر مساعد إداري، يتم توظيفهما بتمويل من المعهد</p>	<p>المدير التنفيذي</p>	<p>2009/12/1 وما بعده</p>	<p>توفير آلية لإدارة برنامج التطوير المهني المستمر وتشجيع العضوية لحضور الدورات وشراء مواد التدريب الأخرى وتسجيل التزاماتهم الخاصة بالتطوير المهني الرسمية وغير الرسمية</p>	<p>تأسيس وحدة إدارية بالمعهد للتطوير المهني المستمر، إعداد وإصدار برنامج للتطوير المهني المستمر مع تفاصيل الدورات وقائمة الأسعار للعضوية، الدعوة للمشاركة، إصدار سجلات أداء لكافة الأعضاء المشاركين في الدورة</p>	<p>2009/1/1</p>
<p>رئيس المعهد ، المدير التنفيذي ورئيس تحرير مجلة المعهد</p>	<p>رئيس المعهد، المدير التنفيذي، ورئيس تحرير مجلة المعهد.</p>	<p>2009/9/1 وما بعده</p>	<p>تطوير رغبة للأعضاء في التطوير المهني المستمر والتزاماته، توفير مواد للتطوير المهني غير الرسمي (مواد للقراءة) من خلال مجلة المعهد، تشجيع العضوية.</p>	<p>مقال بمجلة المعهد يبين تقدم سير العمل ويدعو أعضاء المعهد ذوي الخبرة لتقديم خدماتهم كمدرين للتطوير المهني المستمر (يمكن للمقالة أن تشير إلى أن عضواً آخر من أعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين قد وافق على تدريب المدربين المرتقبين بالمعهد ومجموعة من الدورات بالمواضيع المركزية خلال النصف الأول من عام 2010 وأن وزارة المالية سوف تتحمل التكلفة بالنسبة للأعضاء العاملين بالحوكمة، وأن أحد المكاتب الكبرى العاملة بالدولة تساهم بخبراتها في المراجعة وتحديثات الضرائب بمجلة المعهد بالنسبة للتطوير المهني غير الرسمي).</p>	<p>2009/3/1</p>

<p>ما يقدمه المتطوعون، تكلفة اجتماعات مجموعة التركيز والاجتماعات الأخرى</p>	<p>ممثلي الشؤون المالية، التجارة والصناعة باللجنة التوجيهية للتطوير المهني المستمر ومتطوعين ، آخرين رئيس المعهد والمدير التنفيذي</p>	<p>مستمر</p>	<p>توسيع التزامات التطوير المهني المستمر لتشمل الأعضاء العاملين بقطاعات أخرى غير ممارسة، من خلال تقديم التطوير المهني والمواد الأخرى التي تتاسب احتياجاتهم، تشجيع الحوار المهني من خلال مجموعات التركيز تشجيع التطوير المهني غير الرسمي وتقديم مقالات تعليمية عن المواضيع والأمور المتعلقة بالشؤون المالية التجارة والصناعة تشجيع الأعضاء العاملين بالشؤون المالية، التجارة والصناعة للعمل كمدرسين</p>	<p>فحص استجابة العضوية لدورات التطوير المهني المستمر، تحديد احتياجات الأعضاء العاملين بالشؤون المالية، التجارة والصناعة من خلال رسائل بمجلة المعهد، مجموعات التركيز، ... الخ وتطوير دورات جديدة لهؤلاء الأعضاء - مثلًا أخلاقيات العمل، حوكمة الشركات وظيفية لجان المراجعة، النظر في تقديم دورات لغير الأعضاء، مثل مدراء الشركات وأعضاء مجالس الإدارة . دعوة الأعضاء العاملين بهذه القطاعات لتقديم مقالات للمجلة والعمل كمدرسين، كجزء من استيفاء متطلباتهم المتعلقة بالتطوير المهني المستمر، إصدار سجلات أداء للراغبين من الأعضاء العاملين في الشؤون المالية، التجارة والصناعة.</p>	<p>2009/5/1</p>
-----------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

<p>المدير التنفيذي ومدير التطوير المهني</p>	<p>المدير التنفيذي ومدير التطوير المهني</p>	<p>2010/3/1</p>	<p>الرقابة النوعية لدورات التطوير المهني والمواد الأخرى، للتأكد من أن التدريب يلبي الاحتياجات ويشجع استيفاء التزامات التطوير المهني بين الأعضاء. تلقى مقترحات بدورات جديدة من الأعضاء المشاركين. يقوم مدير التطوير المهني بالفحص واتخاذ الإجراء وتقديم تقرير للجنة التوجيهية عن تقدم سير العمل في 2010/3/1</p>	<p>تاريخ بدء أول دورات التطوير المهني المستمر، يزود جميع الحاضرين بكافة الدورات بنماذج تقويم واقتراحات لتعبئتها لكي يقوم بفحصها مدير التطوير المهني المستمر واللجنة التوجيهية، يقوم مدير التطوير المهني والمدير التنفيذي بإجراء المشورة مع ممثلي القطاع العام وأصحاب المصلحة الآخرين</p>	<p>2009/12/1</p>
<p>المدير التنفيذي ومدير التطوير المهني. اللجنة التوجيهية للتطوير المهني</p>	<p>المدير التنفيذي ومدير التطوير المهني. اللجنة التوجيهية للتطوير المهني</p>	<p>2010/3/1 وما بعده الفحص التالي 2010/6/1</p>	<p>قياس مدى نجاح برنامج التطوير المهني في الربع الأول من السنة، تقدير معدل المشاركة في البرنامج والتأكد من أن عدد ونوعية موظفي وحدة التطوير المهني يعد كافيًا لاستمرار العملية. تقديم تقرير للجمعية العامة / مجلس الإدارة</p>	<p>تقوم اللجنة التوجيهية بفحص تقدم سير العمل حتى تاريخه، تطوير دورات جديدة للتطوير المهين، تطوير خطط للمشورة مع أصحاب العمل وكبار الشركاء بالمكاتب خلال الفترة المتبقية من عام 2010، للتأكد من ملائمة وفعالية التطوير المهني، فص مدى كفاية الموظفين بوحدة التطوير المهني بالمعهد، في ضوء تصاعد عملية التطوير المهني. إصدار تقرير للأعضاء بمجلة المعهد بشأن تقدم سير العمل.</p>	<p>2010/3/1</p>

<p>المدير التنفيذي ومدير التطوير المهني اللجنة التوجيهية ورئيس وحدة التحري والتأديب</p>	<p>المدير التنفيذي ومدير التطوير المهني اللجنة التوجيهية ورئيس وحدة التحري والتأديب</p>	<p>2010/6/1 وما بعده</p>	<p>الاستعداد لإدخال التطوير المهني الإلزامي للأعضاء الممارسين اعتباراً من 2011/1/1 ولكافة الأعضاء اعتباراً من 2012/1/1 وتثوير الأعضاء.</p>	<p>مناقشة إنشاء عملية لقياس معدل التعليم أو نتائج معدل التعليم أو نتائج التطوير المهني وعملية تحقق، اعتماداً معيار التعليم الدولي رقم 7 وورقة التعليم الدولي رقم 2، تطوير إجراءات خلال النصف الثاني من عام 2010. يؤخذ في الاعتبار التقييم الذاتي ومراقبة العينة، حيث أنها أقل عملية استنزافاً للموارد. الاتصال بوحدة التحري والتأديب بالمعهد، لتأسيس لتحديد جهة الإحالة والعقوبات بالنسبة للأعضاء غير الملتزمين. إعداد خطاب للأعضاء يتضمن معلومات بالأمر أعلاه، استعداداً لإدخال التطوير المهني الإلزامي.</p>	<p>2010/6/1</p>
<p>المدير التنفيذي ومدير التطوير المهني اللجنة التوجيهية</p>	<p>المدير التنفيذي ومدير التطوير المهني اللجنة التوجيهية</p>	<p>2010/1/21 وما بعده</p>	<p>الحصول على تفويض من الجمعية العمومية / مجلس الإدارة لبدء التطوير المهني الإلزامي للأعضاء الممارسين وإخطار العضوية بتفاصيل المشروع</p>	<p>تقديم تقرير للجمعية العامة/ مجلس الإدارة مع تفاصيل عن عمليات القياس، التحقق والتأديب المتعلقة بالتطوير المهني الإلزامي لاعتمادها. توفير مجموعات المعلومات سجلات الأداء والمستندات الأخرى للأعضاء المشاركين لانطلاق التطوير المهني الإلزامي في 2011/1/1</p>	<p>2010/12/1</p>

جميع المذكورين أعلاه	جميع المذكورين أعلاه	2011/1/1 وما بعده	التأكد من فعالية نظام التطوير المهني القائم، الاستعداد لمراقبة مدى الالتزام بالتطوير المهني اعتباراً من 2012/1/1 ولتوسيع التطوير المهني الإلزامي ليشمل جميع الأعضاء.	بدء التطوير المهني الإلزامي للأعضاء الممارسين في 2011/1/1، يتم طيلة عام 2011 الفحص المستمر لتقدم سير العمل، إعداد عمليات القياس، التحقق والتأديب للأعضاء الآخرين المستعدون لتوسيع التطوير المهني الإلزامي ليشمل كافة الأعضاء، المشورة المستمرة مع الأعضاء غير الممارسين، أصحاب العمل وأصحاب المصلحة الخارجيين، للتأكد من استمرار ملائمة وفعالية دورات التطوير المهني، تقديم تقارير منتظمة للجمعية العامة / مجلس الإدارة، فحص دوري للتأكد من كفاية موظفي التطوير المهني.	2011/1/1
جميع المذكورين أعلاه	جميع المذكورين أعلاه	2012/1/1	التأكد من سلاسة الانتقال للتطوير المهني الإلزامي لكافة الأعضاء	تقديم تقرير للجمعية العامة. تقديم مجموعات معلومات، سجلات أداء ومستندات أخرى لكافة الأعضاء لانطلاق التطوير المهني الإلزامي بالنسبة لجميع الأعضاء اعتباراً من 2012/1/1	2011/12/1
المدير التنفيذي ووحدة التطوير المهني	المدير التنفيذي ووحدة التطوير المهني	2012/1/1	إدخال متطلب التعليم مدى الحياة بالنسبة لكافة الأعضاء. بدء مراقبة ومتابعة عادلة وفعالة لغير الملتزمين من الأعضاء، يتم تصميمه لفرض الإلتزام ورعاية ثقافة تجديد وتطوير المعرفة والكفاءة المهنية.	إدخال تطوير مهني إلزامي على نحو شامل. بدء المراقبة وإصدار متطلبات للأعضاء المتخلفين لكيفية تصحيح أي نواقص بمتطلبات التطوير المهني خلال عام 2012	2012/1/1

<p>المدير التنفيذي ووحدة التطوير المهني وحدة التحري والتأديب</p>	<p>المدير التنفيذي وحدة التطوير المهني وحدة التحري والتأديب</p>	<p>2013/1/1</p>	<p>للتأكد من احترام عملية التطوير المهني وللحصول على ثقة الجمهور بالمعهد وبالمهنة والمحافظة عليها</p>	<p>بدء الإجراءات التأديبية ضد الأعضاء غير الملتزمين الذين اخفقوا دون سبب معقول في استيفاء المتطلبات اللازمة. يجب أن تشمل العقوبات تعليق وإيقاف العضوية.</p>	<p>2013/1/1</p>
----------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------

ملاحظات إضافية بشأن إعداد خطة عمل للتطوير المهني المستمر

مقدمة:

هذه الملاحظات تم تصميمها لمساعدة الهيئات المهنية لإعداد خطة عمل لتأسيس برنامج إلزامي لأعضائها للتطوير المهني المستمر، مبني على متطلبات المعيار الدولي للتعليم رقم 7- التطوير المهني المستمر: برنامج للتعليم مدى الحياة والتطوير المستمر للكفاءة المهنية. هذه الملاحظات المتعلقة بالإرشادات وكذلك خطة العمل وبرنامج العمل هي فقط عبارة عن أمثلة. ونوصي بان تقوم كل هيئة مهنية بتطوير وتنفيذ الخطة الخاصة بها وفقاً لهيكلها التشغيلي، معتمدة على جدول زمني معقول وأن تخطط لاستخدام الموارد للتأكد من أن البرنامج يحتفظ بقوة الدفع اللازمة وأن الإجراءات يتم تنفيذها بفعالية.

ويدرك الاتحاد الدولي للمحاسبين أن تفاصيل برنامج التطوير المهني المستمر سوف تختلف من دولة لأخرى، بالرغم من أن عدداً كبيراً من الدول ربما تتبع نفس الأسلوب.

الخطوات الأولى:

الهيئات المهنية التي ليس لديها برنامج للتطوير المهني المستمر، أو تلك التي ترغب في توسيع أو تحديث برنامجها القائم ليتناول متطلبات المعيار الدولي للتعليم رقم 7 بدرجة أبعد، يتوجب عليها :

- ترجمة المعيار الدولي للتعليم رقم 7 والورقة الدولية للتعليم رقم 2 - نحو محاسبين مهنيين ذوي كفاءة - إلى لغة التشغيل بالدولة المعنية وفحص متطلباتهما بدقة.
- تشكيل لجنة، يشار إليها في هذا الدليل "باللجنة التوجيهية" تكون مسؤولة عن الإعداد والإشراف على تنفيذ خطة العمل. يجب أن تضم هذه اللجنة أعضاء من مختلف قطاعات مهنة المحاسبة والمراجعة، أكاديميين وآخرين مقدمين للتعليم والتدريب، وأعضاء مؤهلين من الهيئة المهنية. ويجب أن تضم اللجنة أيضاً ممثلين للحكومة أو الوكالات الأخرى التي تشارك بفعالية في متطلبات التعليم، التسجيل ومراقبة المهنة.

- الحصول على إرشادات من موظفي مجلس المعايير الدولية للتعليم المحاسبي التابع للاتحاد الدولي للمحاسبين بشأن أي نقاط ابتدائية بها صعوبة بالمعيار الدولي للتعليم رقم 7 والورقة الدولية للتعليم رقم 2، و
- طلب المساعدة من عضو بالاتحاد الدولي للمحاسبين يكون قد طبق بالفعل المعيار الدولي للتعليم رقم 7، فيما يتعلق بإعداد وتنفيذ خطة العمل. كما أن المكاتب الكبرى التي تعمل بمنطقة الاختصاص يمكن أن تكون مستعدة لتقديم الإرشادات بشأن محتوى وتقديم التطوير المهني المستمر. وفي أحيان كثيرة تتوفر لهذه المكاتب الكبيرة إدارات راشدة للتدريب، ونتيجة لذلك يرجح أن تكون للشركاء الوطنيين بهذه المكاتب خبرة كبيرة في عمليات التعليم والتدريب.

التخطيط والتنفيذ:

تتضمن الفقرات 1 إلى 12 من المعيار الدولي للتعليم رقم 7 غرض التطوير المهني المستمر ومفاهيمه العامة وهي تعد أموراً أساسية ويجب أن تشكل أساساً لمشروع التطوير المهني.

تم بالفقرات 14 إلى 16 من المعيار الدولي للتعليم رقم 7 بيان مفهوم تشجيع الهيئة المهنية للتعليم مدى الحياة. سيكون مشروع التطوير المهني المستمر أكثر فعالية إذا قدر كل محاسب مهني ومراجع المزايا التي يجنيها من المشروع حق قدرها. فالهيئات المهنية التي تقوم بتحديث أو توسيع برنامجاً قائماً ربما تجد من المفيد أن توضح لأعضائها، في مرحلة مبكرة، مزايا التعليم مدى الحياة. هذه المزايا تشمل:-

- المحافظة على المهنية والوعي بأداب المهنة.
- زيادة الكفاءة.
- القدرة على تقديم خدمة أفضل للعملاء، أصحاب العمل والجهات الأخرى التي يقدمون لها الخدمة ويعملون معها.
- تعزيز وضعهم وسمعتهم كأعضاء في مهنة مسئولة وحريصة تركز على تحقيق المصلحة العامة.

وكجهة تقوم بتقديم وإدارة التطوير المهني المستمر فإن الهيئة المهنية سوف تجد أن وضعا قد تعزز في عيني الحكومة، الجهات التنظيمية والجمهور الذي يخدمه أعضائها. وربما تفكر الهيئات المهنية في إصدار تصريحات صحفية وأن تخطر الجهات المسؤولة على نحو منفصل ببرنامجه المقترح للتطوير المهني المستمر، أهدافه والقيمة التي يحققها للمهنة والجمهور الذي يتلقى خدماتها. أن التسويق الفعال للتطوير المهني المستمر والتعليم مدى الحياة سوف يقود الأعضاء كأفراد لرؤية العملية كاستثمار أكثر منها عملية تكلفة. إن ذلك سيمكن الهيئة المهنية من تحديد رسوم مناسبة لدورات التطوير المهني المستمر والتكاليف الإدارية المرتبطة بها، للتأكد تحقيق وضع متعادل كحد أدنى.

الوصول إلى التطوير المهني المستمر:

تحدد الفقرتان 17 ، 18 من المعيار الدولي للتعليم رقم 7 واجب الهيئات المهنية في توفير إمكانية الوصول للتطوير المهني المستمر. في الدول التي يكون فيها التطوير المهني المستمر جديداً بالنسبة للهيئة المهنية وبالنسبة للمهنة نجد أن تحديد مقدمين مؤهلين ومناسبين للتطوير المهني يمثل تحدياً. ومع تصاعد سوق التطوير المهني، تنشأ جهات جديدة لتقديم التعليم. ففي البداية يمكن للهيئة المهنية أن تلجأ على وجه الحصر للممارسين ذوي الخبرة والأكاديميين من ضمن عضويتها لتوفير دورات ومواد التطوير المهني والمكاتب الكبيرة العاملة بمنطقة الاختصاص يمكن أيضاً أن تقدم المساعدة في هذا الجانب. وفي الحالات التي يرتبط فيها التطوير المهني بالأحكام النظامية والتشريعات الأخرى المتعلقة بالمهنة، يمكن أن يكون ممثلو الحكومة و/أو الجهات النظامية مستعدون لتقديم الدورات، للتأكد من أن إصداراتهم قد تم فهمها وتنفيذها.

وتتزايد مشكلة الحصول على العدد الكاف من المدرسين والمدرسين إذا حاولت الهيئة المهنية، في المراحل الأولى، استيفاء كافة متطلبات الفقرات 19 إلى 21 من معيار التعليم الدولي رقم 7. ويدرك الاتحاد الدولي للمحاسبين أنه في المراحل الأولى تكون الهيئات المهنية مضطرة لتحديد التطوير المهني ليشمل فقط المجالات التي لها أهمية

خاصة بالنسبة للمصلحة العامة، وهي تسمى في بعض الأحيان مجالات "المخاطر العالية" من المهم المحافظة على الكفاءة وتطوير المهارات وتحديث المعارف في المجالات النظامية مثل المراجعة. وبالمثل يجب الاهتمام الدورات التنشيطية المستمرة والتحديثات للسلوك المهني ومع تطوير الهيئة المهنية لقدرتها ودخول جهات جديدة بالسوق لتقديم التطوير المهني، يجب أن يتم توسيع نطاق التطوير المهني ليغطي المحاسبين المهنيين بكافة القطاعات.

من الأفضل للهيئة المهنية التي في المراحل الأولى بالنسبة للتطوير المهني أن تقدم عدداً قليلاً من الدورات ذات الجودة العالية، بدلاً من المخاطرة بتقليل الجودة في سبيل توفير نطاقاً أوسع من الدورات.

الملائمة:

الفقرات 22 إلى 25 من المعيار رقم 7 تغطي هذا الموضوع:

من المهم أن تتشاور الهيئات المهنية مع أعضائها لتحديد احتياجاتهم وأسبقياتهم. سيكون للهيئة المهنية مجالات الأسبقيات الخاصة بها، ولكن من المهم أن يحس الأعضاء الأفراد أن برنامج التطوير المهني المستمر يغطي جوانب مهمة وملائمة بالنسبة لهم. ويمكن تشجيع الأعضاء الذين لهم تخصصات معينة على تأسيس مجموعات لتحقيق مصالحهم الخاصة مثل هذه المجموعات تشجع النقاش بشأن أفضل ممارسة ويمكن أن تساعد الهيئة المهنية في توفير التطوير المهني في مجال الاهتمام الخاص بها. ونفس العملية يمكن تحقيقها بتشكيل مجموعات للممارسين، المحاسبين بالقطاع العام والقطاع الأكاديمي، والتي يمكن أن تقدم المشورة للهيئة المهنية وتوفر المدرسين والمدرين مع تطور المهنة. يجب على الهيئات المهنية إجراء المشورة مع أصحاب المصلحة الخارجيين، مثل الجهات التنظيمية وأصحاب العمل، للتأكد من أن الدورات المواد الأخرى المقدمة تعد بالنسبة لهم ملائمة وشاملة.

سوف يختلف تركيز برامج التطوير المهني من دولة لأخرى، ولكن يجب أن يعكس عموماً انتشار المهنة ما بين القطاعين العام والخاص. إن سمات المهنة بالاقتصاديات عالية التطوير يرجح أن تختلف كثيراً عن تلك التي بالاقتصاديات الناشئة أو التي في المرحلة الانتقالية، وأن محتوى وتركيز برامج التطوير المهني يلزم أن يعكس مثل هذه

الاختلافات عند الضرورة. فالنقاش مع الجهات التنظيمية والجهات الأخرى التي تستخدم خدمات المحاسبين المهنيين ربما يكشف عن نقاط ساخنة لخدمات مهنية غير ملائمة، يمكن تناولها من خلال التطوير المهني المستمر.

من التطوير المهني الطوعي إلى التطوير المهني الإلزامي:

يتطلب معيار التعليم الدولي رقم 7 من الهيئات المهنية تأسيس برنامج الزامي للتطوير المهني المستمر يشمل كافة الأعضاء ويرتبط ببقائهم في العضوية. في الدول التي تأسست فيها مهنة المحاسبة والمراجعة بشكل جيد، هناك إقرار بان المهنة تتحمل مسؤولية التأكد من أن المحاسبين المهنيين يستمرون في التطوير والمحافظة على الكفاءة التي تتطلبها مهامهم المهنية ويتطلبها من يستخدمون خدماتهم. وحتى وقت قريب نسبياً كان من المعتقد أن المتطلب الطوعي للتطوير المهني يعد كافياً لاستيفاء هذه المسؤولية. خلال السنوات الأخيرة نجد قبولاً متزايداً بأن إلزامية التطوير المهني يكون أكثر فعالية من وجهة نظر المهنة وهو يعطي الجمهور تأكيداً أكبر بأن المهنة تستوفي التزامها فيما يتعلق بهذا الأمر. وأحد مخاطر العملية الطوعية تتمثل في أن الأشخاص الذين يحتاجون بدرجة أكبر للتطوير المهني ربما يستخدمون ضغط العمل كعذر لعدم حضور الدورات أو القيام بدراسات أخرى. وبالمثل، ربما يمانع أصحاب العمل، الذين لا يفهمون أهمية التطوير المهني، في منح الوقت لمحاسبهم لحضور الدورات. لذلك فإن التطوير المهني الإلزامي يعالج هذه المخاطر ويضمن مشاركة كافة المحاسبين المهنيين في التطوير المهني في المستوى المناسب. وكما ذكر أعلاه، يتوجب على الهيئة المهنية توصيل أهمية التطوير المهني ليس فقط لأعضائها بل أيضاً لأصحاب العمل والجهات التنظيمية.

إن الفقرة 43 من معيار التعليم رقم 7 تبين بوضوح أن التطوير المهني الإلزامي يتطلب من الهيئات المهنية توفير عملية نظامية مراقبة مدى استيفاء المحاسبين المهنيين لمتطلبات التطوير المهني وأن تكون هناك عقوبات مناسبة عند الإخفاق في استيفاء هذه المتطلبات، ويشمل ذلك الإخفاق في الإبلاغ أو الإخفاق في تطوير الكفاءة والمحافظة عليها.

يدرك الاتحاد الدولي للمحاسبين أن تأسيس آليات للمراقبة والتنفيذ ربما تكون صعبة بالنسبة للهيئات المهنية التي في المراحل الأولى من التطوير. لذلك يكون مقبولاً أن تقوم الهيئة المهنية كخطوة ابتدائية بتأسيس نظام للتطوير المهني الطوعي مع التخطيط لجعله إلزامياً. إن ذلك يوفر للهيئة المهنية الوقت والتكاليف المطلوبة لإنشاء آليات مراقبة وتنفيذ منذ البداية ويسمح في نفس الوقت بالبدء المبكر لعملية التطوير المهني. هناك ميزة إضافية لاستخدام هذا الأسلوب في المراحل الابتدائية تتمثل في توفر الوقت لممارسي المهنة لتقبل مفهوم التطوير المهني والتعليم المستمر مدى الحياة ويكون بإمكانهم إفادة الهيئة المهنية ومساعدتها في تطوير عملية إلزامية للتطوير المهني. وإذا تطور إحساس بين أعضاء الهيئة بأن التطوير المهني هو حقهم الطبيعي، فمن الممكن تطوير إجراءات الرقابة النوعية بمساعدة الأعضاء، للتأكد من أن التطوير المهني المقدم يتلاءم مع احتياجات الأعضاء ويكون فعالاً في استيفاء الأهداف. والأعضاء الذين يشاركون بحماس في مشروع طوعي سيكونون مستعدين أيضاً للمساعدة في تطوير إجراءات المراقبة والتنفيذ استعداداً لإدخال البرنامج الإلزامي. وبالمثل ربما يتضمن المشروع الإبتدائي عدداً أقل من الساعات أو ما يعادلها من وحدات التعليم في المراحل الابتدائية مع خطة لزيادات ممرحلة. إن ذلك سوف يرفع الضغط على الهيئة المهنية في المرحلة الابتدائية ويسمح لها بتحديد عدداً مناسباً من مقدمي التطوير المؤهلين جيداً وازيادة نطاق برنامج التطوير المهني وتطبيقه على فترة مخططة.

يجب أن تكون للهيئة المهنية إستراتيجية طويلة الأجل لتعزيز متطلبات عضويتها بحيث يصبح التطوير المهني إلزامياً. ربما يكون ضرورياً وجود جداول زمنية وترتيبات انتقالية مناسبة خلال فترة التغيير.

القياس، التحقق ومداخل التطوير المهني المستمر:

هذه الجوانب تم تناولها تفصيلاً بالفقرات 26 إلى 42 من معيار التعليم الدولي رقم 7 مع أمثلة إضافية بالملحق المصاحب للمعيار. فبمجرد أن يتم تأسيس مشروع التطوير المهني المستمر، يمكن تركيز الاهتمام بهذه الجوانب.

المراقبة والتنفيذ:

يبين المعيار رقم 7 بوضوح أن عملية التطوير المهني الإلزامي تتطلب مراقبة فعالة لعملية تنفيذ التزامات الأعضاء، مع تطبيق العقوبات المناسبة. الفقرات 43 إلى 55 من المعيار الدولي رقم 7 تتضمن إرشادات ومتطلبات مفصلة في هذا الجانب، وهي تعتمد بصورة جوهرية على الظروف البيئية والقانونية بكل دولة.

الخطوط العريضة لتطوير خطة العمل:

الترتيب لترجمة معيار التعليم الدولي رقم 7 وورقة التعليم الدولي رقم 2 تشكيل لجنة لتولي المسؤولية (يشار إليها باللجنة التوجيهية) يجب أن تضم في عضويتها رئيس الهيئة المهنية أو أحد كبار الأعضاء المؤثرين كرئيس أو ناطق بإسمها، ممثلين للقطاعات الرئيسية للمهنة، أكاديميين في مجال المحاسبة ومقدمين آخرين للتعليم/ التدريب، وممثل للحكومة أو الجهة النظامية.

في المراحل الأولى يتم تأسيس عملية اتصال للتأكد من أن الأعضاء على معرفة بتقديم سير العمل والتأكد من دعمهم للعملية. وأيضاً النظر في القيام بعمليات مشابهة من خلال إصدارات إعلامية دورية وتقديم المعلومات للحكومة والجهات التنظيمية وأصحاب المصلحة الآخرين. التخطيط للاجتماعات وعقدها مع الأعضاء لمناقشة التنفيذ وتشجيعهم على المشاركة.

يجب على اللجنة التوجيهية أن تقوم سنوياً بدراسة وفحص معيار التعليم رقم 7 وورقة التعليم رقم 2 ويتبع ذلك مناقشة واتخاذ قرار بشأن أسلوب لصياغة وتنفيذ خطة عمل، ويشمل ذلك جدول زمني.

التوجه لهيئة أخرى من أعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين لطلب المساعدة في إعداد وتنفيذ خطة عمل، أو كحد أدنى، الإطلاع على تجربة تلك الهيئة فيما يتعلق بتأسيس برنامج للتطوير المهني المستمر.

النظر في تحديد الموارد المتوفرة أو التي يمكن توفيرها لتنفيذ خطة العمل. الأمور التي

يتم النظر فيها تشمل :-

- 1- حجم السوق المحتمل.
- 2- مدى توفر المدرسين / المدربين ذوي الكفاءة العالية (الجهات الأكاديمية، الهيئة المهنية، الممارسين، الإدارات الحكومية / التنظيمية، مكاتب المحاسبة الكبرى، ... الخ).
- 3- نطاق وعدد دورات التطوير المهني التي يتم تقديمها (مستوى المهنة على المستوى الوطني، مدى الملاءمة ، ... الخ).
- 4- منهجية التدريب - وجه لوجه و/أو التعليم عن بعد.
- 5- معدل الانجاز على المدى القصير لعمليات القياس والتحقق، وعملية فعالية المراقبة والتنفيذ.
- 6- تحقيق القدرة المالية المستمرة - هيكل الرسوم، رسوم المكاتب والشركات، المنح الحكومية أو الخارجية، اشتراكات الأعضاء ، ... الخ.
- 7- إعداد خطة عمل لتقديمها للجمعية العمومية / مجلس إدارة الهيئة المهنية.

وعلى ضوء الفقرة 6 دراسة وتحديد :-

- إن كان سيتم تنفيذ التطوير المهني الطوعي أو الإلزامي. وإذا كان سيتم تنفيذ الطوعي، يتم تحديد جدول زمني للانتقال التطوير المهني الإلزامي.
- تطبيق برنامج التطوير المهني - تحديد إن كان لجميع الأعضاء أو لقطاع (قطاعات) معين فقط. وإذا كان تطبيقاً محدوداً يتم تحديد جدول زمني للانتقال لكافة المحاسبين المهنيين بالعضوية.
- إعداد خطة عمل مع جدول زمني كامل لما يتم تقديمه لاعتمادها من الجمعية العمومية / مجلس إدارة الهيئة المهنية.
- نشر خطة العمل ومباشرة تنفيذها حسب الجدول الزمني المتفق عليه.

تطوير خطة عمل وجداول زمنية مقترحة:

يضيف هذا القسم بعض التفاصيل للخطوط العريضة لعملية تطوير خطة العمل المذكورة أعلاه ويتضمن مقترحات لأساليب بديلة وجداول زمنية تظهر الخطوات الفعلية لتطوير وتنفيذ خطة العمل.

إن لكل هيئة محاسبية مهنية التحديات الخاصة بها، اعتماداً على حجمها، حجم مواردها المالية والبشرية، مرحلة تطور المهنة والبيئة الاقتصادية والثقافية التي تعمل فيها. بالرغم من أن الهيئات الكبرى تكون أفضل من ناحية الموارد، إلا أن الأعضاء الأفراد بالهيئات الصغيرة تكون روح الزمالة لديهم أقوى ويكون لديهم استعداداً أكبر لتقديم شيء مفيد للمهنة. وحتى الهيئات المهنية الأغنى والأطول عمراً تعتمد بشدة على إرادة ورغبة أعضائها في المساهمة في العمل المتواصل وأن سر النجاح لكافة الهيئات يكمن في كسب ولاء العضوية والاستفادة على نحو جيد وكامل من هذا المورد.

وفوق كل ذلك، من الضروري للهيئة التي تقوم بتطوير نظام جديد للتطوير المهني المستمر وأن تحقق، من بداية عملية التطوير، ثقافة تتطوي على الترحيب بالتطوير المهني ودعمه كمقوم ضروري لمهنة مسئولة.

بمجرد أن تفرغ اللجنة التوجيهية من مراجعة معيار التعليم رقم 7 وورقة التعليم رقم 2، يتوجب عليها أن تقوم في المرحلة الأولى بتحديد مجالات الأسبقية وإعداد التطوير المهني بالنسبة لهذه المجالات. وبالطبع سوف نجد أن النشاطات المهنية المنظمة والمهام الأخرى عالية المخاطر والمتعلقة بالمصلحة العامة، مثل المراجعة، تقع ضمن فئة الأسبقية القصوى.

في العادة تقدم الهيئات المهنية الناضجة سلسلة واسعة جداً من دورات التطوير المهني، ندوات تخصصية، مؤتمرات ومنتجات أخرى لاستيفاء الاحتياجات المتنوعة للقطاعات المختلفة بالمهنة. بالنسبة للهيئات التي في المراحل الابتدائية من التطوير، يكون الهدف الرئيسي هو تحديد مواضيع الأسبقية والبدء بعدد قليل وقابل للإدارة من الدورات في المجالات الرئيسية.

كجزء من هذه العملية، تقوم اللجنة التوجيهية للتطوير المهني بتطوير حوار مع مجموعة تمثل العضوية والاتصال على نحو أوسع مع العضوية من خلال مجلة أو نشرة الهيئة.

ويتم أيضاً تطوير برنامج اتصال مع أصحاب المصلحة الخارجيين. وتكون أهداف هذه العملية هي :-

- توضيح الأهمية القصوى للتطوير المهني في تطوير الكفاءة والمحافظة عليها وفي مساعدة الأعضاء في التعامل مع المشاكل المشتركة.
- توصيل رسالة للحكومة، الجهات التنظيمية وأصحاب المصلحة الآخرين بان مهنة المحاسبة والمراجعة تقوم بمسئولياتها على نحو جاد والحصول على الملاحظات بشأن مجالات المشاكل التي تحددها الجهات التنظيمية وأصحاب المصلحة الآخرين.
- توصيل رسالة للعضوية بان زيادة المعرفة والكفاءة تؤدي إلى تحسين الربحية وإمكانيات التوظيف.
- الحصول على ملاحظات من العضوية بشأن المشاكل واحتياجات التطوير المهني لكل قطاع من قطاعات المهنة، لكي يتم تصميم برنامج التطوير المهني على النحو الذي يفي بهذه الاحتياجات.

إنها عملية مستمرة، وبمجرد أن يتم تأسيس برنامج التطوير المهني، فإنها سوف تشكل جزءاً مهماً من عملية الرقابة النوعية الخاصة بالهيئة. وسيكون التطوير أكثر فعالية إذا أدرك الأعضاء أن كافة الدورات والمواد الأخرى الصادرة تمثل مكوناً ضرورياً من تطوّرهم المهني. ويعدّ التطوير المهني خدمة مهمة جداً للعضوية ويجب أن يكون تقديم الملاحظات عملاً مستمراً للتأكد من أن عملية التطوير المهني تستوفي احتياجات مستخدميها واحتياجات أصحاب العمل والعملاء الذين تخدمهم المهنة.

في الحالات التي لا تتوفر فيها الخبرة للهيئة أو تكون خبرة قليلة، يمكن أن تلجأ للمساعدة الخارجية في إعداد تصميم ومحتوى الدورة التدريبية. وعادة نجد أن الهيئة ذات العضوية بالاتحاد الدولي للمحاسبين تعمل، فيما يتعلق بتصميم ومحتوى الدورة التدريبية، مع أكاديمي المحاسبة، موظفين من الهيئة التي تقوم بتطوير خطة العمل و/أو الجهات التي تقدم التدريب. وعموماً نجد أن التطوير المهني يعطي الجانب العملي اهتماماً أكبر مما يعطيه للجانب النظري. ومن المهم أن تعكس دورات التطوير المهني القوانين، النظم وأفضل ممارسة بالدولة المعنية. إن ذلك يتطلب الحصول على ملاحظات أعضاء

مؤهلين جيداً يعملون بقطاع المهنة ذي العلاقة بالدولة المعنية. عادة نجد أن المحاسبين المهنيين الذين يعملون بمكاتب المحاسبة الكبرى تكون لديهم خبرة في التطوير المهني ويمكن أيضاً ملاحقة كبار الشركاء للمساعدة وتقديم المشورة و/أو توفير المدربين للتطوير المهني.

يمكن أن يكون من الصعب توفر العدد الكاف من المدربين لاستيفاء احتياجات التطوير المهني. ومن الممكن معالجة هذه المشكلة من خلال تشجيع الأعضاء الممارسين والأعضاء العاملين بالمنشآت التجارية، الصناعية والقطاع العام لتولي هذه المسؤولية. تاريخياً، نجد أن العديد من المهن المحاسبية المتطورة بدرجة عالية بكافة أنحاء العالم قد استخدمت أعضائها الأكثر خبرة كمدرسين ومدربين للطلاب وصغار المهنيين. إن ما يفتقدونه من مهارات التدريب يتم تعويضه على نحو أكبر من خلال معارفهم ومهاراتهم المهنية. إن استخدام أشخاص تعليميين مهنيين وكذلك محاسبين مهنيين يمكن أن ينتج توازناً جيداً.

من الأفضل أن تبدأ الدورات الأولى بأسرع ما هو ممكن. إن القيام بعدد قليل من الدورات في مجالات الأسبقية القصوى سوف يظهر للأعضاء وأصحاب المصلحة الخارجيين تصميم الهيئة على تقديم هذه الخدمة الضرورية على النحو الذي يحقق المصلحة العامة ويحقق مصلحة المهنة.

ربما يكون من الممكن إدخال التطوير المهني الإلزامي من البداية بالدول التي يكون استمرار العضوية بالهيئة المهنية والالتزام بالأحكام هما شرطان مسبقان للحصول على اللقب المهني و/أو حق الممارسة أو العمل كمحاسب مهني، أو إذا كانت الهيئة تتمتع بمستوى عال من الولاء والدعم بين أعضائها.

إن البرامج الإلزامية تتطلب المراقبة والتنفيذ الفعال. وهذا بدوره يتطلب من الهيئة أن يكون لديها نظاماً فعالاً للتحري والتأديب.

إن التطوير المهني الإلزامي له عدداً من المزايا. أولاً، يبين بوضوح التزام المهنة والجهة التي تحكمها بالتميز المهني وحماية المصلحة العامة، وبالتالي الارتقاء بوضع الهيئة وأعضائها. ثانياً، وجود مهنة تتطوي على أفضل التعليم والتدريب والتي يكون بإمكانها

تمرير مهاراتها للأجيال التالية من المحاسبين المهنيين من خلال الهيئة المهنية أو مباشرة بمواقع العمل.

من الناحية المالية، نجد أن التطوير المهني الإلزامي يوسع قاعد السوق المحتملة، بحيث يكون من الأسهل للهيئة المهنية تغطية تكاليف تقديم الخدمة. ومن ناحية الحكومة، الجهات التنظيمية والمقدمين المحتملين للإعانات، فإن الالتزام بالتطوير المهني الإلزامي يضيف قيمة مهمة وربما يكون عاملاً مقنعاً جداً فيما يتعلق بأي طلب تقدمه الهيئة للمساعدة المالية. ويجب ألا تكون إجراءات المراقبة والتأديب مرهقة بدرجة كبيرة. ويمكن للتقويم الذاتي والمراقبة من خلال العينة أن يكونا فعالين، بشرط أن يتم اتخاذ الإجراء التأديبي المناسب في الحالات التي يخفق فيها الأعضاء في استيفاء متطلبات البرنامج.

الموارد وإعداد الجداول الزمنية:

من الصعب تقديم أكثر من إرشادات عامة فيما يتعلق بمتطلبات الموارد وإعداد الجداول الزمنية، إذ أن هذه الأمور تعتمد بصفة أساسية على حجم الهيئة، وضعها المالي، عدد المحاسبين المهنيين، نطاق المهنة وحالة التطور والوضع المالي للمهنة. بالإضافة إلى ذلك، يوجد عدداً من نشاطات التطوير المهني ذات التكلفة المنخفضة نسبياً يمكن تشجيع الأعضاء على المشاركة فيها، ويشمل ذلك الدخول المجاني لمواقع الشبكة العالمية والتدريب المحلي. ويمكن للهيئة توفير بوابة لهذه المواقع، وتقديم إرشادات بشأن التدريب بتكاليف منخفضة نسبياً.

بالنسبة للموارد نجد أن البرنامج الطوعي للتطوير المهني سوف يتطلب بالنسبة لكل مجال تتم تغطيته :-

- مؤلفين مؤهلين على نحو مناسب ومجمعين لمواد الدورة.
- مدرسين/ مدربين/ مقدمين مؤهلين على نحو مناسب.
- موظفين إداريين لتغطية التسويق، الحجوزات ، مواقع الدورات، تحصيل الرسوم، حفظ السجلات، الرقابة النوعية، ... الخ.
- مواد مكتوبة أو على الحاسب.
- حاسبات، جهاز إسقاط ومعدات أخرى.

إذا استطاعت الهيئة المهنية أن تأهل على نحو مناسب موظفين للتدريس والتدريب، فمن الممكن تطوير فريق داخلي مع مرور الوقت. وبالمثل فإن المهام الإدارية يمكن تغطيتها من خلال موظفين داخليين، إذا توفرت القدرات للهيئة. كما أن تكوين تحالفات مع الجامعات ومقدمي التدريب الآخرين يمكن أن يساعد في توزيع الحمل المالي ويوفر إمكانية الوصول لمدرسين / مدربين مؤهلين. وقد تمت الإشارة أعلاه لاستخدام الموارد البشرية من العضوية ومن مكاتب المحاسبة الكبرى. ويمكن لأعضاء الاتحاد الدولي الآخرين و/ أو مكاتب المحاسبة الكبرى أن توفر دورات ومواد أخرى جاهزة.

يمكن للتطوير المهني المستمر بل يجب أن يتضمن عنصراً للدراسة المنزلية. وعلى هذا الأساس فإن بعض التطوير المهني الذي توفره الهيئة يمكن تقديمه من خلال صفحات المجلة المهنية. ويمكن للهيئة أن تقدم دورات من خلال (DVDs و CDs) مما يسمح للأشخاص بالدراسة على الحاسبات بمكتبهم بموقع العمل أو بالمنزل، وسوف يخفض ذلك بدرجة كبيرة حاجة الهيئة المهنية لشراء أو تأجير الحاسبات وما يتعلق بها من معدات.

بالإضافة إلى الموارد المذكورة أعلاه، فإن التطوير المهني الإلزامي يتطلب :

- موارد إدارية وتنفيذية لمراقبة الالتزام ومتابعة الأشخاص المقصرين في الوفاء بالتزاماتهم.
- عملية تأديبية عادلة وفعالة للأشخاص المستمرين في التقصير.

بعد أن يتم تطوير ثقافة التطوير المهني المستمر، يجب أن تصبح الهيئة قادرة على الاعتماد بدرجة كبيرة على تقارير التطوير المقدمة من الأعضاء الأفراد، مدعومة بعينة من عملية التدريب. ويتمثل المكسب الأفضل في قيام الأشخاص المقصرين بتصحيح أي قصور. أما الذين يستمرون في التقصير في استيفاء التزاماتهم أو يخفقون في الاستجابة لتصحيح القصور، يلزم التعامل معهم ومعاقبتهم بطريقة مؤثرة، وإعلان مناسب يكون بمثابة تحذير لأي مقصرين محتملين وبمثابة إعلان للجمهور بنزاهة النظام.

وبمجرد إعداد مشروع التطوير المهني وتشغيله يفضل أن يتم قياس تأثير الدورات والمواد المقدمة بموجب المشروع. الغرض من ذلك هو معرفة إن كان التطوير المهني يؤدي إلى تطوير جودة العمل الذي يقدمه المحاسبون المهنيون الذين شاركوا في عملية التطوير المهني. يتضمن معيار التعليم الدولي رقم 7 إرشادات كاملة عن الطرق المختلفة التي يمكن من خلالها تحقيق ذلك القياس. إن القيام بعملية كاملة للقياس يمكن أن تحتاج إلى موارد كبيرة. ففي المراحل الابتدائية، نجد أن الملاحظات المقدمة من المشاركين بالدورات، أو استخدام المواد يمكن أن تعطي مؤشراً جيداً بشأن فعالية نظام التطوير المهني ويمكن أن تشكل أساساً مفيداً لإجراء تعديلات والتحسينات.

وفيما يلي نورد أمثلة لخطط وبرامج العمل مع موارد ونتائج مقترحة. هذه الخطط تشمل عناصر تنطبق على الدول التي تعمل المهنة فيها بعدد من القطاعات المختلفة. وعلى الهيئات المهنية التي تنحصر نشاطات أعضائها في قطاع واحد تجاهل هذه العناصر.

خطة عمل: بيان التزامات العضوية رقم 3 والمعايير الدولي للمراجعة والتأكيد
 الهيئة المهنية: معهد المحاسبين القانونيين بالدولة س
 تم اعتمادها بواسطة الجهة التي تتولى الحوكمة: الجمعية العمومية للمعهد بتاريخ 30 يونيو
 موضوع خطة العمل: بيان التزامات العضوية رقم 3 والمعايير الدولية للمراجعة والتأكيد
 هدف خطة العمل: التأسيس والمحافظة على إجراءات خاصة بتبني وتطبيق إصدارات مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد على نحو متواصل.

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
تبني إصدارات مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد على نحو متواصل					
1	1 أكتوبر 2008	تقوم الجمعية العمومية للمعهد بتوسيع مسؤوليات فريق العمل الحالي وتأسيس مجموعة استشارية للمراجعين الماليين تتضمن ممثلين من مكاتب المراجعة الأربعة الكبرى ومراجعين آخرين تتوفر لديهم خبرة كبيرة. تكون هذه المجموعة مسئولة عن : <ul style="list-style-type: none"> • الفحص المستمر لإصدارات مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد • تقديم التوصية بإصدارات مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد التي يتبناها المعهد. • عند الضرورة، التوصية بتعديلات محدودة وفقاً للسياسة التي يتبناها مجلس المعايير الدولية في إجراء التعديلات وذلك على إصدارات المجلس التي يتبناها المعهد. 	29 فبراير 2009	الرئيس والمدير التنفيذي للمعهد	أعضاء الجمعية العمومية (11) وموظفي المعهد لتقديم المساعدة للرئيس والمدير التنفيذي لتأسيس المجموعة الاستشارية للمراجعين الماليين

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
2	3 مارس 2009	إعداد بيان يوضح هدف المعهد بالنسبة للتوافق مع المعايير الدولية، الأسلوب المستخدم في تبني معايير المراجعة التي خضعت لعملية التوضيح وتطبيقها.	14 مارس 2009	رئيس المجموعة الاستشارية للمراجعين الماليين	المدير الفني للمجموعة الاستشارية للمراجعين الماليين والأعضاء المتطوعين من المجموعة (12)
3	15 مارس 2009	تبني مشروع التوضيح الخاص بها حيث يتم من خلاله إعادة إعداد مسودات لجميع معايير المراجعة الحالية والجديدة باستخدام الأعراف والأشكال التي يتبناها مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد وأن تكون مبنية ومتسقة مع المعايير الصادرة عن هذا المجلس ومتماشية مع سياسته الخاصة بالتعديلات. (التاريخ المستهدف لتبني أو توضيح المعايير هو شهر يناير 2010 تاريخ سريان المعايير التي يتم تبنيها سيكون نفس التاريخ المحدد بالمعايير الدولية التي خضعت لعملية التوضيح.	يناير 2010	رئيس المجموعة الاستشارية للمراجعين الماليين	المدير الفني للمجموعة الاستشارية للمراجعين الماليين والأعضاء المتطوعين من المجموعة (12)
4	6 ابريل 2009	يتم تقديم البيان الذي يوضح هدف المعهد بالنسبة للتوافق مع المعايير الدولية، الأسلوب المستخدم في تبني المعايير وتطبيقها، إستراتيجية المتابعة المستمرة لبرنامج عمل مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد لتحديد المسودات الجديدة والمعايير النهائية، لقسم الالتزام بالاتحاد الدولي للمحاسبين للمشورة والملاحظات.	16 مايو 2009	رئيس المجموعة الاستشارية للمراجعين الماليين	المدير الفني للمجموعة الاستشارية للمراجعين الماليين
5	17 مارس 2009	تقوم المجموعة الاستشارية للمراجعين الماليين بفحص كتيب مجلس المعايير	30 أبريل 2009	رئيس المجموعة	الأعضاء المتطوعين من

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
		الدولية للمراجعة والتأكيد لعام 2009 وتتحصل على اعتماده من قبل الجمعية العامة للمعهد		الاستشارية للمراجعين الماليين	المجموعة الاستشارية للمراجعين الماليين (12)
6	3 فبراير 2009	تشكل الجمعية العامة للمعهد المجموعة الخاصة بفحص الترجمة. تكون هذه المجموعة مسؤولة عن : <ul style="list-style-type: none"> العملية المستمرة للترجمة وفقاً لسياسة الترجمة الخاصة بالاتحاد الدولي للمحاسبين. مراجعة الترجمة التي تتم بلغة الدولة س. 	3 مارس 2009	الرئيس والمدير التنفيذي للمعهد	أعضاء الجمعية العمومية (11) وموظفي المعهد لتقديم المساعدة للرئيس والمدير التنفيذي لتشكيل مجموعة فحص الترجمة
7	3 مارس 2009	تقوم مجموعة فحص الترجمة بمراجعة سياسة الترجمة الخاصة بالاتحاد الدولي للمحاسبين وتقوم بتصميم وتوثيق عملية الترجمة الخاصة بالمعهد وفقاً لها	30 أبريل 2009	رئيس مجموعة الترجمة	مدير الترجمة والأعضاء المتطوعين من مجموعة فحص الترجمة (10) دولار تكلفة المشورة مع شركة الترجمة
8	3 مارس 2009	تطوير قائمة بالكلمات/ المسرد الرئيسي ليتم استخدامها على نحو متسق طيلة العملية وتقديمها لمجموعة المترجمين المختارين	30 أبريل 2009	رئيس مجموعة الترجمة	مدير الترجمة والأعضاء المتطوعين من مجموعة فحص الترجمة (10)
9	3 نوفمبر 2008	البحث عن تمويل لتغطية تكاليف الترجمة	30 أبريل 2009	المدير التنفيذي للمعهد ورئيس	المدير التنفيذي للمعهد ورئيس مجموعة فحص

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
				مجموعة فحص الترجمة	الترجمة مدير الترجمة
10	5 مايو 2009	إعداد خطة الترجمة، طلب الترخيص بترجمة المعايير النهائية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين وفقاً لسياسة الترجمة الخاصة بالاتحاد الدولي للمحاسبين وإرسالها للاتحاد الدولي للمحاسبين.	30 مايو 2009	رئيس مجموعة فحص الترجمة	الأعضاء المتطوعين من مجموعة فحص الترجمة
11	2 يونيو 2009	إكمال الترجمة وفقاً للخطة المتفق عليها بواسطة مجموعة المترجمين، والشركة المتخصصة المختارين لإنجاز الترجمة المتواصلة للمعايير ومسودات المعايير	30 سبتمبر 2009	رئيس مجموعة فحص الترجمة والمدير التنفيذي للمعهد	مدير الترجمة ... دولار كتكلفة للترجمة
12	1 يوليو 2009	مراجعة المعايير ومسودات المعايير المترجمة	1 نوفمبر 2009	رئيس مجموعة فحص الترجمة	مدير الترجمة والأعضاء المتطوعين من مجموعة فحص الترجمة (10)
13	2 نوفمبر 2009	مصادقة الجمعية العمومية للمعهد على الترجمة التي نفذها الشركة المختارة وتمت مراجعتها من قبل مجموعة فحص الترجمة وفقاً للخطة المعتمدة.	4 نوفمبر 2009	الرئيس والمدير التنفيذي للمعهد	مدير الترجمة والأعضاء المتطوعين من مجموعة فحص الترجمة (10)
14	1 نوفمبر 2009	صدور كتيب مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد بلغة الدولة س بواسطة دار النشر المختارة لطباعته.	10 ديسمبر 2009	المدير التنفيذي للمعهد	مدير الترجمة ... دولار كتكلفة للنشر
نشاطات التعليم والترويج					

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
15	1 أبريل 2009	تقوم إدارة القبول، التعليم المستمر والتدريب بمراجعة التعديلات التي جرت بإصدارات مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكد الواردة بكتيب الاتحاد الدولي للمحاسبين لعام 2009 وتقوم بتحديث المناهج المستخدمة في برامج التعليم المهني والتدريب. هذه الإدارة مسئولة أيضاً عن التأكد من تحديث مناهج التعليم المهني بما يتوافق مع التعديلات التي بإصدارات مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكد على أساس مستمر.	15 يونيو 2009	رئيس إدارة القبول، التعليم المستمر والتدريب	مدير التعليم والأعضاء المتطوعين بإدارة القبول، التعليم والتدريب (8)
16	1 أغسطس 2009	المناهج الجديدة تصبح سارية بالنسبة لكافة دورات المعهد	1 ديسمبر 2011	رئيس إدارة القبول، التعليم المهني والتدريب	مدير التعليم والأعضاء المتطوعين بإدارة القبول، التعليم المهني المستمر والتدريب (8)
17	1 أغسطس 2009	يقوم موظفو المعهد، موظفو مجلة المعهد والأكاديميين بإعداد ونشر مقالات ومواد ترويجية أخرى بمجلة المعهد وموقعه الإلكتروني لزيادة وعي المراجعين الماليين والمتدربين بالمراجعة المالية والجمهور عموماً بشأن المعايير ومسودات المعايير المترجمة.	28 نوفمبر 2009	المدير التنفيذي للمعهد	مدير العلاقات العامة الأكاديميين المتطوعين مبلغ ... دولار كتكلفة لنشر المقالات والمواد الترويجية الأخرى

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
نشاطات المراقبة					
18	1 يوليو 2009	تطوير نشاطات مراقبة للتأكد من الالتزام بالمعايير الجديدة والمعايير التي تم تبنيها بالدولة س اعتماداً على القوانين المعدلة بالنسبة للمعهد ووظيفية وتنظيمية	28 نوفمبر 2009	المدير التنفيذي للمعهد	هذه النقطة مضمنة بخطة العمل الخاصة ببيانان التزامات العضوية رقم 1
المحافظة على استمرارية العملية					
19	مستمر	الاستمرار في دعم عملية تبني وتطبيق إصدارات مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد. يشمل ذلك مراجعة تطبيق خطة العمل حتى تاريخه وتحديثها بالنسبة للنشاطات المستقبلية عند الضرورة.	مستمر	الرئيس والمدير التنفيذي للمعهد ورؤساء اللجان ذات العلاقة	الجمعية العمومية وأعضاء اللجان ذات العلاقة، الموظفون الفنيون المسئولين عن اللجان ذات العلاقة
فحص معلومات الالتزام الخاصة بالمعهد					
20	مستمر	إجراء فحص دوري لتحديد مدى استجابة المعهد لاستبانات الاتحاد الدولي للمحاسبين الخاصة بالتقويم الذاتي وتحديث الأقسام المتعلقة ببيان التزامات العضوية رقم 3 حسب ما هو ضروري. وبمجرد أن يتم التحديث يتم إخطار موظفي الالتزام التابعين للاتحاد الدولي بذلك، لإعادة نشر المعلومات التي تم تحديثها.	مستمر	الرئيس والمدير التنفيذي للمعهد ورؤساء اللجان ذات العلاقة	الجمعية العمومية وأعضاء اللجان ذات العلاقة، الموظفون الفنيون المسئولين عن اللجان ذات العلاقة

خطة عمل: بيان التزامات العضوية رقم 4 وقواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين.

جهة الحوكمة التي اعتمدها: الجمعية العمومية للمعهد بتاريخ 30 يونيو

موضوع خطة العمل: بيان التزامات العضوية رقم 4 وقواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين.

هدف خطة العمل: التأكد من تمشي قواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من المعهد مع تلك الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين.

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
تطبيق معايير سلوك وآداب المهنة					
1	2005	مراجعة قواعد سلوك وآداب المهنة (يونيو 2005) إعداد مسودة للقواعد	في وقت مبكر من عام 2006	مجموعة العمل الخاصة بالقواعد	يرأسها رئيس سابق للمعهد، مع أعضاء يشملون أعضاء المعهد ذوي الاهتمام وخبراء خارجيون. أعمال السكرتارية يتم توفيرها من قبل إدارة السياسات والشئون الفنية.
2	2006	تبني قواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين بالكامل كمعيار للمعهد لممارسة المهنة	مايو 2006	الجمعية العمومية	مجموعة العمل الخاصة بالقواعد
إشعار العضو ونشاطات التعليم والترويج					
3	في وقت مبكر من عام 2006	إنتاج مجموعة دراسات الحالات والمواد التوضيحية التي تم نشرها تحت عنوان "أنت والسلوك المهني".	مايو 2006	مجموعة العمل الخاصة بالقواعد	مجموعة العمل الخاصة بإدارة السياسات والشئون الفنية

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
4	يونيو 2006	تم إرسال نسخة من "أنت والسلوك المهني" وخطاب شخصي لكل عضو وطالب	يونيو 2006	المدير التنفيذي	إدارة السياسات والشئون الفنية
5	يوليو 2006	إدخال قواعد السلوك على نحو أكثر تحديداً ضمن مقرر التأهيل المهني الخاص بالمعهد.	مستمر	إدارة التعليم والتدريب	إدارة التعليم والتدريب
6	يوليو 2006	موارد على الشبكة بموقع المعهد	مستمر	إدارة السياسات والشئون الفنية	إدارة السياسات والشئون الفنية
7	يوليو 2006	عرض عن القواعد الجديدة بالمؤتمرات الإقليمية	مايو 2007	إدارة السياسات والشئون الفنية	إدارة السياسات والشئون الفنية
التفسير والمشورة بشأن قواعد سلوك وآداب المهنة					
8	2006	تكوين مجلس لفحص السلوك المهني (هيئة مكونة من كبار الأعضاء لهم الرغبة في مناقشة مواضيع السلوك المهني بطريقة سرية). توضيح غرض المجلس وإجراءاته التشغيلية في صدر قسم السلوك المهني بالموقع الإلكتروني. ترويج إضافي من خلال مقالات دورية بمجلة المعهد. تقادي الطرق غير المعقولة من خلال تصفية تقوم بها أمانة المعهد، وهي أيضاً تساعد المستفسرين في تحديد حالاتهم. جميع أعضاء المجلس يشغلون مواقع قيادية، ولهم خبرة طويلة في قطاعات مختلفة.	مستمر	إدارة السياسات والشئون الفنية	أعضاء مجلس فحص السلوك المهني. إدارة السياسات والشئون الفنية

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
		يقدم أعضاء المجلس المشورة على أساس سري.			
9	مستمر	المواضيع التي يبلغ عنها الأعضاء الأفراد والطلاب تتم مراقبتها مقابل ما تغطيه القواعد.	مستمر	مجلس فحص السلوك المهني	إدارة السياسات والشئون الفنية
المراجعات المقترحة لقواعد سلوك وآداب المهنة					
10	مستمر	تطويرات وتعديلات بقواعد الاتحاد الدولي للمحاسبين تتم مراقبتها من خلال العضوية النشطة للمجموعة المشتركة من المعهد وجمعية المحاسبين	مستمر	إدارة السياسات والشئون الفنية	إدارة السياسات والشئون الفنية
11	مستمر	الاستجابة للمشورة والتعديلات المقترحة التي تتم مناقشتها مع المؤسسات الأخرى التي تتشكل منها عضوية المجموعة المشتركة من المعهد وجمعية المحاسبين.	مستمر	مجموعة السلوك المشتركة من المعهد وجمعية المحاسبين	إدارة السياسات والشئون الفنية
12	مستمر	التطورات التي تؤثر في أعضاء المعهد التي تصل من خلال الشبكة، النشرات والوسائل المشابهة.	مستمر	إدارة السياسات والشئون الفنية	إدارة السياسات والشئون الفنية
13	2009	تهيئة وتوصيل التعديلات الرئيسة المقترحة لقواعد السلوك المهني. التفاصيل وجدول زمني دقيق للعملية يتم تأسيسه كعمل من ضمن أعمال الاتحاد الدولي للمحاسبين	2010 (يتم تأكيده من قبل الاتحاد الدولي للمحاسبين)	الجمعية العمومية للمعهد	مجموعة العمل الخاصة بسلوك وآداب المهنة

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
فحص الالتزام					
14	مستمر	فحص دوري لمدى استجابة المعهد لاستبانات الاتحاد الدولي للمحاسبين الخاصة بالتقويم الذاتي للالتزام وتحديث الأقسام المتعلقة ببيان التزامات العضوية رقم 4 حسب ما هو ضروري. بمجرد الفراغ من التحديث يتم إخطار موظفي الالتزام التابعين للاتحاد الدولي بالتحديثات التي تمت لكي يقوموا بإعادة نشر المعلومات التي جرى تحديثها.	مستمر	إدارة السياسات والشؤون الفنية	إدارة السياسات والشؤون الفنية

خطة عمل: بيان التزامات العضوية رقم 5 والمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام.

جهة الحوكمة التي اعتمدها: الجمعية العمومية للمعهد بتاريخ 30 يونيو

موضوع خطة العمل: بيان التزامات العضوية رقم 5 والمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام.

هدف خطة العمل: الاستمرار في بذل أفضل الجهود لدعم إدخال متطلبات المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام بمتطلبات محاسبة القطاع العام

الوطني

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
إدخال متطلبات المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام بمتطلبات محاسبة القطاع العام الوطني					
1	2006	تم استخدام المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام كنقطة ارتكاز في تطوير نسخة، مبنية على معايير التقارير المالية الدولية، من دليل التقارير المالية الحكومية الذي سيتم استخدامه في إعداد الموازنة والتقارير من قبل الحكومة المركزية والخدمات الصحية الوطنية بالدولة س اعتباراً من أول أبريل 2009	2008	وزارة الخزانة بالدولة س. وقد تم تمثيل المعهد بالمجلس الاستشاري للتقارير المالية	مدير وإدارة السياسات والشئون الفنية
2	2008	الاعتراف الرسمي بالمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام باعتباره الاعتراف الثاني في تسلسل إعداد معايير القطاع العام بالدولة س (يأتي بعد تبني الاتحاد الأوربي للمعايير الدولية للتقارير المالية) يتولى المعهد مسئولية إعداد معايير المحاسبة الخاصة بالحكومة المحلية بالدولة س.	2009 وبعد ذلك مستمر	مجموعة عمل المجلس الاستشاري للتقارير المالية	إدارة السياسات والشئون الفنية والمعهد، السلطات المحلية، مجلس قوانين المحاسبة.

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
		إن أكمال التحول إلى المعايير الدولية للتقارير المالية بالنسبة للحكومة المحلية اعتباراً من عام 2011 سيصاحبه تغييراً بإطار المراقبة الخاص بالقانون المحلي لممارسة المحاسبة (للمجلس الاستشاري للتقارير المالية). إن الاعتراف الرسمي بالمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام بالدولة س قد تمت مناقشته من قبل المعهد كجزء من عملية القبول بالمعايير الدولية.			
المساعدة في تطبيق متطلبات المعايير لمحاسبة القطاع العام بالمتطلبات الوطنية لمحاسبة القطاع العام					
3	التسعينات	تشجيع استخدام المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام حينما يكون ملائماً للحكومة وذلك كجزء من أعمال التطوير والتدريب الدولية التي يقوم بها المعهد.	مستمر	الإدارة الدولية للمعهد	الإدارة الدولية للمعهد
4	2007	توضيح دور مجلس المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام ودور المعايير الدولية للقطاع العام كجزء رئيسي من عملية التدريب التي يقوم بها المعهد لتطبيق المعايير الدولية للتقارير المالية بالحكومة المركزية وخدمات الصحة الوطنية بالدولة س.	مستمر	إدارة السياسات والشؤون الفنية	إدارة السياسات والشؤون الفنية
5	مستمر	فحص دوري لمدى استجابة المعهد لاستبانات التقييم الذاتي للالتزام الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين وتحديث الأقسام ذات العلاقة ببيان التزامات العضوية رقم 5 حسب ما هو ضروري. وبمجرد أن يتم	مستمر	إدارة السياسات والشؤون الفنية	إدارة السياسات والشؤون الفنية

الموارد	المسئولية	تاريخ الإكمال	الإجراءات	تاريخ البداية	الرقم
			التحديث يتم إخطار موظفي الالتزام التابعين للاتحاد الدولي للمحاسبين بالتحديثات التي تمت لكي يعيدوا نشرها.		

الرقابة النوعية وضمان الجودة

هذا القسم يتضمن موارد لتوفير مساعدة إضافية لهيئات المحاسبة المهنية في تأسيس وتطوير نظام لفحص الجودة ، يشمل خطة عمل توضيحية للتأكد من وجود برنامج إلزامي لفحص الجودة يخضع له الأعضاء الذين يراجعون، كحد أدنى، القوائم المالية للشركات المسجلة.

خطة عمل: بيان التزامات العضوية رقم 1 وضمان الجودة.

الهيئة المهنية: معهد المحاسبين القانونيين بالدولة س

جهة الحوكمة التي اعتمدها: الجمعية العمومية للمعهد بتاريخ 30 يونيو

موضوع خطة العمل: بيان التزامات العضوية رقم 1 وضمان الجودة.

هدف خطة العمل: التأكد من وجود برنامج إلزامي لفحص الجودة يخضع له الأعضاء الذين يراجعون، كحد أدنى، القوائم المالية للشركات المسجلة.

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
بدء دورة فحص لضمان الجودة طولها ست سنوات					
1	يناير 2008	توقيع عقد مراقبة ثلاثي في الثالث من أبريل 2008 مع ICA/ ROCA. لمراقبة جودة المراجعة يغطي فحص المكتب وفحص العمليات. يركز العقد على المكاتب الكبيرة والمكاتب التي تراجع منشآت عامة. ومن المخطط توسيع هذه الفحوص عام 2009 لتشمل المكاتب المتوسطة.	أبريل 2008	الجمعية العمومية للمعهد	موظفو المعهد والجمعية العمومية للمعهد. تعتمد الجمعية العمومية زيادة في رسوم الممارسين عام 2008 لتغطية تكاليف فحوص الممارسة (ICA). تأمل الجمعية العمومية أن تقوم الحكومة في المستقبل القريب بتمويل هذه الفحوص حتى لا يقع تمويل الفحوص على الممارسين أنفسهم، حيث أن ذلك يمكن أن يؤثر في استقلال الفحص.
2	أبريل 2008	عقد ورشة عمل لتهيئة الممارسين للتأكد من جاهزيتهم للفحوص التي تبدأ في الربع الأخير من السنة. سوف تعقد هذه الورشة في 13 أغسطس 2008	أغسطس 2008	المدير التنفيذي للمعهد	موظفو المراقبة (ICA/ ROCA). تكلفة ورشة العمل المقدرة بمبلغ سوف يتحملها المعهد ولن يتحمل الممارسين المشاركين في

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
					الورشة أي رسوم.
3	13 فبراير 2009	عقد ورشة عمل أخرى للممارسين في شهر فبراير 2009 للإطلاع على التقارير المستلمة من زيارات المراقبة في الربع الأول من السنة.	13 فبراير 2009	المدير التنفيذي للمعهد الجمعية العمومية للمعهد	موظفو المراقبة (ICA/ ROCA). تكلفة هذه الورشة سوف يتحملها أيضاً المعهد
4	أبريل 2008	تشكيل وحدة لمراقبة الجودة بالمعهد. سوف تتشكل وحدة مراقبة الجودة من مدير مراقبة وثلاثة ضباط مساعدين للمراقبة. سوف يتم أيضاً توظيف اثنين من الموظفين المساعدين بالوحدة سيقوم ضباط المراقبة في البداية بمصاحبة (ICA) لمعرفة كيفية القيام بالفحوص. هؤلاء الضباط يتم أيضاً إرسالهم في بعثات لمعاهد أخرى تحددتها الجمعية العمومية للتدريب العملي. بعد تجهيز فريق المراقبة (ICA) تبدأ وحدة المراقبة التابعة للمعهد عملها بالتجوال على مكاتب المراجعة لتعليم وتدريب المراجعين بشأن الأمور المتعلقة بمتطلبات الرقابة النوعية وفقاً للمعيار الدولي للرقابة النوعية رقم 1.	سبتمبر 2008	المدير التنفيذي للمعهد	لتشكيل الوحدة، يقدم الاتحاد الأوربي للمعهد منحة قدرها تمثل 78% من إجمالي التكلفة. المبلغ الآخر الذي يمثل 22% من إجمالي التكلفة يوفره المعهد من أمواله. إن التمويل المقدم من الاتحاد الأوربي سيكون لمدة سنة واحدة فقط ولذلك يحتاج المعهد للبحث عن مبلغ تقريباً في السنة لاستيفاء المرتبات وتكاليف التشغيل الأخرى بمجرد أن ينتهي عقد الاتحاد الأوربي.

الرقم	تاريخ البداية	الإجراءات	تاريخ الإكمال	المسئولية	الموارد
المحافظة على استمرارية عملية الفحص					
5	مستمر	الاستمرار في التأكد من عملية فحص جودة المراجعة التي يقوم بها المعهد تجري بفاعلية ومستمرة في التوافق مع متطلبات بيان التزامات العضوية رقم 1. إن ذلك يشمل فحص دوري لأداء نظام فحص الجودة وتحديث خطة العمل بالنسبة للنشاطات المستقبلية عند الضرورة.	مستمر	المدير التنفيذي للمعهد	موظفو المعهد. أول فحص لأداء نظام فحص الجودة تم تخطيطه ليجري في شهر ديسمبر 2008. بعد ذلك يخطط المعهد للقيام بالفحوص على أساس ربع سنوي.
فحص معلومات الالتزام الخاصة بالمعهد					
6	مستمر	إجراء فحص دوري لتحديد مدى استجابة المعهد لاستبانات التقييم الذاتي للالتزام الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين وتحديث الأقسام المتعلقة ببيان التزامات العضوية رقم 1 حسب ما هو ضروري. وبمجرد أن يتم التحديث يتم إخطار موظفي الالتزام التابعين للاتحاد الدولي بالتحديثات التي تمت لإعادة نشرها.			

أدلة إرشادية لتطبيق الرقابة النوعية متوفرة لدى
الهيئات ذات العضوية بالاتحاد الدولي للمحاسبين

إن العديد من الهيئات المنضوية تحت عضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين طورت أدلة إرشادية لمساعدة أعضائها في تطبيق المعيار الدولي للرقابة النوعية رقم 1 أو معايير الرقابة النوعية الوطنية المرتبطة به. وفيما يلي نورد قائمة بمثل هذه الإرشادات المتوفرة لدى الهيئات ذات العضوية بالاتحاد الدولي للمحاسبين :

استراليا - المحاسبون القانونيون باستراليا	دليل الرقابة النوعية - دليل إرشادي للعاملين في الممارسة العامة
استراليا - المعهد الوطني للمحاسبين باستراليا	دليل الممارسة العامة
استراليا - معهد المحاسبين المجازين باستراليا	دليل إدارة الرقابة النوعية في ممارسات المحاسبة
بلجيكا - معهد خبراء المراجعة	توصيات عن الرقابة النوعية الداخلية (6 يناير 1998) والإرشادات التطبيقية 1، 3
كندا - المعهد الكندي للمحاسبين المجازين	دورات ودليل ضمان الجودة
فرنسا - جمعية خبراء المراجعة	دليل ضمان الجودة (صدر 2005)
هونج كونج - معهد هونج كونج للمحاسبين القانونيين	دليل الرقابة النوعية
نيوزيلندا - معهد المحاسبين المجازين بنيوزيلندا	ملاحظات إرشادية: أمثلة لسياسات وإجراءات الرقابة النوعية (صدرت في 1998)
أسبانيا - معهد المحاسبين القانونيين بأسبانيا	إرشادات وأمثلة للرقابة النوعية الداخلية (صدرت في 2005)
الولايات المتحدة - المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين	دليل الممارسة الفنية للمحاسبة والمراجعة: التأسيس والمحافظة على نظام للرقابة النوعية خاص بممارسة المكاتب للمحاسبة والمراجعة

إرشادات وإجراءات وسياسات لفحص ضمان الجودة
صادرة من هيئات أعضاء بالاتحاد الدولي للمحاسبين

هناك عدداً كبيراً من الهيئات الأعضاء بالاتحاد الدولي للمحاسبين طورت أيضاً إرشادات وإجراءات وسياسات لفحص ضمان الجودة. وفيما يلي نورد قائمة بمثل هذه المستندات:

دليل الفاحصين الصادر من المحاسبون الاستراليون في مارس 2006 إرشادات تقارير فحص الجودة دليل الرقابة النوعية استبانات عمليات معينة الاستبانة العامة للرقابة النوعية.	استراليا - المحاسبون الاستراليون
دليل الممارسة العامة	استراليا - المعهد الوطني للمحاسبين باستراليا
إرشادات خاصة بإعداد تقارير للمعهد استبانات فحص العمليات عمليات مراجعة الشركات العامة المسجلة عمليات المراجعة تجميع البيانات، الضرائب والعمليات المتعلقة بسكرتارية الشركة. المشورة والعمليات المتعلقة بالمراجعة عمليات الإعسار عمليات المحاسبة القضائية	استراليا - معهد المحاسبين المجازين باستراليا
إرشادات التطبيق 1، 2، 3 وهي إرشادات يستخدمها الفاحصون خلال فحوص ضمان الجودة	بلجيكا - معهد خبراء المراجعة
معايير فحص الممارسة العامة للمحاسبين القانونيين بكندا	كندا - جمعية المحاسبين القانونيين بكندا
دليل فحص الممارسة	كندا - المعهد الكندي للمحاسبين القانونيين

فرنسا - الهيئة الوطنية للمراجعين القانونيين	دليل ضمان الجودة استبانات : استبانات تتعلق بالرقابة الداخلية لمكاتب المراجعة واستبانات تتعلق برقابة ملفات المراجعة مع التصنيف لقطاعات معينة
هونج كونج - معهد لمحاسبين القانونيين بهونج كونج	دليل الرقابة الفاحصين
الهند - معهد المحاسبين القانونيين بالهند	بيان فحص القرين دليل فحص القرين نماذج التدريب الخاص بالفاحصين
ايرلندا - معهد المحاسبين القانونيين بايرلندا	دليل إرشادات فحص الممارسة للمحاسبين القانونيين
ايرلندا - معهد المحاسبين المجازين بايرلندا	نظم فحص الجودة
اسرائل - معهد المحاسبين القانونيين باسرائيل	إرشادات خاصة ببرنامج فحص القرين
ماليزيا - ايرلندا - معهد المحاسبين بماليزيا	ضمان الجودة وفحص الممارسة
نيوزيلندا - معهد المحاسبين المجازين بنيوزيلندا	دليل سياسات وإجراءات فحص الممارسة
باكستان - معهد المحاسبين المجازين بباكستان	إطار فحص الرقابة النوعية وقائمة فحص الرقابة النوعية
تانزانيا - المجلس الوطني للمحاسبين والمراجعين بتانزانيا	إرشادات وقائمة فحص الجودة السنوي
المملكة المتحدة- معهد المحاسبين المجازين باستكتلندا	منهجية مراقبة المراجعة كتيب "زيارة مراقبة المراجعة"
الولايات المتحدة - المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين	معايير برنامج فحص القرين الخاص بإجراء فحوص القرين والتقرير عنها. المركز الخاص بمعايير برامج فحص القرين لمكاتب مراجعة الشركات العامة، الخاصة بإجراء فحوص القرين والتقرير عنها

ضمان الجودة والإرشادات التطبيقية

القصد من هذا القسم هو تقديم المساعدة للهيئات ذات العضوية في تطبيق نظام لفحص ضمان الجودة.

الخطوات الابتدائية:

النقطة الأولى التي يتم أخذها في الاعتبار تكمن في تحديد إن كانت الهيئة العضوة أو أي هيئة خارجية أخرى قد تم إعطائها الحق القانوني لتشغيل نظام لفحص ضمان الجودة. وأي قوانين لها علاقة بالموضوع لا بد أن يتم أخذها في الاعتبار.

النقطة التالي التي يتم النظر فيها تكمن في تحديد إن كان دستور الهيئة العضو يسمح لها بتشغيل نظام لفحص ضمان الجودة. وإذا كان الدستور لا يسمح بذلك، فيلزم أن يتم تعديله وفقاً لذلك. وبالمثل تحتاج الأحكام المتعلقة بسرية معلومات العميل إلى أن يتم فحصها للتأكد من أن تشغيل هذا النظام لا ينقض تلك الأحكام.

يجب على الهيئات العضوة أن تحدد إن كانت تلك الفحوص:

- سيتم إجراؤها بواسطة موظفيها أو بواسطة مكاتب أخرى للمحاسبين المهنيين تعمل بالممارسة العامة.
- سيتم دفع تكاليفها بواسطة المكاتب التي يجري فحصها أو يتم تمويل تكلفة نظام الفحص من خلال رسم عام على الأعضاء ككل أو الأعضاء العاملين بالممارسة العامة.

يحتاج نطاق الفحص إلى أن يتم تحديده في مرحلة مبكرة. وعلى الهيئة أن تحدد إن كان نطاق الفحص سيكون من محاسبين مهنيين أفراد أو مكاتب لمحاسبين مهنيين وإن كان الفحص سيتم إجراؤه على أساس عشوائي، وفقاً للمخاطر المتصورة أو وفقاً لدورات معنية، وكذلك تحديد إن كان سيغطي كامل العضوية أو عينة محددة.

يجب أن تتوفر للهيئة العضو آلية لتتبع الجهات التي تقدم الخدمات المهنية لكي تتوفر لها قاعدة لاختيار المكاتب التي يجري فحصها.

تحتاج الهيئة العضو للتأكد من وجود معايير مهنية مناسبة يمكن في مقابلها قياس المكتب الممارس وتبني معايير الرقابة النوعية. بالإضافة إلى ذلك، تحتاج الهيئة المحاسبية المهنية إلى أن تساعد أعضائها في تطبيق تلك المعايير.

وفي الحالات الأخرى التي تتولى فيها جهة خارجية مسئولية إجراء الفحوص، فإن الهيئة المهنية تحتاج إلى النظر في تحديد إن كان بإمكانها تقديم الدعم والمساعدة لهذه الجهة وكيفية ذلك.

المرحلة التالية:

تحتاج الهيئة العضو إلى تأسيس بنية تحتية داخلية مناسبة للنظر في نتائج الفحوص. فمثلاً، الفحص الحافل بالنواقص (أو سلسلة من الفحوص الحافلة بالنواقص) يلزم أن تقود لإجراء نظامي وتأديبي مناسب، أو ربما يقود إلى إلغاء الترخيص بالممارسة. ومن الضروري إيجاد لجنة مناسبة للاستئناف.

عندما يقوم بإجراء الفحوص موظفو الهيئة العضو، فسوف تحتاج هذه الهيئة إلى توظيف عدداً كافياً من المحاسبين المهنيين لديهم الخبرة المناسبة. ويتم إدخال هؤلاء الأشخاص ضمن هيكل الهيئة العضو.

عندما يقوم بإجراء الفحوص مكاتب لمحاسبين مهنيين تعمل بالممارسة العامة، يجب تحديد المقاييس المناسبة لاختيار تلك المكاتب. وتحتاج الهيئة أيضاً إلى أن تحدد إن كانت ستختار المكتب لانجاز فحص معين، أو أن المكتب الذي يجري فحصه هو الذي يختار الجهة التي تفحصه. وفي الحالات التي تختار فيها المكاتب الجهة التي تفحصها فإن الهيئة تحتاج إلى تأسيس آلية للتأكد من أن الجهة تقوم بإجراء الفحص هي جهة مناسبة لذلك الغرض.

تحتاج الجهات التي تقوم بإجراء الفحوص (سواء أكانوا موظفين بالهيئة العضو أو مكاتب محاسبين مهنيين) إلى أن تتلقى تدريباً على إجراءات الفحص. هناك حاجة لتأسيس آلية للتأكد من الاتساق بين الفاحصين وللسماع بتجميع الخبرات. إن ذلك سوف يشمل تصميم برامج فحص مناسبة للجهات التي تقوم بإجراء الفحوص.

تقديم المشروع:

من المهم إخطار الأعضاء بشأن إدخال نظام فحص ضمان الجودة وما هي جوانب عملهم التي تدخل في نطاق ذلك الفحص. في بعض الحالات، ربما ترغب الهيئات العضوية في تأسيس برامج للمشورة المتعلقة بالممارسة يمكن للمحاسبين المهنيين أن يتلقوا من خلالها مساعدة سرية بشأن إدارة الممارسة أو المواضيع الفنية. يجب إخطار الأعضاء بمزايا المشروع، مثلاً، زيادة الموثوقية بالأعضاء والرفع من مستواهم والمساعدة في التطوير المستمر وإرشادات الممارسة الأفضل.

إن الغرض من الفحص هو مساعدة المكتب، والهيئة العضوية، في التأكد من أن العمل يجري تنفيذه وفقاً للمتطلبات المهنية ومعايير الرقابة النوعية. يجب ألا تجري عملية الفحص بطريقة تنطوي على المجابهة، بل يلزم أن تتم بروح من التعاون المشترك، إن ذلك يساعد في انجاز الفحص بسرعة وفعالية. هذا العامل يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند تصميم برامج التدريب الخاص بالأشخاص الذين يجرون الفحص.

في أغلب الحالات يكون من المهم إعطاء المكاتب إخطاراً قبل إجراء الفحص. وذلك بسبب أنهم يحتاجون في أحيان كثيرة إلى تجميع المعلومات وبسبب أن الشركاء ذوي العلاقة يحتاجون إلى أن يكونوا جاهزين للإجابة على الأسئلة عند إجراء الفحص. وبالمثل يتوجب على الفاحصين مناقشة نتائجهم مع المكتب الذي يجري فحصه قبل إصدار التقرير النهائي. يجب أن يتم عرض النتائج.

هناك حاجة لوجود نظام لمراقبة الفحوص. عندما تكون نتيجة الفحص أقل من الدرجة المرضية، فيلزم تمرير المعلومات إلى اللجنة ذات العلاقة. وربما يكون من الملائم تحديد زيارة متابعة للمكتب في وقت سابق للوقت الذي يتم تحديده عادة للحالات العادية.

احتياجات المكاتب الصغيرة والمتوسطة الوصول إلى لجنة المكاتب الصغيرة والمتوسطة التابعة للاتحاد الدولي

إن لجنة مكاتب المحاسبة الصغيرة والمتوسطة تمثل مصالح المحاسبين المهنيين الذين يعملون بالمكاتب الصغيرة والمتوسطة والمحاسبين المهنيين الآخرين الذين يقدمون خدماتهم للمنشآت الصغيرة والمتوسطة. فهي تقوم بإعداد أوراق عن مواضيع ذات اهتمامات دولية وتقدم الملاحظات بشأن تطوير المعايير الدولية وبشأن أعمال المجالس واللجان المختلفة التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين حيثما يكون ملائماً. وقد أنتجت لجنة المكاتب الصغيرة والمتوسطة موارد وإرشادات عديدة لمساعدة المهنة في تبني وتطبيق المعايير الدولية، يمكن الوصول لهذه الموارد والإرشادات بالموقع:

<http://www.ifac.org/about-ifac/small-and-medium-practices-committee>

هذه الموارد والإرشادات تشمل:

دليل الرقابة النوعية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة:

يوفر هذا الدليل إرشادات غير وجوبية عن تطبيق معيار الرقابة النوعية رقم 1 الذي أعيدت صياغة مسودته، والذي يتطلب من المكاتب تأسيس نظم للرقابة النوعية تتوافق مع المعيار المذكور في حدود 15 ديسمبر 2009. فهي لا تستخدم كبديل لمعيار الرقابة النوعية رقم 1، ولكن كملحق لمساعدة الممارسين في الفهم والتطبيق المتسق لهذا المعيار داخل مكاتبهم عند تطوير نظام للرقابة النوعية خاص بمراجعات وفحوص المعلومات المالية، وعمليات التأكد الأخرى والخدمات ذات العلاقة.

دليل استخدام معايير المراجعة الدولية في مراجعة المنشآت الصغيرة والمتوسطة:

اعتمدت لجنة المكاتب الصغيرة والمتوسطة التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين هذا الدليل، وهو الأول في سلسلة الأدلة التطبيقية، لمساعدة المكاتب الصغيرة والمتوسطة والجهات الأخرى التي تراجع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تطبيق معايير المراجعة الدولية في مراجعة المنشآت الصغيرة والمتوسطة. يتضمن الدليل تحليلاً مفصلاً للمعايير ومتطلباتها في سياق مراجعة المنشأة الصغيرة والمتوسطة. بالإضافة إلى ذلك استضافت لجنة المكاتب

الصغيرة والمتوسطة مركزاً دولياً خاص بالمكاتب الصغيرة والمتوسطة يوفر موارد إضافية ويسهل تبادل المعلومات وأفضل الممارسات بين المكاتب الصغيرة والمتوسطة والمحاسبين الآخرين الذين يخدمون المنشآت الصغيرة والمتوسطة يمكن الوصول لهذا المركز من خلال الموقع :

<http://www.ifac.org/about-ifac/small-and-medium-practices-committee>

تطوير القدرات نظرة عامة لتطوير المساعدة والتدريب:

يقدم هذا القسم نظرة عامة لنطاق نشاطات تطوير القدرات التي يشارك فيها بعض الأعضاء الحاليين للإتحاد الدولي للمحاسبين. لقد تم تقديم هذه المعلومات كمؤشر لمدى نشاطات التطوير ونوع المساعدة والخبرات التي قد تتوفر.

بالإضافة إلى ذلك، طورت لجنة الدول النامية إرشادات للتدريب خاصة بالهيئات المحاسبية المهنية، وقد تم تصميم هذه الإرشادات لرعاية علاقات قوية للتدريب بين الهيئات المحاسبية المهنية بالدول النامية والهيئات المهنية الأكثر تطوراً. توفر الإرشادات خريطة طريق للهيئات المحاسبية لتحديد جهة التدريب، بناء قدرات مستدامة، وتحقيق الالتزامات ببيانات التزامات العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين.

يتم تحديث إرشادات الاتحاد الدولي للمحاسبين على نحو متكرر.

يمكن الإطلاع على آخر نسخة لإرشادات التدريب بموقع الاتحاد الدولي للمحاسبين الإلكتروني (www.ifac.org)

المجالات الرئيسية لنشاط التطوير حيث يمكن تقديم المساعدة تشمل:

- برامج التعليم والتأهيل.
- تأسيس وتطوير هيئات محاسبية مهنية، ويشمل ذلك نشاط التوجيه والإرشاد والتدريب.
- تطوير التشريعات وإجراء الاتصالات مع الحكومة والجهات التنظيمية.
- تطبيق المعايير الدولية.
- الدورات التدريبية.

قائمة بأعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين والهيئات الاقليمية المرتبطة بنشاطات التدريب جمعية المحاسبين القانونيين بكندا

يمكن تقديم الدعم من خلال تطوير برامج التعليم والتدريب، سياسات تطوير المهني المستمر، تأسيس هيئات محاسبية مهنية، توفير الإرشادات بالإضافة إلى تقديم الدعم للحكومات، الجهات التنظيمية والمجتمع الأكاديمي.

الدول والأقاليم التي قامت فيها هذه الجمعية بنشاطات تطوير تشمل جمهورية الصين الشعبية، عدة دول من دول الاتحاد السوفيتي السابق، دول الكاريبي وأمريكا اللاتينية. لمزيد من المعلومات نرجو زيارة الموقع www.cga-online.org

جمعية المحاسبين القانونيين (ACCA)

تقوم هذه الجمعية بنقل الخبرات الفنية والمهنية لدعم عدد من الدول ذات الاقتصاديات النامية والناشئة بكافة أنحاء العالم. وقد استجابت للعديد من المقترحات التي قدمتها الحكومات الوطنية والهيئات الأخرى للمساعدة في تطوير مهنة المحاسبة التابعة لهذه الجهات. إن أنواع المشاريع التي تولتها هذه الجمعية تدخل في فئتين رئيسيتين:

- بناء القدرات المؤسسية - المساعدة في تأسيس إطارات عمل قانونية ونظامية للمهنة، آليات مراقبة مستقلة، وضع المعايير، التطوير والفحص الاستراتيجي لهيئات المحاسبة المهنية، برامج التعليم وضمان الجودة بالدول النامية والمتطورة. و
- تصميم وتنفيذ برامج ودورات محاسبية مهنية وتدريب لتلبية احتياجات الهيئات المهنية، الإدارات الحكومية، مؤسسات التدريب والمجموعات الأخرى بكافة أنحاء العالم.

لمزيد من المعلومات، نرجو زيارة الموقع www.accaglobal.com

معهد المحاسبين القانونيين باسكتلندا (ICAS)

هذا المعهد لديه إدارة تطوير دولية مؤسسة جيداً يمكن أن تقدم المشورة والدعم في ثلاثة مجالات رئيسية وهي المشورة الفنية، بناء المؤسسات والتعليم والتدريب. كما أن هذا المعهد لديه خبراء متفرغين خاصين به للقيام بعملية التطوير على المستوى الدولي، وبإمكانه أيضاً

تقديم المشورة والدعم انطلاقاً من أي إدارة من إدارته المتخصصة الأخرى. يلتزم المعهد بمساعدة المهنة التي في طور النمو وقد شارك في أعمال مشتركة مع شركاء منتشرين بكافة أنحاء العالم شملت وسط وشرق أوروبا، دول الاتحاد السوفيتي السابق، أفريقيا، آسيا ودول الباسفيك.

لمزيد من المعلومات المرجو زيارة الموقع www.icas.org.uk

المعهد الوطني للمراجعين القانونيين بفرنسا (DIPAC) - الشعبة الدولية

تقوم هذه الشعبة نيابة عن المعهد الوطني للمراجعين القانونيين ومعهد المحاسبين القانونيين بفرنسا بتقديم المساعدة الفنية بالدول النامية. ومنذ عام 1989م قامت هذه الشعبة بتنفيذ مشاريع تم تمويلها من قبل الهيئة الأوربية والبنك الدولي بالإضافة إلى مشاريع ثنائية ممولة من قبل وزارة المالية الفرنسية، وذلك بصفة رئيسية بشرق ووسط أوروبا، دول البلقان الدول الشمالية وشبة الصحراوية بأفريقيا بالإضافة إلى الدول الآسيوية.

لمزيد من المعلومات المرجو زيارة الموقع www.dipacint.com

معهد المحاسبين القانونيين باستراليا (ICAA)

إن معهد المحاسبين القانونيين باستراليا هو عضو نشط باتحاد المحاسبين بالدول الآسيوية والكاريبية (CAPA) واتحاد المحاسبين الآسيوي (AFA). من خلال هاتين المنظمتين يقدم هذا المعهد المساعدة والمشورة والموارد للمساعدة في تطوير المهنة بالمنطقة الآسيوية. كما أنه يعمل بشكل لصيق مع الهيئات المحلية لتقديم المساعدة، المواد والخبرات الفنية في مجالات مناسبة.

لمزيد من المعلومات، نرجو زيارة الموقع www.charteredaccountants.com.au

المحاسبون القانونيون باستراليا (CPA Australia)

تقدم المساعدة للهيئات المهنية بمنطقة آسيا والباسفيك لإيجاد القدرات المطلوبة لتحقيق التطوير المستمر، تطوير برامج التعليم والتدريب وبرامج التطوير المهني المستمر، تطوير القدرات المطلوبة لتطوير معايير الرقابة النوعية للهيئة المهنية، مراقبة وتوجيه الهيئات المهنية بالمنطقة، والشراكة والتعاون معها. وقد قامت هذه الجمعية بعدة مشاريع بكافة أنحاء المنطقة الآسيوية الكاريبية.

لمزيد من المعلومات نرجو زيارة الموقع www.cpaaustralia.com.au

معهد المحاسبين القانونيين الياباني (JICPA)

هذا المعهد عضو باتحاد المحاسبين بدول آسيا والباسفيك (CAPA) ويقدم للهيئات المهنية بهذه المنطقة المشورة والدعم فيما يتعلق بتحسين مشاريع ضمان الجودة، التعليم والتدريب الخاصة بهذه الهيئات. ووفقاً لذلك نجد أنه يعمل على نحو لصيق مع وكالة الدعم الحكومي اليابانية.

لمزيد من المعلومات نرجو زيارة الموقع www.jicpa.or.jp

معهد المحاسبين القانونيين بالهند (ICAI)

مشاريع الدعم تشمل تقديم الدعم الفني للهيئات المحاسبية المهنية، برامج التعليم والتدريب، تطوير معايير المحاسبة والمراجعة، والاتصالات بالحكومات والجهات التنظيمية.

لقد شارك هذا المعهد في عدد من مشاريع تقديم المساعدة بجنوب آسيا بالإضافة إلى بعض دول الاتحاد السوفيتي السابق. ويذكر، بصفة خاصة، أن هذا المعهد قد قدم المساعدة الفنية لإنشاء معهد المحاسبين القانونيين بدولة نيبال.

لمزيد من المعلومات المرجو زيارة الموقع www.icaai.org

جمعية فني المحاسبة (AAT)

إن جمعية فني المحاسبة هي الجهة المتخصصة الأكبر على نطاق العالم المكرسة لتدريب، تطوير وتنظيم فني المحاسبة. إن هذه الجمعية ملتزمة بدعم بناء القدرات على مستوى فني المحاسبة ويسعدنا أن تساهم بتقديم خبراتها في التعليم والتدريب، التقويم، ضمان الجودة، التطوير المهني المستمر، سلوك وآداب المهنة والإجراءات التنظيمية. يمكن لهذه الجمعية أن تقوم بتقديم المعلومات والإرشادات، استضافة الزوار، توفير خبراء لورش العمل، توفير متحدثين بالمؤتمرات وتقديم المساعدة الفنية حيثما يتوفر التمويل.

لمزيد من المعلومات المرجو زيارة الموقع www.aat.org.uk

المعهد القانوني للمحاسبة العامة والتمويل (CIPFA)

يقدم هذا المعهد المشورة والمساعدة للدول ذات الاقتصاديات النامية والتي في مرحلة انتقالية لتطوير قدرات تأسيسية مستمرة لتحسين جودة الإدارة المالية العامة بالدول المعنية. هذه المساعدة، في أحيان كثيرة، تقدم جنباً إلى جنب مع التنفيذ محلياً لواحد من المشاريع الدولية لهذا المعهد الخاصة بالتعليم والتدريب، في المحاسبة، المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية. وهي تشمل أيضاً المساعدة في التأسيس والتطوير والمحافظة على هيئات مهنية محلية خاصة بمحاسبي ومراجعي القطاع العام.

إن الأعمال التي نفذها المعهد في هذا الجانب ومشاريعه الخاصة بالتعليم والتدريب تم

بيانها بموقع المعهد على الشبكة <http://www.cipfa.org.uk/>

معهد المحاسبين القانونيين بباكستان (ICAP)

تم إنشاء هذا المعهد عام 1961م لتنظيم مهنة المحاسبة بباكستان، حالياً يتوق هذا المعهد لإشراك الآخرين في الاستفادة من مهاراته وخبراته ولدعم تطوير مهنة المحاسبة بكافة الدول الآسيوية والدول الأخرى. ويسر فريق الخبراء الخاص بالمعهد أن يشارك في برامج التطوير وتقديم المساعدة والمشورة في كافة جوانب العمليات المطلوبة.

لمزيد من التفاصيل المرجو زيارة الموقع www.icap.org.pk

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين (SOCPA)

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين هي هيئة محاسبية مهنية تم تأسيسها جيداً وتضم موظفين وأعضاء تتوفر لهم مهارات عالية. وهي على استعداد لتقديم الدعم والمشورة والمساعدة للهيئات المهنية الأخرى بالدول التي تتحدث اللغة العربية.

لمزيداً من المعلومات التفصيلية المرجو زيارة الموقع www.socpa.org.sa

معهد المحاسبين القانونيين بانجلترا وويلز (ICAEW)

إن هذا المعهد هو الجهة المهنية الوحيدة المقبولة كعضو بالمنتدى الاقتصادي الدولي. وهو مرتبط على نحو نشط بالجهات التنظيمية الدولية مثل هيئة الوحدة الأوربية لتقويم تأثير معايير التقارير المالية الدولية وتطوير معايير تنظيمية تساعد في أن تكون أسواق رأس المال الدولية فعالة وملتزمة بقواعد سلوك وآداب المهنة. يشارك هذا المعهد بنشاط في تطوير مهنة المحاسبة بأسواق رأس المال الناشئة، خاصة بدول أوربا الشرقية والدول الآسيوية. وكجزء من هذا العمل يقوم هذا المعهد بفحوصات للممارسات الجارية الحالية، يقدم المشورة عن التعليم والتدريب ويساعد في إنشاء مؤسسات محاسبية وبناء القدرات المحلية باستخدام ممارسات ومعايير معترف بها دولياً.

لمزيد من المعلومات عن معهد المحاسبين القانونيين بانجلترا وويلز، نرجو زيارة الموقع www.icaew.com

معهد المحاسبين القانونيين بجنوب أفريقيا (SAICA)

قدم هذا المعهد المساعدة للعديد من المؤسسات بالقارة الأفريقية على المستوى الفني والتعليمي والإداري. هناك معاهد أخرى تشارك في اختباره من بعض الدول الأفريقية مثل

زيمبابوي، اسويزلاند وناميبيا. كما أنه قام بتقديم المساعدة والمشورة فيما يتعلق بالشؤون الإدارية، إدارة قاعدة بيانات العضوية بالإضافة إلى تقديم المشورة الفنية والدورات التدريبية للأعضاء والأمور الأخرى ذات العلاقة. وهو يستضيف بمكاتبه بصفة مستمرة موظفين من معاهد أخرى.

لمزيد من المعلومات بشأن معهد المحاسبين القانونيين بجنوب أفريقيا والتعرف على مشاريعه ومنجزاته، نرجو زيارة الموقع www.saica.co.za

إتحاد المحاسبين بجنوب آسيا (SAFA)

يعمل هذا الاتحاد من خلال الهيئات المنضوية في عضويته على ترقية تطوير مهنة المحاسبة والتنمية الاقتصادية بمنطقة جنوب آسيا. يعمل المعهد على تسهيل عملية تنسيق المعايير المهنية بالمنطقة وترقية جودة المراجعة، التعليم، سلوك وأداب المهنة والتقارير المالية. يسعى هذا الاتحاد إلى مساعدة دول جنوب آسيا التي لا تتواجد فيها المهنة أو التي تكون في المرحلة الابتدائية من التطور. فعلى سبيل المثال نجد أن معهد المحاسبين القانونيين بالهند قد قدم نيابة عن هذا الاتحاد الدعم في تأسيس معهد المحاسبين القانونيين بدولة نيبال.

لمزيد من المعلومات نرجو زيارة الموقع www.esafa.org

إتحاد المحاسبين القانونيين بالدول الآسيوية ودول الباسفيك (CAPA)

يمثل هذا الاتحاد الهيئات المحاسبية الوطنية بدول آسيا والباسفيك. ويضم في عضويته حالياً 32 هيئة محاسبية تخضع لعدد 22 جهة من جهات الاختصاص.

إن أحد مجالات التركيز الرئيسية لهذا الاتحاد يتمثل في تطوير مهنة المحاسبة بمنطقة الدول الآسيوية والباسفيكية، نقل الموارد من الهيئات العضوة التي تنتمي للدول المتطورة

لصالح المهنة بالدول الأقل تطوراً. إن وجود اقتصاديات عالية النمو بالمنطقة، ووجود تفهم جيد للثقافة الآسيوية السائدة والإحساس العالي بأهمية الإلتزام من الهيئات ذات العضوية بدعم ومساعدة بعضها البعض تمثل بعض أوجه القوة لدى هذا الاتحاد.

لمزيد من المعلومات نرجو زيارة الموقع www.capa.com.my

كتيب لجنة الدول النامية: كيف يمكن للاتحاد الدولي للمحاسبين والدول المانحة العمل معاً لتحقيق النمو الاقتصادي وضمان استمراريته

إن هذا الكتيب يوفر معلومات عن الكيفية التي تسمح للمهنة والاتحاد الدولي للمحاسبين أن يعملان معاً بطريقة أفضل لدعم تطوير هيئات محاسبية مهنية. يمكن الإطلاع على الكتيب بالضغط على الأيقونة الخاصة به.

أساليب متعددة للتطوير - دراسة حالة

دراسة حالة عن توأمة جمعية المحاسبين والمراجعين القانونيين بكوسوفو

تعاون المعهد الهولندي للمحاسبين القانونيين مع جمعية المحاسبين والمراجعين بكوسوفو لتقديم المزيد من الدعم لتطوير هذه الجمعية.

معلومات عامة عن كوسوفو

كوسوفو، هي دولة صغيرة من دول يوغسلافيا السابقة (مساحتها 10.000 كلم²) محاطة باليابسة، وعدد سكانها 2.3 مليون، 90% منهم ألبان وأقلية صربية تمثل 7% . هناك عدداً كبيراً من سكانها الأصليون يعيشون بالدول الأوربية.

وبعد عشر سنوات من القمع والصراع وضعت الأمم المتحدة كوسوفو تحت إدارة الأمم المتحدة بإنشاء الإدارة المرحلية لكوسوفو من خلال الأمم المتحدة. في عام 2001م تم إنشاء مؤسسات الحكم الذاتي المؤقتة وشهدت السنوات التالية تزايد في تحويل الصلاحيات للجهات المختصة بكوسوفو. أعلنت كوسوفو استقلالها في 17 فبراير 2008 بعد عملية وساطة دولية. وقد قبلت كوسوفو بالكامل المقترح الشامل لتسوية وضع كوسوفو المبني على نموذج لا مركزي مع وجود مراقبة دولية.

الاقتصاد الكوسوفي يعد صغيراً ومنفتحاً بدرجة كبيرة. وقياساً بوضعها الإقليمي تعد كوسوفو دولة فقيرة نسبياً، حيث أن إجمالي الناتج المحلي للفرد يساوي 1500 يورو في السنة. الواردات تصل إلى حوالي 60% من إجمالي الناتج المحلي، وحتى الآن، نجد أن المستوى العالي نسبياً للتدفق الداخلي يأتي من مصادر أخرى غير الصادر، المكونات الرئيسية لذلك هي تحويلات الكوسوفيين الذين يعيشون بالخارج بالإضافة إلى مساعدات المانحين. وكان النمو الاقتصادي في 2007/ 2008 يساوي 3% في السنة، أتى في غالبه من شركات صغيرة ومن خصخصة المنشآت الاشتراكية السابقة. الاستثمار الأجنبي منخفض نسبياً. ومعدل البطالة يزيد عن 40% مما يشجع على الهجرة للخارج. وقد أدى ارتباط كوسوفو

بعملية اليورو إلى انخفاض التضخم. وعموماً كانت سياسات الاقتصاد الكلي مستقرة عبر السنوات القليلة الماضية.

يركز الوجود الأوربي في كوسوفو على مراقبة تنفيذ التسوية، تقديم المشورة بخصوص العملية السياسية وتشجيع التنسيق الأوربي، مساعدة السلطات القضائية ووكالات تنفيذ القانون في مهامهم للوصول بهذه العملية إلى الاستدامة والمساءلة، ثم بعد ذلك تطوير وتعزيز نظام للعدالة يراعي تعدد الأعراق. تلعب الهيئة الأوربية دوراً رئيسياً في تنفيذ سياسة لتحقيق الاستقرار والترابط، وفي عرض المشاركة الأوربية وتقديم الإرشادات مع مساعدة مالية كبيرة بمبلغ 2 بليون يورو (حتى عام 2009) لبناء وتحسين المؤسسات الكوسوفية، ورعاية التنمية الاقتصادية والتكامل الأقليمي.

إن التغيرات الرئيسية التي حدثت خلال العقد الأخير تتمثل في خصخصة وتصفية المنشآت الإشتراكية السابقة، حيث لم تعد لها حيوية اقتصادية، وتأسيس منشآت عامة. تجري عملية الخصخصة بكوسوفو منذ عام 2005 وهي على وشك الاكتمال، ولا تزال عملية التصفية جارية.

هناك فهماً متزايداً بكوسوفو بان النظم المؤسساتية المستدامة تعتمد على وجود إطارات عملية نظامية وقوية ووجود أفراد يعملون ضمن هذه الإطارات تتوفر لديهم درجة عالية من الكفاءة والاستقلال والحياد والنزاهة.

هيئة المحاسبة المهنية:

مقدمة:

تم تأسيس جمعية المحاسبين والمراجعين بكوسوفو عام 2001م بعد تشكيل الإدارة المرحلية للأمم المتحدة بكوسوفو. وقد تم تسجيلها كهيئة غير حكومية وغير ربحية. تطورت الجمعية سريعاً وأصبحت عضواً منتسباً بالاتحاد الدولي للمحاسبين وشاركت في اتحاد المحاسبين القانونيين بمنطقة البحر الأبيض المتوسط ومجموعة جنوب شرق أوربا لتطوير مهنة المحاسبة.

في عام 2007 تبنت الجمعية العمومية للجمعية نظاماً جديداً يتضمن رسالة لخدمة المصلحة العامة، يلزم الجمعية بتطبيق بيانات التزامات العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين.

اتفاقية التدريب (التوأمة):

أسس المعهد الهولندي للمحاسبين القانونيين علاقات مهنية جيدة مع جمعية المحاسبين والمراجعين بكوسوفو منذ عام 2007 نتيجة لاتفاقية توأمة تم عقدها بموجب برنامج مؤسسة كارانا الذي تموله وكالة العون الأمريكية. وقد تعززت هذه الاتفاقية من خلال الدعم المقدم من مشروع التقارير المالية الذي يموله الاتحاد الأوربي والذي يجري تشغيله لمساعدة الجمعية وهو يدعم بالكامل أهداف اتفاقية التوأمة. وعلى أساس اتفاقية التوأمة المذكورة زار المعهد الهولندي للمحاسبين القانونيين جمعية المحاسبين والمراجعين بكوسوفو في مناسبات عديدة من عام 2007 إلى عام 2009، وبالإضافة إلى ذلك، استضاف مجلس وموظفي الجمعية لحضور أحداث نظمها المعهد بهولندا. وقبل اتفاقية التوأمة اجتمع بعض موظفي المعهد مع ممثلين للجمعية خلال مؤتمرات عديدة عقدت بأوروبا وبالإقليم تتعلق بالمحاسبة والمراجعة.

هناك شرط مهم بالنسبة لاتفاقية التوأمة يتمثل في استمرارية الاستباقية والقيادة من الجانب الطرف المتدرب (جمعية المحاسبين والمراجعين بكوسوفو) في عملية تحقيق تقدم مستدام في اتجاه الالتزام بمعايير الاتحاد الدولي للمحاسبين (فيما يتعلق بالتبني والتطبيق بالتواصل مع الاتحاد الدولي للمحاسبين والطرف المتدرب). ومن أجل تحقيق الاستدامة حصر المعهد الهولندي نشاطاته المتعلقة بتقديم المساعدة في تقديم المواد وأمثلة من المستندات تنظيم ندوات ودورات لتدريب المدربين، المشاركة في مناقشات الإستراتيجية وحوارات السياسة مع الجهات المسؤولة وبالتعاون الكامل مع موظفي جمعية المحاسبين والمراجعين بكوسوفو. تهدف اتفاقية التوأمة إلى أن تكون اتفاقية مؤقتة. إن هدف واستراتيجية الطرف المدرب تتمثل في تحقيق تقدم مستدام فيما يتعلق بالالتزام ببيانات الالتزامات العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين، ويشمل ذلك بذل أفضل الجهود لتحقيق ذلك في حالة وجود جهات أخرى تتولى المسؤولية (الجامعات، الجهات التنظيمية، الوزارات، ... الخ).

الحوكمة المؤسسية:

جمعية المحاسبين والمراجعين بكوسوفو هي هيئة غير حكومية وغير هادفة للربح تخضع لحوكمة جمعيتها العمومية المكونة من أعضائها الذين هم محاسبون ومراجعون مؤهلون. تنتخب الجمعية العمومية مجلساً يمثل دوره في الإشراف على أعمال السكرتارية (موظفون متفرغون) المجلس يختار الرئيس ويشكل اللجان. يعمل أعضاء المجلس كمتطوعين. ويتضمن الدستور نصاً بتدوير أعضاء المجلس.

الجمعية لديها 11 موظفاً متفرغاً و 8 موظفين يعملون بدوام جزئي، يقودهم مدير تنفيذي نشط. يخضع المدير التنفيذي وموظفيه للمجلس. هناك تميز واضح بين دور المجلس ودور المدير التنفيذي، حيث يقوم المجلس بوضع الإستراتيجية ويقوم المدير التنفيذي بتنفيذها، وهو عملياً يقوم بتطوير المقترحات الخاصة بالإستراتيجية والسياسية وتقديمها للمجلس واللجان لاعتمادها.

والجمعية كهيئة غير حكومية ومسجلة لتحقيق المصلحة العامة، فإنها قانونياً ، وكذلك فيما يتعلق بالممارسة، مستقلة عن الحكومة. إن حجم الموظفين يتناسب بدرجة كافية مع حجم ونمو الهيئة، فالجمعية قابلة للنمو، ليس فقط مالياً، ولكن أيضاً فيما يتعلق باستقلالها، الاعتراف بها، سمعتها وتطورها على المدى الطويل.

إن أغلبية موظفي الجمعية يتحدثون اللغة الإنجليزية بسلاسة، ولهم القدرة على فهم وتوصيل متطلبات والتزامات بيانات التزام العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين وإصدارات الجهات الدولية الأخرى التي تتولى وضع المعايير. وتتولى الجمعية مسئولية تقديم الملاحظات على مسودات المعايير الدولية.

وضع الاعتراف:

لقد تم تأسيس الجمعية بمساعدة من البنك الدولي. ولحسن الحظ قررت الجمعية منذ البداية محاكاة المهنة حسب ما هي مشكلة بالدول الأوربية المتطورة، ومحاولة إتباع إرشادات ومتطلبات الاتحاد الدولي للمحاسبين. لقد بقيت الجمعية صغيرة ومرنة بدرجة تسمح لها بإتباع إستراتيجية تنطوي على الجودة بدلاً عن الكم.

وفي نفس الوقت ساعد البنك الدولي في تأسيس مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية (ترخيص المراجعة/ وضع المعايير)، الذي يتولى تنظيم المراجعة القانونية. وينص القانون الأصلي على أن تعمل الجمعية كهيئة مهنية (وتقوم بتنفيذ برنامج التعليم المهني) وأن يكون مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية مسئولاً عن الترخيص (التأكد من أن مقدمي طلبات الترخيص للمراجعة قد أكملوا برنامج الجمعية، أو أنهم بطريقة أخرى مؤهلين لمنح ترخيص المراجعة).

بالرغم من أن قانون 2001 الذي أسست بموجبه المهنة لم يتم تعديله منذ ذلك الحين، إلا أن الاعتراف الفعلي بالجمعية قد تزايد. في عام 2007 عندما جرت محاولة لتجريد الجمعية من دورها كهيئة مهنية من خلال إجراء تعديلات بنظامها، نجحت الجمعية في إقناع الجهات المسؤولة بان تعمل من أجل تحقيق المصلحة العامة وأوقفت تلك التعديلات. لا توجد أي هيئة أخرى داخل كوسوفو استثمرت بالقدر الذي فعلته الجمعية لتصبح هيئة مهنية من أجل خدمة المصلحة العامة. لا يتوقع أن تظهر هيئة في المستقبل القريب. تمثل الجمعية صوت المهنة المعترف به في دولة كوسوفو، مركز التميز، وتقر بذلك الحكومة، ويحضر المناسبات التي تعقدها الجمعية وزراء المالية وكذلك رئيس الدولة. وفي عام 2009 حضر رئيس كوسوفو احتفالات الجمعية بمناسبة حصولها على العضوية الكاملة بالاتحاد الدولي للمحاسبين بالعاصمة بريستينا.

العضوية ومتطلبات القبول:

للجمعية فئتين من الأعضاء: محاسبون مهنيون ومهنيو مراجعة. يشكل فنيو المحاسبة فئة منفصلة لا تتمتع بحق التصويت.

لا تضم الجمعية عضوية كبيرة، ولكن من الواضح أنها سوف تنمو مع مرور الزمن، حيث أنها تجذب إلى المهنة أعداداً كبيرة من الشباب. والجمعية لديها إدارة مهنية تقدم المساعدة والدعم الفني للأعضاء. يقع مقر الجمعية وسط مدينة بريستينا، وتستقبل الجمعية استفسارات الأعضاء من خلال الهاتف والبريد الإلكتروني.

منذ بداية حددت الجمعية متطلبات واضحة لدخول المهنة، برنامج للتعليم المهني الرسمي واختبارات مستقلة، متطلبات خبرة عملية والتزام الأعضاء بقواعد سلوك وآداب المهنة. إن

نظام الجمعية الصادر عام 2007 يلزم الأعضاء بالالتزام ببيانات التزامات العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين، ويتضمن الرسالة والأهداف التي تتسق بالكامل مع أهداف وقيم الاتحاد الدولي للمحاسبين.

المبادرات المتوازية:

تدير الوكالة الأوروبية لإعادة الاعمار برنامجاً لدعم مهنة ومعايير المحاسبة والمراجعة بدولة كوسوفو. إن مشروع التقارير المالية للشركات الذي تنفذه مجموعة شركات بقيادة مؤسسة هلم، يركز على تطوير بيئة نظامية للتقارير المالية للشركات بدولة كوسوفو وبناء قدرات جمعية المحاسبين والمراجعين ومجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية.

تبنّت كوسوفو نظاماً للتقارير المالية للشركات مستلهم من توجيهات قانون الشركات الأوربي الرابع والسابع والثامن. هناك قوانين جديدة للمحاسبة والمراجعة تعالج نقاط ضعف معينة تم تحديدها بتقرير البنك الدولي (2006).

قام الاتحاد الأوربي بدعم وتمويل مشاريع لخصخصة المنشآت اليوغسلافية الاشتراكية السابقة وتأسيس منشآت عامة. هناك مشروعاً آخر تديره (ELCO) يهدف لضمان ملاءمة وتنسيق نشاطات التدريب والمواد التدريبية المطورة بموجب برنامج جمعية المحاسبين والمراجعين بكوسوفو، وذلك بالتمشي مع واقع عمليتي التصفية والخصخصة بكوسوفو.

شكّلت الجمعية فرعاً خاصاً بمهني الإعسار وقدمت طلباً للانضمام للاتحاد الدولي لمهني الإعسار، وهو اتحاد دولي للجمعيات الوطنية للمحاسبين والمحامين المرتبطين بنشاطات الإعسار والتحويلات العكسية للأعمال التجارية.

التقدم في اتجاه الالتزام ببيانات التزامات العضوية خلال فترة التوأمة

لقد تعزز التقدم في اتجاه الالتزام ببيانات التزامات العضوية خلال فترة التوأمة من خلال استخدام هياكل برنامج الالتزام الخاص بالاتحاد الدولي للمحاسبين (التقويم الذاتي وخطة العمل) ومن خلال التعاون مع مشاريع المبادرات المتوازية بالقطاع المالي. وحيث أن الجمعية هي مركز تميز المهنة بدولة كوسوفو فقد استطاعت أن تلعب دور الجهة المسهلة للالتزام ببيانات التزامات العضوية بالتعاون مع السلطات الأخرى ذات العلاقة. وتمثلت

أهداف التعاون في الاعتراف الوطني، القدرة المؤسسية، وضع المعايير والالتزام بالمعايير الدولية على مستوى الدولة.

تأخذ الجمعية بجدية مسؤولية العمل من أجل إحداث تقدم على مستوى الدولة. وبالرغم من أن الجمعية ليست مسئولة قانونياً عن وضع معايير المحاسبة، إلا أنها قد قامت بترجمة وتشجيع أعمال الجهات التي تتولى وضع المعايير الدولية، ولها علاقات جيدة مع مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية. وقد تبنت الجمعية قواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين، وقامت بتطبيق بيان التزامات العضوية رقم 2 الخاص بالتعليم (نقل الكفاءة من مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية) وقادت الجهود المبذولة لتأمين التمويل والتعاون في الحصول على و/أو تطوير ترجمات لمعايير التقارير المالية الدولية والمعايير الدولية للمراجعة وأصدرت الاتحاد الأوربي (التوجيهات) المعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام بالإضافة إلى قيادة التطورات في مجال التعليم.

هناك العديد من نشاطات التوأمة تغطي أكثر من بيان واحد من بيانات التزامات العضوية، وفيما يلي نذكر نشاطات التوأمة الموجودة بكل بيان من بيانات الالتزام المذكورة أدناه.

بيان التزامات العضوية رقم 1

تتولى الجمعية بالتعاون مع مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية والبنك المركزي بكوسوفو مشروعاً لتنفيذ نظاماً لضمان الجودة وفقاً لبيان التزامات العضوية رقم 1، وتقوم بمساعدة الممارسين بتقديم الإرشادات بشأن المعيار الدولي للرقابة النوعية رقم 1 لاستخدامه في إعداد النظم الجديدة. تقوم الجمعية بترجمة إرشادات الاتحاد الدولي للمحاسبين الخاصة بالرقابة النوعية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (دليل الرقابة النوعية).

نشاطات التوأمة:

- حوارات بشأن السياسات مع مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية (الجهة المنظمة)، البنك المركزي ووزارة المالية بشأن البرامج المشتركة لضمان الجودة.
- تقديم مستندات أمثلة (النظام، برنامج الفحص، ضمان الجودة، يشمل الرقابة النوعية).

- فحص مسودة النظام الوطني.
- تطوير استبانات تقويم ذاتي وفحص (المعايير الدولية للمراجعة والمعايير الدولية للتقارير المالية).
- إجراء فحص تجريبي لعملية التعليم، ليس بغرض تحديد الانتهاكات فيما يتعلق بتصميم فحص (المعايير الدولية للمراجعة والتقارير المالية)، زيادات المكاتب، تقويم وإبلاغ النتائج.
- تنظيم ندوات عن ضمان الجودة للجهات المسؤولة المرتبطة بها.
- تنظيم التطوير المهني المستمر عن الرقابة النوعية للمكاتب / الأعضاء (استخدام دليل الرقابة النوعية الصادر من الاتحاد الدولي للمحاسبين).
- تنظيم التطوير المهني المستمر عن المعيار الدولي للمراجعة رقم 220، الرقابة النوعية لمراجعة القوائم المالية والمعيار الدولي للمراجعة رقم 230، توثيق المراجعة بناءً على أوراق العمل ودراسة حالة.
- تطوير خطة عمل إستراتيجية (4-5) سنوات لضمان الجودة: (1) تطوير قوانين ونظم (2) التطوير المهني المستمر عن الرقابة النوعية للمكاتب / الأعضاء (3) تقوم المكاتب بتصميم نظم الرقابة النوعية الخاصة بها (4) تقوم المكاتب بتنفيذ عمليات المراجعة وفقاً لنظام الرقابة النوعية الجديد (5) بدء ضمان الجودة (الجمعية ومجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية).
- تطوير خطة عمل الاتحاد الدولي للمحاسبين.

بيان التزامات العضوية رقم 2

في عام 2008/2007 قامت الجمعية بترفيح برنامجها التعليم بدرجة كبيرة بمساعدة من الاتحاد الأوروبي من خلال مشروع مساعدة فنية تكلفته 1.5 مليون يورو. قامت الجمعية بتطوير وتطبيق برنامج لتقديم شهادات للمحاسبين والمراجعين. استهلكت الجمعية برنامجاً لترفيح مجموعة مؤهلاتها المهنية المبنية على مؤهلات جمعية المحاسبين المجازين ومعايير

التعليم الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين وقد نجحت الجمعية في تطوير نظام مستقل ويتمتع بالمصادقية للاختبارات المهنية خاص بالمحاسبين والمراجعين القانونيين وهي تعمل لتحقيق مزيد من التطوير لقدراتها لتنظيم قدرات أعضائها المرخصين كمراجعين قانونيين وفقاً لمبادئ ومتطلبات التوجيه الثامن من قانون الشركات الأوربية.

تدير الجمعية متطلبات الدخول بطريقة صارمة، وكذلك الحال بالنسبة لمعدلات النجاح، بالاختبارات. وبرغم البيئة الثقافية التي يمكن أن يتم فيها، في بعض الأحيان، شراء الشهادات فإن الجمعية قد واجهت التحدي واتخذت قرارها بتزفيق برامجها بدرجة كبيرة وتقوم بتطبيق المتطلبات الجديدة بالرغم من أن ذلك لم يكن شائعاً حتى في المدى القصير.

ومع هذا القدر الكبير من الاستثمار في برنامج التعليم المهني، تقوم الجمعية بمعدل كبير من عمليات تدريب الطلاب بكوسوفو. كما أنها ساعدت جامعة بريستينا في الحصول على الدعم لإصلاح المناهج التعليمية للمحاسبة. وبسبب الجهود التي بذلتها الجمعية وافقت وكالة العون الأمريكية على مساعدة جامعة بريستينا في إدخال كلية جديدة للمحاسبة والمراجعة. وقد عملت الجمعية كمستشار لوكالة العون الأمريكية في هذا المشروع ودعمت الكلية الجديدة من خلال موظفي الجمعية.

طبقت الجمعية متطلب التطوير المهني المستمر منذ عام 2008، بل حتى قبل ذلك قدمت الجمعية دورات تطوير مهني مستمر للأعضاء، تجتذب إليها في أحيان كثيرة متحدثين دوليين توفرهم الوكالات المانحة على سبيل المثال نجد قد قدمت عام 2008 متحدثين في التطوير المهني المستمر من مجلس المعايير الدولية للمحاسبة معهد المحاسبين الهولندي، مؤسسة كارانا، جمعية المحاسبين المجازين، مؤسسات الاتحاد الأوربي بالإضافة إلى وكالة العون الأمريكية والمستشارين.

نشاطات التوأمة:

- حوارات بشأن السياسات مع ممثلي الجامعات الحكومية بخصوص إنشاء كلية منفصلة للمحاسبة والمراجعة وبخصوص موضوع أساتذة الجامعات الحكومية الذين يعملون لدى الجامعات الخاصة.
- المراجعة وتقديم الملاحظات في مسودة المناهج (الجامعة وجمعية المحاسبين المجازين)

- تنظيم دورات تطوير مهني مستمر عن قواعد وسلوك آداب المهنة.
- تنظيم دورات تطوير مهني مستمر عن الرقابة النوعية للمكاتب / الأعضاء (استخدام دليل الرقابة النوعية الصادر من الاتحاد الدولي للمحاسبين).
- تنظيم دورات تطوير مهني مستمر عن المعيار الدولي للمراجعة رقم 220 والمعيار الدولي للمراجعة رقم 230 بناءً على أوراق العمل ودراسة حالة.
- تنظيم دورات تطوير مهني مستمر عن الخبرة العملية (تدريب لاكتساب الخبرة العملية في أداء المراجعة).
- ترفيع خطة عمل الاتحاد الدولي للمحاسبين.

بيان التزامات العضوية رقم 3

تبنت كوسوفو نظام للتقارير المالية للشركات مستوحى من التوجيهات الرابع والسابع والثامن من قانون الشركات الأوربية. هناك قوانين جديدة للمحاسبة والمراجعة تتناول نقاط ضعف معينة تم تحديدها بتقرير البنك الدولي (2006). استهلت أو تعاونت في القيام بترجمات لمعايير المراجعة الدولية وإصدارات الاتحاد الأوربي (التوجيهات).

نشاطات التوأمة:

- مراجعة مسودة التشريعات والنظم.
- حوارات بشأن السياسات مع الوزارة، البنك المركزي، مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية بخصوص سياسة المراجعة، نقاط انطلاق المراجعة، نظام الكفالة غير المرخص بالنسبة للقطاع المالي وجودة المراجعة.
- تنظيم دورات للتطوير المهني المستمر عن المعيار الدولي للرقابة النوعية رقم 1 ودليل الرقابة النوعية ومسودة دليل إدارة الممارسة.
- تنظيم دورات للتطوير المهني المستمر عن أوراق العمل مع دراسة حالة (دليل المعايير الدولية للمراجعة).
- تنظيم دورات للتطوير المهني المستمر عن الخبرة العملية (تدريب لاكتساب الخبرة العملية في أداء المراجعة).
- ترفيع خطة عمل الاتحاد الدولي للمحاسبين.

بيان التزامات العضوية رقم 4

تقوم الجمعية على نحو نشط بتشجيع قيم السلوك المهني والاحترافية وسط أعضائها وبالمنتديات العامة، وإدخال السلوك المهني كمكون رئيسي ضمن برنامج التعليم المهني الخاص بها.

نشاطات التوأمة:

- مراجعة مسودة التشريعات.
- تنظيم دورات للتطوير المهني المستمر عن الرقابة النوعية للمكاتب / الأعضاء (استخدام دليل الرقابة النوعية الصادر من الاتحاد الدولي للمحاسبين).
- تنظيم دورات للتطوير المهني المستمر عن معيار المراجعة الدولي رقم 220 ومعيار المراجعة الدولي رقم 230 بناء على أوراق العمل ودراسة حالة.
- حوارات بشأن السياسات مع الجهات المختصة (مربوطة ببيان التزامات العضوية رقم 6) بخصوص السلوك المهني والحوكمة، نتج عنها تغيير في عقلية أصحاب المصلحة على مستوى الدولة.
- ترفيع خطة عمل الاتحاد الدولي للمحاسبين.

بيان التزامات العضوية رقم 5

قادت الجمعية الجهود المبذولة لتأمين التمويل والتعاون في الحصول على و/أو تطوير الترجمات للمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام وكذلك قادت التطورات في مجال التعليم.

نشاطات التوأمة:

- ترفيع خطة عمل الاتحاد الدولي للمحاسبين.

بيان التزامات العضوية رقم 6

إن دولة كوسوفو وجمعية المحاسبين والمراجعين بكوسوفو هي كيانات صغيرة الحجم، مما يجعل عمليات سوء السلوك معروفة على النطاق العام قبل أن يتم استخدام الآليات الرسمية لحلها. فالجمعية مسئولة عن تطبيق أنظمتها على الأعضاء، إلا أن عقوباتها محدودة بالطرء من العضوية أو تعليقها. ليس هنالك عقبة تحول دون ذلك إلا في الحالات التي يكون العضو المسئول موظفاً حكومياً، أو صاحب عمل رئيسي أو حامل ترخيص مراجعة. إن النظام القانوني والتنظيمي بدولة كوسوفو ليس قوياً بالدرجة التي تضمن حماية المصلحة العامة من التأثيرات المحتملة لسوء السلوك الذي قد يصدر من النسبة الصغيرة من الأعضاء الذين يعملون في مراجعة المنشآت العامة، والذين هم في الغالب يعملون فقط لدى المكاتب الأربعة الكبرى.

الجمعية لديها لجنة تأديب، لها طريقة إجرائية لاستيفاء الشكاوى المتعلقة بأعضائها، بالإضافة إلى العقوبات التي ذكرت أعلاه. ولدى الجمعية سياسة تتبعها في التعاون مع مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية في حالة الشكاوى المقدمة ضد المراجعين المرخصين.

طورت الجمعية خطة عمل الاتحاد الدولي للمحاسبين الخاصة بها لتحسين نظام المراقبة، التحري والنشاطات التأديبية بكوسوفو، وتتعاون في ذلك مع مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية.

نشاطات التوأمة:

- فحص مسودة النظام بواسطة موظفي الاتحاد الدولي للمحاسبين.
- مناقشات السياسات مع موظفي الجمعية مرتبطة ببيان التزام العضوية رقم 4.
- ترفيع خطة عمل الاتحاد الدولي للمحاسبين لتحسين نظام المراقبة، التحري والنشاطات التأديبية في كوسوفو بالتعاون مع مجلس كوسوفو لمعايير التقارير المالية.
- ترفيع خطة عمل الاتحاد الدولي للمحاسبين.

بيان التزامات العضوية رقم 7

تعمل الحكومة على إدخال قانون حديث للتقارير المالية يتسق مع توجيهات قانون الشركات الأوروبية وتقوم بتضمين شرطاً ومتطلبات للاعتراف القانوني بالنسبة للمؤسسات التي تستوفي الحد الأدنى من المتطلبات.

نشاطات التوأمة:

- إجراء فحص تجريبي لعملية التعليم، ليس بغرض تحديد الانتهاكات فيما يتعلق بفحص تعميم الاستبانات (المعايير الدولية للتقارير المالية) زيارات المكتب، التقييم ونتائج التقرير.
- حوارات بشأن السياسات بخصوص المعايير الدولية للتقارير المالية الخاص بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- ترفيع خطة عمل الاتحاد الدولي للمحاسبين.

بناء قدرات مؤسسية:

تتمتع الجمعية بقدرات فنية وتنفهم التزاماتها ودورها كهيئة مهنية وهي تعمل جيداً في التعريف بأهمية المهنة بالنسبة للتطور الاقتصادي ويجري عملها بطريقة مفتوحة وشفافة. بالرغم من الجمعية في المراحل الأولى من إنشائها إلا أنها تميزت عن غيرها من الجمعيات الأخرى بجنوب شرق أوروبا من حيث الالتزام منذ البداية بالمعايير والممارسات المهنية. الجمعية لديها موظفين شباب ملتزمين بأداء مهامهم، يجدون الدعم من الأعضاء ومن

مجلس الجمعية لتنفيذ برنامج عمل الجمعية الذي ينطوي على تبني وتشجيع وتطبيق بيانات التزامات العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين. وقد جذبت الجمعية الدعم من العديد من الجهات الدولية المانحة، ومن الواضح أن موظفيها قد استفادوا من العمل جنباً إلى جنب مع خبراء دوليين لعدد من السنوات. وهم يمثلون أفضل ما هو ممكن بالنسبة للمهنة في بيئة غير ميسرة. وهم يقدمون المساعدة ويتعاونون مع هيئات أخرى بدولتي البانيا ومقدونيا ويتقاسمون الخبرات على أساس ودي. وينطوي عملهم على قدر كبير من الالتزام والشفافية، ويعملون بحماس مع الاحتفاظ بالمهنية اللازمة. وبذلك استطاعوا تجسيد مهنة محاسبية مهنية حديثة بدولة كوسوفو وتعلموا الكثير من المستشارين والمنظمات الدولية التي ساعدتهم طوال مسار عملهم وأظهروا لها مستواً عالياً من الطموح في التطلع للمستقبل.

نشاطات التوأمة:

- المساعدة في إدخال مجالات لخدمة الأعضاء (دليل الرقابة النوعية، دليل إدارة الممارسة، دليل المعايير الدولية للمراجعة، التطوير المهني المستمر).
- المساعدة في دراسة إمكانية تقديم خدمات للأعضاء خاصة بأوراق العمل (مبنية على برامج حاسب آلي).
- تطوير مركز تميز مع أصحاب المصلحة الوطنية.
- المساهمة في التعاون مع المعاهد الموجودة بدولتي البانيا ومقدونيا.

دراسة حالة عن جمعية المراجعين القانونيين لدولة لاتفيا

لاتفيا والأزمة المالية الدولية 2008 - 2009

حتى فترة قريبة نجد أن دول الجمهوريات السوفيتية السابقة، ليتوانيا، لاتفيا واستونيا، تسمى بالنمور الاقتصادية بأوروبا وذلك عام 2004. ولكن فجأة تراجع الاستهلاك وسط درجة عالية من التضخم وأحكام الائتمان المحلية الصارمة، وأدت الأزمة الاقتصادية العالمية إلى إضعاف الصادرات، مما أدى إلى تعرض العمل التجاري إلى ضربة قوية وتسريح العمال بأعداد كبيرة وفي الربع الثالث من عام 2009 تقلص اقتصاد لاتفيا بنسبة مئوية قدرها 18.4 مما كان عليه في نفس الفترة من العام السابق. ففي عامي 2008 و 2009 واجهت لاتفيا أزمة حادة في ميزان المدفوعات أطرتها إلى اللجوء إلى المساعدة المالية الخارجية.

قبل عام 1991

كانت لاتفيا لعدة قرون دولة زراعية في المقام الأول مع الاشتغال بصناعة البحر، صيد الأسماك، والأخشاب كعناصر مهمة أخرى لاقتصادها. بقيت لاتفيا تحت الهيمنة الأجنبية من القرن الثالث عشر حتى القرن العشرين. وبعد الحرب العالمية الأولى أعلنت الاستقلال واعترفت بها روسيا عام 1920.

هناك خطوة كبيرة تمت عام 1938 في اتجاه الوصول إلى المراجعة المستقلة، وذلك بإنشاء معهد المراجعين الخاضعين للقسم، والذي يعمل تحت إشراف الغرفة التجارية والصناعية بدولة لاتفيا. إن قانون هذا المعهد الذي تم تمريره في 12 يوليو 1938، يتضمن المتطلبات اللازمة بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بمراجعة القوائم المالية. تحديداً المراجعين المؤيدين للقسم ومساعدتهم.

بعد مرور عقدين من الزمان، حيث تم امتصاص دولة لاتفيا من الاتحاد السوفيتي لمدة نصف قرن حتى عام 1991 أصبحت واحدة من الجمهوريات السوفيتية حيث يتم تحديد السياسة المحاسبية وفقاً للاقتصاد الموجه.

خلال الفترة السوفيتية التي انتهت عام 1991 خضعت لاتفيا لعمليات تصنيع ثقيلة وواجهت تدفق كبير للمهاجرين من أجزاء أخرى من الجمهوريات السوفيتية بصور أساسية من روسيا.

في 29 يوليو 1940 صدر قانون من الحكومة بإلغاء قانون معهد المراجعين الخاضعين للقسم وتم حل المعهد وتحولت المسؤولية إلى رقابة الدولة. أصبح الغرض الأساسي من البيانات المحاسبية هو تقديم معلومات للنظام الضريبي بالدولة. أصبح مفهوم المراجعة غامضاً ويمثل فكرة مفاهيمية لا وجود لها من ناحية عملية. كان النظام المحاسبي في تلك الأوقات غير مناسب لظروف اقتصاد السوق وعندما استعادت لاتفيا استقلالها عام 1991 وتغير النظام الاقتصادي اقتضى التحول إلى اقتصاد السوق ضرورة تغيير السياسة المحاسبية المالية بالدولة وضبطها مع علاقات السوق الجديدة. ومع التحول من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق حدثت تغييرات أساسية في السياسة المحاسبية وتمت استعادة النظام المحاسبي لعام 1938 وتعديله بالاستفادة من ممارسات دول الاتحاد الأوروبي وإصدارات الاتحاد الدولي للمحاسبين.

في التسعينات - وضع إطار العمل المحاسبي بدولة لاتفيا

إن عملية التحول من نظام السوق المقفول إلى نظام السوق المفتوح هي في حد ذاتها درساً تعليمياً للحكومة، المهنيين، المنشآت التجارية والجمهور عموماً. فبدون فهم "لكيفية عمل الأشياء" على كل المستويات، فإن الهيئات المهنية والتنظيم الحكومي قد يبدأ بدايات خاطئة. من خلال بحوثهم المكرسة لتطوير سوق المراجعة بدولة لاتفيا يرى بعض الاقتصاديين اللاتفيين أن دولة لاتفيا قد دخلت في مرحلة نموذجية للتحول الاقتصادي، وعليه فإن القوانين التي تم تبنيها في النصف الأول من التسعينات بها قدر كبير من العيوب والنواقص بالنسبة لاقتصاد في مرحلة انتقالية. في ذلك الوقت كانت دولة لاتفيا تنقصها الخبرة القانونية والكفاءة اللازمة لتطوير النظم، التي تشمل أفضل الممارسات الحاسبية. ونتيجة لذلك تم تغيير القوانين من وقت لآخر (مثلاً قانون المراجعين الخاضعين للقسم تم تعديله أربعة مرات خلال الفترة من 1992 حتى 2001). وفي عام 2008 تم تحديث القانون مرة أخرى لإدخال تطورات جديدة حدثت بالتشريعات المحاسبية الأوروبية.

شهد عام 1994 بداية تنظيم المراجعة من قبل الحكومة. فقد أصبح بعد ذلك ينظر للمراجعة باعتبارها "شكلاً جديداً من الرقابة" ولكن في الواقع كانت هنالك صعوبة بالنسبة للحكومة

والمنشآت التجارية في استيعاب مفهوم المراجعة والطريقة التي تؤدي بها. وكان التركيز منصباً على المفاهيم التي حاولوا تطبيقها على نموذج للمراجعة.

جمعية المراجعين القانونيين بدولة لاتفيا:

هذه الجمعية هي مؤسسة مهنية مستقلة تم تأسيسها عام 1994 بموجب قانون المراجعين الخاضعين للقسم. تم تأسيس الجمعية في الأصل من قبل 75 مراجعاً قانونياً وكما ذكر أعلاه فإن أصل قانون المراجعين القانونيين يرجع إلى تاريخ 12 يوليو 1938 عندما تبني مجلس وزراء جمهورية لاتفيا هذا القانون واعتمده رئيس الدولة.

في عام 1999 كانت هنالك حوالي 65 شركة بسوق المراجعة بدولة لاتفيا وحوالي 118 مراجعاً خاضعاً للقسم.

الشركات الأجنبية كان لها بالسوق وزناً أكبر من مكاتب المراجعة المحلية. ففي عام 1999 كانت المكاتب الأجنبية تشكل 75% من السوق بينما تمثل المكاتب المحلية 25%. وفي عام 2009 عندما أصبحت الجمعية عضواً بالاتحاد الدولي للمحاسبين ، كانت تضم 160 مراجعاً قانونياً و 140 مكتباً للمراجعة. يعد حجم المهنة صغيراً بهذه الدولة، ولكنها كافية لاستيفاء خدمات المراجعة التي يتطلبها السوق بدولة لاتفيا.

1997 - تبني معايير المراجعة الدولية:

في عام 1997 أعلنت الجمعية قرارها المتعلق باستخدام معايير المراجعة الدولية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين القانونيين. إلا أن الأمر استغرق سنوات عديدة قبل أن تسري عملية التطبيق. فأول ترجمة رسمية لمعايير المراجعة الدولية تمت عام 2005 ومنذ ذلك الوقت تبذل الجمعية أفضل جهودها للاستمرار في ذلك باتباع الجدول الزمني لمجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد التابع للاتحاد الدولي للمحاسبين. إلا أن الموارد غير الكافية كانت في أحيان كثيرة سبباً لتأخر عملية الترجمة.

الوضع الحالي:

يتطلب قانون المراجعة استخدام معايير المراجعة الدولية حسب ما تعتمد عليه جمعية المراجعين القانونيين بدولة لاتفيا، وعليه فإن الجمعية تلعب دوراً مهماً جداً فيما يتعلق بتبني وتطبيق معايير المراجعة الدولية.

تم تفويض الجمعية أيضاً بترجمة معايير المراجعة الدولية وإصدارها بلغة لاتفيا فمعايير المراجعة الدولية الصادرة عام 2008 تمت ترجمتها واعتمدها المجلس (باستثناء التعديلات المرتبطة بمشروع التوضيح) كمعايير ملزمة اعتباراً من سبتمبر 2009. ركزت الجمعية على ترجمة معايير المراجعة الدولية التي خضعت لعملية التوضيح وهي تعمل على التقليل من التأخر في عملية الترجمة، غير أن ذلك مرتبط بإمكانية توفير الموارد. هناك دورات تدريب منتظمة على معايير المراجعة الدولية متاحة للعامة وللمراجعين القانونيين. ويوفر مركز التعليم دورات تعليمية عن معايير المراجعة الدولية وعن أي تحديثات على أساس منظم. قام مركز التعليم التابع للجمعية في سبتمبر 2009 بتصميم وبدء دورات تحديث معايير المراجعة الدولية المتعلقة بمشروع المعايير التي خضعت لعملية التوضيح. وستكون الدورة متاحة للأعضاء لعدة مرات لتسهيل الأمر للأعضاء.

عام 2004 - تبني قواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين:

تبنت الجمعية قواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين في ديسمبر 2004 إلا أن الأمر تطلب عدة سنوات قبل أن تتمكن الجمعية من تطوير طريقة مستدامة لكي تتبني على نحو مستمر إصدارات الاتحاد الدولي للمحاسبين المتعلقة بسلوك وآداب المهنة.

نفذت الجمعية عملية التوافق مع قواعد سلوك وآداب المهنة الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين من خلال تبني هذه القواعد وإجراء التعديلات الضرورية للالتزام بالتوجيهات الأوروبية. لقد تمت ترجمة متطلبات القواعد الصادرة من الاتحاد الدولي وتم اعتمادها وأصبحت إلزامية للمراجعين القانونيين لدولة لاتفيا منذ عام 2007. وحتى هذا التاريخ يمكن الإطلاع على ترجمة هذه القواعد بقسم الأعضاء بالموقع الإلكتروني للجمعية (www.i3ra.lv) ولضمان تنفيذ القواعد بفعالية تبذل الجمعية جهدها للتأكد من أن برامجها الخاصة بالتعليم والتطوير المهني المستمر تشمل دورات تدريبية عن القواعد التي يجري تعديلها.

إن إدخال تعديلات بقواعد سلوك وآداب المهنة يرتبط على نحو لصيق بانطلاق نظام الرقابة العامة الذي بدأ في يونيو 2008 بتبني تعديلات قانون المراجعين القانونيين (الخاضعين للقسم) ويعتمد على القرارات المستقبلية التي يتخذها المجلس الاستشاري للمراجعة وهو الجهة الرقابية الجديدة.

عام 2005 - إدخال المعيار الدولي للرقابة النوعية رقم 1 وضمان الجودة

أنشأت الجمعية عام 2005 نظاماً وإرشادات للرقابة النوعية مبنية على المعيار الدولي للرقابة النوعية رقم 1. والجهة التي تخضع للفحص هي مكتب المراجعة. عندما بدأت فحوص الجودة عام 2005، كانت دورة الفحص التي تم تبنيتها مدتها خمسة سنوات مبنية على النظام الأوروبي الذي كان متبعاً في ذلك الوقت. يمكن تطبيق دورة مدتها ثلاثة سنوات على المكاتب التي تراجع الشركات المسجلة، إلا أن عدد الشركات المسجلة كان في ذلك الوقت قليلاً جداً، لذلك لم يتم تأسيس قواعد خاصة بذلك. وقد تم تصنيف مكاتب المراجعة إلى درجات هي أ ، ب أو ج بناءً على ما يلي :

- المكاتب التي لا توجد لها نواقص جوهرية.
 - المكاتب التي بها حالة واحدة من النواقص الجوهرية.
 - المكاتب التي بها أكثر من حالة واحدة من النواقص الجوهرية.
- المكتب المصنف بالدرجة ب عليه تقديم تقرير بإجراء التصحيحات اللازمة، والمكتب المصنف بالدرجة ج فإنه يخضع بالإضافة إلى تقديم التقرير التصحيحي، لفحوص متكررة في فترة سنة واحدة وكذلك لعملية تأديبية.
- حالياً تقوم الجمعية بإجراء عملية لتعديل دورة بالنسبة للمنشآت المسجلة من خمسة سنوات إلى ثلاث سنوات.

التقارير المالية بدولة لاتفيا:

تشارك الجمعية بنشاط في عملية مراقبة وتطبيق النظم الأوروبية الجديدة المتعلقة بالتقارير المالية والمراجعة القانونية بدولة لاتفيا. ويطلب من الجمعية على نحو متكرر، تقديم رأيها بشأن التشريعات الجديدة وسياسة الدولة في مجال التقارير المالية. وتبادر الجمعية على

نحو منتظم بعقد منتديات لمناقشة المواضيع المهنية. يتولى مجلس المحاسبة بدولة لاتفيا مسئولية إعداد وإصدار معايير المحاسبة - وهي مجموعة معايير مبنية على المعايير الدولية للتقارير المالية، بعد تعديلها لاستبعاد التعارضات مع قوانين دولة لاتفيا وتضمين مواد توضيحية أكثر شمولية تتناسب المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وكعضو بالمجلس، تبذل الجمعية أقصى جهودها لتشجيع الالتزام بمتطلبات بيان التزامات العضوية رقم 7. وقد استضافت لسنوات عديدة لجنة فحص الترجمة الرسمية للمعايير الدولية للتقارير المالية، بالإضافة إلى تقديم الملاحظات لمجلس معايير المحاسبة الدولية والمؤسسات الأوربية ذات العلاقة.

عام 2009 - إدخال المراقبة العامة بدولة لاتفيا:

وجدت المهنة بدولة لاتفيا وضعاً يبدو أنه يمثل توازناً دقيقاً بين التنظيم الذاتي والرقابة العامة. قبل تصميم وتطبيق نظام الرقابة، تم النظر في النماذج المتوفرة وبناء على ذلك تم تصميم نظاماً يناسب حجم الاقتصاد وحجم المهنة بالدولة. ويجري تشغيل النظام منذ خمسة أشهر ومع سير العمل تتزايد التحسينات وتتجمع الخبرات.

حتى سنوات قليلة مضت كانت الجمعية تخضع للتنظيم إلى أن تم إنشاء المجلس الاستشاري للمراجعة كجهة رقابية. وحالياً يوجد نظام تنظيمي مشترك، حيث تستمر الجمعية في إدارة عملية ضمان الجودة ويقوم المجلس الاستشاري للمراجعة بمراقبة كافة القرارات الرئيسية المتعلقة بضمان الجودة، النظام وعمليات التعليم.

يتكون المجلس من ممثل لكل من الجهات التالية: وزارة المالية، وزارة العدل، هيئة التمويل وسوق المال، جمعية المراجعين القانونيين بدولة لاتفيا، جمعية المحاسبين ، بورصة ريغا، مجلس الاستثمار الأجنبي بدولة لاتفيا، اتحاد أصحاب العمل بدولة لاتفيا واحد ممثلي الجامعات بدولة لاتفيا. ويتم اعتماد أعضاء المجلس من قبل مجلس الوزراء.

يقوم المجلس الاستشاري للمراجعة بفحص المستندات التي تعدها الجمعية فيما يتعلق بـ اختبارات وشهادات المتقدمين لوضع مراجع قانوني، الترخيص للشركات التجارية للمراجعين القانونيين، المحافظة على تأهيل المراجعين القانونيين والرقابة النوعية للنشاطات المهنية، معايير المراجعة الدولية وإرشادات السلوك المهني. ويكون المجلس مسئولاً أيضاً عن تقديم

التوصيات للجمعية المتعلقة بإجراء التحسينات وإخطار وزارة المالية بالتوصيات. ويحق للمجلس أن يقدم للوزارة المالية مقترحات بشأن التعديلات المطلوبة والقوانين التي تحكم عملية المراجعة.

مساعداات المانحين الدوليين:

برغم الإصلاحات التي أجرتها الدول الأوربية الجديدة بإطارات عملها القانونية والنظامية التي تحكم محاسبة ومراجعة قطاع الشركات، إلا أن هناك جوانب تطويرية كبيرة في مجال التقارير المالية لم يتم الانتهاء منها. إن برنامج المساعدات الفنية للتقارير المالية يقدم الدعم لخمسة إدارات وطنية (بدولة لاتفيا بالإضافة إلى جمهورية الشيك، استونيا، بولندا، سلوفينيا) التي تواجه قيوداً وتحديات تتعلق بقدراتها على التطبيق الكامل - من ناحية القانونية وكذلك من الناحية العملية - للالتزامات التي يفرضها قانون الاتحاد الأوربي في هذا المجال.

تقوم دولة سويسرا بدعم دولة لاتفيا بمبلغ قدره 59.88 مليون فرنك سويسري (38 مليون يورو تقريباً) للفترة ما بين 2008 إلى 2012، حسب اتفاقية إطار العمل الثنائي - سيتم توزيع جزء من هذا التمويل من خلال مركز البنك الدولي لإصلاح التقارير المالية. وسوف يوفر المساعدة الفنية والتدريب لعدد من أصحاب المصلحة الرئيسيين بدولة لاتفيا في مجال المحاسبة. إجمالي ميزانية المشروع 2.000.000 فرنك سويسري.

سيتم التركيز بدرجة كبيرة على الرقابة العامة لكي يتم استيفاء متطلبات قانون الاتحاد الأوربي ويتم الوصول إلى درجة عالية من الجودة والموثوقية بالنسبة لعملية المراجعة والقوائم المالية لمنشآت القطاع الخاص بدولة لاتفيا.

حالة دراسة خاصة بدولة ليسوتو

طور المعهد القانوني للمحاسبة العامة والتمويل دراسة حالة بشأن التطور في اتجاه مهنية الإدارة المالية العامة بدولة ليسوتو. يمكن الإطلاع على الدراسة بالموقع المخصص لها.

معايير وإرشادات الاتحاد الدولي للمحاسبين

الوصول إلى معايير وإرشادات الاتحاد الدولي للمحاسبين

يقوم الاتحاد الدولي للمحاسبين بتطوير وترويج وإنفاذ المعايير والإرشادات في المجالات التالية:

- المراجعة، التأكيد والخدمات المرتبطة بها.
- التعليم.
- سلوك وآداب المهنة.
- تقنية المعلومات.
- المحاسبين المهنيين العاملين بقطاعات أخرى غير مكاتب المحاسبة والمراجعة.
- محاسبة القطاع العام.
- مراقبة الجودة.
- المكاتب الصغيرة والمتوسطة.

يمكن زيارة موقع مكتبة الاتحاد الدولي للمحاسبين (www.ifac.org/publications) للاطلاع على قائمة كاملة بالإصدارات الحالية، ولتنزيل الإصدارات مجاناً.

بالإضافة للمعايير والإرشادات، فإن الاتحاد الدولي للمحاسبين يصدر دورياً أوراق مناقشة، دراسات وإصدارات أخرى تتعلق بمواضيع ذات أهمية خاصة بالنسبة للمهنة. هذه الإصدارات يمكن أيضاً تنزيلها مجاناً من مكتبة الاتحاد الدولي للمحاسبين.

معايير وإرشادات ذات أهمية خاصة:

المعايير، الإرشادات وبيانات السياسات التي قد تكون ذات أهمية للمطلعين على هذا الدليل تشمل:

- المعايير الدولية للمراجعة
- المعايير الدولية للتعليم
- قواعد سلوك وآداب المهنة الخاصة بالمحاسبين المهنيين، الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين.
- معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام
- بيانات إلتزامات العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين
- سياسة الترجمة الخاصة بالاتحاد الدولي للمحاسبين
- مشاريع المساعدة في تعليم وتطوير المحاسبة الصادر عام 2000م.
- مواضيع الجودة الخاصة بالانترنت والتعليم الموزع بالنسبة للتعليم المحاسبي صدر عام 2000م.
- الاعتراف بمقدمي التعليم السابق للحصول على الشهادة صادر في عام 2002م.
- طرق التقييم صادر عام 2004م.
- الانتقال إلى طريقة المحاسبة بالاستحقاق: إرشادات للحكومات والمنشآت الحكومية (الطبعة الثانية)، صدر عام 2003م.
- يمكن زيارة مكتبة الاتحاد الدولي للمحاسبين لتنزيل هذه الإصدارات (www.ifac.org/publications).

عملية تقديم طلب للحصول على عضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين

يمكن الحصول على آخر نسخة من مستندات الاتحاد الدولي للمحاسبين الخاصة بعملية طلب العضوية من موقعه بالشبكة العالمية (www.ifac.org). النص الوارد أدناه مقدم فقط لغرض الإعلام ويجب ألا يتم استخدامه كمرجع في سياق طلب مقدم فعلياً للحصول على عضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين.

الخلفية

رسالة الاتحاد الدولي للمحاسبين 0

تتمثل رسالة الاتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC) في خدمة المصلحة العامة، تقوية مهنة المحاسبة على نطاق العالم والمساهمة في تطوير اقتصاديات دولية قوية من خلال ترسيخ وتعزيز الالتزام بمعايير مهنية عالية الجودة، تعزيز التوافق الدولي بشأن هذه المعايير والتعبير عن المواضيع المرتبطة بالمصلحة العامة حيث تكون الخبرة المهنية هي الأكثر ملاءمة لذلك.

المسؤولية فيما يتعلق بطلبات العضوية

يختص مجلس الاتحاد الدولي للمحاسبين بصلاحيات ومسؤولية تحديد المعايير اللازمة والإجراءات التي تتبعها الهيئات لئتم قبولها بعضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين. إن الغرض من الهيئة الاستشارية للالتزام (CAP) هو الإشراف على تنفيذ وتشغيل برنامج الاتحاد الدولي للمحاسبين الخاص بالالتزام التي يقوم بهام وظيفوا الاتحاد الدولي للمحاسبين تحت رئاسة المدير التنفيذي.

تحدد هذه الورقة فئات عضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين (Associate تابع، Affiliate، Full أساسي)، المعايير التي يلزم أن يستوفيهها مقدمو طلبات العضوية، متطلبات ودور العضو الأساسي الذي يرشح مقدم الطلب والمستندات التي يلزم أن يكملها مقدم الطلب.

أعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين

شروط العضوية

إن عضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين مفتوحة للهيئات المحاسبية التي تستوفي الشروط التالية:

- أن تكون هيئة معترف بها من خلال القانون أو الإجماع العام داخل دولها كهيئات وطنية حقيقية في مركز جيد. في حالة الإجماع العام يتم تقديم ما يثبت بأنها تتمتع بتأييد الجمهور أصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين.
- استيفاء الالتزامات المحددة ببيانات التزامات العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين. وفي حالة عدم استيفاء الهيئة لكافة الالتزامات يلزم أن تكون لديها خطة عمل واقعية ومفصلة لاستيفاء مثل هذه الالتزامات.
- تشارك الهيئة بفعالية في برنامج التزام العضوية الخاص بالاتحاد الدولي للمحاسبين.
- العمل على تعزيز استيفاء رسالة وأهداف الاتحاد الدولي للمحاسبين وتشجيع برامج نشاطات وإصدارات الاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس المعايير الدولية للمحاسبة.
- أن تتوفر للهيئة القدرات المالية والتشغيلية، وأن يتوفر لها هيكل مناسب للحوكمة.
- أن يتوفر للهيئة هيكل تشغيل داخلي لدعم وتنظيم أعضائها.

بيانات التزامات العضوية

إن بيانات التزامات العضوية توضح إلتزامات العضوية فيما يتعلق بأهداف الاتحاد الدولي للمحاسبين. كما تتناول بيانات التزامات العضوية المعايير الدولية (المعايير التي يصدرها الاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) ومتطلبات ضمان الجودة والتحريرات والإجراءات التأديبية بالنسبة للمحاسبين. وقد تم تحديد إلتزامات العضوية بالإصدارات التالية:

- بيان التزامات العضوية رقم 1 (SMO1) الخاص بضمان الجودة.
- بيان التزامات العضوية رقم 2 (SMO2) الخاص بمعايير التعليم الدولية الخاصة بالمحاسبين المهنيين والإرشادات الأخرى الصادرة من لجنة التعليم.

- بيان التزامات العضوية رقم 3 الخاص ببيانات الممارسة المرتبطة بالمعايير الدولية والأوراق الأخرى الصادرة من مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد.
- بيان التزامات العضوية رقم 4 الخاص بقواعد سلوك وآداب المهنة الخاصة بالمحاسبين المهنيين.
- بيان التزامات العضوية رقم 5 الخاص بالمعايير الدولية لمحاسبة القطاع العام والإرشادات الأخرى الصادرة من لجنة القطاع العام.
- بيان التزامات العضوية رقم 6 الخاص بالتحري والإجراءات التأديبية.
- بيان التزامات العضوية رقم 7 الخاص بمعايير التقارير المالية الدولية.

تتطلب بيانات العضوية من الهيئات العضوة بذل قصارى جهدها من أجل استيفاء هذه الإلتزامات وأن تعمل بنشاط لتعزيز برامج ومعايير المحاسبة الدولية التي وضعها الاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية.

إن هذا المتطلب يستلزم التزاماً حقيقياً من جانب الأعضاء. ويتوقع من الهيئات ذات العضوية أن تبين دورياً، من خلال برنامج إلتزام الهيئات ذات العضوية، الجهود التي بذلتها للوفاء بالتزاماتها وتحقيق إلتزامات العضوية المتعلقة بها.

حقوق العضوية

يتمتع الأعضاء الذين في وضع جيد بحقوق تشمل الحضور والتصويت في اجتماعات الجمعية العامة Council (ما لم يعتبروا متأخرين عن سداد الرسوم)، السعي للترشيح لمجالس ولجان الاتحاد الدولي للمحاسبين وهيئاته الاستشارية، والمشاركة في النشاطات الأخرى، حسب ما يراه المجلس ملائماً.

رسوم العضوية

يتم تقدير رسوم العضوية للأعضاء بناءً على مؤشرات تتعلق بالوضع الاقتصادي وحجم العضوية. يتم حساب الرسوم وإرسال الفاتورة سنوياً في الأول من يناير. نرجو الرجوع إلى الدليل المرجعي لأعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين.

عضوية الانتساب (Associate Membership)

شروط عضوية الانتساب

تكون عضوية الانتساب (Associate Membership) مفتوحة للهيئات المحاسبية غير المستوفية لمعايير العضوية المذكورة أعلاه ولكنها يمكن أن تبدي التزاماً باستيفاء هذه المعايير مستقبلاً وتتقدم في اتجاه تحقيق العضوية.

اعتبارات أخرى

إن بعض الهيئات المحاسبية الوطنية تكون في مرحلة مبكرة من التطوير أو أنها تعمل ضمن إطار خاص بالتنظيم ووضع المعايير تنتج منه صعوبات فيما يتعلق بإظهار الالتزام ببيانات التزامات العضوية.

وبمجرد أن يتم القبول كعضو منتسب فإن الاتحاد الدولي للمحاسبين سوف يراقب معدل التقدم الذي يحققه العضو المنتسب في تطبيق الإجراءات المتفق عليها وعموماً، عندما يحدث التقدم، يمكن للعضو المنتسب أن يطلب، بعد سنتين إلى ثلاثة، العضوية الأساسية. ويكون مطلوباً أيضاً من الأعضاء المنتسبين المشاركة في برنامج التزام الهيئات ذات العضوية.

حقوق العضو المنتسب

يسمح للأعضاء المنتسبين حضور اجتماعات الجمعية العامة ولكن دون المشاركة في التصويت، يسمح لهم بالوصول لإصدارات الاتحاد الدولي للمحاسبين ولا يشاركون في نشاطات الاتحاد الدولي للمحاسبين إلا إذا قدمت لهم الدعوة للمشاركة

رسوم العضوية للعضو المنتسب

يتم تقدير رسوم العضوية للأعضاء بناءً على الحد الأدنى المحدد لأعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين. يتم حساب الرسوم وإرسال الفاتورة سنوياً في الأول من يناير. تتضمن طريقة احتساب الرسوم أيضاً اعتبارات تتعلق بالحد الأدنى والحد الأعلى للرسوم. نرجو الرجوع إلى الدليل المرجعي لأعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين للإطلاع على طريقة احتساب الرسوم.

العضوية التابعة (Affiliate membership)

شروط العضوية التابعة

العضوية التابعة مفتوحة للهيئات التي لا تستوفي شروط عضوية الانتساب ولكن من ضمن أهدافها تطوير مهنة المحاسبة.

وعند دراسة مثل طلب للعضوية التابعة فإن الاتحاد الدولي للمحاسبين يسعى للوصول إلى الدليل الذي يظهر أن الهيئة:

- أ. في وضع جيد وتتمتع برؤية مناسبة على مستوى دولي.
- ب. لديها هيكل تنظيمي ومالي يدعم قابليتها للاستمرار.
- ج. لها اهتمام بالاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية وبرامجهما، نشاطاتهما وإصدارتهما.
- د. سوف تعزز نشاطات الاتحاد الدولي للمحاسبين ومجلس معايير المحاسبة الدولية.

اعتبارات أخرى

يمكن أن يكون للهيئات التابعة عضوية دولية أو إقليمية أو محلية وفي العادة تكون ممثلة لمجموعة من المهنيين الذين في أحيان كثيرة يتداخلون مع مهنة المحاسبة.

حقوق العضو التابع

يسمح للأعضاء التابعين حضور اجتماعات الجمعية العامة دون المشاركة في التصويت ولا يشاركون في نشاطات الاتحاد الدولي للمحاسبين إلا من خلال دعوة. يتم تقديم مثل هذه الدعوات في العادة عندما تكون للعضو التابع خبرات معينة للمساهمة في نشاط خاص بالاتحاد الدولي للمحاسبين (مثلاً لجنة أو فريق عمل).

رسوم العضوية للعضو التابع

يتم حساب الرسوم وإرسال الفاتورة سنوياً في الأول من يناير. نرجو الرجوع إلى الدليل المرجعي لأعضاء الاتحاد الدولي للمحاسبين للإطلاع على طريقة احتساب الرسوم.

عملية تقديم الطلب وجدولها الزمني:

الموعد النهائي لتقديم الطلب:

جميع أوراق طلب التقديم، بما في ذلك الرسوم المطلوبة (أنظر أدناه) يجب أن يتم تسليمها للاتحاد الدولي للمحاسبين في حدود 31 مايو. إن ذلك يعد ضرورياً لتوفير وقتاً كافياً لموظفي الالتزام والهيئة الاستشارية للالتزام لفحص هذه المواد وإعداد توصية لمجلس الإدارة تقدم له خلال اجتماعه الذي ينعقد في شهر سبتمبر.

طلبات التقديم المكتملة التي يتم تقديمها بعد 31 مايو سوف ينظر فيها في السنة التالية. عندما يتم تقديم طلبات غير مكتملة ولم يتم تقديم المعلومات الإضافية التي يطلبها الاتحاد الدولي للمحاسبين قبل الموعد النهائي في 31 مايو، فيمكن أن يتم قفل الملف حسب ما يراه موظفي الالتزام ويوافق عليه رئيس الهيئة الاستشارية للالتزام.

سوف يتم تعديل الموعد النهائي للتقديم عام 2012. للإطلاع على معلومات إضافية بشأن هذا التعديل يمكن الرجوع للمستند الرسمي المتعلق بعملية التقديم بموقع الاتحاد الدولي للمحاسبين بالشبكة العالمية.

رسوم طلب التقديم:

يجب على مقدمي الطلبات تقديم رسوم كجزء من عملية التقديم ويتم حساب الرسوم كما يلي:

- بالنسبة للمقدمين لأول مرة ليكون عضواً أو منتسباً فإن رسوم التقديم تساوي الرسوم المطلوبة منهم للسنة الأولى بما يصل إلى 25.000 دولار كحد أقصى. وكما ذكر أعلاه فإن رسوم الأعضاء والمنتسبين يتم تقديرها بناءً على مؤشرات تتعلق بالوضع الاقتصادي وحجم العضوية. وعليه فإن حساب رسوم التقديم سوف تكون مختلفة من مقدم لآخر ويجب أن يتم التثبيت من مقدارها مع موظفي الالتزام كجزء من عملية التقديم للحصول على العضوية.

- رسوم تقديم الطلب غير قابلة للاسترداد ويجب أن يتم دفعها في حدود الموعد النهائي لتقديم الطلب. وإذا لم يؤدي تقديم الطلب إلى توصية إيجابية تقدم لمجلس الإدارة في تلك السنة، فيكون من حق مقدم الطلب أن يدفع في المرة الثانية 50% فقط من الرسوم

المحتسبة. ويتم هذا التخفيض بسبب أن بعض أعمال الفحص قد تم القيام بها عند التقديم الأول.

- الأعضاء المنتسبين الذين يقدمون للعضوية الأساسية يكون مطلوباً منهم دفع رسوماً للتقديم تساوي 50% من الرسوم المحتسبة.

التأييد من عضو أساسي بالاتحاد الدولي للمحاسبين

تتطلب عملية طلب العضوية من طالب العضوية الحصول على شهادة تأييد من عضو أساسي بالاتحاد الدولي للمحاسبين وأن يقدم معلومات توفر للاتحاد معرفة كافية يستطيع من خلالها تقويم الطلب المقدم.

عملية فحص الطلب

فبمجرد استلام الطلب بمكاتب الاتحاد الدولي للمحاسبين ، يقوم موظفو قسم إلتزام الهيئات ذات العضوية بفحصه للتأكد من تضمين كافة المعلومات الضرورية. وحيثما يكون ضرورياً يتصل الموظفون بمقدم الطلب أثناء عملية التقويم للحصول على أي توضيحات يحتاجونها. سوف يتصل الموظفون أيضاً بالعضو الأساسي الضامن وربما بجهات أخرى للتأكد من المعلومات المقدمة. وبمجرد أن يتم استلام كافة المعلومات المطلوبة وتتم الإجابة على كافة الأسئلة المطروحة، يمكن إصدار توصية ابتدائية بالنسبة للعضوية.

سوف يحول الموظفون الطلب للهيئة الاستشارية للالتزام (CAP) لفحصه وتقديم توصية للاتحاد الدولي بناءً على دراستهم. بعد ذلك ينظر المجلس في الطلب ويقدم توصيته للجمعية العامة فيما يتعلق بقبول أو عدم قبول الطلب. تتخذ الجمعية العامة القرار الخاص بها بشأن الطلب المقدم للعضوية. إذا لم تتم الموافقة في أي مرحلة من مراحل العملية، فسوف يتم إخطار مقدم الطلب بذلك بأسرع ما هو ممكن.

حالياً يجتمع المجلس أربعة مرات في السنة، تكون عادة في فبراير، يونيو، سبتمبر ونوفمبر. يمكن فحص طلب العضوية في أي من الاجتماعات المنعقدة في فبراير، يونيو وسبتمبر. يتم تقديم الطلب للجمعية العامة عادة في شهر نوفمبر.

إن كامل العملية ابتداءً من فحص الموظفين، فحص الهيئة الاستشارية للالتزام ودراسة المجلس يمكن أن تأخذ ما بين ستة أشهر وسنه، اعتماداً على مدى اكتمال المعلومات المقدمة من طالب العضوية ومدى الحاجة للتشاور مع مقدم الطلب أو جهات أخرى. وعليه يلزم تقديم الطلبات آخذين في الاعتبار توفر فترة كافية للتجهيز وتقديم كافة المعلومات المطلوبة.

ترشيح مقدمي طلب العضوية

عند استخدامها لتقديرهما الخاص فيما يتعلق بالتوصية للمجلس بقبول عضوية هيئة محاسبية مهنية، فإن موظفي قسم الالتزام بالاتحاد الدولي للمحاسبين والهيئة الاستشارية للالتزام يتبعان المبادئ التالية:

- يتم ترشيح مقدم الطلب بواسطة عضو أساسي بالاتحاد الدولي للمحاسبين.
- إذا كانت الدولة ممثلة فعلاً بواسطة هيئة عضو / هيئات ذات عضوية ، يجب على مقدم الطلب أن يتحصل على ترشيح واحدة على الأقل من هذه الهيئات العضوة.
- وفي الحالات التي لن يقدم فيها الأعضاء الممثلون بالاتحاد الدولي للمحاسبين بدولة مقدم الطلب ترشيحهم للهيئة الطالبة للعضوية، فسوف يسعى الاتحاد الدولي للمحاسبين لفهم أسباب عدم الترشيح. وعندما ترجع أسباب عدم الترشيح إلى تحقيق المصلحة العامة فلن يقبل الاتحاد الدولي للمحاسبين الطلب المقدم. وفي الحالات الأخرى ينظر الاتحاد الدولي للمحاسبين في تحديد إن كان من الملائم الحصول على الترشيح من عضو أساسي آخر من خارج الدولة.

دور العضو الأساسي الذي يقوم بالترشيح

إن التأكيد المقدم لمقدم الطلب من العضو الأساسي الذي يتولى ترشيحه طيلة إجراءات طلب العضوية يساهم بدرجة مهمة في عملية تقويم مقدم الطلب التي يقوم بها موظفوا قسم الالتزام بالاتحاد الدولي للمحاسبين والهيئة الاستشارية للالتزام. ولهذا السبب يكون مطلوباً من العضو الذي يتولى الترشيح تقديم ما يلي:

أ. شهادة تأييد.

ب. تقرير بشأن معرفتهم بأوجه معينة بالهيئة المقدمة للطلب، طلب التقديم والمستندات الداعمة له، استبانات برنامج الإلتزام، وقوائم مالية مراجعة لآخر سنتين.

يقوم موظفوا الإلتزام بالاتحاد الدولي للمحاسبين ، طيلة عملية تقديم الطلب، بالحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات الحقيقية بشأن مقدم الطلب. وستكون مصادر هذه المعلومات هي عموماً، الهيئة المقدمة للطلب، الهيئة التي تتولى الترشيح، البحث الداخلي، وأصحاب المصلحة الخارجية. ومع ذلك فإنها تعتمد بصورة أساسية على المعلومات المقدمة من العضو الأساسي الذي يتولى الترشيح. ولذلك، يجب ألا ينظر لعملية الترشيح باعتبارها مجرد عملية شكلية، بل هي تأكيد وإقرار مقدم من هذا العضو للإلتزام الدولي ولزملائه من الأعضاء بأن:

أ. العضو الذي يتولى الترشيح له معرفة كافية بمقدم الطلب، توفر له أسباباً معقولة لدعم طلبه.

ب. العضو الذي يتولى الترشيح قام بفحص نموذج الطلب والمستندات الداعمة له وأن المعلومات المقدمة تعد صحيحة ومكتملة حسب أفضل ما لديه من معرفة.

تقع على العضو الذي يتولى الترشيح مسئولية، تجاه الاتحاد الدولي للمحاسبين وتجاه الهيئات الزميلة، فيما يتعلق بأن يكون تقديره موضوعياً. وإذا كان ذلك غير ممكن، فعليه أن يرفض ترشيح مقدم الطلب، حيث أنه غير مضطر للقيام بذلك. بالإضافة إلى ذلك، إذا كانت هنالك عوامل ترتبط بتقديم الطلب (ملائمة أو غير ملائمة) غير واضحة بالطلب المقدم، يجب أن يتم بيانها. إن موظفي الإلتزام والهيئة الاستشارية للإلتزام يرغبان في أن تكون لديهما كافة المعلومات ذات الصلة بطلب العضوية قبل أن يعدا توصيتهما للمجلس وللجمعية العامة.

إن شهادة التأييد بواسطة عضو أساسي تكون مطلوبة لكل فئة من العضوية بما في ذلك طلبات العضوية التابعة. ويتم إثبات ذلك التأييد بإكمال نموذج شهادة التأييد.

مستندات طلب العضوية

تسعى الجهات التي تقوم بتقويم طلب العضوية للحصول على معلومات عامة بشأن عمليات مقدم الطلب ووضعها المالي، الإطار التنظيمي وإطار عمل وضع المعايير الذي يعمل مقدم الطلب في حدوده، دوره ومسئوليته فيما يتعلق بالمهنة على المستوى الوطني، ومرحلة التزامه بالمعايير الدولية. يجب أن يتم إكمال وتقديم المستندات التالية لتتم دراستها فيما يتعلق بالعضوية¹.

العضو الأساسي الذي يتولى الترشيح

شهادة تأييد وتقرير من العضو الأساسي: الشهادة الأصلية ورأي العضو المؤيد بشأن مقدم الطلب يجب أن يتم استلامهما عند تقديم الطلب. وفي كل الأحوال فإن موظفي الاتحاد الدولي للمحاسبين سوف يتصلوا بعضو الاتحاد الدولي للمحاسبين الذي قدم شهادة التأييد للحصول منه على فهم كامل للإجراءات التي تم القيام فيها يتعلق بمقدم الطلب.

مقدم الطلب

- تقديم مقدم الطلب لإطار العمل التنظيمي والخاص بوضع المعايير:
للإطلاع على التعليمات المفصلة عن إكمال إستبانة تقويم إطار العمل التنظيمي والخاص بوضع المعايير، نرجو الرجوع للاستبانة.
- التقويم الذاتي لمقدم الطلب: التقويم الذاتي لمقدم الطلب فيما يتعلق بالأمور التي تناولتها بيانات إلتزامات العضوية.
- المعلومات العامة عن مقدم الطلب وإقرار النية: هذا المستند يحتاج إلى معلومات إضافية بشأن مقدم الطلب لمساعدة الاتحاد الدولي للمحاسبين في فهم هيكل الحوكمة، حجم العضوية، البنية التحتية ونشاطات مقدم الطلب. مطلوب أيضاً من مقدمي الطلبات إثبات نواياهم فيما يتعلق بعضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين بإكمال إقرار النية.

(1) جميع النماذج متوفرة بموقع الاتحاد الدولي بالشبكة (www.ifac.org) أو من خلال الاتصال بموظفي الإلتزام بالاتحاد الدولي. سوف يحتاج مقدموا الطلبات لتسجيل دخول حتى يتمكنوا من إكمال إستبانة تقويم الإطار التنظيمي وإطار عمل وضع المعايير. يمكن الحصول على هذه الشفرة من خلال الاتصال بموظفي الإلتزام بالاتحاد الدولي للمحاسبين.

- القوائم المالية المراجعة: يجب على مقدم الطلب أن يقدم للهيئة التي تتولى الترشيح وللاتحاد الدولي القوائم المالية المراجعة لآخر سنتين، يفضل أن يكون إعدادها تم وفقاً لمعايير التقارير المالية الدولية ومراجعتها تمت وفقاً لمعايير المراجعة الدولية.
- رسوم تقديم الطلب: المبلغ الذي يدفعه مقدم الطلب كرسوم.
- نموذج إحصائيات العضوية: يضمن هذا النموذج معلومات عن حجم عضوية مقدم الطلب والقطاعات التي يعمل فيها، فئات العضوية ومصادر إيراداته. يتم تقديم هذه المعلومات عن آخر ثلاثة سنوات.
- لكي تكون إجراءات طلب العضوية فعالة إلى أقصى حد ممكن، نرجو من مقدم الطلب الالتزام بالإرشادات التالية عند إكمال طلب العضوية:
- جميع المستندات والمعلومات المطلوبة تعد ضرورية لمعالجة البيانات الواردة بطلب العضوية.
- يجب أن يتم إكمال مستندات طلب العضوية بكاملها باللغة الانجليزية.
- بالنسبة للإجابة على أسئلة معينة يجب تقديم أكبر قدر ممكن من المعلومات. وبالرغم من أنه لا توجد إرشادات تحدد القدر الكاف من المعلومات وأن هذا القدر سوف يختلف من هيئة لأخرى اعتماداً على الظروف الخاصة بمقدم الطلب، إلا أن المعلومات يجب أن تكون واضحة بدرجة كافية على النحو الذي يسمح لطرف خارجي بالإدراك الكامل لدور ومسئوليات مقدم الطلب، هيكله التشغيلي، وإطار العمل التنظيمي والخاص بإعداد المعايير المستخدم بدولته. يمكن تقديم معلومات إضافية مثل تلك المقترحة بنموذج المعلومات العامة، باللغة المحلية إلى جانب وصف مختصر يتعلق بمحتوى المعلومات.
- بعد إكمال النموذج يتم إرسال الملف على برنامج (Word) بالبريد الإلكتروني للاتحاد الدولي للمحاسبين. كما يتم أيضاً إرسال نسخة بالبريد العادي.
- إستبانة تقويم إطار العمل التنظيمي و إعداد المعايير وإستبانة التقويم الذاتي لبيانات التزامات العضوية، يجب أن يتم إكمالهما إلكترونياً بموقع انترنت الاتحاد الدولي للمحاسبين. (راجع موقع برنامج الالتزام بالشبكة العالمية

(www.ifac.org/complianceProgram) للاطلاع على مزيد من المعلومات المتعلقة بهذه الاستبانة .

للاتصال الاتحاد الدولي للمحاسبين بشأن طلب التقديم للحصول على العضوية

جميع المعلومات يتم تقديمها (يفضل على شكل الكتروني) إلى:

Daria A. Kukhar
Technical Manager
Member Body Development
529 Fifth Avenue, 6th Floor
International Federation of Accountants
New York, NY 10017, USA
Direct: +1(212) 286-9684
Main: +1(212) 286.9344
Fax: +1(212) 286.9570

Szymon Radziszewicz:
Senior Technical Manager
Member Body Development Team Leader
International Federation of Accountants
529 Fifth Avenue, 6th Floor
New York, NY 10017, USA
Direct: +1(212) 471.8714
Main: +1(212) 286.9344
Fax: +1(212) 286.9570

Thomas Zimmermann
Senior Technical Manager
Member Body Development
International Federation of Accountants (IFAC)
26 Chapter Street
London, SW1P 4NP, United Kingdom
Direct:+44 (0)20 8849 2407
Fax: +44 (0)20 7663 5442

نظرة عامة للخطوات والنماذج الرئيسية المطلوبة لعملية

تقديم طلب للحصول على عضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين

- 1- إكمال نموذج المعلومات العامة الخاصة بمقدم الطلب وإقرار النية: يركز هذه النموذج على فهم تاريخ مقدم الطلب وهيكله المالي والتشغيلي ونشاطاته الرئيسية. ومطلوب أيضاً من مقدمي الطلبات إثبات نواياهم فيما يتعلق بعضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين من خلال إكمال إقرار النية.
- 2- تقديم قوائم مالية مراجعة: يجب على مقدم الطلب أن يقدم للهيئة التي تتولى الترشيح وللاتحاد الدولي القوائم المالية المراجعة لآخر سنتين، يفضل أن يكون إعدادها تم وفقاً لمعايير المراجعة الدولية.
- 3- رسوم تقديم الطلب: يجب على مقدم الطلب رسم تقديم الطلب كجزء من عملية التقديم.
- 4- تقديم نموذج إحصائيات العملية: يتضمن هذا النموذج معلومات عن حجم عضوية مقدم الطلب والقطاعات التي يعمل فيها، فئات العضوية ومصادر إيراداته. يتم تقديم هذه المعلومات عن آخر ثلاث سنوات.
- 5- إكمال استبانتي إطار العمل التنظيمي وإعداد المعايير والتقديم الذاتي للالتزام:
 - استبانة الجزء الأول بشأن إطار العمل التنظيمي إعداد المعايير بدولة مقدم الطلب. تركز هذه الاستبانة على فهم إطار العمل الخاص بالتنظيم وإعداد المعايير فيما يتعلق بالتقارير المالية / متطلبات المحاسبة والمراجعة وتنظيم القطاع المالي ومهنة المحاسبة.
 - استبانة الجزء الثاني بشأن الالتزام ببيانات التزامات العضوية الصادرة من الاتحاد الدولي للمحاسبين. تركز هذه الاستبانة على إدخال المعايير الدولية وتأسيس برامج لضمان الجودة وللتحقيق والتأديب. وبمجرد أن يتلقى موظفي الاتحاد الدولي إشعار رسمي من مقدم الطلب يشير فيه إلى رغبته في بدء عملية التقديم فإنهم يرسلون له طريقة إكمال الاستبانتي إلكترونياً على الخط المباشر.
- 6- شهادة تأيد وتقرير من العضو الذي يتولى الترشيح: يحتاج مقدم الطلب إلى أن يتم ترشيحه بواسطة عضو أساسي بالاتحاد الدولي. ويتطلب ذلك من العضو الذي يتولى

الترشيح تقديم شهادة تأيد موقعة وتقرير يؤكد فيه معرفته بمقدم الطلب كهيئة مناسبة لعضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين.

7- التوصية بالحصول على العضوية: بمجرد أن يتم استلام كافة المعلومات وتتم الإجابة على كافة الأسئلة المطروحة، سوف يحول الموظفون الطلب للهيئة الاستشارية للالتزام لفحصه والتداول بشأنه، يمكن للموظفين بعد ذلك تقديم توصية لمجلس غدارة الاتحاد الدولي للمحاسبين. بعد ذلك ينظر المجلس في الطلب، وإذا تم قبوله، يقدم للجمعية العامة بقبول الطلب.

8- الاعتماد من قبل الجمعية العامة : بعد ذلك تصوت الجمعية العامة على قبول أو عدم قبول توصية المجلس. الجمعية العامة هي الجهة التي لها حق القبول النهائي لتوصية المجلس. تجتمع الجمعية سنوياً في شهر نوفمبر.

أماكن وجود النماذج والمستندات الأساسية:

جميع النماذج والمستندات المشار إليها بهذه الوثيقة يمكن الوصول إليها من خلال موقع الاتحاد الدولي للمحاسبين بالشبكة العالمية (www.ifac.org) نماذج طلب التقديم للعضوية وإجراءات وشروط العضوية يمكن الإطلاع عليها بالقسم "عن الاتحاد الدولي للمحاسبين". بيانات التزامات العضوية يمكن الإطلاع عليها بالقسم "برنامج الالتزام". هنالك قائمة بكافة الأسئلة المحتملة للجزء الثاني من الاستبانة الخاص بالالتزام يمكن مراجعتها بصفحة التعليمات الخاصة بأجزاء الثاني بالموقع :-

(www.ifac.org/complianceprogram/instructions.php)

ملاحظة مهمة:

الجزء الأول والجزء الثاني يجب أن يتم إكمالهما إلكترونياً على الخط المباشر وليس كمستند على برنامج (word).

إرشادات ومعلومات أخرى مفيدة:

مركز موارد ولجان الاتحاد الدولي للمحاسبين:

بالإضافة إلى لجنة الدول النامية ولجنة المكاتب الصغيرة والمتوسطة، يتضمن الاتحاد الدولي للمحاسبين مراكز موارد ولجان إضافية لمساعدة المهنيين والمحاسبين المهنيين على نطاق العالم وتزويدهم بالمعلومات الموارد والأدوات.

هذه اللجان ومراكز الموارد هي:

- لجنة المحاسبين المهنيين الذين لا يعملون بمكاتب المحاسبة: وهي تخدم الهيئات المنضوية في عضوية الاتحاد الدولي للمحاسبين وأكثر من مليون محاسب مهني يعملون على نطاق العالم، في التجارة، الصناعة، القطاع العام، التعليم والقطاع غير الهادف لربح. تقوم هذه اللجنة بتسهيل التطور على المستوى الدولي ومشاركة المعارف، تطوير إرشادات للممارسة الجيدة، وترقية دور ونطاق عمل المحاسبين المهنيين الذين لا يعملون بمكاتب المحاسبة.
- المركز الدولي للمحاسبين المهنيين الذين لا يعملون بمكاتب المحاسبة: هذا المركز تستضيفه لجنة المحاسبين المهنيين الذين لا يعملون بمكاتب المحاسبة، وهو يقوم بتوفير الموارد وتسهيل تبادل المعلومات وأفضل الممارسات بين ما يزيد عن مليون محاسب مهني يعملون، على نطاق العالم، بالتجارة، الصناعة، القطاع العام، التعليم والقطاع غير الهادف للربح.
- مركز التوضيح الخاص بمجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد: طور مجلس المعايير الدولية للمراجعة والتأكيد مركزاً للموارد يوفر معلومات عن معايير المراجعة الدولية التي خضعت لعملية التوضيح ويوفر الأدوات والموارد اللازمة للمساعدة في تطبيق هذه المعايير.

يمكن الإطلاع على معلومات كاملة بشأن هذه اللجان بموقع الاتحاد الدولي للمحاسبين بالشبكة العالمية.

وصلات مهمة

الهيئات المذكورة أدناه توفر بعض المعلومات والإرشادات المفيدة فيمل يتعلق بتطوير الهيئات المهنية المحاسبية.

المنظمات المحاسبية الإقليمية

Eastern Central and Southern African Federation of Accountants (ECSAFA) – www.ecsafo.org

Fédération des Experts Comptables Européens (FEE) – www.fee.be

Interamerican Accounting Association (IAA) – Fax: +1 305 2552011

Accountancy Bodies of West Africa (ABWA) – www.abwa-online.org/

Eurasia Council of Certified Accountants and Auditors (ECCAA) – www.eccaa.org/

Confederation of Asian and Pacific Accountants (CAPA) – www.capa.com.my

South Asian Federation of Accountants (SAFA) – www.esafa.org

منظمات أخرى

International Accounting Standards Board (IASB) – www.iasb.org

United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD),

Intergovernmental Working Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting (ISAR) –

<http://archive.unctad.org/Templates/Startpage.asp?intItemID=2531>

The World Bank Group – www.worldbank.org

Asian Development Bank – www.adb.org

Inter-American Development Bank – www.iadb.org

African Development Bank – www.afdb.org

United States Agency for International Development (USAID) – www.usaid.gov

UK Department for International Development (DFID) - www.dfid.gov.uk

موارد أخرى مفيدة

إن شبكة المعرفة التابعة للاتحاد الدولي والخاصة بالمحاسبين المهنيين الذين لا يعملون بمكاتب المحاسبة هي عبارة عن محرك بحث مهياً خصيصاً للمحاسبين المهنيين الذين لا

يعملون بمكاتب المحاسبة. يمكن الوصول إليه بالموقع (www.IFACnet.com)

أعدت الهيئة المالية الدولية، وهي عضوا بمجموعة البنك الدولي، دليلا للمنشآت الصغيرة والمتوسطة يوفر مجانا معلومات عن إدارة الأعمال والتدريب للأعمال التجارية الصغيرة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة في مجالات المحاسبة والشئون المالية، التخطيط التجاري، الموارد البشرية، التسويق والمبيعات، العمليات وتقنية المعلومات. يمكن الإطلاع على ذلك بالموقع www.smetoolkit.org

شكر:

أعضاء لجنة الدول النامية التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين أعضاء لجنة الدول النامية وقت تقديم مشاركتهم بشأن تطوير هذا الدليل :

الدولة	الاسم
جنوب أفريقيا	اقناتيوس سهول (الرئيس)
الأرجنتين	جوان كارلوس سينكوتا
بوليفيا	لورينا باريدس
الصين	زيوغي زانج
جمهورية الشيك	فلاديمر كرايسك
الهند	فيد كومار جين
كازخستان	ديمتري لا رينوف
كينيا	اوين كويمبوري
ماليزيا	ديفيد سيو
هولندا	بول هوركس
باكستان	شابر زيدي
رومانيا	كارمن ماتاراجيو
بولندا	الدونا كامبلا - سوينسكا
المملكة العربية السعودية	احمد المغامس
تونس	جليل بوراوي
المملكة المتحدة	دبورا وليامز
الولايات المتحدة	جاري اسكوبس
زامبيا	أرني لومبي نجاندوي

أعضاء لجنة التعليم التابعة للاتحاد الدولي للمحاسبين

أعضاء لجنة التعليم وقت تقديم مشاركاتهم بشأن تطوير هذا الدليل :

الدولة	الاسم
نيوزيلندا	وارن الن (الرئيس)
الأرجنتين	هكتور كارلوس اوستجو
كندا	شيرلي ريلي
الصين	شوانج لي
جمهورية الشيك	بوهميل كرال
فرنسا	الين بولود
المجر	جوزف روز
اسرائيل	يورام ادن
ماليزيا	عبدالحميد محي الدين
باكستان	إس. م . ظفرانيه
جنوب أفريقيا	استيف ماكجريجوز
تايلندا	يوسانا باترا مونتري
تركيا	ماسوم توركر
المملكة المتحدة	ديفيد هونت
الولايات المتحدة	جاري هولستروم
الولايات المتحدة	جاري اسكوبس

إن اللجنة تشكر السيد/ مايكل والشين وهو مستشار فني للجنة من المملكة المتحدة ومستشار التعليم للاتحاد الدولي للمحاسبين إلى جانب أنه أحد مدراء جمعية المحاسبين المجازين، على إعداد مسودة هذه الورقة، مع مشاركات من مستشارين فنيين آخرين وأعضاء اللجنة وأشخاص آخرين قدموا ملاحظاتهم بشأن المسودة.

الاتصال بالاتحاد الدولي للمحاسبين

مكاتب الاتحاد الدولي للمحاسبين:

529 Fifth Avenue

6th Floor

New York ,NY 10017

الهاتف: +1(212) 2869344

فاكس: +1 (212) 2869570

الموقع بالشبكة: (www.ifac.org)

للاستفسارات العامة بشأن المنظمة:

Alexandra Waibel ، مساعد إداري للاتصالات

البريد الإلكتروني:

AlexandraWaibel@ifac.org

للاستفسار عن لجنة الدول النامية

Szymon Radziszewicz ، كبير المدراء لتطوير الهيئات الأعضاء

البريد الإلكتروني (SzymonRadziszewicz@ifac.org)

بالنسبة للإصدارات:

Yansa Morel ، مسئول العمليات

البريد الإلكتروني (yansamorel@ifac.org).

الاستفسارات الخاصة بوسائل الإعلام

Laura Wilker ، نائب المدير للاتصالات.

البريد الإلكتروني (Laurawilker@ifac.org).

لأذونات حقوق الطبع و/أو الترجمة :

Kelly Anerud ، كبير المدراء الفنيين للترجمة.

البريد الإلكتروني (Kellyanerud@ifac.org)

للإطلاع على قائمة كاملة للاتصالات بالاتحاد الدولي للمحاسبين نرجو زيارة الموقع (www.ifac.org).