

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
فرع: : تدقيق ومراقبة التسيير
تخصص: تدقيق ومراقبة التسيير



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: مالية ومحاسبة
رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
تحت عنوان:

محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي
- دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة-

تحت إشراف:

- ريمة بلفيطح

من إعداد:

- أوصيف حبيب الله محمد
- لعل يونس

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
طلال زغبة	أستاذ التعليم العالي	جامعة محمد بوضياف	رئيسا
ريمة بلفيطح	أستاذ مساعد-أ-	جامعة محمد بوضياف	مشرفا ومقررا
أمال خضور	أستاذ مساعد-أ-	جامعة محمد بوضياف	مناقشا

السنة الجامعية : 2021-2022

إهداء

أهدي هذه المذكرة إلى:

الوالدين العزيزين برا وإحسانا وتقديرا لهما.

إلى الإخوة والأخوات والأصدقاء.

إلى كل من وقف معي في إنجاز هذه المذكرة من

قريب أو بعيد

بجهد ووقته ودعائه....

إهداء

أهدي هذا العمل إلى ذكرى أمي الحبيبة
التي ربّنتني وعلمتني طيب الله ثراها واسكنها
فسيح جناته.

إلى روح والدي الطاهرة
إلى كل أفراد أسرتي الصغيرة والكبيرة الذين
تشوقوا كثيرا إلى رؤية هذا العمل وتماحه بأحسن وجه.
إلى كل طالب علم صبور في نيل المعرفة والتعلم مجد
ومجتهد في البحث.

الطالب أوصيف حبيب الله محمد

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا

ووفقنا على إنجاز هذا العمل،

كما نتوجه بجزيل الشكر والإمتنان

إلى الأستاذة المشرفة "بلفيطح ريمة"، التي لم تبخل علينا

بتوجيهاتها ونصائحها القيمة خلال إنجاز هذا العمل، وأرائها

السديدة التي كانت عوناً لنا في إتمام هذه الدراسة.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر لأعضاء اللجنة المناقشة على

تكبيدهم عناء قراءة هذا العمل، وعلى ما يبذونه من توجيه

وتقييم.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

I.....	الإهداء
II.....	شكر وتقدير
III-V.....	فهرس المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	الملخص باللغة العربية
VIII	الملخص باللغة الأجنبية
أ	مقدمة
أ	اشكالية الدراسة
أ	فرضيات الدراسة
ب	أهمية الدراسة
ب	أهداف الدراسة
ب	أسباب اختيار الموضوع
ب	منهجية الدراسة
ج	صعوبات الدراسة
ج	حدود الدراسة
د	الدراسات السابقة
ه	هيكل الدراسة

الفصل الأول: الإطار النظري لمحاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي

8.....	المبحث الأول: ماهية الأجور
--------	----------------------------

المطلب الأول: تعريف الأجر وأهم المصطلحات المتعلقة به.....	8
الفرع الأول: تعريف الأجر.....	8
الفرع الثاني: المصطلحات المتعلقة بالأجر.....	9
المطلب الثاني: أنواع الأجر والعناصر المكونة له.....	10
الفرع الأول: أنواع الأجر.....	11
الفرع الثاني: العناصر المكونة للأجر.....	12
المطلب الثالث: أهمية و أهداف الأجر.....	16
الفرع الأول: أهمية الأجر.....	16
الفرع الثاني: أهداف الأجر.....	17
المبحث الثاني: ماهية النظام المحاسبي المالي.....	17
المطلب الأول: تعريف النظام المحاسبي المالي وأسباب إعماله.....	19
الفرع الأول: تعريف النظام المحاسبي المالي.....	19
الفرع الثاني: أسباب إعمال النظام المحاسبي المالي.....	21
المطلب الثاني: أهداف و أهمية النظام المحاسبي المالي.....	22
الفرع الأول: أهداف النظام المحاسبي المالي.....	22
الفرع الثاني: أهمية النظام المحاسبي المالي.....	23
المطلب الثالث: فروض و مبادئ النظام المحاسبي المالي.....	24
الفرع الأول: فروض النظام المحاسبي المالي.....	25
الفرع الثاني: المبادئ المحاسبية للنظام المحاسبي المالي.....	25
الفصل الثاني: الإطار التطبيقي لمحاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي	
المبحث الأول: نظرة عامة عن مؤسسة مطاحن الحضنة.....	31
المطلب الأول: التعريف بمؤسسة مطاحن الحضنة.....	31
الفرع الأول: لمحة تاريخية عن مؤسسة الصناعة من الحبوب ومشتقاتها بسطيف.....	31
الفرع الثاني: لمحة عامة عن وحدة مطاحن الحضنة بالمسيلة.....	33
الفرع الثالث: الموقع والمساحة.....	34
المطلب الثاني: قدرات و أهداف مؤسسة مطاحن الحضنة.....	34

34	الفرع الأول : قدرات مؤسسة مطاحن الحضنة
35	الفرع الثاني: أهداف مؤسسة مطاحن الحضنة.....
36	المطلب الثالث :الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة.....
44	المبحث الثاني: إجراءات محاسبة الأجور في مؤسسة مطاحن الحضنة
44	المطلب الأول: مكونات الأجر ومختلف الإقتطاعات في مؤسسة مطاحن الحضنة.....
44	الفرع الأول: مكونات الأجر في مؤسسة مطاحن الحضنة :يتكون الأجر من :
59	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة مطاحن الحضنة.....
59	الفرع الأول: التسجيل المحاسبي لكشف أجر العامل (أ)
62	الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي لكشف الأجر للعامل (ب)

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول الشرائح التصاعدي لحساب الضريبة على الدخل الخاصة بالأجور	48
02	كشف الأجر للعامل أ محل الدراسة	49
03	كشف الأجر للعامل ب محل الدراسة	55
04	كشف الأجر للعامل ب محل الدراسة	56
05	دفتر اليومية للعامل أ لشهر فيفري 2022	59
06	إثبات إشتراكات الشركة للعامل أ	60
07	تسديد الأجر الصافي للعامل أ	60
08	تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل أ	61
09	تسديد إشتراكات الهيئات الاجتماعية للعامل أ	61
10	دفتر اليومية للعامل ب لشهر أفريل 2022	62
11	إثبات إشتراكات الشركة للعامل ب	63
12	تسديد الأجر الصافي للعامل ب	64
13	تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل ب	64
14	تسديد إشتراكات الهيئات الاجتماعية للعامل ب	65
15	دفتر اليومية للعامل ب لشهر أفريل 2022	66
16	إثبات إشتراكات الشركة للعامل ب	67
17	تسديد الأجر الصافي للعامل ب	67
18	تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل ب	68
19	تسديد إشتراكات الهيئات الاجتماعية للعامل ب	68

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة	43

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أن محاسبة الأجور تبين الدور الهام الذي تقوم به المحاسبة في التسجيل اليومي وأهميتها على الصعيد العام في المؤسسة، وهو موضوع حساس يشمل بالدرجة الأولى العمال، حيث أجريت الدراسة في مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها إلى أن للمحاسب دور هام في إطار التسيير والرقابة على المؤسسات، حيث أن المحاسبة تقوم بالربط بين مختلف المصالح الأخرى.

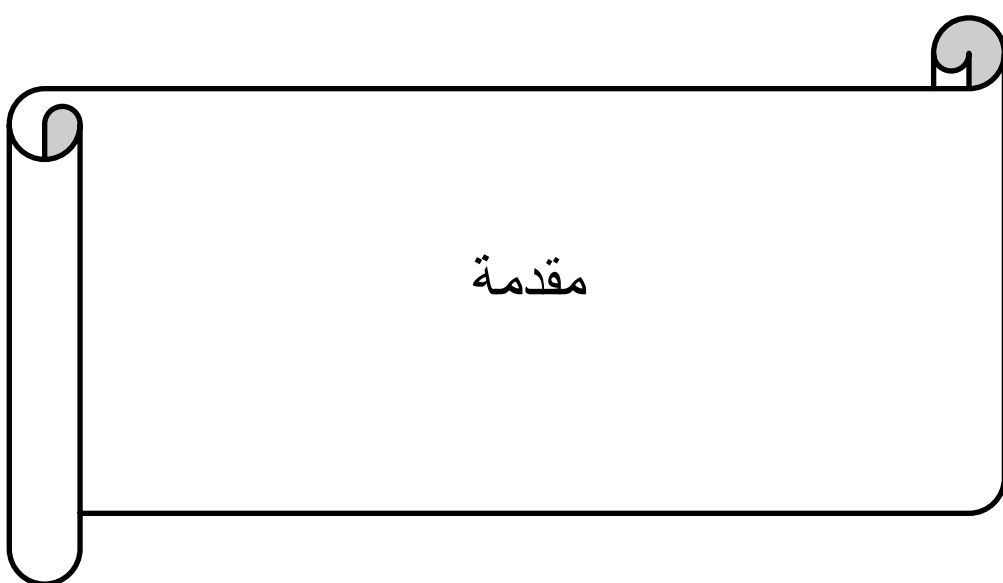
الكلمات المفتاحية: محاسبة الأجور، النظام المحاسبي المالي، مؤسسة مطاحن الحضنة.

Abstract:

This study aimed to find out that wage accounting shows the important role that accounting plays in the daily registration and its importance at the general level in the institution, and it is a sensitive topic that includes primarily workers, as the study was conducted in the hudna mills establishment in m'sila.

The study reached a set of results, the most prominent of which is that the accountant has an important role in the framework of management and control of institutions, as accounting links the various other interests.

Key words: payroll accounting, financial accounting system, hudna mills Corporation.



مقدمة

باشرت الجزائر في إجراء إصلاحات معمقة، تتعلق بالإنفتاح الإقتصادي والإتجاه نحو إقتصاد السوق وتحرير التجارة الخارجية، هذا التوجه الإقتصادي الجديد في الجزائر جعل المهنيين يرون أن المخطط المحاسبي الوطني أصبح محدودا وله نقائص، طبعاً هذا التحول نحو إقتصاد السوق يتطلب وسائل قياس محاسبية جديدة تلبي هذه المتطلبات، هذه الأسباب جعلت المجلس الوطني للمحاسبة يأخذ المبادرة، والذي بدأت أشغاله من سنة 2004 إلى سنة 2006، أثمرت بمشروع النظام المحاسبي المالي (SCF) سنة 2007 الذي بدأت إلزامية تطبيقه سنة 2010.

كما تزايد الإهتمام بالعنصر البشري بإعتباره المورد الرئيسي الذي تركز عليه تلك المؤسسات في تسيير نشاطها، والذي يجب الإحاطة بكل الجوانب التي تشملها، خاصة الأعباء التي تتحملها المؤسسة مقابل جهد العمل والمتمثلة أساساً في نظام الأجور كأحد المتغيرات التي تحدد تقييم عمل المورد البشري وما يرتبط به من علاوات، منح، تعويضات وإشتراكات ... وغيرها، خاصة وأنها تخضع للتشريعات الوطنية بدرجة أولى والقوانين الداخلية للمؤسسات: وتعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الإقتصاد المعاصر بإقتصاد الأجور.

إشكالية الدراسة:

على ضوء ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

هل تلتزم مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة بالنظام المحاسبي المالي لمعالجة أجور الموظفين؟

فرضيات الدراسة:

ولإجابة عن سؤال الإشكالية تم صياغة الفرضية التالية:

تلتزم مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة بالنظام المحاسبي المالي لمعالجة أجور الموظفين.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من كونها تعالج أحد أهم المواضيع ذات الصلة المباشرة بالأفراد والعمال في القطاع الاقتصادي، فموضوع الأجور ببعديه الإقتصادي والإجتماعي بحيث يعتبر موضوع الأجور من أهم المواضيع التي يجب دراستها بشكل مستمر، فأى خلل في نظام الأجور يؤدي بشكل عام إلى مشاكل إقتصادية وإجتماعية خطيرة.

أهداف الدراسة:

- 1- فهم النظام المحاسبي المالي بصورة أكثر دقة فيما يتعلق بمحاسبة الأجور.
- 2- تتبع واقع تطبيق النظام المحاسبي المالي وإجراءات محاسبة الأجور في مطاحن الحنونة ومشاكل التطبيق التي تواجهها.

أسباب اختيار الموضوع:

يرجع اختيارنا لهذا الموضوع نظرا للأسباب التالية:

- 1- إرتباط الموضوع بتخصص الدراسة.
- 2- نظرا للميول الشخصي لمثل هذه المواضيع المتعلقة بمحاسبة الأجور.
- 3- الرغبة في توسيع المعارف وإثرائها فيما يخص محاسبة الأجور.

منهجية الدراسة:

تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال إستعراض مختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بمحاسبة الأجور والنظام المحاسبي المالي، بالإضافة إلى إعتماد منهج دراسة حالة مما يمكن من إعطاء صورة واضحة ومفسرة حول محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي.

صعوبات الدراسة:

واجهنا العديد من الصعوبات خلال دراستنا وهي كالتالي:

- قلة توفر مراجع خاصة بموضوع الدراسة.
- التحفظ في إعطاء المعلومات من قبل المؤسسة محل الدراسة.

حدود الدراسة:

حدود مكانية: تمثلت الحدود المكانية في مطاحن الحضنة والكائن مقرها بولاية المسيلة.

حدود زمانية: تمت الدراسة من 26 أبريل إلى 15 ماي .

الدراسات السابقة

1- دراسة حمودي حيمر بعنوان أجر الكفاءة وأثره على تحسين الأداء في المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة التسيير السياحي للشرق، رسالة ماجستير، جامعة باتنة، 2008.

هدفت الدراسة إلى أنه من خلال سياسة الأجور يمكن للمؤسسة تعزيز مكانتها التنافسية في السوق فهي تمكنها من إستقطاب الكفاءات الخارجية والإحتفاظ بالكفاءات الداخلية، حيث طبقت الدراسة على مؤسسة التسيير السياحي للشرق، وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، خلصت الدراسة إلى أن الأجر يعتبر كحافز لتحسين الأداء لدى العمال، وبالتالي يجب أن تكون أسس تحديده موضوعية ومرضية للجميع من أجل ضمان الإستغلال الأمثل لموارد المؤسسة وبلوغ أهدافها، وذلك بالأخذ في الإعتبار كل من خبرة العمال وأقدميتهم، وكفاءتهم، والجهد المبذول في العمل، دون إهمال التقييم المستمر للأداء والنتائج المحققة، لكن الدراسة ركزت على أنواع ومكونات الأجر، دون إعداد كشف الأجر والمعالجة المحاسبية له.

2- دراسة جادلي سمير بعنوان تسيير الأجور في المؤسسة، دراسة حالة البنك الفرنسي BNP Paribas، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2009.

هدفت الدراسة إلى رفع الغموض عن فعالية تسيير الأجور بإعتباره مفهوم متعدد الأبعاد يرتبط بعوامل متنوعة، إضافة لتشخيص ضروريات تسيير الأجور ميدانيا بإستخدام مختلف الأساليب العلمية والطرق وتحديد التوازنات الأساسية للأنظمة الأجرية التي تعتمد على تامين الممارسات الصحيحة وتتم بتجاوز مختلف النقائص، حيث طبقت الدراسة على البنك الفرنسي، وإعتمد الباحث على المنهج الوصفي والتحليلي، خلصت الدراسة إلى أن الرفع من فعالية تسيير الأجور مستقبلا في المؤسسة لا يتأتى إلا عبر توفير كل الوسائل المادية والمعنوية والمتابعة الكفيلة لضمان نجاحها، والذي سيكون مرهونا بمدى جدية المؤسسة والمسؤولين في مصلحة الموارد البشرية في متابعة ومراقبة تسيير الأجور بصفة مستمرة ومنظمة.

3- دراسة بن حركو غنية بعنوان واقع وتحديات النظام المحاسبي المالي في ظل البيئة المحاسبية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 2017.

هدفت الدراسة إلى أن التوافق المحاسبي هو عملية تقدم نحو التماثل عن طريق التفاعل بين مختلف البلدان والهيئات المحاسبية الدولية، بغية الوصول إلى مجموعة من المعايير المحاسبية الدولية ذات جودة عالية يمكن إستخدامها في جميع دول العالم، وإعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، خلصت الدراسة إلى أن المحاسبة نشاط خدمي، وليست غاية في حد ذاتها، وتتبع ضرورتها من الحاجة إلى المعلومات التي يمكن أن توفرها تلبية لإحتياجات المستخدمين لمساعدتهم في إتخاذ القرارات المختلفة، لكن الدراسة ركزت على أهمية النظام المحاسبي المالي والمبادئ والفروض التي يقوم عليها، دون ذكر أسباب إعتداد النظام المحاسبي المالي.

هيكـل الدراسة

تكونت الدراسة من فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي، تضمن الفصل الأول الإطار النظري لمحاسبة الأجور والنظام المحاسبي المالي، قسم الفصل الأول إلى مبحثين وكل مبحث إلى ثلاث مطالب، المبحث الأول ماهية محاسبة الأجور، المبحث الثاني ماهية النظام المحاسبي المالي.

والفصل الثاني ينقسم إلى مبحثين، المبحث الأول نظرة عامة عن مطاحن الحـضنة بالمسيلة، والمبحث الثاني إجراءات محاسبة الأجور في مؤسسة مطاحن الحـضنة بالمسيلة.

وفي الأخير الخاتمة من خلال عرض ما توصلنا له من نتائج وتوصيات وآفاق مستقبلية.

الفصل الأول: الإطار النظري لمحاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي

تمهيد

يحتل موضوع الأجور جانبا رئيسيا من إهتمام العمال والمؤسسات معا فبالنسبة للأفراد يعد المقابل أو الدخل الذي يحصلون عليه لقاء الجهد المبذول من قبلهم والذي يضمن لهم إشباع حاجياتهم ورغباتهم المادية والإجتماعية ومنه الشعور بتحقيق الذات، أما بالنسبة للمؤسسة فيمثل عنصرا هاما من عناصر تكاليفها التي تدفع للموظفين الأجراء لذا سنتناول في هذا الفصل:

المبحث الأول: ماهية محاسبة الأجور.

المبحث الثاني: ماهية النظام المحاسبي المالي

المبحث الأول: ماهية الأجور

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي قد تؤدي إلى إيجاد علاقة حسنة بين العامل والإدارة، كما أنها أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عمله، وعن الأجر الذي يحصل عليه مقابل أداء هذا العمل سواء كان هذا الأجر نقدياً أو عينياً، وتشير الكثير من الإحصائيات إلى أن أغلب المشاكل والإضرابات العمالية تعود في الأساس إلى الأجور المتدنية، ومالها من تأثير على المستوى المعيشي للعمال.

المطلب الأول: تعريف الأجر وأهم المصطلحات المتعلقة به

إن دراسة موضوع الأجور يتطلب منا عرضاً لمختلف التعاريف المرتبطة بهذا الموضوع، خاصة وأنه قد تعددت التعاريف المتعلقة بالأجور على الرغم من أن جلها إذ لم نقل كلها غالباً ما تصب في نفس المعنى.

الفرع الأول: تعريف الأجر

لقد تعددت تعاريف الأجر ونلخصها فيما يلي:

- من الناحية الاقتصادية:

يعرف الأجر بأنه المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل.¹

- من الناحية القانونية:

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر غير أنه إعترف للعامل بحقه في الأجر كما ربط الأجر بالعمل المؤدى من قبل العامل للمؤسسة، ذلك بموجب المادة 80 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل والمتمم،

¹حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006-2007، ص128.

نص على أنه " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل. " ¹

- من الناحية المحاسبية:

الأجر يعتبر عبء وتكلفة على صاحب العمل أو المؤسسة، فهي تشكل في أغلب الأحيان جزء هام من التكاليف العامة.¹

ومنه بناء على ما تم ذكره من التعاريف السابقة يمكن إقتراح التعريف التالي للأجر "الأجر هو ما يحصل عليه العامل من جراء أدائه للعمل الموكل له، والذي يتناسب ونتائج عمله فهو يشكل تكلفة على صاحب العمل (المؤسسة) ذلك لأنه حاجة ضرورية لمعيشة العامل.

الفرع الثاني: المصطلحات المتعلقة بالأجر

2-1- إجمالي الأجر: وهو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل للوظيفة) قبل الخصم.³

2-2- صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الإستقطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده، وتمثل الإستقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، ونصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة (مثل تأمينات البطالة، والرعاية الصحية، والعجز، والمعاش).⁴

2-3- تعويض: يدل على عنصر مكافأة مالية أو من أجر يخصص لتعويض زيادة تكلفة المعيشة أو تسديد مصاريف مترتبة عن ممارسة المهنة، ويقصد بها أيضا المبالغ كتعويضات الضرر (تعويضات التسريح) أو مكافآت مالية مرتبطة ببعض الوظائف (التعويضات المدفوعة للأشخاص المنتخبين).⁵

¹ قانون العمل 11/90، المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 افريل 1990، الجريدة الرسمية رقم 17، ص 569.

¹ حورية جاودي، المرجع نفسه.

³ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، مصر، 2014، ص 284.

⁴ المرجع نفسه.

⁵ حنيفة بن ربيع، مطبوعة دروس وتطبيقات محلولة في مقياس المحاسبة المالية والمعمقة، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016-

2017، ص 44.

2-4- علاوة: تدل عبارة علاوة على كل مبلغ من المال يدفع للأجير إضافة إلى أجرته العلمية قصد

حثه على الإنتاج والزيادة في المردود..¹

2-5- الحوافز والمكافآت: هي العوائد التي يتحصل عليها الفرد في المنظمة المنتجة لتمييزه في الأداء

عن قرائنه.²

2-6- المزايا: وتمثل ما تقدمه المنظمة للعاملين بغرض المحافظة عليهم ورعايتهم وتحسين جودة

ظروف العمل ظروف العمل مثل: التأمين الصحي، والإجازات المدفوعة الأجر، والرعاية الاجتماعية

والمساهمات في رحلات الحج والعمرة والإجازات الصيفية وغيرها.³

2-7- المعاش: يدل المعاش على كل مكافأة أو إعانة مالية تدفع دوريا لشخص معين.⁴

2-8- الراتب: هو ما يحصل عليه الموظف، وهو ما يصرف شهريا في الغالب لقاء أداء واجبات

الوظيفة القائم عليها.⁵

المطلب الثاني: أنواع الأجر والعناصر المكونة له

للأجر أنواع متعددة وعناصر يعتمد عليها في تكوينه وهي غير محددة بحيث أن لكل مؤسسة

أسس تعتمد عليها في تكوينه.

¹ بوعلام ولهي، جباية المؤسسة، دار الهدى للطبع والنشر والتوزيع، الجزء الأول، الجزائر، 2018، ص41.

² سمير جادلي، تسيير الأجور في المؤسسة، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص95.

³ صلاح عبد الباقي وعلي عبد الهادي وحسن رواية، إدارة الموارد البشرية، مركز الإسكندرية للكتاب، دون طبعة، الإسكندرية، 2009، ص261.

⁴ بوعلام ولهي، المرجع نفسه.

⁵ عبد النبي أحمد محمد، إدارة الموارد البشرية، دار زمزم، الطبعة الأولى، الأردن، 2010، ص 164.

الفرع الأول: أنواع الأجر:

وتتمثل أنواع الأجر كالاتي:

1-1- الأجر الدوري والأجر غير الدوري:

فالأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة ومثال ذلك: الأجر الأساسي وغلاء المعيشة، والأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر، كما أنه ليس مقابلاً صريحاً للوظيفة، ومثال ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات، كالمكافآت السنوية، ومنح الأعياد، وما في حكمها.¹

1-2- الأجر الإسمي والأجر الحقيقي:

فالأجر الإسمي هو الأجر الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الإسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.²

1-3- الأجر النقدي والأجر العيني: ويتكون الأجر النقدي من جزئين :³

جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك أو متغير يدفع وفق ظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل.

¹ نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2010، ص179.

² محمد جولد بلقايد، محمد سعيداني، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد 2، تلمسان، ص19.

³ حيمر حمودي، أجر الكفاءة وأثره على تحسين الأداء في المؤسسة، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007-2008، ص16.

1-3-1- الجزء الثابت (الأجر الثابت):

ويحصل عليه العامل وفق النظام المتبع في المؤسسة وذلك حسب الزمن (الساعة، اليوم، السنة.....) خاصة بالنسبة للعمال الدائمون، ويدفع في الغالب كل شهر، وحسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل، ولا يعني الأجر الثابت أن يكون ثابتا طول فترة العمل، أي عدة سنوات بل يتم تعديله وفق الظروف التي يحددها نظام الأجور مثل: زيادة خبرة العامل أو تغيير وضعيته الإجتماعية وتعتبر هذه الزيادة كعلاوة دورية.

1-3-2- الجزء المتحرك (الأجر المتغير):

تقوم المؤسسات بدفع أجرة ثابتة بالإضافة إلى مبالغ أخرى غير ثابتة تدفع للعامل نتيجة تحقيقه لنتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة مثل: زيادة الإنتاج، الابتكارات، الساعات الإضافية، تحمل أعباء معينة وزيادة في الأرباح . أما الأجر العيني فيتمثل في المقابل المعنوي الذي يحصل عليه العامل من الوظيفة التي هو يشغلها، أي أنه يرتبط بالحاجات المعنوية للعمال ومن خلال هذا الأجر يمكن أن يحسن العامل في ظروف معيشته مثل: الحصول على موقع وظيفي يتوافق مع رغبة العامل وأيضا الخدمات الإجتماعية التي تقدمها المؤسسة للعمال مجانا أو بمقابل رمزي مثل السكن والصحة ومرافق الترفيه.

الفرع الثاني: العناصر المكونة للأجر:

يتكون الأجر من الأجر الأساسي وكذا مختلف التعويضات والمنح:

1-2- الأجر الأساسي:

يحدد الأجر الأساسي لكل فئة من العمال وفق للاتفاقات الجماعية التي وقعت عليها المؤسسة(المادة 118 +120من القانون 90-11).

2-2- المدة القانونية للعمل:

المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع هي حاليا (40) ساعة أثناء ظروف العمل العادية تتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الأقل، كما تنص المادة 26 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل أنه لا يجوز أن تتعدى بأي صفة كانت مدة العمل (12) ساعة في اليوم.¹

2-3- الساعات الإضافية:

يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تطلب من كل عامل القيام بساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية دون أن تتعدى 20 % من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل (12) ساعة في اليوم، يترتب على الساعات الإضافية دفع تعويض لا يقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة.²

2-4- تعويض الخبرة المهنية:

يمنح تعويض الخبرة المهنية لمكافأة الأقدمية في العمل المولدة للخبرة المهنية، ويكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وبأقدمية العامل في رتبته الأخيرة، ويقيم تعويض الخبرة المهنية وفقا للاتفاقيات الجماعية.³

2-5- تعويض عمل المنصب:

يمنح تعويض عمل المنصب عند القيام بعمل تناوبي، حيث يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة إذا تطلب الأمر ذلك، تحدد قيمة تعويض عمل المنصب وفقا للاتفاقيات الجماعية.⁴

¹ قانون العمل 90/11، مرجع سابق، ص 565.

² لعشيشي جمال، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، دون طبعة، الجزائر، 2011، ص 59.

³ لطفي شعباني، جباية المؤسسة، دون طبعة، الجزائر، 2017، ص 102.

⁴ المرجع نفسه.

أجر المنصب = الأجر الأساسي+الساعات الإضافية+المكافآت والتعويضات الخاضعة للضمان

الاجتماعي والخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي.

2-6- تعويض الضرر:

هو ذلك التعويض الذي يستفيد منه المستخدمون المعرضين لأخطار تؤثر على صحتهم كالحرارة، الصوت، الأعمال الشاقة، ويعطى هذا التعويض كمبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهريا.¹

2-7- علاوة المردودية الفردية:

تحدد وفقا للمعايير المهنية المعمول بها أو حسب السلم والذي يستند إلى معايير مرتبطة بنوعية العمل (الإنتاج) بحجمه وكذلك بالمتابعة الخاصة بالعمال أي حسب المواظبة والأداء الجيد والإتقان بإستعمال ورقة التتقيط ، وهي نسبة من الأجر الأساسي وتصل حتى 10% .²

2-8- علاوة المردودية الجماعية:

غرضها مكافأة المجهود الجماعي وتدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا لمجموعة العمال أو المستخدمين، وترتبط هذه العلاوة بالأهداف التي يرجى تحقيقها كالكمية، النوعية، التكاليف..... ، ونسبة القدرات الإنتاجية، فعالية الخدمة العامة وأقصى نسبة ممكن أن تصل إليها هي 30% من الأجر الأساسي لكل عامل.³

¹ حنيفة بن ربيع وعبد الحميد حيساني وبوعلام صالح، الواضح في المحاسبة المالية وفق المعايير الدولية، الجزء الثاني، منشورات كليك، الطبعة الثانية، المحمدية، الجزائر، 2015، ص180.

² المرجع نفسه.

³ المرجع نفسه.

2-9- منحة السلة، منحة النقل:

هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد أقصى، كما أن المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة تنص على أنه لا يمكن أن تقل قيمة الوجبة عن 50 دج.¹

2-10- تعويض المنطقة الجغرافية:

يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في قطاعات النشاط أو مشاريع التنمية التي لها الأولوية في مخططات التنمية أو بالنسبة لمناصب العمل الواقعة في أماكن عمل معزولة، ولهذا الغرض تصدر قوائم مناصب العمل التي تمنح فيها حق التعويض.²

2-11- المنح العائلية:

تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغ سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح، أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط أن لا تتعدى الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال (5)، أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التدريس التي أصبحت 800 دج/طفل والطفل السادس يأخذ 400 دج.³

2-12- منحة الأجر الوحيد:

منحة العامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة أو العكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج.⁴

¹ لعشيشي جمال، مرجع سابق، ص 61.

² حنيفة بن ربيع وعبد الحميد حيسانى وبوعلام صالحى، المرجع نفسه.

³ المرجع نفسه.

⁴ المرجع نفسه.

2-13- منحة التدريس:

حددت منحة التدريس بمبلغ يقدر ب 800 دج عن كل ولد، وذلك في حدود خمسة أولاد على الأكثر، في حالة ما إذا كان الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي لا يتعدى 18000 دج، ويخفض مبلغ هذه المنحة إلى 400 دج عندما يكون الأجر الخاضع للاشتراكات في الضمان الإجتماعي يفوق سقف 18000 دج.¹

المطلب الثالث: أهمية و أهداف الأجر

نظرا للأهمية الكبيرة للأجور والأهداف المختلفة التي تسعى إليها كل من العمال وأرباب العمل سنقوم

بتوضيح كل منها كما يلي :

الفرع الأول: أهمية الأجر:

إن أهمية الأجر تكمن فيما يلي:²

- المصدر الرئيسي للدخل: يعتمد العامل وأسرته بصفة كلية أو تقريبا على الأجر فيما يخص جميع الحياة اليومية (الغذاء، الملبس، المسكن....).

- يساهم في تحسين نوعية الحياة: يمكن للعمال الذين يتقاضون الأجور العالية التمتع بمستوى معين لائق.

- وسيلة ضرورية للإحتفاظ بالعمال: إن الأجور المنافسة ستعطي لامحالة العامل أسباب أقل لترك عمله.

- وسيلة تثمين وقيمة: العمال الذين يكسبون أجور مرتفعة نسبيا، يشعرون بأنهم مهمين، وهو ما يعني أن الأجور تساهم في رفع الروح المعنوية في مكان العمل.

¹ لطفي شعباني، مرجع سابق، ص104.

² زهير بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور، يرتى للنشر، دون طبعة، الجزائر، 2007، ص21- 22 .

- تلعب دورا رئيسيا في الإقتصاد: بإعطاء العمال الحرية في إقتناء إحتياجاتهم اليومية، وأيضا من خلال التوفير الذي يستخدمونه على المدى القصير في السلع الاستهلاكية والترفيه والسفر....
- يساهم في خلق فرص العمل: من خلال دعم الصناع والممولين بزيادة الطلب على السلع والخدمات.
- مصدر لعائدات الضرائب: كلما كان كسب العمال أكثر، كلما إرتفع الدخل الخاضع للضريبة فتزداد معدلات الإقتطاعات المتعلقة بالضرائب.
- المساهمة في التقليل من مساعدات الدولة: توجه إعانات الدولة للأشخاص عديمي الدخل أو الأشخاص ذوو الدخل الضعيف.
- يؤثر على المناخ الاجتماعي: تهتم السلطات العمومية في المقام الأول بالأجور للحد من النزاعات العمالية ومن جهة أخرى، فمن الطبيعي أن تسعى النقابات إلى الزيادة في الأجور وتضع هذا المطلب كشرط أساسي من بين المطالب الاجتماعية.
- يشجع في تحسين الإنتاجية: إن الأجور المرتفعة نسبيا تعد فرصة للعمال لتلبية إحتياجاتهم بشكل أفضل، فتحفزهم تلك الأجور على تحقيق المردودية والزيادة في الإنتاج.

الفرع الثاني: أهداف الأجر:

وتتمثل أهداف الأجر في:

- جذب أفضل العناصر إلى المنظمة.¹
- الحفاظ على القوى العاملة داخل المنظمة ومنع تسربها للخارج.²

¹ حسونة فيصل، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، طبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008، ص108.

² علي محمد ربابعة، إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2003، ص72.

- تشجيع وتحفيز العاملين لمزيد من الأداء المميز مع مكافأة مثل هذا الأداء.
- السيطرة على التكاليف والأجور من خلال وضع هيكل لها يساعد على التأكد بأن ما يدفع من أجر يتناسب وحجم العمل.
- زيادة رضى العاملين والمنظمة ورفع الروح المعنوية للأفراد العاملين بالإضافة إلى إيجاد علاقة طيبة بين الأفراد والتنظيم الذي يعملون به.
- تقليل معدل دوران العمل والغياب والتأخير والشكاوى من قبل الأفراد العاملين.

المبحث الثاني: ماهية النظام المحاسبي المالي

إن انتشار الشركات المتعددة الجنسيات في العالم وزيادة نشاطاتها الدولية، وإتساع رقعة أعمالها، أدى إلى ظهور مشاكل محاسبية عديدة عجزت محاسبة المؤسسة عن حلها، وهذا ينطبق أيضا على المحاسبة في الجزائر، وخصوصا المخطط المحاسبي الوطني الجزائري الذي تم إعداده في ظل مبادئ الاقتصاد الموجه، وبالتالي صار من الضروري توفير أسس وقواعد ومفاهيم محاسبية تتماشى مع التطورات الجديدة، مما دفع بالسلطات الجزائرية بإصدار قانون النظام المحاسبي المالي الجديد والذي سيبدأ العمل به مطلع سنة 2010، وسوف نحاول من خلال المبحث التركيز على المحاور التالية:

- تعريف النظام المحاسبي المالي وأسباب إعماله؛

- أهداف وأهمية النظام المحاسبي المالي؛

- فروض ومبادئ النظام المحاسبي المالي؛

المطلب الأول: تعريف النظام المحاسبي المالي وأسباب إعماله

كانت للتحويلات الإقتصادية التي مرت بها الجزائر آثار بارزة على مهنة المحاسبة في الجزائر أين عجز المخطط الوطني المحاسبي على مواجهة هذه التحويلات، سببا في صدور النظام المحاسبي المالي.

الفرع الأول: تعريف النظام المحاسبي المالي

إن النظام المحاسبي المالي هو نظام لتنظيم المعلومة المالية، يسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة، تصنيفها، تقييمها، تسجيلها وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان و نجاعته، ووضعية خزينته في نهاية السنة المالية.¹¹

¹ المادة 3 من القانون 07-11 المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 74، 25 نوفمبر 2007، ص3.

وقد تميز النظام المحاسبي المالي بـ:

- يوفر معلومات واضحة ومتوافقة وقابلة للمقارنة، وهذا تلبية لحاجة المساهمين خاصة الحاليين منهم أو المستقبليين ولهذا فإن النظام المحاسبي يحتوي على الإطار التصوري أو المفاهيمي، وهو نفسه الإطار التصوري الذي يقدم مفاهيم متمثلة في:¹¹

- الإتفاقيات المحاسبية، الخواص النوعية للمعلومة المالية، المبادئ المحاسبية الأساسية.

لذا فإن النظام يسهل ويساعد على شرح قواعد المعالجة لبعض الأحداث غير المدرجة في المخطط الوطني المحاسبي.

- إعطاء نماذج في القوائم المالية: الميزانية، جدول حسابات النتائج، جدول تدفقات الخزينة، جدول حركة التغير في الأموال الخاصة والملاحق، تقديم قائمة الحسابات، قواعد سير الحسابات.

- إحتوائه على نصوص واضحة وصريحة لمبادئ وقواعد التسجيل، ولطرق التقييم وإعداد القوائم هذا ما يحد من التأويلات الخاطئة الإرادية واللاإرادية.²²

- أولوية الحقيقة الإقتصادية عن الظاهر أي الحقيقة القانونية.

- طرق جديدة لتقييم الأصول والخصوم: القيمة العادلة.

- مفاهيم جديدة للأعباء والناتج أو الإيرادات: تغير طرق الإهلاك مثلا.

- تقييم وتوضيح كل العمليات المحاسبية.³³

- يقدم حسابات موحدة ومشتركة لكل المؤسسات الخاضعة لنفس سلطة القرار.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قرار مؤرخ في 26/07/2008 يحدد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات، وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية، العدد 19، بتاريخ 2009/0325، ص ص 44-45.

² حنيفة بن ربيع وآخرون، مرجع سابق، ص ص 26 - 27.

³ أحمد بقور وصفيح صادق، " المحاسبة المالية وفق النظام المحاسبي المالي "، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، تلمسان، 2017، ص16.

الفرع الثاني: أسباب اعتماد النظام المحاسبي المالي

وتتمثل هذه الأسباب فيما يلي:¹¹

- إيجاد إطار محاسبي يستجيب للمعايير الدولية في ظل الإنفتاح على الأسواق الخارجية وتحرير الأسعار وإنشاء بورصة الجزائر.
- محاولة تكييف تقنية المحاسبة وجعلها أكثر ملائمة لترجمة الأحداث الاقتصادية على مستوى المؤسسة في شكل عددي وبصفة دورية.
- منح الثقة للمتعاملين مع القوائم المالية خاصة المقرضين والمستثمرين من خلال توحيد هذه القوائم.
- الحاجة إلى معلومة محاسبية ومالية ذات نوعية تساعد على إتخاذ القرارات الرشيدة على مستوى المؤسسة الاقتصادية وعلى مستوى المتعاملين معها.
- إنتقال الإقتصاد الجزائري من إقتصاد إشتراكي إلى إقتصاد السوق.
- تلافي بعض النقائص التي خلفها المخطط الوطني للمحاسبة والذي يتلاءم والنظام الإقتصادي السابق لا إقتصاد السوق.
- محاولة جلب المستثمر الأجنبي من خلال تدويل الإجراءات والمعاملات المالية والمحاسبية لوقايتها من مشاكل إختلاف النظم المحاسبية، سواء من حيث الإجراءات أو من حيث إعداد القوائم المالية.
- ضغوط الهيئات الدولية (صندوق النقد الدولي، البنك الدولي، والمنظمة العالمية للتجارة) قصد الإلتزام بالمعايير المحاسبية الدولية.

¹¹ أمال تخنوني، "الممارسات المحاسبية بين متطلبات النظام المحاسبي SCF والمتغيرات المحاسبية الدولية IAS/IFRS"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة باتنة -1، الجزائر، 2018-2019، ص ص176-177.

كما تتمثل مجالات تطبيق النظام المحاسبي فيما يلي:¹

يطبق النظام المحاسبي المالي على كل شخص طبيعي أو معنوي ملزم بموجب نص قانوني أو تنظيمي بمسك المحاسبة المالية مع مراعاة الأحكام الخاصة بها، يستثنى الأشخاص المعنويون الخاضعون لقواعد المحاسبة العمومية، كما تلتزم المؤسسات بمسك محاسبة مالية وهي:

- الشركات الخاضعة لأحكام القانون التجاري، التعاونيات.
- الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون المنتجون للسلع أو الخدمات التجارية وغير التجارية إذا كانوا يمارسون نشاطات إقتصادية مبنية على عمليات متكررة.
- كل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخاضعين لذلك بموجب نص قانوني أو تنظيمي، ويمكن للكيانات الصغيرة التي لا يتعدى رقم أعمالها وعدد مستخدميها ونشاطها الحد المعين، أن تمسك محاسبة مالية مبسطة.

المطلب الثاني: أهداف و أهمية النظام المحاسبي المالي

الفرع الأول: أهداف النظام المحاسبي المالي

- إن النظام المحاسبي المالي ينشئ القواعد العامة لمسك، تجميع، تحديد وتقديم القوائم المالية للمؤسسات و الهيئات الخاضعة لمسك المحاسبة من أجل تحقيق الأهداف التالية:²
- السماح بالتحكم في الحسابات تمنح كل الضمانات للمسيرين والمساهمين والشركاء، إلى الدولة و المستعملين الآخرين المعنيين بالأمر، كالمستخدمين والدائنين، فيما يخص صدقهم وشفافيتهم.

¹ سفيان أبجري ومراد آيت محمد، "النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر ، تحديات و أهداف "، ملتقى دولي حول الإطار المفاهيمي للنظام المحاسبي المالي الجديد وآليات تطبيقه في ظل المعايير المحاسبية الدولية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2009.

² Samir merouani, le projet du nouveau system comptable financier algerian « anticiper et preparer les passages du PCN 1975 aux norms IFRS, memoir de magistère, ESC, année 2008-2007, p94.

- نشر معلومة أكيدة وكاملة وعادلة وموثوق منها وذات شفافية لكي تساهم في تشجيع المستثمرين و الضمان لهم متابعة مرضية لأموالهم.
- إعطاء صورة صادقة عن الوضعية المالية، وأداء وتغيرات الوضعية المالية، للمنشأة بمراعاة الالتزامات القانونية التي يجب على الوحدات احترامها، دون استثناء تنظيمها، حجم وطبيعة نشاطها.
- المساهمة في نمو ومردودية الوحدات عن طريق أفضل معرفة للميكانيزمات الاقتصادية والمحاسبية التي تشترط نوعية وفعالية تسييرها.
- تخدم ترقية وتعليم المحاسبة والتسيير يركز على أسس مشتركة وكذلك لتكوين المهنيين المختصين الأحرار الأجراء تحت ضمان كبير لحركية الشغل في الوظائف المحاسبية.
- المساهمة في إعداد الإحصائيات والحسابات الاقتصادية للقطاع (المؤسسات) على المستوى الوطني انطلاقا من معلومات مراقبة ومجموعة ضمن شروط الموثوقية والسرعة المرضية.
- تستفيد الشركات متعددة الجنسيات من أحسن تناسق للتقارير الداخلية بفضل توحيد الإجراءات المحاسبية لمختلف الدول.
- السماح بتسجيل بطريقة شاملة وموثوق منها لكل المعاملات والعقود الاقتصادية للمؤسسة، حتى تسمح بإعداد تصريحات جبائية موثوق منها، مضمونة ، منتظمة (الرسم على القيمة المضافة، الضرائب على الأرباح) حيث أن هذه النتيجة ستكون مقربة من القوائم المالية التي تم إعدادها حسب معايير التقرير المالية الدولية IFRS.

الفرع الثاني: أهمية النظام المحاسبي المالي

تكمن أهمية النظام المحاسبي المالي فيما يلي:¹

- يسمح بتوفير معلومة مالية مفصلة ودقيقة تعكس الصورة الصادقة للوضعية المالية للمؤسسة.

¹ بن بلغيث مداني ، " إشكالية التوحيد المحاسبي (تجربة الجزائر) " ، مجلة الباحث، العدد الأول، 2002، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير ، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012، ص 108.

- توضيح المبادئ المحاسبية الواجب مراعاتها عند التسجيل المحاسبي والتقييم وكذا إعداد القوائم المالية.
- يستجيب لاحتياجات المستثمرين الحالية والمستقبلية، كما انه يسمح بإجراء المقارنة.
- يساهم في تحسين تسيير المؤسسة من خلال فهم أفضل للمعلومات التي تشكل أساس لاتخاذ القرار و تحسين اتصالها مع مختلف الأطراف المهتمة بالمعلومة المالية.
- يسهل عملية مراقبة الحسابات التي تركز على مبادئ محددة بوضوح.
- يشجع الإستثمار الأجنبي نظرا لاستجابته لاحتياجات المستثمرين الأجانب، لا سيما في مجالات المحاسبة المالية.
- يضمن تطبيق المعايير المحاسبية الدولية المتعامل بها دوليا، مما يدعم شفافية الحسابات وتكريس الثقة في الوضعية المالية للمؤسسة.
- انسجام النظام المحاسبي المالي المطبق في الجزائر مع الأنظمة المحاسبية العالمية.
- يسمح بمقارنة القوائم المالية للمؤسسة مع مؤسسة أخرى تنتمي لنفس القطاع، سواء داخل الوطن أو خارجه أي مع الدول التي تطبق المعايير المحاسبية الدولية.
- يعتمد على القيمة العادلة في تقييم أصول المؤسسة بالإضافة إلى التكلفة المعتمدة في المخطط المحاسبي الوطني، مما يسمح بتوفير معلومات مالية تعكس الواقع الحقيقي للمؤسسة.
- تقديم صورة وافية عن الوضعية المالية للمؤسسة من خلال استحداث قوائم مالية جديدة، تتمثل في قائمتي سيولة الخزينة وتغيير الأموال الخاصة، بالإضافة إلى جدول حسابات النتائج حسب الوظيفة.

المطلب الثالث: فروض و مبادئ النظام المحاسبي المالي

- أورد النظام المحاسبي المالي ضمن إطاره التصوري جملة من الاعتبارات المتمثلة في الفروض والمبادئ المحاسبية الواجب الالتزام بها عند مسك المحاسبة وفقا لهذا النظام و نلخص هذه الاعتبارات فيما يلي:

الفرع الأول: فروض النظام المحاسبي المالي

هي مجموعة من المسلمات مستخلصة من البيئة المحيطة بالمؤسسة، بجوانبها المختلفة الاقتصادية و الإجتماعية و السياسية وهي الأساس الذي تشتق منه المبادئ المحاسبية ويساعد على تفسيرها وتطويرها وتبنى المحاسبة على فرضيتين اثنتين:

1-الاستمرار في النشاط :

تقوم المحاسبة على افتراض أساسي يرتبط باستمرارية المؤسسة في النشاط، بحيث أن المؤسسة عندما تنشئ أو تقوم بأعمالها لابد أن تقوم على افتراض الاستمرارية في النشاط بدلا عن التوقف عن النشاط.¹

2-المحاسبة على أساس الالتزام أو الاستحقاق:

يقصد بالمحاسبة على أساس الاستحقاق أو الالتزام أن العامل المولد لتسجيل العمليات وحدوث العمليات ونشأة الالتزام بين الطرفين، ولا تنتظر حتى حدوث التدفقات النقدية الموافقة لها لتقوم بعملية التسجيل في الدفاتر المحاسبية.²

الفرع الثاني: المبادئ المحاسبية للنظام المحاسبي المالي

تمثل المبادئ المحاسبية الأحكام والقواعد العامة التي يستند إليها التطبيق العملي للمحاسبة، وتقوم المحاسبة وفق النظام المحاسبي المالي على مجموعة من المبادئ المتعارف عليها وهي:

1-مبدأ إستقلالية الدورات :

إن تحديد نتيجة كل دورة محاسبية تكون مستقلة عن الدورة السابقة واللاحقة لها، حيث يساعد هذا المبدأ على تحميل الأحداث والعمليات الخاصة بهذه الدورة فقط.³

¹مسعود صديقي وآخرون، "المحاسبة المالية طبقا للنظام المحاسبي المالي الجزائري IAS/IFRS"، دار الهدى للنشر والتوزيع، دون طبعة، عين مليلة، الجزائر، 2014، ص33.

²طارق عبد العال حماد، "دليل المحاسب إلى تطبيق معايير التقارير المالية الدولية الحديثة"، الدار الجامعية، مصر، 2006، ص91.

³صلاح حواس، "المحاسبة المالية حسب النظام المحاسبي المالي SCF"، دار عبد اللطيف للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، دون سنة، ص 16-17.

2- مبدأ ثبات الطرق:

أي أن نفس الطرق المطبقة في دورة سابقة تطبق في الدورة المالية، وكل تغيير لا بد أن يبرر في الملحق.¹

3- مبدأ الحيطة و الحذر:

ويقصد بذلك الالتزام بدرجة من الحذر في إعداد التقديرات في ظل عدم التأكد بحيث لا تؤدي هذه التقديرات إلى تضخيم وإفراط في قيمة الأصول والإيرادات أو التقليل من قيمة الخصوم والتكاليف.²

4- مبدأ عدم المقاصة :

المقاصة بين عناصر الأصول والخصوم في الميزانية أو بين عناصر الإيرادات والتكاليف في حساب نتيجة غير مسموح بها إلا إذا كانت هذه المقاصة مسموح بها في نص قانوني محدد.³

5- مبدأ التكلفة التاريخية :

تسجل عناصر الأصول والخصوم في القوائم المالية بقيمة الحصول عليها لكن هناك حالات يمكن فيها تعويض التكلفة التاريخية بما يسمى القيمة العادلة.⁴

6- مبدأ أسبقية الواقع الإقتصادي على الشكل القانوني :

بحيث تقيد العمليات في المحاسبة تتعرض ضمن القوائم المالية طبقا لطبيعتها ولواقعها المالي الاقتصادي دون التمسك فقط بمظهرها القانوني.⁵

¹ المادة رقم 05 من المرسوم التنفيذي 156-08 المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27، بتاريخ 2008/05/28، ص 11.

² Robert obert, pratique des IAS /IFRS, dunod, 2002, p53.

³ فريد عوينات، "دراسة النظام المحاسبي المالي الجديد ومتطلبات نجاحه في بيئة المحاسبة الجزائرية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، المركز الجامعي بالوادي، الجزائر، 2010-2011، ص 91.

⁴ محمد سامي لزعر، " التحليل المالي للقوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي "، ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة منتوري، الجزائر، 2011 - 2012، ص 29.

⁵ عبد القادر عيادي، " مدى توافق النظام المحاسبي المالي مع المرجع المحاسبي الدولي في إعداد القوائم المالية "، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، ص 57.

7-مبدأ الأهمية النسبية :

تكون المعلومة ذات معنى أي ذات أهمية إذا أثر غيابها عن القوائم المالية في القرارات المتخذة من طرف المستخدمين لهذه القوائم.¹

8-مبدأ المساس بالميزانية الإفتتاحية :

يجب أن تكون الميزانية الإفتتاحية لدورة معينة هي الميزانية الختامية للدورة السابقة لها .²

9-مبدأ مقابلة الإيرادات بالمصروفات :

ان كل نفقة تصرف من أجل تحقيق قدر معين من الإيرادات ، لذلك فإن الإيرادات المحققة ترتبط بعلاقة سببية مع تكلفة الحصول عليها ، بغض النظر عما دفع فعلا من النفقات لان ما دفع فعلا قد يكون تسديدا لأعباء وقعت في فترة سابقة ، أو تتعلق بأعباء ستقع في الدورة المحاسبية المقبلة .³

10-الصورة الصادقة :

يجب أن تعطي القوائم المالية صورة صادقة حول الوضعية المالية للمنشأة ، و حتى تتوفر هذه الصورة لا بد من احترام قواعد و مبادئ المحاسبة و إذا كانت هناك قاعدة أو مبدأ يؤثر سلبا على هذه الصورة يجب حذفه و الإشارة إلى ذلك في الملحق .⁴

11-مبدأ القيد المزدوج :الكاتبات المحاسبية تحرر حسب هذا المبدأ ، بحيث يمسك كل تسجيل محاسبي

على الأقل حسابين اثنين أحدهما مدين و الآخر دائن ، في ظل إحترام التسلسل الزمني في تسجيل العمليات ، و يجب أن يكون المبلغ المدين مساويا للمبلغ الدائن .⁵

¹ غنية بن حركو ، " واقع وتحديات النظام المحاسبي المالي في ظل البيئة المحاسبية الجزائرية " ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة 2، 2016-2017، ص 150.

² رضوان محمد العناتي، " مبادئ المحاسبة و تطبيقاتها "، الجزء الأول ، الطبعة السادسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، بدون سنة النشر، ص ص 40 -41.

³ مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، " تحليل القوائم المالية - مدخل نظري تطبيقي "، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، عمان، 2006، ص 23.

⁴Project de system comptable financier, p07.

⁵ المادة 16 من القانون 11-07، مرجع سبق ذكره، ص4.

خلاصة الفصل الأول

توصلنا في هذا الفصل من خلال دراستنا لمفاهيم حول الأجور و النظام المحاسبي المالي على أن عبارة الأجر تدل على كل مكافئة مقابل تأدية عمل من قبل شخص (عامل أو مختص) لفائدة شخص آخر (مستخدم أو صاحب العمل) وذلك بموجب عقد عمل أو إتفاقية جماعية للعمل، كما أن النظام المحاسبي المالي وبعد دراسته اتضح أنه وليد التغيرات الناتجة عن الإصلاحات التي شهدتها الجزائر في المجال الإقتصادي و المالي .

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي لمحاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي

تمهيد

بعد الدراسة النظرية التي قمنا بها حول ماهية محاسبة الأجور والنظام المحاسبي المالي، وتدعيما لهذا الجانب قمنا بإعداد النظرية على الجانب الميداني من خلال التقرب إلى مؤسسة مطاحن الحضنة حيث قسم هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: نظرة عامة عن مؤسسة مطاحن الحضنة.

المبحث الثاني: إجراءات محاسبة الأجور في مؤسسة مطاحن الحضنة.

المبحث الأول: نظرة عامة عن مؤسسة مطاحن الحضنة

تم من خلال هذا المبحث التعرف على مؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة، وذلك من أجل التطرق إلى نشاطها والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها وقدراتها، وكذا هيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: التعريف بمؤسسة مطاحن الحضنة

تطرقنا في هذا المطلب إلى لمحة عن مؤسسة الصناعة من الحبوب ومشتقاتها بسطيف، وإلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والمتمثلة في مطاحن الحضنة.

الفرع الأول: لمحة تاريخية عن مؤسسة الصناعة من الحبوب ومشتقاتها بسطيف

بعد أن تحصلت الجزائر على استقلالها بدأت في تأميم المؤسسات، ففي 25 مارس 1965 تم تأميم جميع القطاعات الخاصة بالطحن، وأصبحت تسمى المؤسسة الوطنية للدقيق والطحن، غير أن دورها آنذاك كان مقتصرًا على صلاحيات الإدارة العامة وكذلك وضع خطة لتجديد المصانع الضرورية ووضع وحدات أخرى في بعض المناطق، وفي سنة 1982 إثر إعادة هيكلة الشركة الوطنية للمسامد والمطاحن والعجائن الغذائية والكسكسي سمباك (SN-SMPAC) والتي انبثقت منها خمسة مؤسسات رئيسية موزعة على التراب الوطني، دورها تغطية الولايات المجاورة لها في توزيع مختلف منتجاتها، وهذه المؤسسات هي:

- مؤسسة الرياض بسيدي بلعباس.
- مؤسسة الرياض بالجزائر العاصمة.
- مؤسسة الرياض بتيارت.
- مؤسسة الرياض قسنطينة.
- مؤسسة الرياض بسطيف.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 82 / 367 بتاريخ، 27 / 11 / 1982 نشأت المؤسسة الصناعية للحبوب ومشتقاتها بسطيف "الرياض"، ثم انتقلت إلى الاستقلالية ابتداء من، 02 / 04 / 1990 واتخذت شكل شركة مساهمة برأسمال (5.000.000.000 دج)، حيث نجد تركيبة رأسمالها الاجتماعي تتكون من:

- 11 % : المؤسسات المالية والبنوك وشركات التأمين.

- 09% : أشخاص طبيعيين.

- 80% : الشركة القابضة العمومية الزراعية الغذائية.

ويكمن النشاط الأساسي لمجمع الرياض سطيف في تحويل الحبوب (القمح الصلب واللين)، وإنتاج وتسويق المواد المشتقة كالسميد والدقيق والعجائن الغذائية والكسكي، ويتم هذا النشاط باستغلال 16 مسمدة ومطحنة و 5 وحدات للعجائن الغذائية والكسكس، كما يتشكل مجمع الرياض بسطيف منها: 10 شركات تابعة، من 7 مختصة في تحويل القمح الصلب واللين، موزعة عبر 6 ولايات (سطيف، مسيلة، برج بوعريريج، بجاية، بسكرة، ورقلة). موفرة بذلك للسوق:

- 3070 طن / يوم من السميد من القمح الصلب.

- 1130 طن / يوم من الدقيق من القمح اللين.

- 60 طن / يوم من العجائن الغذائية.

- 12 طن / يوم من الكسكي.

- 6 طن / يوم من العجائن بدون غلو تين موجهة لمرضى الأمعاء.

وما يهم هنا هي وحدة مطاحن الحضنة بالمسيلة.

الفرع الثاني: لمحة عامة عن وحدة مطاحن الحضنة بالمسيلة

تعد وحدة مطاحن الحضنة بالمسيلة إحدى الوحدات التابعة إقليميا لمؤسسة الرياض سطيف، والتي تعتبر من إحدى المؤسسات الكبرى بالجزائر، والتي يتعلق نشاطها بإنتاج مختلف أنواع المنتجات الغذائية.

تم تشغيل وحدة مطاحن الحضنة بالمسيلة أول مرة في سنة، 1981 وفي أول أكتوبر 1997

حولت وحدة الرياض بالمسيلة إلى شركة تابعة لرياض سطيف في شكل مساهمة " مطاحن الحضنة "

مستخلص محضر اجتماع رقم6: لمجلس الإدارة المنعقد بتاريخ: (1997/09/27) ومبلغ المساهمة

(60.000.000 دج)، وقد بلغ رأسمالها: (479.000.000) دج.

وتنقسم الوحدة إلى قسمين قديم وآخر جديد، أما القسم القديم فيتكون من مسمدة ومطحنة واحدة حيث تم

إنجازها من طرف الشركة التركية من نوع " molino " مول ينو " وتاريخ بداية استغلالها سنة 2015

أما تكلفة المشروع قدرت بـ 220.915.480.55 دج، كما ارتفعت القدرة الإنتاجية إلى (3000 قنطار/

يوميا) سنة 1999، بزيادة (500 قنطار قمح صلب، 500 قنطار قمح لين) ، بتكلفة قدرت بـ:

242.202.253.51 دج.

أما القسم الجديد فيتكون من مسمدة جديدة تم إنجازها من طرف الشركة الإيطالية (*Golfetto*)

" غول فيتو " وتم تشغيلها سنة 1993 بقدرة إنتاجية بلغت (4000 قنطار/ يوميا) و قدرت تكلفة المشروع

ب: (563.986.101.84 دج)، أما فيما يخص الجزء القديم الخاص بإنتاج السميد والذي تقدر

طاقته الإنتاجية بـ (1500 قنطار/ يوميا) متوقفة عن الإنتاج منذ بداية سنة 2010 إلى غاية نهاية

2015 حيث بدأت المؤسسة في استبدال عتادها بعائد جديد خاص بإنتاج الدقيق وذلك لزيادة الطاقة

الإنتاجية من الدقيق.

الفرع الثالث: الموقع والمساحة

تقع الوحدة في الجهة الشمالية الشرقية لمدينة المسيلة، وذلك بمحاذاة الطريق الوطني الرابط بين ولايتي برج بوعرييج والمسيلة، حيث تتربع على مساحة إجمالية تقدر بـ 81929 متر مربع، منها 15583,60 متر مربع أي ما يعادل نسبة 19,02% مغطاة تتمثل في: مباني الإدارة، المطاحن، المخازن وغيرها، أما القسم الباقي والذي يقدر بـ 66345,40 متر مربع أي ما يعادل نسبة 80,98% فهي عبارة عن: مواقف للسيارات ومختلف المعدات الأخرى، مساحات خضراء وغيرها.

المطلب الثاني : قدرات و أهداف مؤسسة مطاحن الحضنة

الفرع الأول : قدرات مؤسسة مطاحن الحضنة

هناك عدة قدرات لمؤسسة مطاحن الحضنة نذكر منها:

قدرة الطحن:

- 4000 قنطار / يوميا من القمح الصلب.

- 1500 قنطار / يوميا من القمح اللين.

قدرة الإنتاج:

- 560.2 قنطار / يوميا من السميد (سميد ممتاز ب 64% نسبة الاستخلاص).

- 1100 قنطار يوميا من الدقيق (دقيق خبز ب 74% نسبة الاستخلاص).

قدرة التخزين: 125.000 قنطار (قمح صلب 62.500 قنطار/ قمح لين 62.500 قنطار).

طاقة الحمولة للمواد الأولية، حيث أن عدد الوحدات 19 وحدة والحمولة المقيدة 3300 طن.

- أما المنتجات بمختلف ألوانها حسب إحصائيات سنة 2009 فهي كالآتي: السميد 199.283

قنطار، الدقيق 209.629 قنطار، بقايا الطحن 189.004 قنطار، العجائن الغذائية 531 قنطار.

- رقم الأعمال المنجز خلال سنة 2017 يساوي 2.938.000.000.58 قنطار.

كما توجد عدة وظائف لمؤسسة مطاحن الحضنة وتتمثل في:

الوظيفة الإدارية:

- وهي وظيفة غير منتجة ولكنها ضرورية ولها من الأدوار ما يلي:
- ضمان التسيير الإداري (سير الملفات، الاتصالات، التوجيه..... إلخ).
- ضمان التسيير المالي والمحاسبي (المالية، التسجيلات، التقييم..... إلخ).
- ضمان النشاط المصالح التقنية والإنتاجية (الدراسات، التموين، صيانة التجهيزات، الإنتاج، تسيير الملفات التقنية..... إلخ).

الوظيفة الإنتاجية:

ولها من الأدوار مايلي:

- تسجيل طلبات الزبائن وتحقيقها.
- بيع المنتجات التامة المتمثلة في السميد والفريضة والمنتجات الثانوية المتمثلة في النخالة والكسكسي..... إلخ).

الفرع الثاني: أهداف مؤسسة مطاحن الحضنة

تنشط مؤسسة مطاحن الحضنة في بيئة تسودها منافسة قوية وشديدة من بين 24 منافس لها داخل تراب

الولاية ولهذا فإن مؤسسة مطاحن الحضنة تسعى إلى تحقيق أهداف أهمها:

- تعظيم الربح الناتج عن الفرق بين سعر البيع والتكلفة النهائية.
- زيادة الإنتاجية عن طريق الاستعمال الأمثل لوسائل الإنتاج وتحسين نوعيته.
- محاولة تقديم سلع ذات جودة عالية.
- التسيير الأحسن للموارد البشرية في المؤسسة.

- تمويل السوق المحلية بالمنتجات الوطنية.
- سد حاجيات المستهلك بمادتي السميد والفرينة.
- المساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد الوطني.
- خلق جو تنافسي على مستوى الوحدة.
- الطموح إلى خلق جو تنافسي خارجي لزيادة كمية الإنتاج وتسويقه.
- محاولة كسب رضا الزبائن والحصول على ولائهم بأقل تكلفة وبجودة عالية.
- محاولة القضاء على المشاكل السائدة داخل المؤسسة مثلاً: مشاكل الإنتاج، التوزيع و الاتصال...إلخ.
- الحصول على أفضل نقاط بيع داخل الولاية وخارجها.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة

إن الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة ما هو إلا وسيلة للإعلام يمكننا من خلاله معرفة تقسيم العمل والتركيب السلمي الإداري من حيث تباين دوائر ومصالح وفروع المؤسسة وسنعرض أهم دوائر هذه المؤسسة وخصائصها والجدير بالذكر أن الهيكل التنظيمي للمؤسسة عرف بعض التغييرات وهذا أهم ما جاء فيه:

1- الرئيس المدير العام:

مكلف بإدارة جميع شؤون الوحدة والتنسيق بين مختلف المصالح المتواجدة بالوحدة وكذلك التنسيق بين الوحدة ومثيلاتها من نفس القطاع والاتصال بجميع السلطات المعنية بنشاط الوحدة ولهذا توكل له عدة مهام أهمها:

- الاتصال بكل السلطات المعنية بنشاط المؤسسة.
- يعتبر الواجهة الأولى للوحدة.
- التنسيق بين الوحدة ومثيلها من نفس القطاع.

- يقوم بالربط بين جميع الدوائر.

- يقوم بإعلام الرئيس المدير العام بالمركب الصناعي التجاري الحضنة بالحالة اليومية للمؤسسة.

وتنقسم المصالح التي تعمل مباشرة مع المدير العام إلى قسمين هما:

أولاً: قسم التنظيم و التسيير الداخلي " الهيكلية " للوحدة:

وتتوزع مهامه إلى النواحي التالية:

1- الأمانة العامة:

هي مكلفة بتسيير شؤون الأمانة حيث تقوم بتسجيل البريد الصادر والوارد وطبع المراسلات الصادرة عن المديرية العامة، وكذلك استقبال العملاء والزوار لتسهيل الاتصال بالمدير، واستقبال المكالمات الهاتفية وتحويلها إلى المسير أو إلى المكتب المناسب، وكذلك السهر على تبليغ قرارات المسير إلى المصالح المعنية وتعتبر همزة وصل بين السيد المدير وباقي المصالح.

2 - مصلحة النوعية أو مسؤول المخبر:

مكلف بمراقبة نوعية الإنتاج وفقاً للمعايير المحددة سواء كانت هذه المعايير تخص الكمية، التغليف أو الجودة وهي تشترك مع مسؤول تسيير النوعية في بعض المهام.

3 - المحاسب:

يقوم بمساعدة المدير العام في الحسابات التي يقوم بها.

4 - المستشار القانوني:

يقوم المدير العام باستشارته ومناقشته قبل اتخاذ القرارات التي ستتخذها المؤسسة كي لا تقع وذلك لتفادي الوقوع في خطأ قانوني، ويعتبر محامي المؤسسة في جميع المنازعات التي تدخل فيها المؤسسة سواء كانت مع الموردين أو الزبائن حتى مع العمال.

5 - مكتب مساعد الأمن والوقاية:

ومهمته حماية الشركة داخليا وكذا الوقاية خاصة من ناحية الحرائق، السرقة وحركة مختلف وسائل النقل في الوحدة وحمايتها من مختلف الأخطار.

6 - مسؤول تسيير النوعية:

تهتم هذه المصلحة بمراقبة نوعية القمح بنوعيه (الصلب واللين)، وكذلك مراقبة المنتج النهائي وتحديد خصائصه.

- احترام مواصفات ومقاييس الجودة، وكذلك متابعة المادة الأولية عند وصولها.

تقوم هذه المصلحة أيضا بالمزج بين عدة أنواع من الحبوب لتحسين الجودة.

7 - هيكل الأداء والتقييم:

يسهر على تقييم أداء المؤسسة من جميع النواحي المالية والبشرية مدى تلبية طلبات الزبائن ومدى احترام المؤسسة لمعايير الجودة....

ثانيا: قسم الإشراف على العمال والتسيير الإداري و المالي و المبيعات:

وينقسم هذا القسم إلى ثلاث مديريات أساسية وهي:

1 - مديرية الاستغلال:

تشرف على العملية الإنتاجية خصوصا من ناحية الجودة ومراقبة كل حركة داخل المصنع من ناحية الوزن والنوعية، وتندرج ضمن هذه المديرية المصالح التالية:

1 - 1 - مصلحة التموين:

وهذه المصلحة تقوم بتوفير المواد واللوازم الخاصة بالعملية الإنتاجية وفي الوقت المناسب، وتقوم أيضا بالسهر على رسم خطة تمويلية مناسبة حيث تضمن التموين بالكمية المناسبة في الوقت المناسب

وبالأسعار الملائمة، وتقوم أيضا باختيار المواد ذات الجودة العالية من خلال عملية التعبير التي تقوم بها في المخبر.

2 - 1 - مصلحة الإنتاج:

مهمتها خاصة بالعملية الإنتاجية الكاملة أي دخول المادة الأولية إلى خروجها كمادة مصنعة مروراً بكل دورات العملية الإنتاجية وتهتم برسم وتنظيم مخطط الإنتاج وعمليات تنفيذه في ورشات الإنتاج والعمل على احترام كل مراحل الإنتاج وطرق تنفيذها محددة علمياً وتنقسم هذه المصلحة إلى مصنعين هما:

أ- مصنع التحويل رقم 01:

يضم آلات تحويل القمح الصلب إلى سميد بطاقة إنتاجية قدرها 5000 قنطار خلال 24 ساعة.

ب- مصنع التحويل رقم 02:

يضم آلات تحويل القمح الصلب واللين إلى دقيق وفريضة على الترتيب بطاقة إنتاجية 1500 قنطار من القمح الصلب و 1500 قنطار من القمح اللين خلال 24 ساعة.

كما أن هذه المصلحة تتفرع إلى ثلاث فروع:

- فرع محاسبة المواد .
- فرع الطحن والإنتاج .
- فرع الشحن والتوظيف .

ويوجد تحت تصرف هذه المصلحة مخبر يعمل على متابعة النوعية المنتجة وكذا متابعة الوزن تبعاً للقانون كما تعمل على إستمرارية الإنتاج وذلك بتخصيص أفواج عمل تعمل بالتناوب طيلة 24 ساعة و لهذا تعتبر من أهم المصالح.

3- 1 - مصلحة الصيانة:

تقوم هذه المصلحة بإصلاح التعطلات الخاصة بآلات الإنتاج، والقيام بعملية الصيانة الدورية للآلات وتشحيمها وتغيير قطع الغيار التي تكون مدة صلاحيتها قد انتهت، وتتفرع هذه المصلحة إلى:

- فرع الإلكترونيك والكهرباء: مهمته صيانة التجهيزات الكهربائية والكهروميكانية كالثلاجات و المكيفات.

- فرع الميكانيكي العام: وهو فرع خاص بصيانة الآلات الطاحنة والشاحنات.

4-1 - مصلحة تسيير المخزونات:

تقوم هذه المصلحة بتخزين المواد الأولية والمنتجات تامة الصنع، ويتمثل دورها الرئيسي في تسجيل حركة المخزونات والقيام بعمليات الجرد الشهرية والسنوية، وتقوم أيضا بإعداد الطلبات عند وصول المخزون إلى الحد الأدنى.

وتتفرع إلى ثلاث فروع متمثلة في:

- فرع استقبال وتخزين الحبوب.

- فرع تسيير مخزون الأكياس.

- فرع تسيير قطع غيار والتجهيزات.

2 - مديرية التسويق:

وهي مديرية حديثة النشأة بعدما كانت مصلحة تابعة لمديرية الاستغلال وتشرف هذه المديرية على توزيع جميع المواد المنتجة عبر المراكز الموجودة تحت تصرفها (المسيلة، بوسعادة، عين الملح) كما لها نقاط بيع محلية.

3. مديرية الإدارة والمالية:

تعتبر من أهم المديرية حيث تقوم بالتنسيق بين جميع المديرية الأخرى، ويقع على عاتقها توفير الوسائل البشرية والمادية للسير الحسن للمؤسسة، وتسجيل كل العمليات المتعلقة بالنشاط التجاري والمالي وتتفرع هذه المديرية إلى المصالح التالية:

- مصلحة المالية والمحاسبة.

- مصلحة الموارد البشرية.

- مصلحة الوسائل العامة.

- مصلحة الإعلام الآلي.

1 - 3 - مصلحة المالية والمحاسبة:

هذه المصلحة تقوم بمراقبة حركة الأموال، وتعد تقارير يومية وشهرية وسنوية عن الوضعية المالية للمؤسسة، فمن خلالها يتم التنبؤ بالعسر المالي قبل حدوثه وإيجاد الحلول المناسبة، وتقوم بمتابعة حركة الشيكات وتواريخ تسديدها، ومن خلال هذه المصلحة يتم حساب سعر التكلفة وتحديد الأسعار التي يمكن للمؤسسة أن تبيع بها منتجاتها من دون خسارة، وتسهر هذه المصلحة على إيجاد التوازن المالي، وتقوم بالتصريحات الشهرية والسنوية لمصلحة الضرائب والضمان الاجتماعي، وتقوم بإعداد الموازنات التقديرية بكل أنواعها وخاصة النقدية منها.

وتتفرع هذه المصلحة إلى:

- فرع المالية والصندوق.

- فرع المحاسبة العامة.

- فرع محاسبة المبيعات.

- فرع المحاسبات.

3 - 2 - مصلحة الموارد البشرية:

لها علاقة مباشرة مع العمال حيث تهتم بالشؤون الإدارية للعمال وكيفية تنظيم الموارد البشرية داخل الوحدة بكيفية تتماشى مع متطلبات العمل من أجل تكييف الوسط العمالي وذلك لإعطاء أكبر كفاءة، و تتفرع هذه المصلحة إلى:

- فرع تسيير المستخدمين.

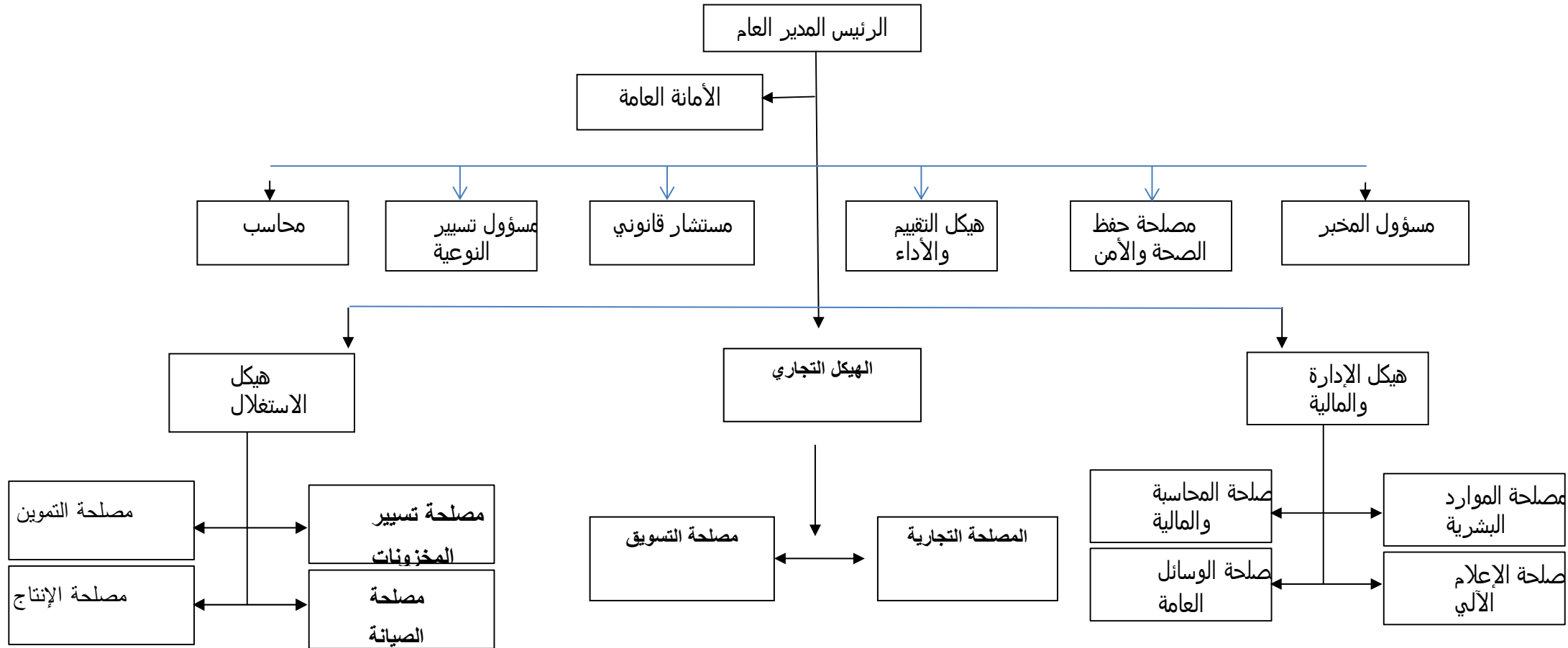
- فرع الخدمات الإجتماعية.

3 - 3 - مصلحة الوسائل العامة:

وهي التي تشرف على جميع التجهيزات والوسائل العامة داخل المؤسسة، وتقوم بعملية الجرد، وهي التي توفر كل مستلزمات العمل داخل المؤسسة، وتقوم باستقبال فواتير الموردين والقيام بالأشغال الخاصة بالمؤسسة ، والمتابعة الميدانية للاستثمارات.

4 - 3 - مصلحة الإعلام الآلي: وتعمل هذه المصلحة بكل ما يتعلق بوسائل الإعلام ومتطلباته.

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة



بيانات مقدمة من المؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: إجراءات محاسبة الأجور في مؤسسة مطاحن الحضنة

تناولنا في هذا المبحث عرضاً لمكونات الأجر ومختلف الإقتطاعات، بالإضافة إلى إعداد كشف

الأجر، ومن ثم عرض المعالجة المحاسبية للأجور.

المطلب الأول: مكونات الأجر ومختلف الإقتطاعات في مؤسسة مطاحن الحضنة

يتكون الأجر في مؤسسة مطاحن الحضنة من المنح والتعويضات مرتبين ومصنفين في

قائمة تحتوي على رمز المنحة والتعويض وخضوعهما للضريبة وإقتطاع الضمان الإجتماعي.

الفرع الأول: مكونات الأجر في مؤسسة مطاحن الحضنة: يتكون الأجر من: ¹

1- الأجر القاعدي (الأساسي):

يتكون الأجر المدفوع للعمال من الأجر القاعدي المطابق لمنصب العمل الذي يشغله كما هو ناتج عن

التصنيف التدريجي في المؤسسة، يكون الأجر القاعدي مطابق للعمل الذي تتوفر فيه مقاييس منصب

العمل المشغول.

2 - التعويض الجزافي عن الخدمة:

يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تقتضي الخضوع لأوقات عمل تفرضها ضرورة المصلحة وفي

حدود إثتان وعشرون ساعة خدمة في الشهر، الإستفادة من تعويض أو منحة جزافية خاصة بالعمل

التناوبي وتحتسب على أساس الأجر القاعدي الشهري.

3 - التعويض عن العمل التناوبي:

يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو " عمل تناوبي " إذا إقتضت لذلك حاجات

الإنتاج أو الخدمة، يخول العمل التناوبي الحق في التعويض: العطل/الراحة القانونية/الغيابات/الأعياد

القانونية.

4 - تعويضة الخبرة المهنية:

¹معلومات مقدمة من طرف المؤسسة محل الدراسة

تقدم الهيئة المستخدمة عن تعويض الجهد والوقت المبذول من طرف العامل لاكتساب الخبرات خلال فترات العمل السابقة.

5 - تعويض الضرر:

يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تترتب عنها أضرار ومشقة، وظروف غير صحية ووبائية أو مخاطرة، الاستفادة من تعويض الضرر ويحتسب جزافيا حسب طبيعة الخطر، ويحذف هذا التعويض عندما تتم إزالة الأضرار التي كانت محل هذا التعويض.

6 - التعويض الجزافي عن الوظيفة:

يقدم هذا التعويض للعامل الذي يزول نشاطه في خارج الوقت العادي.

7 - تعويض العطل السنوية:

يستفيد كل عامل بحقه في العطلة السنوية مدفوعة الأجر من طرف المؤسسة، وكل تنازل من طرف الأجير عن عطلة كاملة أو جزء منها يعد باطلا وعديم الأثر.

يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة.

تحتسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

تحتسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية 30 يوما عن سنة العمل الواحدة.

يمنح للعامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة.

يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا أشغالا شاقة وخطيرة أو أشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

8 - تعويض الخطر:

طبقا للمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 10 - 136 المؤرخ في 13 / 05 / 2010 يصرف تعويض

الخطر والإلزام نسبة 25% من الراتب الأساسي ويدفع شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عون الوقاية من المستوى الأول وعون الوقاية من المستوى الثاني.

9 - منحة السميد:

تكون شهرية يستفيد منها العمال و التي تساوي 3000 دج.

10 - تعويض النقل:

يمنح تعويض جزافي للنقل إلى كل عامل يقطع مسافة تزيد عن واحد كيلومتر وتمثل هذه المنحة الجزافية عن تكاليف تنقل العامل بين مكان إقامته المعتاد ومكان عمله.

يستثنى من هذه المنحة العمال الذين يستعملون وسيلة لنقل العمال والمنحة الجزافية للسيارة أو الذين خصصت لهم بصفة دائمة سيارة المصلحة.

11 - تعويض إستعمال السيارة الشخصية:

يمكن للعمال المدعويين لإستعمال سياراتهم الخاصة لضرورة المصلحة بصفة دائمة وبموافقة المستخدم، الإستفادة من تعويض أو منحة جزافية شهرية.

12 - تعويض السلة:

تخصص هذه المنحة التعويضية للسلة لفائدة العمال الذين يمارسون مهامهم وفق نظام الدوام المستمر بما فيها خلال شهر رمضان والعطلة السنوية.

13 - تعويض المنطقة:

يحق للعمال الناشطين على مستوى مستوى بعض المناطق الجغرافية من التراب الوطني، الإستفادة من منحة شهرية للمنطقة تحتسب وفق نسب الأجر القاعدي المتقاضي.

14 - تعويضة الأجر الوحيد:

تخصص تعويضة الأجر الوحيد للعامل الذي يعيش زوجه أو تعيش زوجته على أرض الوطن ولا تمارس أي نشاط مأجور أو عمل حر أو يستفيد من منحة أو ريع وتكون محل مراجعة دورية، ويحدد مبلغها الشهري الجزافي بـ: 1500 دج.

15 - منحة المردودية الفردية:

يحق للعمال الاستفادة شهريا من منحة المردودية الفردية بموجب نظام تقييم موضوعي يتم إعداده بحضور ممثل العمال.

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يفوق معدل مجموع منحة المردودية الفردية نسبة 55% من الأجر القاعدي ويتم توزيعه كما يأتي:

منحة المردودية الفردية: 10% شهريا كحد أقصى.

16 - منحة المردودية الجماعية:

يحق للعمال الاستفادة شهريا من منحة المردودية الجماعية بموجب نظام تقييم موضوعي يتم إعداده بحضور ممثل العمال.

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يفوق معدل مجموع منحة المردودية الفردية نسبة 55% من الأجر القاعدي ويتم توزيعه كما يأتي:

منحة المردودية الجماعية: 50% شهريا كحد أقصى.

الفرع الثاني: الإشتراكات والإقتطاعات في مؤسسة مطاحن الحضنة

قبل أن يحصل العامل على أجره الصافي فإن هذا الأجر يخضع لمجموعة من الإقتطاعات يمكن تصنيفها كما يلي: ¹

1 - الإقتطاعات الإجبارية:

تتضمن كل من:

¹المرجع نفسه.

1 - 1 - إشتراكات الضمان الإجتماعي:

يمثل نسبة 35% من إجمالي أجرة المنصب، بحيث 9% نصيب العامل و 26% تسددها الشركة.

1 - 2 - إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي:

يخضع العمال داخل المؤسسة لنظام الشرائح كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): جدول الشرائح التصاعدي لحساب الضريبة على الدخل الخاصة بالأجور

نسبة الضريبة	قسط الدخل الشهري الخاضع للضريبة / دج
0%	لا يتجاوز 10000
20%	من 10001 - 30000
30%	من 30001 - 120000
35%	يتجاوز 120000

المصدر: المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة نشر في 2017.

التعليق: يمثل الجدول أعلاه تقسيمات نسب الضريبة على الدخل الخاصة بالأجور، حيث أن الدخل الذي لا يتجاوز 10000 دج لا تفرض عليه ضريبة، ويكون معدل الضريبة تصاعديا كلما زاد الدخل عن 10001 دج، ليصل إلى معدل 35% بالنسبة للأجر الذي يتجاوز 120000 دج.

المطلب الثاني: إعداد كشف الأجر في مؤسسة مطاحن الحضنة

تم من خلال هذا المطلب توضيح كيفية إعداد كشف الأجر.

الفرع الأول: إعداد كشف الأجر للعامل (أ)

يمثل الجدول رقم (2) كشف الأجر للعامل (أ) محل الدراسة

الجدول رقم (02): كشف الأجر للعامل (أ) محل الدراسة

الأصل				رقم التسجيل				الإسم واللقب				العنوان			
500000				8492819				/				/			
تاريخ الدخول				رمز الوظيفة				الحالة العائلية				عنوان الوظيفة			
02/08/2009				15 4 4				غير متزوج				بطاقة محاسب			
رمز الصنف				عناصر الأجر				الأساس				المعدل			
100				الأجر القاعدي								24908			
103				تعويض الخبرة المهنية								35,75			
108				التعويض الجزافي عن الوظيفة								3000			
124				منحة السميد								2000			
150				تعويض النقل								2000			
152				تعويض السلة								21			
350				إقتطاع الضمان الإجتماعي				38812,61				9			
356				إقتطاع المشتريات المختلفة											
360				إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي				44669,48							
تاريخ الميلاد				رقم الضمان الإجتماعي				الأشهر				ملحق			
12/01/1985				/								الأجر الصافي			

المصدر: بيانات مقدمة من المؤسسة محل الدراسة.

- الأجر القاعدي والذي حدد في الإتفاقية الجماعية للشركة عن طريق شبكة الأجور في هذه الحالة يساوي 24908.00 دج.

- تعويض الخبرة المهنية = الأجر القاعدي $\times 35.75\%$

تعويض الخبرة المهنية = $24908 \times 35.75\%$

تعويض الخبرة المهنية = 8904.61 دج.

- التعويض الجزافي عن الوظيفة = 3000.00 دج.

- منحة السميد = 2000.00 دج.

- تعويض النقل = 2000.00 دج.

- تعويض السلة: تعتبر المؤسسة مجبرة على توفير خدمة الإطعام لمستخدميها، وفي حالة عدم توفيرها فهي مجبرة على منح مبلغ مالي للتعويض يسمى تعويض السلة وعدد الأيام القابلة للتعويض هو 21 يوم كحد أقصى.

تعويض السلة = 21×350

تعويض السلة = 7350 دج.

وعليه فإن الأجر الخام = (الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + التعويض الجزافي عن الوظيفة + منحة السميد + تعويض النقل + تعويض السلة)

= $(24908 + 8904.61 + 3000 + 2000 + 2000 + 7350)$

= 48162.61 دج.

- الضمان الإجتماعي = (الأجر القاعدي + التعويض الجزافي عن الوظيفة + منحة الخبرة المهنية + منحة السميد)

الضمان الإجتماعي = $(24908 + 3000 + 8904.61 + 2000)$

الضمان الإجتماعي = 38812.61 دج.

- **إقتطاع الضمان الإجتماعي:** وهو إقتطاع من الأجر الخام لحماية العامل من كل الأخطار، وقد حدد آخر توزيع له بنسبة 35%، تمثل نسبة 25% منها على عاتق المؤسسة، و 9% يتكفل بها الأجير . وعليه فإن:

$$\text{إقتطاع الضمان الإجتماعي} = 38812.61 \times 9\% = 3493.13 \text{ دج.}$$

- **إقتطاع المشتريات المختلفة** = 6448.20 دج.

- **إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي:** هو إقتطاع إجباري تفرضه الدولة على الأفراد سواء كانوا محللين أو أجنبان دون تقديم مقابل، وهي حق معلوم يدفع للدولة أي للخزينة العامة، وهناك سلم ضريبي على الأجور يعد من طرف متخصصين في هذا المجال، وتستخرج قيمة الضريبة من جدول يدعى جدول التنقيط (به 64 صفحة)، وذلك بعد طرح قيمة إقتطاع الضمان الإجتماعي من الأجر الخام، وفي مثالنا هذا من جدول التنقيط فإن قيمة الإقتطاع الموافقة للأجر الخام مطروحا منه إقتطاع الضمان الإجتماعي الذي لا يخضع للضريبة، أي للمبلغ (48162.61 - 3493.13) = 44669.48 دج بلغت 4358.20 دج.

وعليه فإن:

- **الأجر الصافي أو الصافي للدفع** = الأجر الخام الخاضع للضريبة - إقتطاع الضريبة على الأجر

الأجر الصافي أو الصافي للدفع = (الأجر القاعدي + تعويضة الخبرة المهنية + التعويض الجزافي عن الوظيفة + منحة السميد + تعويض النقل + تعويض السلة) - (إقتطاع الضمان الإجتماعي + إقتطاع المشتريات المختلفة + إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي)

$$\text{الأجر الصافي أو الصافي للدفع} = (7350 + 2000 + 2000 + 3000 + 8904.61 + 24908) - (4358.20 + 6448.20 + 3493.13)$$

$$\text{الأجر الصافي أو الصافي للدفع} = 14299.53 - 48162.61$$

$$\text{الأجر الصافي أو الصافي للدفع} = 33863.08 \text{ دج.}$$

الفرع الثاني: إعداد كشف الأجر للعامل (ب)

- الأجر القاعدي والذي حدد في الإتفاقية الجماعية للشركة عن طريق الأجور في هذه الحالة يساوي 22092.00 دج

- تعويض الخبرة المهنية = الأجر القاعدي $\times 80\%$

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = 22092 \times 80\%$$

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = 17673.60 \text{ دج}$$

- تعويض الضرر = الأجر القاعدي $\times 10\%$

$$\text{تعويض الضرر} = 22092 \times 10\%$$

$$\text{تعويض الضرر} = 2209.2 \text{ دج}$$

- منحة السميد = 2000.00 دج

- تعويض النقل = 2000.00 دج

- تعويض السلة: تعتبر المؤسسة مجبرة على توفير خدمة الإطعام لمستخدميها، وفي حالة عدم توفيرها فهي مجبرة على منح مبلغ مالي للتعويض يسمى تعويض السلة وعدد الأيام القابلة للتعويض هو 20 يوم كحد أقصى.

$$\text{تعويض السلة} = 20 \times 490$$

$$\text{تعويض السلة} = 9800 \text{ دج}$$

- تعويض الصندوق = 3000.00 دج

- تعويض الأجر الوحيد: تمنح للموظف الذي زوجته مأكثة في البيت والمقدرة بـ: 1500 دج.

وعليه فإن:

- الأجر الخام = (الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الضرر + منحة السميد +

تعويض النقل + تعويض السلة + تعويض الصندوق + تعويض الأجر الوحيد)

$$\text{الأجر الخام} = (3000 + 9800 + 2000 + 2000 + 2209.20 + 17673.60 + 22092)$$

$$\text{الأجر الخام} = 58774.80 \text{ دج}$$

- الضمان الإجتماعي = (الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الضرر + منحة السמיד + تعويض الصندوق)

$$\text{الضمان الإجتماعي} = (3000 + 2000 + 2209.20 + 17673.60 + 22092)$$

$$\text{الضمان الإجتماعي} = 46974.80 \text{ دج}$$

وعليه فإن:

$$\text{- إقتطاع الضمان الإجتماعي} = 46974.80 \times 9\%$$

$$\text{إقتطاع الضمان الإجتماعي} = 4227.73 \text{ دج}$$

$$\text{- إقتطاع المشتريات المختلفة} = 12698.40 \text{ دج}$$

$$\text{- إقتطاع السמיד} = 4000.00 \text{ دج}$$

- إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي: كما ذكرنا سابقا تستخرج قيمة الضريبة على الدخل الإجمالي

من جدول يدعى جدول التنقيط، حيث بلغت 6125.8 دج.

وعليه فإن:

- الأجر الصافي أو الصافي للدفع = الأجر الخام الخاضع للضريبة - إقتطاع الضريبة على الأجر

$$\text{الأجر الصافي أو الصافي للدفع} = (2000 + 2000 + 2209.20 + 17673.60 + 22092) +$$

$$(1500 - 6215.80 + 4000 + 12698.40 + 4227.73) - (3000 + 9800)$$

$$\text{الأجر الصافي أو الصافي للدفع} = 25641.93 - 58774.80$$

$$\text{الأجر الصافي أو الصافي للدفع} = 33132.87 \text{ دج}$$

ويمثل الجدول رقم (3) كشف الأجر للعامل (ب) محل الدراسة

الجدول رقم (03): كشف الأجر للعامل (ب) محل الدراسة

الأصل				رقم التسجيل				الإسم واللقب				العنوان			
500000				8492615				/				/			
تاريخ الدخول				رمز الوظيفة				الحالة العائلية				عنوان الوظيفة			
12/04/1993				13 2 4				متزوج				مدير المستودع			
الصف				عناصر الأجر				الأساس				المعدل			
100				الأجر القاعدي								22092			
103				تعويض الخبرة المهنية								80			
106				تعويض الضرر								10			
124				منحة السميد								2000			
150				تعويض النقل								2000			
152				تعويض السلة								20			
181				تعويض الصندوق								3000			
202				تعويض الأجر الوحيد								1500			
350				إقتطاع الضمان الإجتماعي				46974				9			
356				إقتطاع المشتريات المختلفة											
358				إقتطاع السميد											
360				إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي				51547,07							
تاريخ الميلاد				رقم الضمان الإجتماعي				الأشهر				ملحق			
24/02/1970				/								الأجر الصافي			
												30132,87			

المصدر: بيانات مقدمة من المؤسسة محل الدراسة.

الجدول رقم (04): كشف الأجر للعامل (ب) محل الدراسة

الأصل				رقم التسجيل				الإسم واللقب				العنوان			
500000				8492615				/				/			
تاريخ الدخول				رمز الوظيفة				الحالة العائلية		عدد الأطفال		عنوان الوظيفة		طريقة الدفع	
12/04/1993				12 2 4				متزوج		0 5		مدير المستودع		/	
الصف				عناصر الأجر				الأساس		الرقم		المعدل		خاضع للضريبة	
407				منحة المردودية الجماعية								38		8394,96	
407				منحة المردودية الجماعية								44		9720,48	
407				منحة المردودية الجماعية								50		11046	
422				منحة المردودية الفردية								10		2209,2	
422				منحة المردودية الفردية								10		2209,2	
422				منحة المردودية الفردية								10		2209,2	
950				إقتطاع الضمان الإجتماعي				35789,04		9				3221,01	
970				إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي										3256,80	
تاريخ الميلاد				رقم الضمان الإجتماعي				الأشهر		ملحق		المجاميع		35789,04	
24/02/1970				/								الأجر الصافي		29311,23	

المصدر: بيانات مقدمة من المؤسسة محل الدراسة.

ويمثل الجدول رقم (04) تفصيل منحة المردودية لنفس العامل (ب):

$$\begin{aligned} & - \text{منحة المردودية الجماعية} = \text{الأجر القاعدي} \times \%38 = \%38 \times 22092 = 8394.96 \text{ دج} \\ & - \text{منحة المردودية الجماعية} = \text{الأجر القاعدي} \times \%44 = \%44 \times 22092 = 9720.48 \text{ دج} \\ & - \text{منحة المردودية الجماعية} = \text{الأجر القاعدي} \times \%50 = \%50 \times 22092 = 11046 \text{ دج} \\ & - \text{منحة المردودية الفردية} = \text{الأجر القاعدي} \times \%10 = \%10 \times 22092 = 2209.2 \text{ دج} \\ & - \text{منحة المردودية الفردية} = \text{الأجر القاعدي} \times \%10 = \%10 \times 22092 = 2209.2 \text{ دج} \\ & - \text{منحة المردودية الفردية} = \text{الأجر القاعدي} \times \%10 = \%10 \times 22092 = 2209.2 \text{ دج} \\ & - \text{الضمان الإجتماعي} = (8394.96 + 9720.48 + 11046 + 2209.2 + 2209.2 + 2209.2) \\ & \quad (2209.2) \end{aligned}$$

$$\text{الضمان الإجتماعي} = 35789.04 \text{ دج}$$

$$- \text{إقتطاع الضمان الإجتماعي} = \text{الضمان الإجتماعي} \times \%9$$

$$\text{إقتطاع الضمان الإجتماعي} = 35789.04 \times \%9$$

$$\text{إقتطاع الضمان الإجتماعي} = 3221.01 \text{ دج}$$

$$- \text{إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي: كما ذكرنا سابقا تستخرج قيمة الضريبة على الدخل الإجمالي}$$

$$\text{من جدول يدعى جدول التنقيط، حيث بلغت } 3256.80 \text{ دج}$$

وعليه فإن:

$$- \text{الأجر الصافي أو الصافي للدفع} = \text{الأجر الخام الخاضع للضريبة} - \text{إقتطاع الضريبة على الأجر}$$

$$\text{الأجر الصافي أو الصافي للدفع} = (8394.96 + 9720.48 + 11046 + 2209.2 + 2209.2 + 2209.2)$$

$$(3256.80 + 3221.01) - (2209.2 + 2209.2)$$

$$\text{الأجر الصافي أو الصافي للدفع} = 6477.81 - 35789.04 = 29311.23 \text{ دج}$$

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة مطا حن الحضنة

بعد القيام بإعداد كشف الأجر تم ترحيله إلى دفتر الأجور، ومن ثم تتم المعالجة المحاسبية كالتالي:

الفرع الأول: التسجيل المحاسبي لكشف أجر العامل (أ)

1 - 1 - إثبات الأجر للعامل (أ)

يمثل الجدول رقم (05) إثبات أجر العامل (أ) لشهر فيفري 2022

جدول رقم (05): دفتر اليومية للعامل (أ) لشهر فيفري 2022

فيفري 2022			
24980	الأجر القاعدي	61300	
8904.61	تعويض الخبرة المهنية	63120	
3000.00	التعويض الجزافي عن الوظيفة	63120	
2000.00	منحة السميد	63120	
2000.00	تعويض النقل	63120	
7350.00	تعويض السلة	63120	
3493.13	إشتراكات الضمان الإجتماعي	43100	
6448.20	إقتطاعات المشتريات المختلفة	44100	
4358.20	إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	44210	
33863.08	صافي الدفع	42120	
	(إثبات أجر العامل أ لشهر فيفري 2022)		

يظهر الجدول إثبات الأجر للعامل (أ)، حيث تضمن الجانب المدين كلا من الأجر القاعدي، تعويض

الخبرة المهنية، التعويض الجزافي عن الوظيفة، منحة السميد، تعويض النقل، تعويض السلة، في حين أن

الجانب المدين ظهرت فيه الحسابات التالية: إشتراكات الضمان الإجتماعي، إقتطاعات المشتريات المختلفة، إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي.

1 - 2 - إثبات إشتراكات الشركة

يمثل الجدول رقم (06) إثبات إشتراكات الشركة للعامل (أ)

جدول رقم (06): إثبات إشتراكات الشركة للعامل (أ)

		فيفري 2022		
	10091.28	إشتراكات الضمان الإجتماعي 26%	63500	
10091.28		صندوق الضمان الإجتماعي	43110	
		(إثبات إشتراكات الشركة)		

يظهر الجدول إثبات إشتراكات الشركة، حيث تضمن الجانب المدين إشتراكات الضمان الإجتماعي، في حين تضمن الجانب الدائن صندوق الضمان الإجتماعي.

1 - 3 - تسديد الأجر الصافي

يمثل الجدول رقم (07) تسديد الأجر الصافي للعامل (أ)

جدول رقم (07): تسديد الأجر الصافي للعامل (أ)

		2022/03/10		
	33863.08	صافي الدفع	42120	
33863.08		البنك	51200	
		(تسديد الأجر الصافي بشيك بنكي)		

يظهر الجدول تسديد الأجر الصافي للعامل (أ)، حيث تضمن الجانب المدين الأجر الصافي أو صافي الدفع، في حين تضمن الجانب الدائن البنك.

1 - 4 - تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي

يمثل الجدول رقم (08) تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل (أ)

جدول رقم (08): تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل (أ)

		2022/03/20		
	4358.20	إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي		44210
4358.20		البنك	51200	
		(تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي)		

يظهر الجدول تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل (أ)، حيث تضمن الجانب المدين إقتطاعات

الضريبة على الدخل الإجمالي، في حين تضمن الجانب الدائن البنك.

1 - 5 - تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية

يمثل الجدول رقم (09) تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (أ)

جدول رقم (09): تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (أ)

		2022/03/30		
	10091.28	إشتراكات الضمان الإجتماعي 26%		4310
	3493.13	إشتراكات الضمان الإجتماعي 09%		4311
13584.41		البنك	512	
		(تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية)		

يظهر الجدول تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (أ)، حيث تضمن الجانب المدين إشتراكات الضمان الإجتماعي بنسبة 26% وإشتراكات الضمان الإجتماعي 09%، في حين تضمن الجانب الدائن البنك.

الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي لكشف الأجر للعامل (ب)

1 - 1 - إثبات الأجر للعامل (ب)

يمثل الجدول رقم (10) إثبات الأجر للعامل (ب) لشهر فيفري 2022

جدول رقم (10): دفتر اليومية للعامل (ب) لشهر أبريل 2022

أفريل 2022			
22092	الأجر القاعدي	61300	
17673.60	تعويض الخبرة المهنية	61320	
2209.20	تعويض الضرر	61320	
2000.00	منحة السميد	61320	
2000.00	تعويض النقل	61320	
9800.00	تعويض السلة	61320	
3000.00	تعويض الصندوق	61320	
1500.00	تعويض الأجر الوحيد	63800	
4227.73	إشتراكات الضمان الإجتماعي	43100	
12698.40	إقتطاعات المشتريات المختلفة	44100	
4000.00	إقتطاع السميد	44100	
6215.80	إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي	44210	
33132.87	صافي الدفع	42120	
(إثبات أجر العامل ب لشهر أبريل 2022)			

يظهر الجدول رقم (10) إثبات الأجر للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين كلا من الأجر القاعدي،

تعويض الخبرة المهنية، تعويض الضرر، منحة السميد، تعويض النقل، تعويض النقل، تعويض السلة،

تعويض الصندوق، تعويض الأجر الوحيد، في حين تضمن الجانب الدائن كلا من إشتراكات الضمان

الإجمالي، إقتطاعات المشتريات المختلفة، إقتطاع السميذ، إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي، صافي الدفع.

1 - 2 - إثبات إشتراكات الشركة

يمثل الجدول رقم (11) إثبات إشتراكات الشركة للعامل (ب)

جدول رقم (11): إثبات إشتراكات الشركة للعامل (ب)

		أفريل 2022		
	12213.48	إشتراكات الضمان الإجمالي 26%		63500
12213.48		صندوق الضمان الإجمالي	43110	
		(إثبات إشتراكات الشركة)		

يظهر الجدول إثبات إشتراكات الشركة للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين إشتراكات الضمان

الإجمالي، في حين تضمن الجانب الدائن صندوق الضمان الإجمالي.

1 - 3 - تسديد الأجر الصافي

جدول رقم (12): تسديد الأجر الصافي للعامل (ب)

		2022/04/10		
	33132.87	صافي الدفع		42120
33132.87		البنك	51200	
		(تسديد الأجر الصافي بشيك بنكي)		

يظهر الجدول تسديد الأجر الصافي للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين صافي الدفع، في حين تضمن الجانب الدائن البنك.

1 - 4 - تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي

يمثل الجدول رقم (13) تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل (ب)

جدول رقم (13): تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل (ب)

		2022/04/20		
	4227.73	إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي		44210
4227.73		البنك	51200	
		(تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي)		

يظهر الجدول تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي، في حين تضمن الجانب الدائن البنك.

1 - 5 - تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية

يمثل الجدول (14) تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (ب)

جدول رقم (14): تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (ب)

		2022/04/30		
	12213.48	إشتراكات الضمان الإجتماعي 26%		4310
	4227.73	إشتراكات الضمان الإجتماعي 09 %		4311
16441.21		البنك	512	
		(تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية)		

يظهر الجدول تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين كلا من إشتراكات الضمان الإجتماعي بنسبة 26%، وإشتراكات الضمان الإجتماعي بنسبة 09%، في حين تضمن الجانب الدائن البنك.

2 - 1 - إثبات الأجر للعامل (ب)

يمثل الجدول رقم (15) إثبات الأجر للعامل (ب)

جدول رقم (15): إثبات الأجر للعامل (ب)

أفريل 2022				
	8394.96	منحة المردودية الجماعية		6132
	9720.48	منحة المردودية الجماعية		6132
	11046	منحة المردودية الجماعية		6132
	2209.2	منحة المردودية الفردية		6132
	2209.2	منحة المردودية الفردية		6132
	2209.2	منحة المردودية الفردية		6132
3221.01		إشتراكات الضمان الإجتماعي	43100	
3256.80		إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	44210	
29311.23		صافي الدفع	42120	
(إثبات أجر العامل ب لشهر أفريل 2022)				

يظهر الجدول إثبات الأجر للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين منحة المردودية الجماعية بنسبتها

الثلاث، في حين تضمن الجانب الدائن منحة المردودية الفردية بنسبتها الثلاث الثابتة.

2 - 2 - إثبات إشتراكات الشركة

يمثل الجدول رقم (16) إثبات إشتراكات الشركة للعامل (ب)

جدول رقم (16): إثبات إشتراكات الشركة للعامل (ب)

		أفريل 2022		
	9305.15	إشتراكات الضمان الإجتماعي 26%	63500	
9305.15		صندوق الضمان الإجتماعي	43110	
		(إثبات إشتراكات الشركة)		

يظهر الجدول إثبات إشتراكات الشركة للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين إشتراكات الضمان

الإجتماعي، في حين تضمن الجانب الدائن صندوق الضمان الإجتماعي.

2 - 3 - تسديد الأجر الصافي

يمثل الجدول رقم (17) تسديد الأجر الصافي للعامل (ب)

جدول رقم (17): تسديد الأجر الصافي للعامل (ب)

		2022/04/10		
	29311.23	صافي الدفع	42120	
29311.23		البنك	51200	
		(تسديد الأجر الصافي بشيك بنكي)		

يظهر الجدول تسديد الأجر الصافي للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين صافي الدفع ، في حين

تضمن الجانب الدائن البنك.

2 - 4 - تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي

جدول رقم (18): تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل (ب)

		2022/04/20		
	3221.01	إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي		44210
3221.01		البنك	51200	
		(تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي)		

يظهر الجدول تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين إقتطاعات

الضريبة على الدخل الإجمالي، في حين تضمن الجانب الدائن البنك.

2 - 5 - تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية

يمثل الجدول رقم (19) تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (ب)

جدول رقم (19): تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (ب)

		2022/04/30		
	9305.15	إشتراكات الضمان الإجتماعي 26%		4310
	3221.01	إشتراكات الضمان الإجتماعي 09%		4311
12526.16		البنك	512	
		(تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية)		

يظهر الجدول تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (ب)، حيث تضمن الجانب المدين إشتراكات

الضمان الإجتماعي 26%، إشتراكات الضمان الإجتماعي 09%، في حين تضمن الجانب الدائن البنك.

خلاصة الفصل الثاني

تضمنت دراسة الحالة التطبيقية بتقديم مؤسسة مطاحن الحضنة من خلال تعريفها وأهدافها وقدراتها

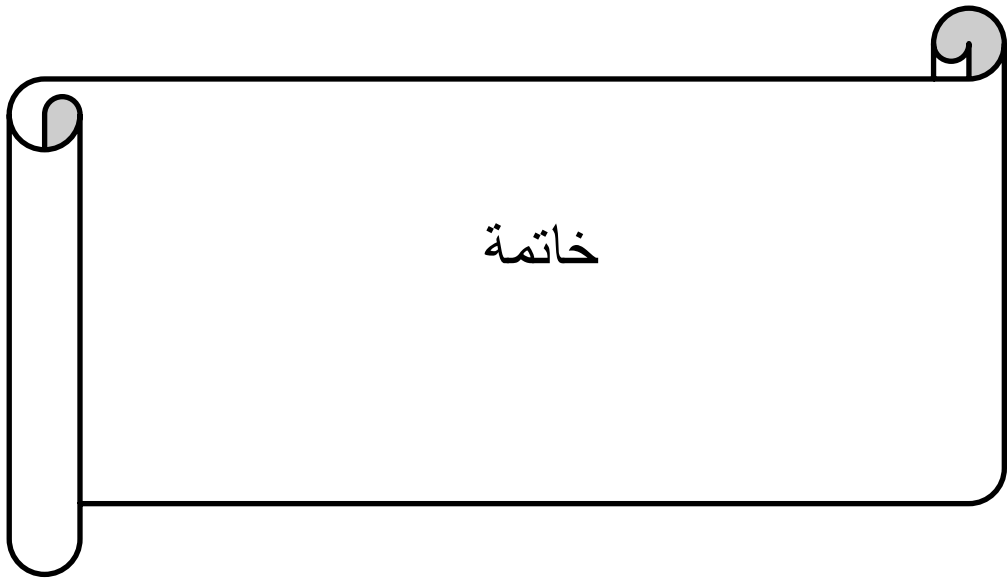
وبنية هيكلها التنظيمي لها، كما تم تحليل هيكلية الأجر لعاملين بها.

ومن خلال دراستنا إتضح لنا أن صاحب العمل يدفع مرتبا إجماليا (الراتب الأساسي) أو الأجر

القاعدي ومخصصات مختلفة، فإنهم يخضعون للخصومات التالية: الضمان الإجتماعي والضريبة على

الدخل الإجمالي الذي يتقاضاه العامل كما يستفيدون من منح كمنحة المردودية الفردية ومنحة المردودية

الجماعية.



خاتمة

إن موضوع محاسبة الأجور يلاقي إهتماما كبيرا من طرف الأفراد والمؤسسات وذلك لما يتوفره من دوافع لتحقيق وتيرة إنتاجية عالية، فالفرد في المؤسسة يولي الإهتمام بكل الوظائف حسب الأجر المخصص لها، حيث تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، تناول الفصل الأول الإطار النظري لمحاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي، بينما تضمن الفصل الثاني الإطار التطبيقي للدراسة.

ونقدم فيما يلي مختلف النتائج التي تم التوصل إليها، متبوع بجملة من التوصيات وأفاق الدراسة.

أولاً: النتائج

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- 1- الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الاساسي وجملة من المكافآت والتعويضات.
- 2- إن تصميم نظام سليم للأجور يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة.
- 3- يتم دفع الأجور على أساس الزمن أو على أساس الإنتاج ولكل طريقة عيوبها ومزاياها.
- 4- يتحدد الأجر طبقا وتبعاً لقوانين وهذا ما هو متعارف عليه.
- 5- يتكون الأجر من عناصر أساسية وملحقات تتمثل في المنح ومختلف الإقتطاعات.
- 6- إختلاف الأجر من عام إلى آخر حسب المستوى والخبرة المهنية.
- 8- هناك تعويض عادل يتنا سب مع ما يقوم به العامل حيث أن النسبة المئوية لمنحة المردودية الفردية موحدة لدى كافة العمال.
- 9- خضوع العمال بدون إستثناء إلى الإقتطاعات القا نونية المفروضة على العمال(الضمان الإجتماعي، الضريبة على الدخل الإجمالي).

ثانياً: نتائج إختبار الفرضيات

1- إختبار الفرضية الأولى: تحاول المؤسسة تطبيق النظام المحاسبي المالي قدر الإمكان من خلال إعتماؤها على برنامج Pre-Paie الذي يساهم في تسهيل عملية المعالجة المحاسبية وهذا ما يثبت صحة الفرضية.

ثالثاً: التوصيات

من خلال النتائج إليها خلال هذه الدراسة نقترح مجموعة توصيات:

- إخضاع عمال مصلحة الأجور إلى تربصات كلما جرى تعديل أو تغيير لقوانين العمل.
- إعادة النظر في مبالغ المنح العائلية وشروط دفعها.
- إعادة النظر في أجور الموظفين من حيث التعويضات والإقتطاعات.
- يجب على الدولة تحديد أجر قاعدي يضمن حياة كريمة لمواطنيها

رابعاً: الآفاق المستقبلية

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية، ومن خلال ما تم ملاحظته وإستنتاجه، فيمكن للدراسات المستقبلية في هذا الموضوع تغطية النقاط التالي:

- واقع محاسبة الأجور في النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الإقتصادية.
- أثر ودور محاسبة الأجور في تحقيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة.
- مساهمة محاسبة الأجور في دعم النظام المحاسبي المالي في المؤسسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب:

1. أحمد ماهر، "إدارة الموارد البشرية"، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، مصر، 2014.
2. بوعلام ولهي، "جباية المؤسسة"، دار الهدى للطبع والنشر والتوزيع، الجزء الأول، الجزائر، 2018.
3. صلاح عبد الباقي وآخرون، "إدارة الموارد البشرية"، مركز الإسكندرية للكتاب، دون طبعة، الإسكندرية، 2009.
4. عبد النبي أحمد محمد، "إدارة الموارد البشرية"، دار زمزم، الطبعة الأولى، الأردن، 2010.
5. أبو شيخة نادر أحمد، "إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2010.
6. لعشيشي جمال، "محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد"، page bleues، دون طبعة، الجزائر، 2011.
7. شعباني لطفي، "جباية المؤسسة"، page bleues، دون طبعة، الجزائر، 2017.
8. بطاش زهير، "دليل تطبيقي حول الأجور"، يرتى للنشر، دون طبعة، الجزائر، 2017.
9. بن ربيع حنيفة وآخرون، "الواضح في المحاسبة المالية وفق المعايير الدولية"، الجزء الأول، منشورات كليك، الطبعة الثانية، المحمدية، الجزائر، 2015.
10. يقور أحمد، صفيح صادق، "المحاسبة المالية وفق النظام المحاسبي المالي SCF"، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، تلمسان، 2017.
11. صديقي مسعود وآخرون، "المحاسبة المالية طبقاً للنظام المحاسبي المالي الجزائري IAS/IFRS"، دار الهدى للنشر والتوزيع، دون طبعة، عين مليلة، الجزائر، 2014.

12. عبد العال حماد طارق، "دليل المحاسب إلى تطبيق معايير التقارير المالية الدولية الحديثة"، الدار الجامعية، مصر، 2006.

13. حواس صلاح، "المحاسبة المالية حسب النظام المحاسبي المالي SCF"، دار عبد اللطيف للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، الجزائر، دون سنة.

14. العناتي رضوان محمد، "مبادئ المحاسبة وتطبيقها"، الجزء الأول، الطبعة السادسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، بدون سنة.

15. خنفر مؤيد راضي، المطارنة غسان فلاح، "تحليل القوائم المالية - مدخل نظري تطبيقي"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2006.

16. حسونة فيصل، "إدارة الموارد البشرية"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008.

17. علي محمد ربابعة، "إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية"، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2003.

أطروحات ورسائل:

1. حورية جاودي، "تسيير الأجور في الجزائر"، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006-2007.

2. سمير جادلي، "تسيير الأجور في المؤسسة"، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة منثوري، قسنطينة، الجزائر.

3. حيمر حمودي، "أجر الكفاءة وأثره على تحسين الأداء في المؤسسة"، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، 2007-2008.

4. أمال تخنوني، "الممارسة المحاسبية بين متطلبات النظام المحاسبي المالي SCF والمتغيرات المحاسبية الدولية IAS/IFRS"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة باتنة - 1، الجزائر، 2018-2019.

5. فريد عوينات، "دراسة النظام المحاسبي المالي الجديد ومتطلبات نجاحه في بيئة المحاسبة الجزائرية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، المركز الجامعي بالوادي، الجزائر، 2010-2011.

6. محمد سامي لزعر، "التحليل المالي للقوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي"، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة منثوري، الجزائر، 2011-2012.

7. غنية بن حوكو، "واقع وتحديات النظام المحاسبي المالي في ظل البيئة المحاسبية الجزائرية"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم العلوم الإقتصادية، جامعة قسنطينة 2، 2016-2017.

المجلات والمقالات:

1. محمد جولد بلقايد، محمد سعيداني، "تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية"، مجلة البشائر الإقتصادية، العدد 2، تلمسان.
2. بن بلغيث مداني، "إشكالية التوحيد المحاسبي (تجربة الجزائر)"، مجلة الباحث، العدد الأول، 2002، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2012.
3. عبد القادر عيادي، "مدى توافق النظام المحاسبي المالي مع المرجع المحاسبي الدولي في إعداد القوائم المالية"، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف.

الملتقيات:

1. سفيان أبرحي، مراد آيت محمد، "النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر، تحديات وأهداف"، ملتقى دولي حول الإطار المفاهيمي للنظام المحاسبي المالي الجديد وآليات تطبيقه في ظل المعايير المحاسبية الدولية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، الجزائر، 2009.

القوانين والمراسيم:

1. قانون العمل 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية رقم 17.
2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 74 بتاريخ 25 نوفمبر 2007، القانون 07-11 المتعلق بالنظام المحاسبي المالي.
3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 27، بتاريخ 28 ماي 2008، المرسوم التنفيذي 08-156 المتضمن النظام المحاسبي المالي.
4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 19، بتاريخ 25/03/2009، القرار المؤرخ في 26/07/2008 المتضمن تحديد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1. Samir merouani, le project du nouveau system comptable financier algerian « anticiper et preparer les passages du PCN 1975 aux norms ifrs, memoir de magistère, ESC, année 2007-2008.
2. Robert obert, pratique des IAS/IFRS, dunod,2002.
3. Project de system comptable financier.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01:
كشف الأجر للعامل (ب)

Filiale Circéles Constantine
Compagnie Industrielle et Commerciale (HODNA) M/SILA
Mois / **Agri div**
BULLETIN DE PAIE
الفرقة الفرعية حيوي قسنطينة
الركب الصناعي التجاري "الحضنة" الصناعية

ORIGINE **MATRICULE** **NOM ET PRENOMS** **ADRESSE**
DATE D'ENTREE **CODE** **ECH** **S.F** **heures** **LIBELLE FONCTION** **MODE DE PAIE** **NUMERO DE COMPTE**
LIBELLE DES RUBRIQUES **BASE** **Nbrs** **TAUX** **GAINS** **RETENUES**
CODE Rubrique **LIBELLE DES RUBRIQUES** **BASE** **Nbrs** **TAUX** **IMPOSABLE** **NOM Imposable** **RETENUES**

401	SAF + FRC			20.00	20.00		
402	SAF + FRC			20.00	20.00		
403	SAF + FRC			20.00	20.00		
404	SAF + FRC			20.00	20.00		
405	SAF + FRC			20.00	20.00		
406	SAF + FRC			20.00	20.00		
407	SAF + FRC			20.00	20.00		
408	SAF + FRC			20.00	20.00		
409	SAF + FRC			20.00	20.00		
410	SAF + FRC			20.00	20.00		
411	SAF + FRC			20.00	20.00		
412	SAF + FRC			20.00	20.00		
413	SAF + FRC			20.00	20.00		
414	SAF + FRC			20.00	20.00		
415	SAF + FRC			20.00	20.00		
416	SAF + FRC			20.00	20.00		
417	SAF + FRC			20.00	20.00		
418	SAF + FRC			20.00	20.00		
419	SAF + FRC			20.00	20.00		
420	SAF + FRC			20.00	20.00		
421	SAF + FRC			20.00	20.00		
422	SAF + FRC			20.00	20.00		
423	SAF + FRC			20.00	20.00		
424	SAF + FRC			20.00	20.00		
425	SAF + FRC			20.00	20.00		
426	SAF + FRC			20.00	20.00		
427	SAF + FRC			20.00	20.00		
428	SAF + FRC			20.00	20.00		
429	SAF + FRC			20.00	20.00		
430	SAF + FRC			20.00	20.00		
431	SAF + FRC			20.00	20.00		
432	SAF + FRC			20.00	20.00		
433	SAF + FRC			20.00	20.00		
434	SAF + FRC			20.00	20.00		
435	SAF + FRC			20.00	20.00		
436	SAF + FRC			20.00	20.00		
437	SAF + FRC			20.00	20.00		
438	SAF + FRC			20.00	20.00		
439	SAF + FRC			20.00	20.00		
440	SAF + FRC			20.00	20.00		
441	SAF + FRC			20.00	20.00		
442	SAF + FRC			20.00	20.00		
443	SAF + FRC			20.00	20.00		
444	SAF + FRC			20.00	20.00		
445	SAF + FRC			20.00	20.00		
446	SAF + FRC			20.00	20.00		
447	SAF + FRC			20.00	20.00		
448	SAF + FRC			20.00	20.00		
449	SAF + FRC			20.00	20.00		
450	SAF + FRC			20.00	20.00		
451	SAF + FRC			20.00	20.00		
452	SAF + FRC			20.00	20.00		
453	SAF + FRC			20.00	20.00		
454	SAF + FRC			20.00	20.00		
455	SAF + FRC			20.00	20.00		
456	SAF + FRC			20.00	20.00		
457	SAF + FRC			20.00	20.00		
458	SAF + FRC			20.00	20.00		
459	SAF + FRC			20.00	20.00		
460	SAF + FRC			20.00	20.00		
461	SAF + FRC			20.00	20.00		
462	SAF + FRC			20.00	20.00		
463	SAF + FRC			20.00	20.00		
464	SAF + FRC			20.00	20.00		
465	SAF + FRC			20.00	20.00		
466	SAF + FRC			20.00	20.00		
467	SAF + FRC			20.00	20.00		
468	SAF + FRC			20.00	20.00		
469	SAF + FRC			20.00	20.00		
470	SAF + FRC			20.00	20.00		
471	SAF + FRC			20.00	20.00		
472	SAF + FRC			20.00	20.00		
473	SAF + FRC			20.00	20.00		
474	SAF + FRC			20.00	20.00		
475	SAF + FRC			20.00	20.00		
476	SAF + FRC			20.00	20.00		
477	SAF + FRC			20.00	20.00		
478	SAF + FRC			20.00	20.00		
479	SAF + FRC			20.00	20.00		
480	SAF + FRC			20.00	20.00		
481	SAF + FRC			20.00	20.00		
482	SAF + FRC			20.00	20.00		
483	SAF + FRC			20.00	20.00		
484	SAF + FRC			20.00	20.00		
485	SAF + FRC			20.00	20.00		
486	SAF + FRC			20.00	20.00		
487	SAF + FRC			20.00	20.00		
488	SAF + FRC			20.00	20.00		
489	SAF + FRC			20.00	20.00		
490	SAF + FRC			20.00	20.00		
491	SAF + FRC			20.00	20.00		
492	SAF + FRC			20.00	20.00		
493	SAF + FRC			20.00	20.00		
494	SAF + FRC			20.00	20.00		
495	SAF + FRC			20.00	20.00		
496	SAF + FRC			20.00	20.00		
497	SAF + FRC			20.00	20.00		
498	SAF + FRC			20.00	20.00		
499	SAF + FRC			20.00	20.00		
500	SAF + FRC			20.00	20.00		
501	SAF + FRC			20.00	20.00		
502	SAF + FRC			20.00	20.00		
503	SAF + FRC			20.00	20.00		
504	SAF + FRC			20.00	20.00		
505	SAF + FRC			20.00	20.00		
506	SAF + FRC			20.00	20.00		
507	SAF + FRC			20.00	20.00		
508	SAF + FRC			20.00	20.00		
509	SAF + FRC			20.00	20.00		
510	SAF + FRC			20.00	20.00		
511	SAF + FRC			20.00	20.00		
512	SAF + FRC			20.00	20.00		
513	SAF + FRC			20.00	20.00		
514	SAF + FRC			20.00	20.00		
515	SAF + FRC			20.00	20.00		
516	SAF + FRC			20.00	20.00		
517	SAF + FRC			20.00	20.00		
518	SAF + FRC			20.00	20.00		
519	SAF + FRC			20.00	20.00		
520	SAF + FRC			20.00	20.00		
521	SAF + FRC			20.00	20.00		
522	SAF + FRC			20.00	20.00		
523	SAF + FRC			20.00	20.00		
524	SAF + FRC			20.00	20.00		
525	SAF + FRC			20.00	20.00		
526	SAF + FRC			20.00	20.00		
527	SAF + FRC			20.00	20.00		
528	SAF + FRC			20.00	20.00		
529	SAF + FRC			20.00	20.00		
530	SAF + FRC			20.00	20.00		
531	SAF + FRC			20.00	20.00		
532	SAF + FRC			20.00	20.00		
533	SAF + FRC			20.00	20.00		
534	SAF + FRC			20.00	20.00		
535	SAF + FRC			20.00	20.00		
536	SAF + FRC			20.00	20.00		
537	SAF + FRC			20.00	20.00		
538	SAF + FRC			20.00	20.00		
539	SAF + FRC			20.00	20.00		
540	SAF + FRC			20.00	20.00		
541	SAF + FRC			20.00	20.00		
542	SAF + FRC			20.00	20.00		
543	SAF + FRC			20.00	20.00		
544	SAF + FRC			20.00	20.00		
545	SAF + FRC			20.00	20.00		
546	SAF + FRC			20.00	20.00		
547	SAF + FRC			20.00	20.00		
548	SAF + FRC			20.00	20.00		
549	SAF + FRC			20.00	20.00		
550	SAF + FRC			20.00	20.00		
551	SAF + FRC			20.00	20.00		
552	SAF + FRC			20.00	20.00		
553	SAF + FRC			20.00	20.00		
554	SAF + FRC			20.00	20.00		
555	SAF + FRC			20.00	20.00		
556	SAF + FRC			20.00	20.00		
557	SAF + FRC			20.00	20.00		
558	SAF + FRC			20.00	20.00		
559	SAF + FRC			20.00	20.00		
560	SAF + FRC			20.00	20.00		
561	SAF + FRC			20.00	20.00		
562	SAF + FRC			20.00	20.00		
563	SAF + FRC			20.00	20.00		
564	SAF + FRC			20.00	20.00		
565	SAF + FRC			20.00	20.00		
566	SAF + FRC			20.00	20.00		
567	SAF + FRC			20.00	20.00		
568	SAF + FRC			20.00	20.00		
569	SAF + FRC			20.00	20.00		
570	SAF + FRC			20.00	20.00		
571	SAF + FRC			20.00	20.00		
572	SAF + FRC			20.00	20.00		
573	SAF + FRC			20.00	20.00		

الملحق رقم 02:
كشف الأجر للعامل (ب)

Titulaire Cereales Constantine
Complexe Industriel et Commercial (HOONA) W.SILA
Agrocity
MOUJ
BULLETIN DE PAIE
المركبة الصناعية التجاري "العقبة" المسليم
المركبة الفلاحية حبوب قسنطينة

ORIGINE MATRICULE
DATE D'ENTREE CODE FONCTION ECH S.F. NOMBRE D'ENFANTS
LIBELLE DES RUBRIQUES BASE Nbre TAUX IMPOSABLE NOM Imposable RETENUES
LIBELLE FONCTION MODE DE PAIE NUMERO DE COMPTE
ADRESSE CITE 504 LOGE MOUA
NET A PAYER

CODE Rubrique	LIBELLE DES RUBRIQUES	BASE	Nbre	TAUX	IMPOSABLE	NOM Imposable	RETENUES
100	SALEME DE SALME						
101	I.E.P						
106	INDOMNITE DE NAISSANCE			80.00	17673.60		12000.00
124	PRIME DE SENIORITE			10.00	2000.00		2000.00
130	INDOMNITES DE TRANSPORT				2000.00		2000.00
134	INDOMNITES DE FAMILLE				2000.00		2000.00
131	INDOMNITE DE CHASSE				2000.00		2000.00
102	INDOMNITE POUR SALEME UNIQUE					1500.00	
130	INDOMNITES SECURITE SOCIALE			9.00			12000.00
130	INDOMNITE ACHATS DIVERS						2000.00
130	INDOMNITE SENIORITE						2000.00
130	INDOMNITE L.E.S						2000.00

HEURES CUM. MOIS
APPOINT Ancien Nouveau
TOTAUX
NET A PAYER

الملحق رقم 03:
كشف الأجر للعامل (أ)

Préale Circulaire Constantine				Agriculture		الهيئة العامة للصناعات			
Complexe Industriel et Commercial (MODNA) MSILA				MOU / Février - 2022		المركب الصناعي التجاري "الحضنة الصناعية"			
ORIGINE	MATRICULE	NOM ET PRENOMS		BULLETIN DE PAIE					
500000	B492819A	HAMED HAMZA		CITE 200 LOGES MSILA					
DATE D'ENTREE	CODE FONCTION	ECH	S.F	LIBELLE FONCTION		MODE de PAIE	NUMERO DE COMPTE		
02/08/2003	15 4 4	FC	0 0	SALARIÉ					
CODE Rubrique	LIBELLE DES RUBRIQUE			BASE	Nbre	TAUX	IMPOSABLE	RETENUES	
100	SALAIRE DE BASE						24908.00		
103	I.R.P						8904.61		
108	IND FORFAIT DE FONCTION						2000.00		
124	PRIME DE SEMOULE						2000.00		
150	INDEMNITE DE TRANSPORT						2000.00		
152	INDEMNITE DE PAIER						2000.00		
350	RETENUE SECURITE SOCIALE			38812.61		9.00		3493.13	
356	RETENUE ACHATS DIVERS			44663.40				6448.20	
360	RETENUE I.R.G							4200.20	
				TOTAL			38162.61	3493.13	
Date de Naissance				N° Secur. Sociale		HEURES Cum. mois		APPOINT Ancien Nouveau	
12/01/85				850176010048				NET A PAYER 33863.08	



طلب المساعدة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم : المحاسبة



المجلة في 20/10/2022

2022.04.3

إلى السيد: م. محمد العربي
الأمين على التجارة العامة
المدينة

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سیدی المحترم، تحية طيبة و بعد.....

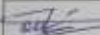
في إطار انفتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات

بشهادة الماسر في شعبة: عربية ودراسات إسلامية تخصص: تدقيق ومراقبة المحاسبة

فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترشيحهم الميداني بؤسبتكم.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

المجلة
الطبية

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س.	الإمضاء
01	يونس العلي	171735094476	200321046	
02	أروعت حبيب الله محمد	171735094416	200370499	
عنوان المذاكرة: محاضرة في الأخلاق وفق المذاهب الإسلامية المعاصرة				
دراسة حالة -				
المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)	هيئة الترميز (الإمضاء والختم)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)		
أ. د. محمد بلعظم				

<http://virtuelcampus.unr-e-mula.de/facregs>

<https://www.facebook.com/Vice-Doyen-CEOLE-SEGC-Meda-47572104530768>

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الخامس بالرباط

عرب 106 أنسة 20000 الجزائر ■ 33-33-35 035

الملحق رقم 05:

تصريح النزاهة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
فakulté des Sciences Économiques, Commerciales et des Sciences de Gestion
Département:

تصريح شرفي
بالالتزام بمعايير الأمانة و النزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسفله:

الطالب (م): أحمد عبد الحميد المولود بتاريخ: 1999/10/04 ب. الممسالة
العامل لبطاقة التعريف الوطنية (أ.ر.س.) رقم: 207444529 الصادرة بتاريخ: 2022/04/27 عن: المسالة
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: مالية ومحاسبة تخصص: تدقيق ومراجعة المسمى خلال السنة الجامعية: 2022/2023
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: محاسبة الجور وفق النظام المحاسبي العالمي
دراسة حالة: مؤسسة مطا حن حصة بالمسالة

أصريح بشرفي أني التزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2023/06/25

التوقيع و البصمة

.....

*يحتوي كل طالب (ة) تصريحاً فردياً في حالة إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب (ة) واحد
**يصرح هذا التصريح ضمن ملحق المذكرة

الملحق رقم 06:

تصريح النزاهة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم المالية والمحاسبة

Université Mohamed Bouafia M'sila
Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et
des Sciences de Gestion
Département:

تصريح شرفي
بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

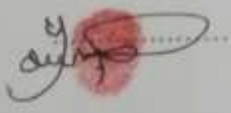
أنا الممضي اسفله:

الطالب (ة) علي بونس المولود(ة) بتاريخ: 1997 / 08 / 06 المسيلة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أو ر.س.) رقم: 341046 الصادرة بتاريخ: 2016/04/24 من بلدية الشلف
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: مالية ومحاسبة تخصص: تدقيق ومراقبة السيم خلال السنة الجامعية 2022/2023
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي
المالي دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحفنة

أصرح بشرفي أنني إلزمت بمواعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حور بتاريخ: 2022/06/25

التوقيع و البصمة



*يجوز كل طالب (ة) تصريحا قريبا في حالة (إعداد المذكرة من طرف أكثر من طالب (ة) واحد