

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

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم مالية ومحاسبة

تخصص: محاسبة وتدقيق



كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: مالية ومحاسبة

رقم:

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعياري المحاسبي الدولي IAS 19

– دراسة حالة مؤسسة نفضال بالمسيلة –

تحت إشراف:

– د. عريوة رشيد

من إعداد الطلبة:

– دهمي عصام

– قريشي عمار

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
د. علي بحري	أستاذ (ة) محاضر " أ "	جامعة محمد بوضياف – المسيلة –	رئيسا
د. عريوة رشيد	أستاذ (ة) محاضر " أ "	جامعة محمد بوضياف – المسيلة –	مشرفا ومقررا
د. بوبكر رزيقات	أستاذ (ة) محاضر " أ "	جامعة محمد بوضياف – المسيلة –	مناقشا

السنة الجامعية: 2021–2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

نحمد الله عز وجل الذي ألهمنا الصبر والثبات وأمدنا بالقوة والعزم على مواصلة مشوارنا الدراسي وتوفيقه لنا في إنجاز هذا العمل، فنحمدك اللهم ونشكرك على نعمتك وفضلك ونسألك البر والتقوى، ومن العمل ما ترضى، وسلام على حبيبه وخليئه الأمين عليه أزكى الصلاة والسلام، كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير للأستاذ الفاضل

" د. عريوة رشيد "

لتفضله بالإشراف على هذا البحث وسعة صدره وعلى حرصه أن يكون هذا العمل في صورة كاملة لا يشوّهه أي نقص، نسأل الله أن يجزيه عنا كل خير قبل الإشراف على هذا العمل البسيط، وعلى المجهودات التي بذلها من اجلنا، والنصائح والتوجيهات العظيمة، التي كان يضعها نصب أعيننا وهو يتبع هذا البحث بكل اهتمام جعل الله ذلك في ميزان حسناته يوم الدين، نتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان إلى إدارة كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

إهداء

الى إلهى من قال فيهم المولى عز وجل:

﴿وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ
الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفٌ وَلَا تَهْزُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا
كَرِيمًا﴾

فخرا وشرفا أعتز بهما فوق الواجب وأنا أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع
إلى بهجة القلب وهبة الرب وكمال الود، إلى التي تعبت لأرتاح
وسهرت لأنام وحلمت لأنال، إلى الشمس التي تضيء صباحي والقمر
الذي ينير ليالي

أمي

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقني قطرة الحب، إلى من كلت أنامله
ليقدم لنا لحظة سعادة، إلى من حصد الأشواك عند ربي ليمهد لي
طريق العلم إلى القلب الكبير

أبي

إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله... إلى من آثروني على أنفسهم

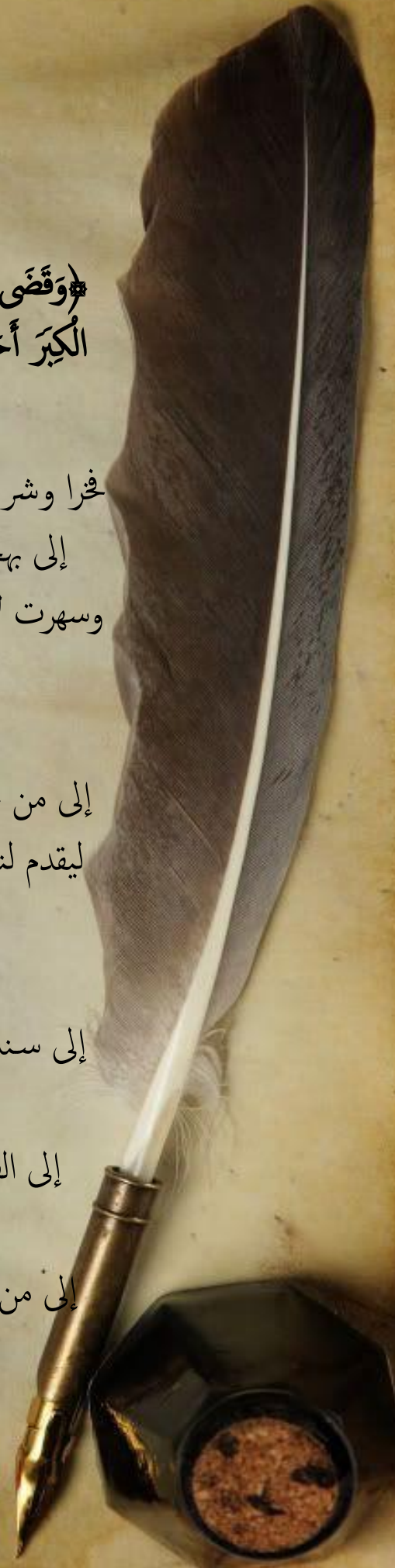
إخوتي

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي

أخواتي

إلى من أظهروا لي أجمل ما في الحياة، وإلى كافة الأهل والأقارب
إلى جميع الأصدقاء وزملاء الدراسة

عصام



إهداء

بكل معاني الحب و الخشوع وبكل نبضات القلوب وتردد الأنفاس اهدي هذه
الصفحة إلى من أضأؤولي الطريق وكانوا لي السبب في وصولي إلى هذا اليوم، إلى
من وفرو لي سبب التعلم والنجاح إلى من قال فيهما الله

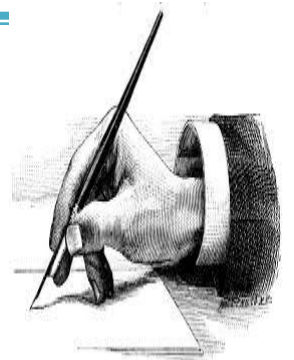
﴿ فَلَا تَقُلْ لَهُمَا آفٌ وَلَا تُنْهَرُهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا ﴾

إلى من غمرتني بحنانها وحبها إلى أمي التي مهما قلت فيها لن أوفيها حقها،
التي أتمنى لها دوام الصحة والعافية.

إلى من كان شمعة تنير دربي ومن علمني الاجتهاد والمثابرة وحب الإطلاع
والسير على خطى الحبيب المصطفى عليه أفضل الصلاة والسلام إلى أبي
إلى فرحة البيت وقررة العين، الإخوة كل باسمه ومقامه.
إلى كل الأهل والأقارب ورفقاء الدرب وزملاء الدراسة.

عمار

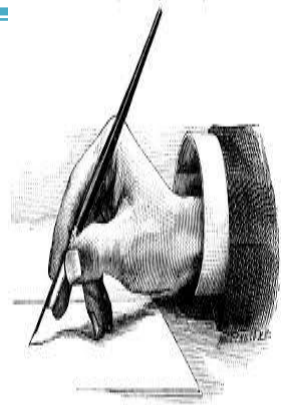
فهرس المحتويات



الصفحة	المحتويات
-	الشكر والعرفان
-	إهداء
I	فهرس المحتويات
IV	قائمة الأشكال
V	قائمة الجداول
أ- هـ	مقدمة
الفصل الأول: الأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي ias19	
07	تمهيد
08	المبحث الأول: أساسيات حول الأجور
08	المطلب الأول: مفهوم الأجر وأنواعه.
11	المطلب الثاني: أهمية الأجر ودوره
13	المطلب الثالث : أنظمة دفع الأجر والعوامل المؤثرة
18	المطلب الرابع: العناصر المكونة للأجور
24	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي
24	المطلب الأول: الاقتطاعات على الأجور
29	المطلب الثاني: إعداد كشف الأجر ومحتوياته
31	المطلب الثالث: الحسابات المستعملة في الأجور
34	المطلب الرابع: كيفية التسجيل المحاسبي
38	المبحث الثالث: مفاهيم عامة حول المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 " منافع الموظفين "
38	المطلب الأول: نشأة ومفهوم المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)
40	المطلب الثاني: هدف ونطاق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) " منافع الموظفين "
41	المطلب الثالث: أنواع منافع الموظفين
44	المطلب الرابع: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين

52 خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفعال بالمسيلة	
54 تمهيد
55 المبحث الأول: تقديم مؤسسة نفعال
55 المطلب الأول: ماهية المؤسسة نفعال
58 المطلب الثاني: منتجات مؤسسة نفعال
59 المطلب الثالث: وحدة نفعال المسيلة
62 المطلب الرابع: الموارد البشرية ونقاط البيع في وحدة نفعال المسيلة
64 المبحث الثاني: الإتفاقية الجماعية بمؤسسة نفعال
64 المطلب الأول: تعريف الإتفاقية الجماعية
64 المطلب الثاني: تصنيف مناصب العمال
65 المطلب الثالث: عناصر الأجر
71 المطلب الرابع: منحة نهاية المسار المهني
73 المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة نفعال
73 المطلب الأول: حساب وإعداد كشف الأجر
76 المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي لكشف الأجر
78 المطلب الثالث: دراسة منحة نهاية المسار المهني
83 خلاصة الفصل
85 الخاتمة
89 قائمة المراجع والمصادر
- قائمة الملاحق

قائمة الجداول والأشكال



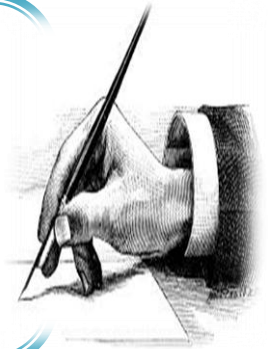
قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
09	الفرق بين الأجر والراتب	01
24	جدول يوضح نسب الاقتطاعات ذات الطابع الاجتماعي على عاتق العامل	02
27	جدول يوضح نسب الاقتطاعات ذات الطابع الاجتماعي على عاتق صاحب العمل	03
30	بطاقة كشف الراتب	04
65	يوضح مناصب العمل	05
66	تعويض الخبرة المهنية	06
66	يوضح منحة النقل	07
68	يوضح منحة المهمة المأمور بها	08
69	يوضح نسبة الإقتطاع الضمان الإجتماعي	09
70	يوضح الشرائح التصاعدية لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي	10
70	يوضح منحة نهاية المسار المهني	11
71	يوضح منحة ميداليات العمل	12
75	يوضح بطاقة كشف الأجر	13
78	مستوى منحة نهاية الخدمة	14
79	حساب منحة نهاية الخدمة	15
81	ترصيد كل الحسابات	16

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان	رقم الشكل
28	شكل يوضح عناصر الأجرة	01
57	الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفعال	02
60	الهيكل التنظيمي لوحدة نفعال المسيلة	03

مقدمة



تعتبر الأجور أهم المواضيع التي يهتم بها العاملين في مجال الاقتصاد والإدارة والمؤسسات العمومية والاقتصادية، كما تعتبر من الأدوات الفعالة في أداء الفكر، هذا ما يجعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجرة، لما له من أهمية بالغة سواء على مستوى المؤسسة أو على مستوى الفرد، فمن جهة المؤسسة تعتبر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة والحفاظ عليها لزيادة الإنتاج، وبالتالي تحقيق أهدافها، ومن جهة أخرى، يعتبر الأجر وسيلة لإشباع الحاجات المختلفة للفرد، والمناسبة للشعور بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها، ودرجة رضا الفرد على عمله تعتمد إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا وعينا.

إن العناية بتحديد الأجر العادل والاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها، تعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد في المؤسسة أو المنظمة، وهذا ما يخلق علاقة جيدة بين العاملين والإدارة، إذ أن الكثير من الإحصائيات تشير إلى معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر، على اعتبار أنا لأجر يتوقف عليه المستوى الإقتصادي والإجتماعي للعمال.

ومن خلال هذا فإن مكافأة المنظمة أو الدولة لعاملها عن الجهد المبذول الذي يقدمونه عن طريق تعويضهم من خلال الأجور والرواتب، وبالتالي تحتاج كل منظمة لسياسة أجزرية تحكمها.

لنجاح المؤسسة عليها التركيز على أحد العوامل المهمة وهي الموارد البشرية المتمثلة في الموظفين لأنهم مصدر نجاح وتفوق للمؤسسة إذا تم تسييرهم بشكل جيد، لذلك قدم مجلس المعايير المحاسبية الدولية المعيار IAS 19 "مزاياء الموظفين" الذي وضع فيه المنافع التي يستفيد منها الموظف، والتي تعد أحد عوامل الرضا الوظيفي لأي عامل بمؤسسة ما.

بتركيزنا على الجانب المحاسبي لا نستطيع إهمال الجانب الاجتماعي، بل بالعكس فاهتمام المحاسبة بمنافع الموظفين تؤكد أهمية هذا الموضوع، وبين النظام المحاسبي المالي كيفية معالجة الأجور والمعالجة المحاسبية للمزاياء قصيرة الأجل ومزاياء طويلة الأجل ومزاياء ما بعد انتهاء الخدمة مثل ما هو معمول به في المعيار المحاسبي الدولي 19. وهذا ما يؤدي بنا إلى طرح الإشكالية التالية:

على إثر التعديلات التي عرفها نظام الأجور كيف يتم معالجة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي ias19 ؟

يمكن أن تتفرع هذه الإشكالية إلى عدة تساؤلات ثانوية كالتالي :

- 1- ما المقصود بالأجر، وماهي أنواعه ؟
- 2- كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجر؟
- 3- هل المؤسسة تطبق المعيار الدولي IAS 19 ؟

1- صياغة الفرضيات:

للإجابة عن هذه التساؤلات إجابة أولية نقوم بطرح الفرضيات التالية :

- يتم دفع الأجر على أساس الزمن.
- لمعالجة الأجر محاسبيا يجب التحكم الجيد في الوثائق المستعملة لتسجيل الأجر .
- تتبع المؤسسة المعيار المحاسبي IAS 19 وذلك في تحديد متطلبات المحاسبية لمنافع المستخدمين بها في ذلك المنافع قصيرة الأجل ومنافع طويلة الأجل ومنافع أخرى ما بعد إنتهاء الخدمة.

2- أسباب إختيار الموضوع:

- من بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع نذكر:
- محاولة فهم موضوع الأجر الذي تدور حوله هذه النقاشات .
- الرغبة الشخصية في معالجة موضوع الأجر، ودراسته ميدانيا نظرا لحساسيته .
- إزالة الغموض حول كيفية احتساب الأجر .

3- أهمية الدراسة:

- يمكن القول إن أهمية هذا الموضوع تكمن في قيمة الأجر عند العامل والمؤسسة، فموضوع الأجر يبعديه الاقتصادي و الاجتماعي يعتبر من أهم المواضيع التي يجب دراستها بشكل مستمر فأى خلل في نظام الأجر يؤدي إلى مشاكل اقتصادية و اجتماعية خطيرة.
- كما تكمن أهمية منافع المستخدمين في الدور الهام الذي تلعبه في تقديم نظرة شاملة حول المعيار 19 ومدى

تطبيقه في المؤسسات الجزائرية في ظل النظام المحاسبي المالي.

4- أهداف الدراسة:

- معرفة الطريقة المثلى التي تتبعها المؤسسات في معالجتها للأجور، وكيفية إعدادها و صرفها للأجور، وكذا كيفية حسابها.
- معرفة مدى التطابق بين الجانب النظري للأجور و ما هو مطبق فعلا في الواقع.
- كيفية تحديد أجر يرضى كل من العامل وصاحب العمل .
- الإطلاع على كل الوثائق الخاصة بمصلحة الرواتب والأجور .

5- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الحدود المكانية حيث أجريت الدراسة الميدانية في شركة نفضال فرع المسيلة، والحدود الزمانية حيث تم إجراء الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من في الفترة الممتدة من 15 فيفري إلى غاية 15 ماي.

6- المنهج المتبع:

انطلاقا من تحديد الموضوع باعتباره هو الذي يوجه الباحث إلى نوع المنهج المستخدم ، فإننا في الجانب النظري استعملنا المنهج الوصفي، أما في الجانب التطبيقي استخدمنا منهج دراسة حالة .

7- صعوبات الدراسة:

من بين الصعوبات التي واجهتنا خلال دراستنا التي قمنا بها نجد :

- صعوبة إيجاد مكان التريص .
- عدم توفر المراجع الكافية فيما يخص هذا الموضوع .
- المعيار ias19 غير مطبق في المؤسسات الجزائرية

8- الدراسات السابقة:

تم الإطلاع على العديد من الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة نذكر منها:

- أ- بلبال علي، بوسكرة حمزة، (2021)، مذكرة ماستر: واقع تطبيق محاسبة الأجور في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة ماهية الأجور والإلمام بمحاسبة الأجور في المؤسسات الإقتصادية.
- ب- بوقنارة هاجر، قويدري مروة، (2020)، مذكرة ماستر، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي، وقد تهدف هذه الدراسة إلى فهم النظام المحاسبي المالي بصورة أكثر دقة فيما يتعلق بمحاسبة الأجور.
- ج- رفيقة بكوش وآخرون، محاسبة منافع المستخدمين حسب المعيار 19 IAS وحسب SCF، دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز بالوادي، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي تخصص محاسبة وتدقيق، سنة 2017-2018، حيث يتمحور موضوع هذه الدراسة حول معرفة طريقة معالجة المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 والنظام المحاسبي لمنافع المستخدمين وكيفية تطبيق هذا المعيار في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن المنافع الموظفين قصيرة الأجل في شركة سونلغاز مطبقة بشكل كامل ومستوفي لشروط المعيار المحاسبي الدولي رقم 19، أما المنافع طويلة الأجل فتوجد إختلافات في كيفية تطبيقها في ظل النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19.
- د- حمرة الدرابي، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 منافع الموظفين، جامعة البليدة 02، الجزائر، هدف الدراسة هو معرفة كيفية معالجة المحاسبية لمنافع الموظفين مع التركيز على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، توصلت الدراسة أن النظام المحاسبي المالي إقتصر على سرد أنواع منافع الموظفين دون تفعيل فيها، اما فيما يخص المعالجة المحاسبية يقتصر النظام المحاسبي المالي على تقديم التسجيلات المحاسبية فقط دون الخوص في الأساليب القياس ومعايير الإعتراف المتبعة من قبل المعيار المحاسبي الدولي 19 IAS .

9- تقسيمات البحث:

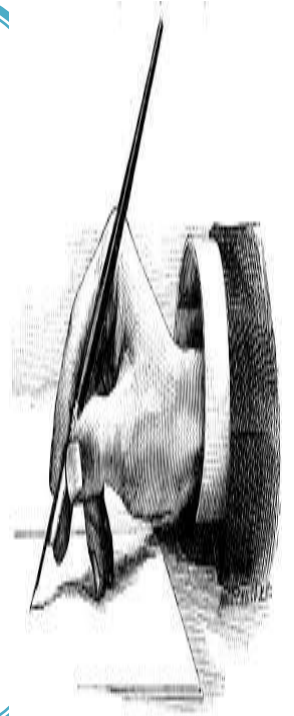
تم تقسيم موضوع البحث إلى فصلين متكاملين فيما بينهما الأول نظري والثاني تطبيقي مسبقين بمقدمة تم فيها توضيح الإطار المنهجي للدراسة.

أما الفصل الأول النظري والمعنون ب: محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 منافع الموظفين فقد تم فيه التطرق إلى ثلاث مباحث تشرح أساسيات حول اجر في مبحث الأول ومعالجة المحاسبية في المبحث الثاني أما في المبحث الثالث فقد تناولنا فيه المعيار الدولي 19ias والفصل الثاني التطبيقي والمعنون ب: دراسة ميدانية لمحاسبة الأجور في شركة نפטال، فتطرقنا فيه إلى : تقديم شركة نפטال فرع المسيلة و المعالجة المحاسبية للأجور في شركة نפטال .

وفي الأخير خاتمة تضمنت أهم نتائج الدراسة ونتائج اختبار الفرضيات بالإضافة إلى اقتراحات الدراسة و آفاق البحث

الفصل الأول

الأجور وفق النظام
المحاسبي المالي والمعياري
الدولي **ias19**



تمهيد:

تحظى مسألة الأجور بأهمية كبيرة في ميادين العمل، سواء من قبل أصحاب العمل أو من قبل العاملين، وتصنف بدرجة حساسية عالية، ذلك لأنها تمثل مصدر رزق وإشباع حاجات ورغبات الفرد، كما تلعب دور كبيرا في تحديد تكلفة المنتج، بل إنما تمثل العامل الرئيسي والنسبة الأكبر في هذه التكلفة وهو ما يفسر الإهتمام المتواصل بها من طرف المؤسسة للحفاظ على المستوى المناسب لكتلة الأجور.

قد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث مبحثين يتحدثان عن أساسيات الأجور والمعالجة المحاسبية لها أما المبحث الثالث يتطرق إلى ماهية المعيار 19 (منافع الموظفين)، الذي يعتبر من أهم الأسباب نجاح أي مؤسسة وإستمرارها في النشاط، وذلك لأن مجال منافع الموظفين مهم جدا ومعقد فقد أصبح إلزاما على المؤسسات الإقتصادية التي ترغب في البقاء أن تسعى جاهدة لتحقيق مزايا تنافسية، ومن بين أهم الحالات التي يمكن أن تحقق المؤسسة من خلالها ميزة تنافسية، ومن بين أهم الحالات التي يمكن أن تحقق المؤسسة من خلالها ميزة تنافسية هي عمالها التي تعتبر من أهم مواردها، كما أنها هي مصدر كل نجاح إذا تم تسييرها بشكل جيد.

المبحث الأول: أساسيات حول الأجر

لا شك أن الأجر تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العاملين والإدارة، في مبحثنا هذا سنحاول أن نسلط الضوء على موضوع الأجر من خلال تقديم مفهوم الأجر وأنواعه، أهمية الأجر ودوره، أنظمة دفع الأجر والعوامل المؤثرة، العناصر المكونة.

المطلب الأول: مفهوم الأجر وأنواعه.

تعددت التعاريف لمفهوم كلمة الأجر وتنوعت، لكنها اتفقت على أنه كل ما يعطى لشخص ما لقاء عمل قام به، ومن بين أهم التعاريف نذكر:

التعريف الأول: يعرفه صلاح، الدين عبد الباقي: «الأجر هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما، وقد تأخذ هذه الخدمة أو العمل شكل جهد ذهني أو عضلي، كما يتخذ الأجر شكل الأجر النقدي¹.

التعريف الثاني: عرفه أحمد ماهر: «بأنه مقابل قيمة وظيفية التي يشغلها الفرد².

التعريف الثالث: عرفه المشرع الجزائري حسب المادة 80 من قانون العمل: «الأجر هو حق العامل يتقاضاه مقابل عمل مؤدى على أن يتناسب هذا الأجر مع نتائج العمل، وعليه فإن الأجر هو مقابل مالي للعامل³.

تعريف الأجر حسب قانون العمل: يقصد بالأجر أساسا كل ما يدخل نمة العامل مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذاً لعقد العمل أو بموجب علاقات العمل وذلك أي كان الاسم الذي يطلق عليه، وأيما كانت الطريقة التي يحسب بمقتضاها، وأيما كانت الصور والأشكال التي يتخذها، ذلك يعني أن بين العمل والأجر ارتباطاً وثيقاً، حيث أن سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل، وبهذا نصت المادة 134 من القانون الأساسي للعامل⁴.

¹ -صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 2002، ص 286.

² - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، سنة 2015، ص 182.

³ - المادة 80 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الصادرة في الجريدة الرسمية العدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990، ص 569.

⁴ - بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجر في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، تخصص قانون المؤسسات 2018-2019، ص 11.

تطبيقاً للمادة لكل حسب عمله لا يمكن أن يتقاضى العامل أجراً من المؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب العمل لديها، ويقوم بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب، وتتص المادة 20 من القانون الأساسي على أنه يستحق العامل أجراً مقابل العمل الذي يؤديه، ويتقاضى عنه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل.»

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص التعريف التالي للأجر: «هو ذلك المقابل الذي يستحقه العامل مقابل تنفيذ ما يكلف به وفقاً للاتفاق الذي يتم بينه وبين صاحب العمل خلال فترة زمنية معينة سواء كان هذا المقابل نقدي أو عيني.»

تعريف الراتب: يعرفه أحمد ماهر على أنه ما يحصل عليه الموظف، وفي الغالب يصرف شهرياً.

الجدول رقم 01: الفرق بين الأجر والراتب.

الراتب	الأجر
الراتب يدفع شهرياً	الأجر يدفع كل أسبوع أو كل أسبوعين من حيث أجل الدفع
الراتب ثابت نسبياً	الأجر غير ثابت (متغير)
الراتب يتقاضاه شريحة معينة من العمال وهم الموظفين	الأجر يقدم لعمال المؤسسات الصناعية والتجارية والاقتصادية.

المصدر: من إعداد الطالبان اعتماداً على ما سبق.

ثانياً-أنواع الأجر:

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال وخاصة من حيث تعدد أنواع الأجر نظراً لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الأجر التي يتحصل عليها العامل والذي يساعده في قضاء حاجاته ومتطلباته الضرورية، وتتمثل هذه الأنواع أساساً في الآتي:

الأجر النقدي: هو عبارة عن مقدار ما يحصل عليه العامل من مبالغ نقدية، والتي تشمل العلاوات والبدلات التي تحدد لهم مقابل ما يقومون به من بذل مجهود معين في أعمالهم التي يمارسونها في الوظيفة المخصصة في المنشأة، ويتكون الأجر النقدي من جزئيين جزء ثابت يدفع بشكل دوري، وآخر متحرك يدفع وفق ظروف العمل، والجهد المبذول من طرف العامل.

1-1- الأجر الثابت: يحصل عليه العامل وفق نظام متبع في المؤسسة، وذلك حسب الزمن (الساعة، اليوم، السنة) وحسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل، فالعمال المؤقتون الذين يؤدون عملاً مؤقتاً ثم تنتهي علاقتهم

بالمنظمة، تدفع لهم مستحقاتهم يوميا أو نهاية الأسبوع، أما العمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحقاتهم في نهاية كل شهر بشكل دوري¹.

1-2-الأجر المتحرك: تقوم المؤسسة بدفع أجور ثابتة بالإضافة إلى مبالغ غير ثابتة تدفع للعامل نتيجة تحقيق نتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة ، ومن أمثلتها: الأجر التشجيعي، المكافآت التشجيعية، الأجر الإضافية مقابل الساعات الإضافية، البدلات، نسبة من الأرباح.²

2-الأجر العيني: يتمثل في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل ومن أمثلتها: (الرعاية الصحية، العلاج، المواصلات، السكن، الملابس ووجبات الطعام أثناء العمل) .

3-أجر الشخص: وهو الأكثر شيوعا وانتشار بين مختلف القطاعات الاقتصادية، ويتخذ أشكالا هي³:

1-3-أجر الزمن: انتشر نتيجة التقدم التكنولوجي الذي جعل ارتفاع الإنتاجية متعلقا باستعمال التجهيزات والوسائل الحديثة عكس ما كان عليه في القديم، إذ يعتبر دفع الأجر للفرد على أساس عدد ساعات العمل ويكون بناء على اتفاق بين العامل وصاحب العمل .

2-3-أجر الوحدات: هو الأساس في بعض القطاعات، حيث يتخذ هذا النوع طابعا جماعيا، حيث يتسلم أجر الوحدات مجموعة من العمال يعملون في إطار موحد على أساس وحدات الإنتاج، وبالتالي هناك علاقة طردية بين الأجور والوحدات المنتجة

3-3-أجر المكافآت: هي عبارة عن أجور تشجيعية والهدف منها تحقيق ارتفاع في كمية الإنتاج والتقليل من تكاليف الوحدة، ويرتفع دخل العمال ، وهي تجمع بين النوعين السابقين، وتحدد المكافأة على أساس نسبة معينة من الأجر .

4-3-أجر المجموعة: ونعني بأجر المجموعة أن العمال يتلقون أجرا جماعيا ثم يوزعونه بينهم، ويمكن أن يتخذ أجر المجموعة الأشكال التالية : (صنف نظام المقاوله، صنف الأجور الجماعية، صنف الفرقة المستقلة).

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، سنة 2006، ص245. ج

² نادر أحمد أبوشيخة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة، 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص179-181

³ عبد الباسط محمد حسن، عالم الاجتماع الصناعي، دار الغريب للطباعة، مصر، طبعة 1978، ص232.

المطلب الثاني: أهمية الأجر ودوره

أولاً- أهمية الأجر: تكتسي الأجور أهمية بالغة واستثنائية على المستويات التالية:

1- أهمية الأجر بالنسبة للأفراد العاملين : تحتل الأجور أهمية بالغة بالنسبة للأفراد، وذلك لعدة أسباب أهمها¹:

- يشكل الأجر المصدر الأساسي للأفراد ولأسرهم وخاصة في بلدان العالم الثالث، كما يعكس الأجر المركز الاجتماعي للفرد داخل المجتمع الذي يتواجد فيه.

- يلعب الأجر دوراً هاماً في تحديد الحالة المعنوية والنفسية للأفراد ومنه يجب أن يشعر الفرد بأن الأجر الذي يتقاضاه يؤمن له الاستقرار النفسي والمعنوي .

- يمثل الأجر مقياساً لقيمة الفرد ومدى أهميته بالنسبة للمؤسسة التي يعمل بها .

كما يدفع الأجر إلى الترقية الوظيفية والعلمية عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجور والمكافآت².

2- أهمية الأجر بالنسبة للمؤسسة:

تعتبر الأجور ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنشآت للعديد من الأسباب أهمها:

- تشكل الأجور الجزء الأكبر والأهم من تكلفة الإنتاج والتي تصل في بعض الحالات إلى أكثر من 80% من التكلفة الإجمالية، والى 100% في بعض مشاريع الخدمات.

- تستطيع المنشآت من خلال الأجور إيجاد علاقة طيبة بين الإدارة والأفراد، مما ينعكس إيجاباً على سير العمال.

- تستطيع المنشآت من خلال الأجور استقطاب العمالة الجيدة، وجذب الأفراد إلى أعمال معينة حتى وإن كانت في ظروف قاسية، كالأعمال في المجالات البترولية والمنجمية... الخ .

1- سلامي كريمة، دور نظام الأجور في تعزيز ولاء العامل ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8ماي 1945 قالم، 2018-2019 ، ص.53

² - سلامي كريمة، المرجع نفسه، ص.54

- تعتبر الأجور إحدى الوسائل التي تستخدمها المنشآت من أجل تحفيز الأفراد لتحسين أداءهم في العمل وزيادة إنتاجهم كما ونوعاً.¹

ثانياً- دور الأجر: للأجر دور هام في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، فالأجر يمكن من جذب الأفراد إلى أعمال معينة بسبب ارتفاعه، كما يشجع انتقال العمال من مكان لآخر بسبب الفوارق، بالإضافة إلى وجود توازن بين أجور العاملين والإنتاج الفعلي، ومن هنا وجدت اعتبارات متنوعة لسياسة الأجور من بينها:²

1-الاعتبارات الاقتصادية: يرى **BELCKER** "أن الأجر كالعملة المعدنية له وجهان، الأول يمثل تكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أما الوجه الآخر فيمثل الدخل بالنسبة للعامل، يكون المدفوع مقابل خدمات العامل عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء، حيث يحاول المشتري أن يحصل على أعلى سعر ممكن، فسعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتري وعرض البائعين.

2-الاعتبارات الاجتماعية: ينظر كل فرد منا إلى الأجر الذي يتحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الأدبي الذي يحتله كل منا، بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجات، وفي هذا تفسير لما يعلقه الأفراد من دلالات حتى على الاختلافات الطفيفة في الأجر، وما يفسر أيضا الأهمية التي يعلقها الأفراد على طرق الدفع وعلى تكرار الدفع باعتبارها تنطوي على قيمة رمزية، وبصرف النظر عن المبالغ المدفوعة.

3-الاعتبارات النفسية: تعتبر الأجور وسيلة لإشباع الحاجات النفسية، حيث أن هذه الحالات هي الحافز أو الدافع للأفراد، فمن المهم معرفة المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع الحاجات وتصبح وسيلة لتحفيز الأفراد العاملين، كما يتصل بالاعتبارات النفسية إيجاد التوازن بين المكافآت المالية، فيمكن توليد الحافز لدى الأفراد عن طريق عوامل أخرى بجانب الأجور.³

4-الاعتبارات الأخلاقية: ليس هناك اختلاف في الرأي على ضرورة أن تكون المكافآت عادلة، إلا أن الاختلاف بدأ يظهر عندما يراد تحديد المقصود بالعدالة في المكافآت وليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة.

¹ - عبد العزيز علي حسن، الإدارة المتميزة للموارد البشرية تميز بلا حدود، المكتبة المصرية، مصر، 2009، ص 246.

² - سلامي كريمة، مرجع سبق ذكره، ص 50-51.

³ - سحنون آسية، استراتيجية الأجور وأثرها على العاملين في المنظمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية، قسم العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، مغنية، 2016، ص 20-21.

المطلب الثالث : أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة

يمكن تقسيم نظم دفع الأجور إلى مجموعتين هما:

1-نظام الأجر الزمني :يتم بمقتضاه دفع الأجر عن وحدة زمنية معينة يقضيها الفرد العامل في عمله،ولا يتغير الأجر بتغير كمية الإنتاج، ويعتبر هذا النظام شائعا في الاستخدام لبساطته، ويتم اللجوء إليه في الحالات التي يصعب فيها ربط الإنتاج بالأداء كوحدات كمية مثل:الأعمال الإدارية والهندسية والاستشارية، وكذلك في الأعمال التي يكون الاهتمام فيها بالجودة أكثر من الكمية، ويأخذ هذا النظام عدم تشجعه للإبداع والابتكار من قبل الفرد العامل، إذ يتساوى أجر العامل مع غير المتميز، وفيه يصعب التنبؤ بعنصر العمل كأحد عناصر الإنتاج.

وهناك حالات معينة تصلح لتطبيق هذه الطريقة دون غيرها :

- في حالة الوظائف أو الأعمال التي يصعب قياس إنتاجها بوحدة كمية ملموسة مثل:أعمال الصيانة المتنوعة أو الكتابية.

- في حالة عدم وضوح، العلاقة بين كمية الإنتاج والجهد المبذول، حيث يكون من غير إمكان العامل التحكم في كمية إنتاجه، كالعامل على خط التجمع، حيث تكون سرعته معروفة مقدما وليس للعامل سيطرة عليها.

- في حالة إذا ما كان الإنتاج غير منظم كحدوث عطل بصفة مستمرة ولا دخل للفرد فيها في حالة عدم قدرة الإدارة على مراقبة كمية الإنتاج للعامل أو وجود صعوبات في تحديد وفرز كمية الإنتاج للفرد¹.

1-1-مزايا الأجر الزمني: تتمثل فيمايلي:

- سهولة التطبيق.

- يحد من انتشار الغيرة بين العمال .

- شعور العمال بالاطمئنان النفسي كنتيجة لثبات الدخل مهما تغيرت إنتاجاتهم .

¹ - سلامي كريمة، مرجع سبق ذكره، ص 74.

- سهولة إدراج كتلة الأجور في الميزانية المالية والتنبؤ بقائمة الأجور .
- تحقيق المساواة في أجور العمال القائمين بنفس الأعمال .
- سهولة الدفع، أي إدارة الأجور ببساطة ويمكن الصرف عن طريق الأمر الدائم للمؤسسات المالية وتعديله باستمرار .

1-2- عيوب الأجر الزمني: وتتمثل فيمايلي:

- لا يحفز العمال على تنمية كفاءاتهم وتحسين إنتاجيتهم نظرا لأنه يساوي بين العمال الناشطين وغيرهم من العمال في الأجر الذي يحصلون عليه في الفترة المحدودة .
 - لا يشجع العمال ذوي الكفاءة العالية على الابتكار بسبب عدم وجود مقابل لابتكاراتهم .
 - عدم معرفة تكلفة العمل بشكل دقيق بسبب ثبات الأجر المدفوع رغم تغير الإنتاج من فترة إلى أخرى¹ .
- 2- نظام الأجر بالإنتاج (التشجيعي):** إن نظام الأجر بالإنتاج يعني أن يحصل الفرد على أجر يعادل قيمة إنتاجية، وإن هذا الأجر لا يرتبط إطلاقا بالزمن الذي اشتغله العامل، وبالتالي فإن الأجر يتحدد بضرب عدد الوحدات المنتجة في أجر الوحدة، ويرفع الأجر الإجمالي بزيادة الإنتاج وينخفض بانخفاضه، وقد لا يحصل العامل على أجر إذا انعدم إنتاجه²، وهناك طريقتان لتحديد الأجر حسب الإنتاج هما:
- 2-1- الأجر على أساس الإنتاج الفردي:** حيث يتقاضى الفرد أجره على أساس عدد الوحدات التي قام بإنتاجها بمفرده، ويختلف مقدار الأجر المحقق باختلاف الأساليب المعتمدة، والتي تتضمن الآتي:

- أ - **أجر القطعة الموحدة:** وفيه يدفع الأجر عن كل قطعة منتجة بغض النظر عن العدد، ويعتمد الاحتساب إما على أجر القطعة أو زمن القطعة المعياري، ويتم احتساب الأجر على مرحلتين في الأولى على أساس عدد الوحدات في أجرة القطعة الواحدة، وفي الثانية يحسب الوقت المعياري لكل وحدة بالضرب في عدد الوحدات المنتجة، فيكون عدد الساعات أساس في احتساب الأجور، وبغض النظر عن الزمن الفعلي الذي لزمه الإنتاج.

1- مانع بلال وآخرون، تسيير الأجور في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل 2013-2014، ص 37

2- منير بوهنيبة، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير أجور مؤسسة سوناطراك، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير بترولي، حاسي مسعود، الجزائر، 2015، ص 13.

ب- أجر القطعة المتغير: وفيه يحدد الأجر على أساس سعيرين لكل مستوى إنتاج كان مثلا:

- إذا كان عدد القطع المنتجة أقل من 100 فإن أجر القطعة المنتجة 10 دينار.

- إذا كان عدد القطع المنتجة أكبر من 101 فإن أجر القطعة المنتجة 20 دينار.

وهناك عدة طرق تعتمد عليها المؤسسات العمومية لتحفيز العمال على تحسين إنتاجيتهم نذكر منه مايلي:

- **طريقة تاييلور:** بموجب هذه الطريقة يتم تحديد مستوى قياس للإنتاج على أساس دراسة الحركة والوقت، وقبل الوصول إلى هذا المستوى يمنح العامل تقاضي أجر عن كل وحدة منتجة، ولا يضمن هذا الأسلوب حد أدنى من الأجر¹.

- **طريقة هالسي:** وبموجبها يتم تحديد وقت قياسي لأداء عمل معين، ويتقاضى العامل أجر الوقت الذي يستغرقه في العمل مضاف إليه أجر جزء من الوقت الذي وفره، أي أن: الأجر المستحق للعامل = أجر الساعة (الوقت المستنفذ + نسبة مئوية من الوقت المقتصد). وهذه الطريقة تجمع بين الأجر الزمني وأجر القطعة، وتحفز الفرد على الاقتصاد في الوقت، وهي تضمن حد أدنى من الأجر، يمثل بأجر الوقت الذي قضاه العامل في العمل².

طريقة روان: يتم بموجبها تحديد زمن معياري لإنهاء العمل، فإذا لم ينجز العمل في الوقت المعياري يستحق العامل الأجر العادي دون حسم، أما إذا بلغه في الوقت أقل من المعياري المستنفذ في العمل فليق:

$$\text{الأجر المستحق} = (\text{أجر الساعة} \times \text{الوقت المستنفذ}) + \frac{\text{الوقت المحدود} - \text{الوقت المستنفذ}}{\text{الوقت المحدد للعمل}} \times \text{أجرة الوقت المستحق}$$

وهذه الطريقة معقدة وصعبة الاحتساب والفهم من قبل العاملين .

- **طريقة إمرسون:** وتستخدم تدرج الكفاءة مع أخذ عامل الوقت والمستوى المعياري، وكلما زادت الكفاءة الإنتاجية عن المستوى السابق فإن العلاوة المستحقة تزداد حيث أن:

$$\text{معدل الكفاءة الإنتاجية} = \frac{\text{الوقت القياسي للإنتاج}}{\text{الوقت الفعلي المستغرق}}$$

¹-سلامي كريمة، مرجع سبق ذكره، ص 76.

²- صلاح، الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد االدار الجامعية، طبع، نشر، توزيع، القاهرة، مصر، 2000، ص 383.

نلاحظ أن هذه الطريقة تربط العلاوات المستحقة بالكفاءة الإنتاجية للعامل، فهي تشجع العمال على تنمية كفاءتهم وتحقيق أفضل النتائج. وبالإضافة إلى هذه الطرق هناك طرق أخرى منها: طريقة ميريك، طريقة جانت¹.

2-2- الأجر على أساس الإنتاج الجماعي: يتم حسابه على أساس الجهد الجماعي وليس الجهد الفردي المبذول في العمل، وتوزيع المكافأة أو التعويض الجماعي بين الأفراد الذين ينتمون للجماعة حسب الأسس المتفق عليها، ومن أبرز الطرق المستخدمة في المنظمات والتي تعتمد على أساس مستوى الأداء الكلي للمؤسسة نذكر منها:

أ- خطة سكاتلون: تهدف إلى تشجيع رو، العمل الجماعي الذي يحقق خفض التكاليف، وبموجب هذه الخطة يتم تكوين لجان من الإدارة والأفراد العاملين للمشاركة والبحث عن الوسائل الممكنة تطبيقه ورفع الإنتاجية، وعندما تكون هناك زيادة في الإنتاجية أو انخفاض في التكاليف، يتم على ذلك توزيع الزيادة على جميع الأفراد العاملين في المنظمة أو الإدارة.

مثلاً: إذا باعت إحدى الشركات التسويقية منتجات وحقت أرباحاً بمقدار مليون دينار، علماً أن التكلفة المبذولة في المصنع هي نسبة 45%، وإذا تمكنت المنظمة من خلال تطبيق أساليب الكفاءة من التكلفة نسبة 40% من المبيعات، فيمكن حساب المكافأة التي يمكن أن يحصل عليها كل من الإدارة والأفراد العاملين كما يلي:

التكلفة قبل استخدام أساليب الكفاءة = قيمة الأرباح × نسبة التكلفة

$$\text{دج } 450.000 = 45\% \times 1000.000$$

التكلفة بعد استخدام أساليب الكفاءة = قيمة الأرباح، × نسبة التكلفة = 400.000 = 40% × 1000.000

قيمة المكافأة = التكلفة قبل الاستخدام - التكلفة بعد الاستخدام 450.000 - 400.000 = 50.000 = دج، وهذه القيمة يجرى تقسيمها بين العاملين والإدارة².

ب - خطة المشاركة في الأرباح: تعتبر من الخطط المفيدة لكل من المؤسسة والعاملين، وإذا تمكنت المؤسسة من توفير المكافأة في الأوقات التي تكون قادرة فيه على ذلك مالياً، وعندما لا تتطلب هذه الخطط معدلات معقدة في احتسابها وباستطاعة كافة المنظمات العمل بها، بغض النظر عن حجمها ومجال عملها كما أنها

¹-صلاح، الدين محمد عبد الباقي، المرجع نفسه، ص384.

²- يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص360-362.

توفر الحافز لزيادة الإنتاج وتحسينه فضلا عن زيادة قدرة المنظمات على جذب الكفاءات من الخارج والاحتفاظ بالعاملين الموجودين حاليا في المنظمة¹. إن الأجر بالإنتاج يمكن تطبيقه في الحالات التالية²:

- الأعمال التي يسهل قياس إنتاجها وإنتاجية أفرادها بوحدة كمية، كأعمال صناعة الحديد والبناء... إلخ.
- حالة الإنتاج النمطي ذي المواصفات النمطية، والتميز بالتدفق المنتظم، ولا تكون هناك أعطا لكبيرة.
- في حالة وجود نظام للرقابة والإشراف على العمال من جانب الإدارة لمراقبة العمال .
- عندما يكون من السهل اختيار جودة الإنتاج، أو عندما تكون اعتبارات الجودة أقل أهمية من الكمية المنتجة.

إلى جانب كل المزايا السابقة فإنه هناك مجموعة من العيوب تصاحب هذا النظام :

- إشكالية تحديد المعايير التي يتم دفع الأجر على أساسها .
- احتمال التضحية بالجودة في سبيل زيادة كمية الإنتاج .
- إرهاق موارد المؤسسة البشرية.
- اهتمام العامل بإنتاجيته وإهماله لعوامل أخرى لها أهميتها مثل: سلوكه الوظيفي، وتعاونه مع الآخرين

¹ - ددوش محمد، تسيير الأجر في مؤسسة استشفائية محمد بوضياف ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير الهياكل الاستشفائية، كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد ابن باديس-مستغانم-، 2017-2018ص.39، 40¹

² - منير بوهنيبة ، مرجع سبق ذكره، ص13-14.

المطلب الرابع: العناصر المكونة للأجور

إن الأجر يشمل عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، يختلف ترتيبها وتشكيلها من نظام إلى آخر ومن دولة إلى أخرى، حيث تصنف بعض العناصر في نظام ما ضمن الجزء الثابت، بينما يصنف العنصر في نظام آخر ضمن الجزء المتغير.

الفرع الأول: عناصر أجرة المنصب

تعتبر أجرة المنصب من أهم مكونات الأجر، وذلك لاعتبارها الأساس الذي يحسب عليه اقتطاع الضمان الاجتماعي، وتتكون أجرة المنصب من العناصر التالية:

1- الأجر الأساسي SB¹: يقصد به المشرع الجزائري في المادة 81 من قانون علاقات العمل، وقد نص على أنه الأجر المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، وحسب المادة 148 من القانون الأساسي العام للعامل فإن الأجر الأساسي لأي عامل ينتج مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي الخاص بمنصب العمل الذي يشغله العامل، وقد نظم المشرع الجزائري أجرة العامل على أساسين هما: الحد الأدنى لمنصب العمل، والحد الأعلى لمنصب العمل، وهذا يكون على أساس مبدأين هما:

- لكل حسب عمله.

- التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر .

وقد عرف الأجر الأساسي تغير في النقطة الاستدلالية التي أصبحت 45.00 دج لكل الأصناف وهذا طبقا لجدول التصنيف الانتقالي لمختلف رتب الموظفين في الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 17 رمضان ، 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر، 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، والذي من خلاله تم تغيير جدول التصنيف الذي قسم إلى 04 مجموعات ومقسم إلى 17 صنف على النحو التالي:

¹ - أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992م، ص 191.



- المجموعة 1 (D): من الصنف 1 إلى 6 .
- المجموعة 2 (C) : من الصنف 7 إلى 8 .
- المجموعة 3 (B) : من الصنف 9 إلى 10 .
- المجموعة 4 (A) : من الصنف 11 إلى 17 .

- وبالتالي يمكن حساب الأجر الأساسي كالتالي :

$$\text{الأجر الأساسي} = \text{الرقم الاستدلالي للمنصب} \times \text{القيمة المالية للنقطة الاستدلالية (45.00) دج}$$

الفرع الثاني: التعويضات التالية أو المرتبطة بمنصب العمل

إن الأجر الثابت يتكون بالإضافة إلى العنصر المتمثل في الأجر الأساسي إلى مجموعة من العناصر الأخرى¹، لاسيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به، ونظرا لاختلاف هذه العناصر الملحقة بالأجر الأساسي في مختلف تشريعات العمل، فإنه سوف يتم التركيز على العناصر والملحقات الثابتة التي تتمتع بطابع الاستقرار والديمومة من حيث المبدأ، وقد نصت المادة 81 من فقرتها الثانية حول التعويضات والملحقات بأنها "التعويضات المدفوعة بحكم ظروف العمل الخاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة" وانطلاقا من محتوى هذه المادة يمكن تحديد هذا التعويضات كالتالي :

أ-تعويض الخبرة المهنية IEP:

يتم ذلك التعويض عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني الذي يتكون من درجة البداية إلى درجة النهاية، وهي خاتمة الحياة المهنية للعامل، وتكون مدة الترقية من منصب لآخر، وحسب المادة 01 من المرسوم -58/85 المؤرخ في 23/03/1985 فإن العامل الذي لم تتغير رتبته خلال ثلاث سنوات يتقاضى تعويضا عن خبرته المهنية ، وتحدد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وهو محدد بقيمة 25% في

¹ - أحمد سليمان، مرجع سبق ذكره، ص233.

القطاعات الاقتصادية و 50% من قطاع الإدارة العمومية من الأجر الأساسي، ويتقاضى العامل الذي لم تتغير رتبته مدة أزيد عن 3 سنوات تعويض 1 % عن كل سنة عمل، والحد الأقصى لهذا التعويض ما بين 30-25 سنة متتالية أو غير متتالية قضاها العامل في المؤسسة أو في عدة مؤسسات، وهذا ما أكدت عليه المادة 161 من القانون الأساسي العام للعامل، أي

تعويض الخبرة المهنية = الأجر الأساسي X النسبة المئوية

ب- تعويض الضرر أو المخاطر IN:

يمنح هذا التعويض للعمال المهنيين في مناصب عمل تحتوي على بعض من الأعمال الشاقة أو بعض المخاطر الناجمة عن ظروف العمل الخاصة، وهذا يؤدي حتما إلى التكفل بحماية العامل من هذه الظروف وذلك عن طريق تحسينها، أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها ويقدم تعويض الضرر للعامل الذي يشغل منصب عمل تنطوي مهامه على جهود شاقة أو عناصر خطيرة، حيث يحدد وينظم هذا التعويض عن طريق الاتفاقية الجماعية، ويجب أن لا يتجاوز نسبة 20% من الأجر الأساسي، على أن يتم تحديد هذه القائمة وهذه النسب بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن داخل المؤسسة المستخدمة.

كما نصت المادة 22 من قانون علاقات العمل على أنه يجوز للعمال الذين يقومون بأعمال شاقة

وخطيرة أو تترتب عنها متاعب بدنية أو عصبية بتخفيض ساعات العمل الأسبوعية.

ج- تعويض العمل الليلي IFSP:

يتم هذا التعويض نتيجة القيام بعمل خارج أوقات العمل العادية، ونتيجة لاختلاف الليل والنهار تختلف متطلبات وظروف العمل في كل منهما، وحسب المادة 31 من قانون علاقات العمل فإن نسبة الزيادة 100% إذا قام بعمل ليلي استثناء من بين الساعة التاسعة مساءً والخامسة صباحاً، أما فيما يتعلق بتعويض الخدمة الجزافية فإن المادتين 158-159 من القانون الأساسي العام للعامل تعرفها على أنها قيام العامل بعمل إضافي علاوة على الساعات العادية للعمل، وحدد المرسوم 81-57 المؤرخ في 1981/03/28 عن تجاوز 22 ساعة عمل في الشهر، ولا يمكن أن يتجاوز مبلغها 20% من الأجر الأساسي¹.

¹ - أحمد سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 236.

د- تعويض الساعات الإضافية ISS

وهو تعويض الساعات الإضافية الخارجة عن الساعات المحددة للعمل على شكل مالي، وقد يكون هذا التعويض عيني كمنح العامل فترة راحة مساوية للفترة التي قضاه في العمل، كما أن تعويض الساعات الإضافية مسلّم به في كل من قانون علاقات العمل والقانون الأساسي العام للعامل، أنه لا يجوز مطالبة العامل بساعات إضافية إلا إذا اقتضت ظروف العمل لذلك.

- يجب أن لا يتجاوز عدد الساعات ما هو محدد في القانون أساسا .

- دفع تعويض للعامل على الساعات الإضافية حسب ما هو محدد في القانون الأساسي، ويجب أن لا تتعدى الساعات- الإضافية % 20 من المدة القانونية، أي لا تتعدى 12 ساعة في اليوم .ونصت المادة 32 من نفس القانون على أن أجر الساعات لا يقل عن % 50 من أجر الساعة العادية ويكون التعويض كمايلي:

- أربع 04 ساعات إضافية في الأسبوع الأول يتقاضى عنها العامل تعويض 50% من الأجر الأساسي.

- تصل نسبة التعويض 75% عندما يتعدى الساعات الإضافية 4 ساعات في الأسبوع¹.

الفرع الثالث: المكافآت والمنح.

أولاً- المكافآت: يمكن تحديد هذه المكافآت كالتالي²:

1-مكافأة المردودية الفردية: RIND

تعتبر مقياسا لكمية العمل الفردي، وجودته حسب القواعد والبرامج المحددة مسبقا، لهذا تمنح المؤسسة علاوة على هذه المردودية، منح خاصة ببعض المناسبات، وهي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراما منه لبعض العمال أو كلهم، لاسيما في المناسبات والأعياد الدينية أو بمناسبة الدخول المدرسي...إلخ.

2-مكافأة المردودية الجماعية R-COLLECTIF:

هي جزاء عن عمل قامت به جماعة من العمال، وهي تقاس بإنتاجية العمل، أي جماعة من العمال

¹-المادتين 31 و32 من القانون رقم ، 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996م، الصادر في الجريدة الرسمية العدد ، 43 المؤرخة في 10 جويلية 1996م

²- بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس وتطبيقات محلولة، دار هومه، الجزائر، 2004ص 298.

يؤدون مهام متكاملة ويساهمون في الإنتاج الدوري، بحيث يمكن تحديد كميتها ولا تتعدى 30% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل، ويتم حساب العلاوة بالعلاقة التالية:

$$\text{عدد أيام العمل الفعلية للعامل} \times \text{الأجر الأساسي} \times \text{نسبة العلاوة} = \text{مردودية المكافأة الجماعية} \\ \text{عدد أيام الشهر الفعلية للعامل}$$

3- المكافآت العينية: هي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل، حيث يمكنه بواسطتها الاستفادة من المزايا المادية العينية كتقديم سكن للعامل... إلخ.

ثانياً- المنح: وتتمثل فيما يلي:

1- المنح العائلية:

وهي منح وتعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية، حيث تتمثل في تقديم مبالغ مالية للعامل على أساس عدد الأطفال الذين هم في كفالته إلى سن الرشد، أي طول المرحلة الدراسية، وقد حددت قيمتها ابتداء من 1992 إلى الوقت الحالي ب 600 دج لكل طفل لم يتعدى السن القانوني المحدد 18 سنة كاملة، وإذا تعدى عدد الأطفال خمسة، فالطفل السادس يأخذ 300 دج على أن يكون الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي أقل من 15000 دج، وإذا كان أكبر من 15000 دج فجميع الأطفال يستفيدون من 300 دج للطفل الواحد، وتقدم هذه المنحة ابتداء من الشهر الذي يولد فيه الطفل ويسجل في سجل الحالة المدنية إلى غاية 17 سنة، وابتداء من هذا السن يستطيع الطفل أن يستفيد من هذه المنحة إذا واصل دراسته، ويدوم ذلك إلى غاية 21 سنة كاملة.

2- الأجر الوحيد

هو منحة تعطى للعامل لعدم عمل زوجته، وتدخل في إطار مساعدة الضعيف، كانت تمنح في السابق مع المنحة العائلية و ابتداء من 26 ماي 1994م استقلت بعنصر يسمى بالأجر الوحيد¹.

3- منحة التمدد

حددت بمبلغ شهري يقدر ب 800 دج، والتي أصبحت في سنة 2020 تقدر ب 300 دج للطفل الواحد، والطفل

¹ -المادة 163 من القانون، 78- 12 المؤرخ في 5 أوت 1978م، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 32، المؤرخة في 8 أوت 1978م.

السادس يأخذ 400 دج¹.

المنح الخاصة ببعض المناسبات:

وهي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراما منهل بعض العمال أو كلهم، لاسيما في بعض المناسبات والأعياد الدينية أو عندما تلم مصيبة للعامل أو حدوث وفاة عائلية، أو بما شابه ذلك من الأفراح والأفراح.

5-منحة التوثيق

تمنح لفائدة الموظفين التابعين لوزارة التربية والتعليم والتكوين المهني والرياضة والشؤون الاجتماعية والصحية

6-منحة المجاهدين وذوي الحقوق

تمنح للعمال المتمتعين بصفة عضو في جيش التحرير الوطني أو المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني، كما تمنح لذوي الحقوق أبناء الشهداء وأراملهم امتيازات محددة من طرف التشريع المعمول به مرة واحدة خلال مساره المهني.

7-المنطقة الجغرافية

تمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو بعيدة عن مقر سكنه، كما تمنح للعمال الذين يحتلون مناصب عمل متواجدة في قطاعات النشاط أو مشاريع التنمية².

¹ - المرسوم التنفيذي، 07- 292 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007م، الصادر في الجريدة الرسمية العدد ، 62 المؤرخة في 3 أكتوبر 2007م، ص.13.

² - حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006-2007 ص27

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي

بعد عملية تحديد وإعداد الأجور نتطرق إلى مرحلة معالجتها وتسجيلها محاسبيا وذلك من خلال دراسة: محاسبة الأجور، الحسابات المستعملة، وكيفية التسجيل المحاسبي.

المطلب الأول: الاقتطاعات على الأجور

يمكن تصنيف هذه الاقتطاعات إلى نوعين هما: الاقتطاعات الإجبارية، والاقتطاعات الاختيارية .

أولاً- الاقتطاعات الإجبارية: هذه الاقتطاعات تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة أي شهريا وهي:

1- الاشتراكات في الضمان الاجتماعي (CSS) 1 : يخص هذا الاقتطاع كل عامل مرتبط بعقد عمل، سواء في القطاع العام أو الخاص، إذ يكون مجبرا على أن يصرح به للضمان الاجتماعي، وذلك بواسطة وثائق تطلبها المصالح المعنية، وتحدد هذه المبالغ بنسبة حددها القانون ب 9% من أجرة المنصب للعامل وهذه النسبة توزع حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 02: جدول يوضح نسب الاقتطاعات ذات الطابع الاجتماعي على عاتق العامل

المعدل	البيان
0.5 %	التأمين عن البطالة
0.5 %	التقاعد المسبق
1.5 %	التأمين الاجتماعي
6.5 %	التقاعد
9 %	المجموع

المصدر: الجريدة الرسمية العدد 49 المؤرخ في 16/09/2015.

¹ - بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره، ص301

1- **التأمينات الاجتماعية:** وهو النظام الذي يشمل كافة الأشخاص العاملين فوق التراب الوطني مهما كانت جنسيتهم وطبيعة عملهم يدوي أو فكري، ومدة عملهم دائمة أو مؤقتة، ومهما كان القطاع الذي يعملون به عام أو خاص، عن طريق المساهمة في الصندوق التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والإمراض المهنية بمعدلات معينة، تشمل تغطية التأمينات الاجتماعية مجموعة من الحالات والأوضاع التي قد يتواجد بها العمل وهي: (التأمين عن المرض، الولادة، العجز، الوفاة).

2- **التأمين عن حوادث العمل والأمراض المهنية:** وتتمثل في كافة الحوادث التي يمكن أن يتعرض لها العامل أثناء ممارسته لعمله سواء كانت داخل مكان العمل أو خارجه، متى كان ذلك تطبيقاً للأمر الصادر عن صاحب العمل، أو كما يحددها القانون بأنها كل الحوادث التي تصدر عنها إصابات بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ أثناء العمل، أما الأمراض المهنية فهي ناتجة عن تفاعلات أو تسربات المواد والروائح أو ما شابهها، والمسببة لأمراض التسمم والتعفن، لذا يجب التكفل بالعامل من قبل هيئات الضمان الاجتماعي المكتتبه له، دون النظر إلى طبيعة علاقة العمل التي يعمل في ظلها¹.

3- **التأمين عن التقاعد:** يأتي الحق في التقاعد كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، إلا أن هذه النهاية قد تأتي كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل من سن معينة تمكنه من وضع حد لحياته المهنية، والتمتع ببقية حياته الخاصة يدفع من خلالها العامل اشتراكات بنسبة 6.5% وصاحب العمل بنسبة 9.5%.

4- **التأمين عن البطالة:** يعتبر هذا النوع من التأمين حديث العهد في الجزائر، والذي أحدث لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، وحتى يستفيد من هذا التأمين يجب أن تتوفر الشروط التالية:

- أن يكون منخرطاً في الضمان الاجتماعي مدة إجمالية قدرها 3 سنوات على الأقل.
- أن يكون عوناً مثبتاً في الهيئة المستخدمة.
- أن يكون قد سدد اشتراكاته بمنتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ 6 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل²

¹ - ميلود وارزقي، **سياسة الأجور وفق قانون علاقات العمل في الجزائر**، ر، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد الرابع، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، ص342-43.

² - ميلود وارزقي، مرجع سبق ذكره، ص 45.

2- الضريبة على الدخل الإجمالي¹ : هي عبارة عن مبلغ مالي يقطع من الأجرة مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب، ويحدد مقدار هذا الاقتطاع بجدول الضريبة على الدخل الإجمالي يحتوي على فئات الأجر الإجمالي ومقدار الاقتطاع، ويعفى هذا الاقتطاع ذوي الأجور الضعيفة.

بالنسبة للأجور الأقل من أو تساوي 30.000 دج لا تخضع للضريبة، أما بالنسبة للأجور الأكثر من 30.000 دج والأقل من 35.000 دج ففي هذه الحالة نستخدم جدول الضريبة على الدخل الإجمالي مع تطبيق تخفيض نسبي قدر 40 % على أن يكون هذا التخفيض محصور بين 100 دج \geq 40 % \geq 1500 دج، ثم نستخدم النسبة المئوية لحساب IRG كما يلي:

IRG = الضريبة على الدخل الإجمالي وفق التخفيض الأول $\times (8/3) \times (2000/3)$ بالنسبة للأجور الأكثر من 35.000 دج: في هذه الحالة نستخدم جدول الضريبة على الدخل الإجمالي مع تطبيق تخفيض % 40 فقط

ملاحظة: حسب المادة 104 من (ق.ض.م.و.ر.م) لسنة 2016 فإنه يوجد تخفيض نسبي من الضريبة الإجمالية على الدخل بنسبة % 40 على أن لا يقل هذا التخفيض عن 12.000 دج سنويا، ولا يزيد عن 18.000 دج سنويا، أي ما بين 1000 و 1500 دج شهريا.

ثانيا- الاقتطاعات الاختيارية: وتتمثل في²:

1- تسبيقات على الأجور والرواتب أو القروض: في حالة تقديم المؤسسة لعمالها سلفات يمكن أن يتم اقتطاعها إما دفعة واحدة أو أقساط من أجرته الصافية وذلك حسب قيمة المبلغ أو الاتفاق.

2- التعاونيات (التعاضديات) : تعد نظاما مكتملا للضمان الاجتماعي، حيث تمنح للمنخرط نسبة التعويضات المتبقية والتي تقدر ب % 20 أي بعد تعاضدية الضمان الاجتماعي المقدر ب % 80 فالتعاضدية تمنح قروضا وهبات وسلفات مع إيجاد نشاطات اجتماعية أخرى، أما مبلغ الاشتراك فقد يكون مبلغا محددًا أو نسبة مئوية من أجرة المنصب، وهذا باختلاف القانون الأساسي للتعاضديات.

¹ - لقانون رقم ، 20-07 المؤرخ في 4 جوان 2020، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة ، 2020 الصادر في الجريدة الرسمية العدد 33، المؤرخة في 4 جوان 2020.

² - بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره، ص 303.

3- اقتطاعات أخرى: يمكن أن تكون هناك اقتطاعات أخرى إجبارية مثل: التأمين على الحياة أو التعاونيات السكنية أو غيرها.

أعباء صاحب العمل:1:

اقتطاعات اجتماعية: تتمثل في اشتراكات الضمان الاجتماعي والمقدر ب% 25 من أجرة المنصب لكل عامل، حيث تتمثل هذه الاشتراكات في التأمين عن حوادث العمل، التقاعد والضمان الاجتماعي، المنح العائلية، وتدفع إلى مصلحة الضمان الاجتماعي في آجال 15 يوم الموالية للشهر، إذا كان عدد العاملين أكثر أو يساوي 10 عمال، وفي آجال 3 أشهر إذا كان عدد العمال أقل من 10 عمال، وتكون هذه النسب موزعة في الجدول التالي:

الجدول رقم 03: جدول يوضح نسب الاقتطاعات ذات الطابع الاجتماعي على عاتق صاحب العمل

المعدل	البيان
11.5%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
11%	التقاعد
1%	التأمين عن البطالة
0.25%	التقاعد المسبق
25%	المجموع

المصدر : الجريدة الرسمية العدد 49 المؤرخة في 16 سبتمبر 2015 .

اقتطاعات جبائية: تتمثل في IRG اصنف الأجور وتكون على عاتق الأجير، لكن صاحب العمل هو الملزم بدفعها بعد اقتطاعها من الأجور والتصريح².

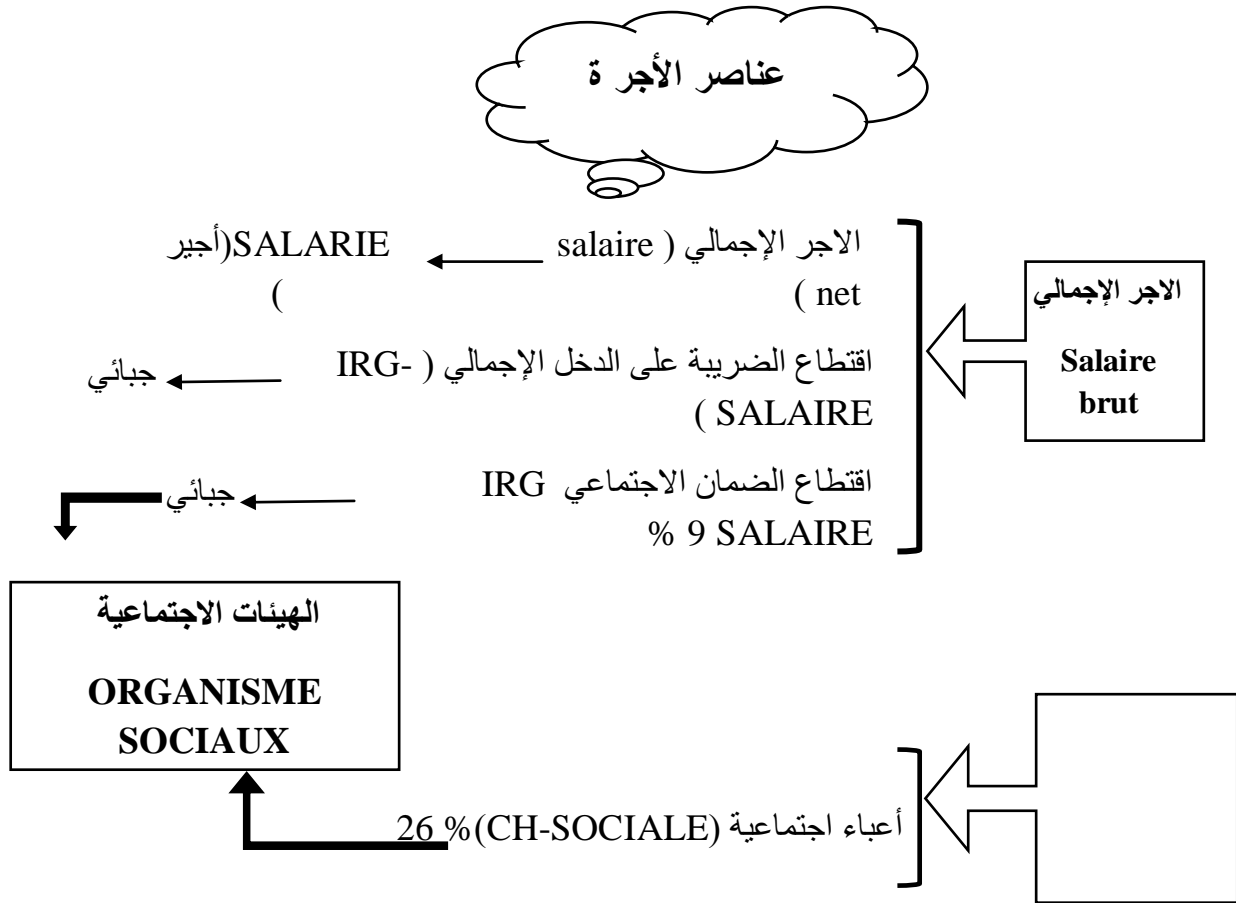
- الدفع الجزافي: يمثل نسبة % 6 من مجموع الأجر الإجمالي مطروحا منه اشتراكات الضمان الاجتماعي ملغى.

- الخدمات الاجتماعية: تمثل نسبة 3% أو 0.5% من مجموع الأجر الإجمالي.

¹ - بن ربيع حنيفة، مرجع سابق، ص304.

² - مرجع نفسه، ص310.

الشكل رقم 01: شكل يوضح عناصر الأجرة



المصدر: من إعداد الطالبان اعتمادا على ما سبق.

المطلب الثاني: إعداد كشف الأجر ومحتوياته

تعريف محاسبة الأجور: هي تقنية وعلم تشمل مجموعة من المبادئ والأسس تستعمل لتحليل وضبط ومعالجة الأجور والرواتب في المؤسسات.¹

- تعريف كشف الأجر (بطاقة /مذكرة) : يكون ذلك نهاية كل شهر، هي عبارة عن وثيقة تبين مختلف عناصر التي تمثل في² :

❖ تعريف العامل (الاسم،اللقب،المهنة، الصنف المهني، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي).

❖ تعريف المؤسسة المستخدمة (الاسم،العنوان، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي).

❖ تفصيل أجرة المنصب.

❖ تفصيل العناصر المكملة.

❖ تفصيل العناصر الأخرى من التعويضات والمكافآت.

❖ تفصيل الاقتطاعات.

❖ الأجرة الصافية للدفع.

- تعريف دفتر الأجور: هو وثيقة تسجيل فيها جميع بطاقات الأجور الشهرية لعمال المؤسسة وذلك نهاية كل شهر، فهو يظهر إجمالي عناصر أجرة عمال المؤسسة ككل، فيعتبر هذا الدفتر المستند الذي يعتمد عليه للتسجيل المحاسبي للأجور.

¹- بن السايح عبد الله أنور ، كحلول أحمد حسام ، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 " منافع الموظفين - دراسة حالة : شركة نفضال بسكرة - ، مذكرة ماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص محاسبة ، جامعة محمد

خضير ، بسكرة ، 2020/2019 ، ص 16

²- حنيفة بن ربيع ، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS ، ج2 ، المحمدية ، منشورات كليك ، 2013 ، ص 187 .

الجدول(04): بطاقة كشف الراتب

Bulltetin de mois de كشف الراتب لشهر		Num Empl رقم المؤسسة في الضمان الاجتماعي			
Employeur Activité	اسم المستخدم نشاط المستخدم	Cat Section	الصف القسم	NAT Salaire de Base	رقم التسجيل : الأجر القاعدي
Nom et prénom Adresse Fonction Service	لقب واسم العامل عنوان العامل وظيفة العامل المصلحة	Situation Fam NbreEnf Date de Naissance	الحالة العائلية عدد الأولاد تاريخ الميلاد	NESS Date d'entrée Mode de paiement NumCompte Banque	رقم ض إيج العامل تاريخ التوظيف طريقة دفع الأجر رقم الحساب البنك
Désignations	التعيين	العدد والنسبة Nbre/Taux	المبلغ	مكاسب Gains	إقتطاعات Retenues
Salaire de Base I.E.P Heures Sup 150% Rappel Heures 175% Rappel Heures 200% I.de nulssance P.R.I Rappel P.R.I P.R.C Retenues S.S Retenues Chômage Prime de Panier Prime de Transport IRG Prime de scolarité Frais de missions Salaire Unique Avance sur Salaire	الأجر القاعدي تعويضات الخبرة المهنية الساعات الإضافية 150% استراحة الساعات الإضافية 175% استراحة الساعات الإضافية 200% تعويضات الضرر عائدة المردودية القودية استراحة عائدة المردودية القودية عائدة المردودية الجماعية اقتطاع الضمان الاجتماعي اقتطاع البطالة الخاصة في سوء الأحوال تعويض الفقة تعويض النقل الضريبة على الدخل الاجمالي عائدة المدرس مصاريف المهمة الأجر الوحيد تسبيقات على الأجر				
Salaire de Poste أجرة المنصب	Salaire Imposable الأجر الخاضع للضريبة	Total Gains مجموع المكاسب	Total Retenues مجموع الاقتطاعات	Net à Payer الأجر الصافي	

المطلب الثالث: الحسابات المستعملة في الأجور

لقد عرف النظام المحاسبي تطورا من الجانب الشكلي مقارنة بسابقة المخطط المحاسبي المالي من حيث الإطار المحاسبي وتصنيف الحسابات، خصوصا الصنف الرابع الذي أصبح يمثل حسابات للغير بعدما كان يمثل حسابات الحقوق والصنف الخامس الذي أصبح يمثل الحسابات المالية بدلا من الديون.

ومن الحسابات التي تستعمل في محاسبة الأجور: ¹

الفرع الأول: حسابات الصنف (04) حسابات للغير.

● **الحساب 421 المستخدمون الأجور المستحقة:** ويمثل صافي الأجور المستحقة للعاملين. ويسجل في

هذا الحساب إلا المبلغ الصافي الواجب دفعه (وليس المبلغ الإجمالي) بناء على كشف دفع الرواتب.

● **الحساب 422 أموال الخدمات الاجتماعية: يقيد في هذا الحساب في الجانب الدائن المبالغ المستحقة**

للخدمات الاجتماعية (المطاعم، لجان المؤسسات) مقابل جعل حساب الأعباء الاجتماعية 635 مدينا.

● **الحساب 425 المستخدمون - تسبيقات على الأجور :** عندما تدفع التسبيقات الممنوحة إلى العاملين، فانه

يجعل هذا الحساب مدينا، وذلك بجعل احد الحسابات النقدية دائنا، وفي فترة لاحقة يقتطع هذا التسبيق من

الأجر الصافي للعامل، فيجعل هذا الحساب (425) دائنا وذلك بجعل الحساب (421 العاملون) مدينا.

● **الحساب 427 المستخدمون - الاعتراضات على الأجور:** يخص هذا الحساب المبالغ المعترضة على

أجور العمال بقوة القانون، كالقرار الذي تصدره المحكمة للاعتراضات على أجرة العامل أو جزء منها، أو

نتيجة ارتباط العامل بدفع أقساط قرض استهلاكي.

● **الحساب 428 المستخدمون - أعباء للدفع ونواتج للتحويل:** يقيد هذا الحساب في الجانب الدائن و

يمثل نفقات الموظفين المستحقة أي العطل مدفوعة الأجر و يقابلها في الجانب المدين ح/ 631.

● **الحساب 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة:** وهو حساب دائن بالمبالغ التي تستحقها الهيئات

الاجتماعية كصندوق الضمان الاجتماعي ومختلف الهيئات الأخرى كالنقابات و التعاضديات ويجعل دائنا

بالاشتراكات المفروضة مقابل جعل الحساب 635 مدينا وعند الدفع يرصد بجعله مدينا مقابل احد الحسابات

النقدية للمؤسسة، ويضم هذا الحساب الحسابات التالية:

¹ - بن السايح عبد الله أنور، كطلول أحمد حسام ، مرجع سابق، ص18.

ح/431 الضمان الاجتماعي.

ح/ 4310 اقتطاع الضمان الاجتماعي CNAS

ج/432 الهيئات الاجتماعية الأخرى.

ج/ 4320 اقتطاع صندوق العطل CACOBATPH.

● **الحساب 442 الدولة - الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى** : ويخص هذا الحساب الضرائب على الأجور والرواتب، حيث يجعل دائنا بمبلغ الضرائب والرسوم الواجب دفعها من طرف المؤسسة مقابل جعل الحساب 641 مدينا.

● **الحساب 4470 الدفع الجزافي** : يعتبر عبئاً إضافياً تتحمله المؤسسة التي تشغل عمالاً، ويحتسب على أساس أو معدل أو نسبة مئوية (تحدد من طرف قانون المالية للدولة) وتتكون قاعدة حسابه من مجموع عناصر الأجرة الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي بعد طرح الاشتراك في الضمان الاجتماعي، حيث يجعل هذا الحساب دائناً بقيمة الدفع الجزافي مقابل جعل حساب 6410 مدينا ويرصد عند الدفع الفعلي.

الفرع الثاني: حسابات الصنف (05) الحسابات المالية¹ :

يخص هذا الصنف كل الأموال السائلة التي يمكن للمؤسسة استعمالها في أي وقت لتمويل مشاريعها، ومن أهم الحسابات المالية المستخدمة في محاسبة الأجور نجد:

● **الحساب 51 البنوك والمؤسسات المالية** : يمكن تقسيم هذا الحساب بحسب أنواع البنوك ومختلف المؤسسات المالية التي تتعامل معها المؤسسة عن طريق الأموال الجاهزة المودعة من طرفها في حساباتها الجارية ويستعمل هذا الحساب في حالة تسديد أجور العمال وكذا تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي والضرائب المستحقة، بحيث يجعل هذا الحساب دائناً مقابل جعل احد الحسابات السابقة مدينة.

● **الحساب 53 الصندوق** : وهو حساب خاص بالمبالغ النقدية التي تقبضها المؤسسة ويسجل في الجانب المدين هذا الحساب ، ويقيد مبلغ النقود المصروفة في الجانب الدائن لهذا الحساب، ويكون رصيده دائماً مديناً ولا يكون بأي حال من الأحوال دائناً.

¹ - بن السايح عبد الله أنور، كطلول أحمد حسام، مرجع سابق، ص 19.

الفرع الثالث: حسابات الصنف (06) المصاريف:¹

تعني المصاريف مجموعة الاستهلاكيات والأعباء، والاهتلاكات والمخصصات التي تتطلبها طبيعة نشاط

المؤسسة بهدف انجاز مهامها، وأهم الحسابات المستخدمة في محاسبة الأجور الحسابات التالية :

● **الحساب 63 (مصاريف المستخدمين):** تتمثل في كافة المكافآت الممنوحة للعاملين من طرف المؤسسة، وكذا المصاريف ذات الطابع الاجتماعي التي تتفعلها المؤسسة إلى الهيئات الاجتماعية الضمان الاجتماعي، صناديق التقاعد... الخ)، وذلك استنادا إلى القوانين التي تلزم المستخدمين بدفعها، وينقسم هذا الحساب إلى الحسابات الفرعية التالية:

● **الحساب 631 أجور المستخدمين:** يمكن تقسيم هذا إلى الحسابات الفرعية التالية:

● **الحساب 6310 -رواتب وأجور:** يسجل في هذا الحساب الأجر القاعدي الموافق للمستخدم وذلك لفترة النشاط العادي، ويمكن تقسيم هذا الحساب إلى حساب يخص أجور العمال الدائمين وآخر يخص العمال المؤقتين:

ح/63100 -رواتب وأجور - مستخدمين دائمين.

ح/63101 -رواتب وأجور -مستخدمين مؤقتين.

● **الحساب 6311 -تعويضات ومكافآت:** ويسجل في هذا الحساب قيمة العلاوات التي تمثل حوافز لدى العمال مثل علاوات المردودية والمسؤولية، كما تمثل تعويضا عن الضرر كعلاوات الخطر والتلوث... الخ.

● **الحساب 6312-ساعات إضافية:** يسجل في هذا الحساب المبلغ الموافق لعدد ساعات العمل الإضافية التي استغلها العامل زيادة عن الزمن المطلوب منه قانونيا.

● **الحساب 638 -أعباء المستخدمين الأخرى:** يستعمل هذا الحساب عند استقادة مستخدمين من مزايا مالية مرتبطة بالأجور، وينقسم إلى الحسابين الجزئيين التاليين:

ح/6381 -تعويضات: مثل تعويضات الأكل والمسكن... الخ.

ح/6382 - أداءات مباشرة: مثل المنح العائلية.

¹ - المرجع نفسه ، ص 20.

● **الحساب 635- الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية :** هذه الاشتراكات تختلف عن الاشتراكات الاجتماعية المقطوعة من اجر المستخدم لصالح الهيئات الاجتماعية (ح 43) حيث يمثل هذا الحساب الحصة التي تدفعها للدولة كمساهمة إلزامية وتسجل هذه المبالغ في جانبه المدين، ويمكن تقسيم هذا الحساب إلى الحسابات الفرعية التالية:

ح/ الحساب 6350- اشتراكات الضمان الاجتماعي.

ح/ الحساب 6351- اشتراكات التعاضديات.

ح/ الحساب 6352- اشتراكات في صناديق التقاعد.

● **الحساب 637- الأعباء الاجتماعية الأخرى :** حيث يسجل في هذا الحساب قيمة الأعباء الاجتماعية الأخرى التي تدفعها المؤسسة للمشاركة في النشاطات الاجتماعية كالمساهمة في تمويل المطاعم المدرسية والمخيمات الصيفية... الخ.

● **الحساب 64- الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة :** يجعل هذا الحساب مدينا بقيمة الضرائب والرسوم المفروضة على المؤسسة. ويمكن تقسيم هذا الحساب إلى الحسابات الفرعية التالية:

ح/ الحساب 641- الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجور.

ح/ الحساب 6410- الدفع الجزافي.

المطلب الرابع: كيفية التسجيل المحاسبي

1- **تسجيل إثبات الأجور :** وهو تسجيل العناصر الموجودة في دفتر الأجور وذلك بإعداد هذه الأخيرة على النحو التالي:¹

في نهاية الشهر (N)

	ح/ مصاريف المهمات والتنقلات	625
	ح/ الأجر القاعدي	6310
	ح/ تعويضات الخبرة المهنية	6311
	ح/ الساعات الإضافية	6312
عناصر الأجرة	ح/ تعويضات الضرر	6313

¹ - بن السايح عبد الله أنور، كطلول أحمد حسام، مرجع سابق، ص 21.

	د/ علاوة المردودية الفردية	6314
	د/ علاوة المردودية الجماعية	6315
	د/ تعويضات القفة	6316
	د/ تعويضات النقل	6317
	د/ منح عائلية	6318
	د/ الاجر الوحيد	6319
الاقتطاعات	د/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي	442
	د/ اقتطاع الضمان الاجتماعي	4310
	د/ اقتطاع صندوق العطل	4320
الأجر الصافي	د/ المستخدمون - اعتراضات على الأجور	427
	د/ المستخدمون - تسبيقات على الأجور	425
	د/ المستخدمون - أجور مستحقة	421
	إثبات أجور الشهر (N)	

2- تسجيل عملية تسديد الأجور والاقتطاعات المرتبطة بها :

تمر هذه المرحلة بتسجيل مصاريف الأجور والرواتب التي على عاتق المؤسسة:

- في تاريخ دفع الأجور الصافية للعمال:

	الأجر الصافي	تاريخ التسديد ح/المستخدمون - الأجور المستحقة	421
الأجر الصافي		ح/ الصندوق	53 أو
		أو/ د/ البنك	512
		تسديد أجور شهر N	

- في تاريخ تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي:

	XX	خلال 20 يوم الموالية للشهر أو الثلاثي ح/الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي	422
XX		ح/ الصندوق	53 أو
XX		أو/ ح/ البنك	512
		تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي	

- في تاريخ تسديد اقتطاعات الهيئات الاجتماعية :

	XX	ح/ اقتطاع الضمان الاجتماعي CNAS نصيب	4310
	XX	العامل 9 %	
		ح/اقتطاع صندوق العطل CACOBATPH	4320
		العامل 0.375 %	
XX		ح/ الصندوق	53 أو
XX		أو/ ح/ البنك	512
		تسديد CNAS /CACOBATPE	

- إثباتات المصاريف الاجتماعية:

	XX	في نهاية الشهر N ح/ اشتراكات CNAS وOPREBATPH نصيب	6350
		المؤسسة 26 % + 0.13 %	
XX		ح/ الضمان الاجتماعي CNAS	4311
		إثباتات اشتراكات الشهر N	
		-----//-----	
		ح/ اشتراكات صندوق العطل CACOBATPH	6351
		نصيب المؤسسة 12.21 % + 0.375 %	
		ح/ هيئات اجتماعية أخرى COCOBATPH	4321
		إثباتات اشتراكات الشهر N	

- تسديد المصاريف الاجتماعية:

	xx	خلال 30 يوم من الشهر (N+1) ح/ الضمان ال اجتماعي CNAS		4311
xx		ح/ الصندوق	53	
xx		ح/ البنك	أو 512	
		إثبات دفع الاشتراكات		
		-----//-----		
	xx	ح/ هيئات اجتماعية أخرى CACOBATPH		6351
xx		ح/ الصندوق		
xx		ح/ البنك	أو 53	
		إثبات دفع الاشتراكات	512	

المصدر: بن ربيع حنيفة، مرجع سابق، ص 192 - 193.

المبحث الثالث: مفاهيم عامة حول المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 " منافع الموظفين "

المؤسسة بحاجة إلى تحفيز عمالها عن طريق تقديم منافع لهم، نص عليها النظام المحاسبي المالي والمعيار IAS 19 كما هناك حوافز تدفع العمال لبذل مجهود أكبر، وعليه سوف نتطرق من خلال المبحث إلى أربعة مطالب، حيث تناولنا في المطلب الأول نشأة ومفهوم المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 ، في حين تناولنا في المطلب الثاني هدف ونطاق المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 منافع الموظفين، وفي المطلب الثالث يتمحور حول أنواع منافع الموظفين، أما في المطلب الرابع والأخير قمنا بالمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين .

المطلب الأول: نشأة ومفهوم المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)

أولا - نشأة المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)

في أبريل 2001 تبنى مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) معيار المحاسبي الدولي (IAS 19) "منافع الموظفين" الذي صدر أصلا عن لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASB) في سنة 1980 وقد حل معيار المحاسبي الدولي (IAS 19) "منافع الموظفين" محل معيار المحاسبي الدولي (IAS 19) "محاسبة منافع التقاعد في القوائم المالية لأصحاب العمل" الصادر في جانفي 1983 وتم أيضا تعديل معيار المحاسبي الدولي (IAS 19) مرة أخرى في 1993 و أعيدت تسميته بمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) "تكاليف منافع التقاعد".⁽¹⁾

وقام مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بتعديل محاسبة الخطط متعددة أصحاب العمل وخطط المجموعة في ديسمبر 2004 وفي جوان 2011 قام المجلس بتنقيح معيار المحاسبي الدولي (IAS 19) بما في ذلك إزالة الخيار الذي يتيح للمنشأة تأجيل الإعتراف بالتغييرات في صافي التزام المنافع المحددة وتعديل بعض المتطلبات الإفصاح لخطط المنافع المحددة والخطط متعددة أصحاب العمل.⁽²⁾

¹ - سارة زيار ومنال عياشي، محاسبة منافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص محاسبة وجباية معقمة، قسم علوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بين يحيى، جيجل، الجزائر، 2019-2020، ص 19.

² - المرجع نفسه ، ص 19-20 .

ثانيا - مفهوم المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)

حسب ما جاء به النظام المحاسبي المالي هناك عدة تعريف لمنافع الموظفين نذكرها كما يلي:

- **التعريف الأول:** هي كافة التكاليف التي تتكبدها المؤسسة مقابل خدمة الموظفين في المؤسسة . (1)

- **التعريف الثاني:** منافع الموظفين هي كل أشكال التعويض الذي تغطيه المؤسسة مقابل الخدمة التي يقدمها الموظفون. (2)

- **التعريف الثالث:** هي إمتيازات يمنحها الكيان للمستخدمين لديه لقاء الخدمات التي قاموا بها، سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط يتحملها الكيان في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط أو إلتزام تعاقدية مع المستخدمين. (3)

وعليه يمكن القول أن منافع الموظفين هي: (4)

- إمتيازات تمنحها المؤسسة للموظفين الخاصين بها.

- تمنح للموظفين الناشطين والتعاقدية.

- تمنح وفق شروط تعاقدية مع الموظفين.

- تتحملها المؤسسة في شكل أعباء .

- تمنح مقابل خدمات مقدمة من الموظفين .

¹ - جمعة حميدات، **خبر المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية IFRS EXPERT**،المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين ، عمان - المملكة الأردنية الهاشمية، 2013، ص 660 .

² - حمزة العربي، **المعالجة المحاسبية للمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين**، مجلة الإقتصاد والتنمية البشرية، العدد 09، جامعة البليدة 02 ، الجزائر، 2013، ص 54.

³ - سارة زيار ومنال عياشي، مرجع سابق، ص 60 .

⁴ - المرجع نفسه، ص 60 .

المطلب الثاني: هدف ونطاق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) " منافع الموظفين "

أولاً - هدف المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) objective :

يهدف هذا المعيار إلى تحديد محاسبة منافع الموظفين و الإفصاح عنها ويتطلب المعيار من المنشأة الاعتراف بما يلي : (1)

أ- إلتزام معين عندما يقدم الموظف الخدمة مقابل منافع الموظفين التي ستدفع مستقبلاً.

ب- مصروف معين عندما تستهلك المنشأة المنافع الإقتصادية الناجمة عن الخدمة التي يقدمها الموظف مقابل منافع الموظفين.

ثانياً - نطاق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)

1- ينبغي تطبيق هذا المعيار من قبل صاحب العمل في محاسبته جميع منافع الموظفين بإستثناء تلك التي ينطبق عليها المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية " الدفع على أساس الأسهم". (2)

2- تشمل منافع الموظفين التي ينطبق عليها هذا المعيار المنافع المقدمة.

2-1 منافع الموظفين قصيرة الأجل، مثل الرواتب والأجور ومساهمات المنشأة في الضمان الإجتماعي والإجازات السنوية والمرضية المدفوعة ومشاركة العاملين في الأرباح أو خطط المكافآت التي يتم دفعها خلال 12 شهر من تاريخ السنة المالية، والمنافع غير النقدية مثل العناية الطبية وقروض الإسكان للعاملين وبدلات السفر والسلع والخدمات التي تغطي مجاناً أو بأسعار منخفضة.

2-2 منافع بعد إنتهاء الخدمة الوظيفية للعاملين مثل رواتب التقاعد وتكاليف الخدمات الطبية خلال فترة التقاعد والتأمين على حياة العاملين أثناء فترة التقاعد .

2-3 مكافأة نهائية الخدمة المقدمة للعاملين.

2-4 منافع الموظفين طويلة الأجل، مثل إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ العلمي، وتكاليف العاملين المدفوعة خلال فترة العجز طويلة الأجل .

¹ - جمعة حميدات، مرجع سابق، ص 659.

² - المرجع نفسه، ص 659-660.

المطلب الثالث: أنواع منافع الموظفين

أولاً- منافع الموظفين قصيرة الأجل

تتضمن المزايا قصيرة الأجل الإلتزامات الدفع خلال الدورة وكذا خلال 12 شهر الموالية لإغلاق الدورة التي تمت فيها تقديم الخدمة من قبل الموظفين، وهي تمثل مجموع الأجور والرواتب والتعويضات والأعباء الإجتماعية والجبائية بهذه التعويضات، كما تتضمن هذه الإلتزامات كذلك: (1)

❖ مجموع التعويضات المالية الممنوحة للموظفين، بما في ذلك تلك الممنوحة للمسربين ومختلف الأعوان مقابل تأدية الخدمة.

❖ المزايا حسب طبيعتها، كالعناية الطبية، السكن والسيارة والخدمات المجانية أو الإعانات التي يتحصل عليها الموظفون.

❖ الإشتراكات لصناديق الضمان الإجتماعي المرتبطة بهذه التعويضات.

❖ الأعباء الإختيارية والإلزامية للمستغل في إطار المؤسسات الفردية.

❖ العطل مدفوعة الأجر مع الأعباء الإجتماعية و الجبائية المرتبطة.

❖ تعويضات الحوافز المدفوعة خلال 12 شهرا الموالية للإقفال.

وبالتالي على المؤسسة الاعتراف بالمبلغ على أنه: (2)

- **تكلفة (مصروف):** إلا إذا تطالب أو سمح معيار دولي آخر بإدخال المزايا في تكلفة الأصل مثل مخزونات وإستثمارات مادية.

- **مصروف مستحق:** يعد خصم أي مبلغ ثم دفعه، وإذا زاد المبلغ عن الذي ثم دفعه عن المبلغ غير المخصص

للمنافع يجب على المؤسسة الاعتراف بتلك الزيادة على أنها أصل (مصروف مدفوع مسبقاً) .

¹ بدون أستاذ، محاضرات في مقياس المعايير المحاسبية الدولية، موجه للطلبة السنة أولى ماستر محاسبة وتدقيق، قسم علوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2016-2017، ص 1 .

² المرجع نفسه، ص 2 .

ثانياً- منافع الموظفين ما بعد إنتهاء من الخدمة

هي منافع الموظفين الواجب تأديتها للموظفين بعد إنتهاء فترة المحددة أي تكون مستحقة بعد إكمال فترة الخدمة وهي ترتيبات رسمية وغير رسمية تقوم المؤسسة بموجبها بتقديم منافع بعد إنتهاء فترة الخدمة لموظف واحد أو أكثر (عدا عن منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية)، ومن أمثلتها : (1)

-منافع التقاعد

-التأمين على الحياة والعناية الطبية بعد إنتهاء الخدمة.

ويمكن التمييز بين نوعين من خطط المنافع لما بعد إنتهاء الخدمة، خطط المساهمات المحددة وخطط المنافع المحددة.

1- خطط المساهمات المحددة : بموجب خطة المساهمة تقوم المنشأة بدفع مساهمة ثابتة في صندوق معين تعود منافعه للموظفين بعد إنتهاء خدماتهم، ولكن لا يوجد إلترام قانوني أو إستدلالي للقيام بإجراء دفعات أخرى إذا لم يكن في الصندوق مخصصات كافية لدفع كامل الإستحقاقات المتعلقة بمنافع الموظفين بعد الخدمة، أي يقتصر دور المنشأة بما تقوم بدفعه للصندوق، وهي بذلك غير مسؤولة عن وفاة الصندوق بالتزامات هتجاه الموظفين المتقاعدين، أو وجوب تقديم حد أدنى من المنافع لهم، حيث تنتهي العلاقة بين الموظفين والمنشأة التي إستخدمتهم بمجرد إحالتهم على التقاعد. (2)

2- خطط المنافع المحددة: هي مساهمات تكون في صورة مدفوعات نقدية مثل التقاعد أو عينية مثل المزايا طبيعية... إلخ، بحث تقوم المؤسسة بدفع مساهمات ثابتة إلى وحدة منفصلة (الصندوق)، ولكن عليها دفع مساهمات إضافية إذا لم يوجد بالصندوق أصول كافية لدفع مزايا الموظفين، وبالتالي فهي تتحمل المخاطر Actuariel والمخاطر. (3)

¹ - حمزة العرابي، مرجع سابق، ص 55.

² - خالد جمال الجعارات، معايير التقارير المالية الدولية 2007 IFRS / IAS ، الطبعة الأولى، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008 ، ص 350 .

³ - بدون أستاذ، مرجع سابق، ص 3.

ثالثاً- منافع الموظفين طويلة الأجل :

وهي كل المدفوعات التي تستحملها المؤسسة بعد المؤسسة بعد 12 شهر القادمة التي تلي إقفال حسابات نهاية السنة التي تمت خلالها تأدية الخدمات للمؤسسة والتي ذكرت في القانون أو في الإتفاقيات الجماعية التي تتضمن بدورها جملة الأحكام التي تنشأ إلتزام المؤسسة إتجاه موظفيها والذي يترجم فيها بعد في شكل تدفق نقدي تقابله خدمة من طرف الموظف . (1)

تتكون هذه المنافع من:

- الغيابات طويلة مدفوعة الأجر .
 - المنافع المتعلقة بالأقدمية.
 - التعويضات الناتجة عن عدم قدرة الموظف على العمل للمدى الطويل.
 - مساهمات وعلاوات واجبة الدفع والأجور المؤجلة لأكثر من سنة.
 - مستحقات المعاشات التقاعد التكميلية .
- وتستثنى من هذه المنافع العينية المدفوعة خلال فترة التقاعد الخاصة بالموظفين القدامى ويتم الإعتراف بها كمصاريف حدثت بنفس فترة الاستغلال .

رابعاً- منافع نهاية الخدمة

فيما يتعلق بمنافع إنهاء الخدمة فقد تضمن المعيار وجوب الإعتراف بالمبالغ واجبة الدفع عندما تكون المنشأة فقط ملتزمة بما يلي : (2)

- إنهاء خدمة موظف أو مجموعة من الموظفين قبل تاريخ التقاعد.
- التزويد بمنافع إنهاء الخدمات كنتيجة لعرض لتشجيع الوفرة الإختيارية .

¹ - بن السايح عبد الله أنور، كحلول أحمد حسام، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار الدولي رقم 19 " **منافع الموظفين** "، مذكرة مقدمة لنيل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص محاسبة، قسم علوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2019-2020، ص 29-30 .

² - خالد جمال الجعرات، مرجع سابق، ص 520.

- وتلتزم المنشأة بإنهاء عندما يكون لديها خطة تفصيلية رسمية لإنهاء الخدمات ولا يوجد إمكانية حقيقية لإنسحابه وعندما تستحق منافع إنهاء الخدمات بعد أكثر من 12 شهرا بعد تاريخ .
- إعداد الميزانية فيجب خصمها بمعدل فائدة معين للوصول إلى قيمتها الحقيقية .

خامسا- منافع تعويض الملكية

يحدد المعيار متطلبات الإفصاح المكثف لمنافع تعويض الملكية، ولكم لا يتطلب الإقرار بمصروف التعويض لمنافع تعويض الملكية مثل خيارات الأسهم أو أي أدوات ملكية صادرة للموظفين كتعويض، ولا يتطلب الإفصاح كذلك عن القيمة العادلة لخيارات الأسهم أو أي دفعة تتم على أساس مشترك . (1)

المطلب الرابع: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين

أولاً- منافع الموظفين قصيرة الأجل على المدى القصير:

- 1- أعباء المستخدمين والاشتراكات الإجتماعية: حيث تقوم المؤسسة في نهاية الدورة بتسجيلها بإستعمال الحاسبين الفرعيين وذلك بجعل ح/ 421 مستخدمون أجور مستحقة للدفع في الجانب الدائن بمبلغ الأجر الإجمالي، وجعل الحساب 631 أجور المستخدمين أو أخذ حساباته الفرعية مدينا بنفس المبالغ، ليتم بعد ذلك توزيع رصيد الحساب، 421 على الأطراف المستفيدة . (2)

ويكون التسجيل المحاسبي وفق القيد الآتي:

دائن	مدين	N/12/31	دائن	مدين
	XXXX	ح/ أجور المستخدمين		631
XXXX		ح/ مستخدمون الأجور مستحقة للدفع	421	

¹ - خالد جمال الجعرات، مرجع سابق، ص 520.

² - عبد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المخطط المحاسبي الجديد)، برج بوعرييج، الجزائر، 2009، ص 86 .

أما بالنسبة للأعباء الإجتماعية التي تتحملها المؤسسة تسجل كمايلي:

دائن	مدين	N/12/31	دائن	مدين
	XXXX	ح/ مكافآت المستخدمين (مساهمة في النتائج)		631
XXXX		ح/ المستخدمون أعباء ونواتج الإستلام أعباء اشترك في الضمان الإجتماعي	512	
	XXXX	ح/ هيئات إجتماعية		431
XXXX		ح/ البنك تسديد أعباء اشترك في الضمان الإجتماعي	512	

2- خطط المشاركين في الربح والمكافآت:

يجب على المؤسسة الإعتراف بالتكلفة المتوقعة لدفعات المشاركة في الربح والمكافآت وذلك فقط عندما: (1)

- يكون على المؤسسة إلتزام حالي قانوني أو ضمني لإجراء هذه الدفعات نتيجة لأحداث سابقة.

- يمكن إجراء تقدير موثوق به الإلتزام .

ويكون التسجيل المحاسبي وفقا للنظام المحاسبي المالي كمايلي:

دائن	مدين	N/12/31	دائن	مدين
	XXXX	ح/ مكافآت المستخدمين (مساهمة في النتائج)		631
XXXX	XXXX	ح/ المستخدمون أعباء ونواتج الإستلام أقساط المشاركة في الربح والمكافآت	512	

¹ - هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية (2010/2009)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2010 - 2011، ص 191-192.

كما أنه على الشركة تخصيص مساهمة على نتائجها لمستخدميها تحسب وفق المعادلة:

$$P = \frac{1}{2} (B - 5 \% C) S / VA$$

حيث:

B = ربح بعد الضريبة وقبل المساهمة.

C = قيمة الأموال الخاصة.

VA = القيمة المضافة.

S = الأجور الإجمالية.

2- الغيابات المكافآت على المدى القصير: (1)

قد تقوم المؤسسة بتعويض الغيابات نتيجة العطل، المرض، ... إلخ، لذا يجب التذكير بأن المعيار الدولي رقم 19 قد ميز بين نوعين من هذه الغيابات:

1-2 الغياب المعوض المتراكم: أي عندما يقدم المستخدمون الخدمة التي تزيد عن حقهم في الغياب المستقبلي المدفوع مثل العطل.

1-1-2 الغياب المعوض غير المتراكم: وهذا النوع من الغياب ينقضي إذا لم يتم استخدام إستحقاق الفترة الحالية بكامله مثل إجازة الأمومة والأبوة والخدمة العسكرية إلخ، ولا تعرف المؤسسة بالمصروف حتى وقت الغياب وعليه يكون التسجيل المحاسبي وفق القيد التالي:

دائن	مدين	N/12/31	دائن	مدين
	XXXX	ح/ مكافآت المستخدمين (مساهمة في النتائج)		631
XXXX		ح/ عمال، أعباء الدفع	428	
		عطل مدفوعة الأجر		

¹ - بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية، الجزء الثاني، 2013، الجزائر، منشورات كليك، ص 156.

وتكون قيود تسديد الإشتراكات الإجتماعية والضريبية: (1)

دائن	مدین	N/12/31	دائن	مدین
	XXXX	ح/ مكافآت المستخدمين (مساهمة في النتائج)		631
		ح/ ضرائب، رسوم ودفعات متشابهة على المكافآت		641
XXXX		ح/ هيئات إجتماعية أخرى	438	
		ح/ دولة، أعباء على العطل المدفوعة.	448	
		إشتراكات الضمان الإجتماعي		

ثانيا - منافع الموظفين

لا يكون قياس مزايا للمستخدمين طويلة عادة خاضعا لنفس درجة عدم التأكد مثل قياس مزايا ما بعد إنتهاء من الخدمة، علاوة على ذلك قليلا ما يتسبب إدخال مزايا المستخدمين الأخرى طويلة الأجل والتغيرات فيما في مبلغ مادي لتكلفة الخدمة السابقة، ولهذا فهو يختلف عن أسلوب محاسبة مزايا المستفيدين لما بعد إنتهاء الخدمة في عنصرين: (2)

- الإعتراف بالمكاسب والخسائر فوار

- الإعتراف بتكلفة الخدمة السابقة بكاملها فوار .

ثالثا- منافع الموظفين ما بعد إنتهاء الخدمة

نميز نوعين من الخطط، خطط الإشتراكات المحددة وخطط الخدمات المحددة. (3)

1- حالة خطط الإشتراكات المحددة: حسب هذه الطريقة في التزامات المؤسسة يتم تحديدها حسب المبالغ التي يتم الإشتراك بها في كل فترة وهي لا تتطلب افتراضات إكتورية لقياس الإلتزام ولا يوجد أي احتمال لخسائر أو

¹ - هوام جمعة، مرجع سابق، ص191.

² - بن ربيع حنيفة، مرجع سابق، ص175.

³ - مرجع نفسه، ص 168 .

أرباح إكتورية ولذلك فإن المعالجة المحاسبية تتم بنفس الطريقة التي يتم فيها معالجة المنافع الموظفين قصيرة الأجل.

2- حالة خطط الخدمات (المنافع) المحددة: ففي هذه الحالة يتطلب وجود إفتراضات تنبؤية (إكتورية)

لقياس الإلتزام (الميزانية) والمصروف (حساب النتائج) وقد يكون هناك إحتمال تحقق بمكاسب وخسائر إكتورية، وعليه فمن أجل تحديد وتقييم المبالغ الواجب الإعتراف بها في الميزانية وحسابات النتائج فلا بد من توفر المعلومات الضرورية التي تشمل: (1)

- إستخدام الأساليب الإكتورية لإجراء تقدير بمبلغ المنافع التي حصل عليها الموظفون مقابل خدماتهم في الفترة الحالة والسابقة، وهذا يتطلب وضع تقديرات وإفتراضات إكتورية.

- تحيين قيمة هذه المنفعة بإستخدام طريقة الوحدة الإضافية المقدرة من أجل الوصول إلى تحديد القيمة الحالة للإلتزام وتكلفة الخدمة الحالة.

- تحديد القيمة العادلة لأصول الخطة.

- تحديد مبلغ الربح أو الخسائر الإكتورية.

- تحديد الربح أو الخسائر الناتجة عن تقليص أو تغييرها أو تسويتها.

1-2 الإفتراضات الإكتورية: حيث يجب أن تكون هذه الإفتراضات موضوعية ومتوافقة مع بعضها البعض،

وتشمل هذه الإفتراضات : (2)

❖ الإفتراضات الديموغرافية

- الوفيات أثناء وبعد العمل.

- دوران الموظفين والعجز والتقاعد المبكر.

- نسبة الأعضاء المنتسبين للخطة الذين يحق لهم الحصول على هذه المزايا.

¹ - بن ربيع حنيفة، مرجع سابق، ص 169

² - مرجع نفسه، ص 170-469 .

❖ الإفتراضات المالية المتعلقة بـ :

- معدل التحيين (الخصم) .

- المستويات المستقبلية للرواتب ومنافع الموظفين.

- المعدل المتوقع العائد على أصول الخطة.

❖ **الإفتراضات الطبية:** حيث يجب أخذ بعين الإعتبار التغيرات المستقبلية في تكلفة الخدمات الطبية الناجمة عن التضخم والتغيرات الخاصة بتكاليف الرعاية الصحية.

2-2 طريقة تقييم الإكتواري لقياس إلتزام خطط المنافع المحددة: تقوم المؤسسة بإتباع أسلوب الوحدة

الإضافية المقدرة بغرض تحديد القيمة الحالية للإلتزامات المنافع المحددة الناتجة عن خلاصة المستخدم في الفترة الحالية أو تكلفة الخدمة السابقة (الزيادة في القيمة الحالية لإلتزام المنافع لخدمة المستخدم في الفترات السابقة الناتجة عن الفترة الحالية).⁽¹⁾

ومن أجل حساب منحة الذهاب للتقاعد (القيمة الحالية للإلتزام) تجاه المستخدمين يجب تحديد مايلي:⁽²⁾

- أجور نهاية الخدمة (الأجر النهائي).

- المنافع المستحقة.

- الإفتراضات المالية.

- ويتم تقييمها وفق المعادلة التالية:

- **القيمة الحالية للإلتزام :** مبلغ المنافع المتراكمة من طرف العمال X إحتمال دفع المنافع للعمال X

استحداث الإلتزام.

¹ - أمين بن سعيد، عبد الحميد حيسانى، مشاكل تطبيق النظام المحاسبي في المؤسسات الجزائرية، مجلة المؤسسة، العدد 07، الصادر في 25 أفريل 2018، ص65.

² - بكاري بلخير، دروس في المحاسبة المعقدة حسب النظام المحاسبي حسب النظام المحاسبي المالي، ديوان المطبوعات الجامعية، 2016، ص215.

- المنافع المتراكمة من طرف العمال: نسبة مكافأة آخر الخدمة X الأقدمية X الأجر الأخير X) الأقدمية الحالية X الأقدمية الكلية)

- إحتمال دفع المنافع للعمال: إحتمال البقاء على قيد الحياة X إحتمال التواجد في المؤسسة أثناء سن التقاعد.

- استحداث الإلتزام: (+1 نسبة الاستحداث) - الأقدمية المستقبلية.

2-3 التسجيل المحاسبي لمؤونة منحة الذهاب للتقاعد وفق SCF

بموجب توجيهات النظام المحاسبي SCF فإن تخصيص مؤونة هو شرط يجب أن تتقيد به المؤسسات وتسجل هذه المؤونة في حساباتها الفرعية وذلك يتطلب المرور بالمراحل التالية: (1)

المرحلة الأولى: عند تكوين المؤونة تسجل المؤسسة القيد المحاسبي التالي:

مدین	دائن	N/12/31	مدین	دائن
686		ح/ مخصصات الإهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة	XXXX	
	153	ح/ مؤونات التقاعد والإلتزامات المماثلة		XXXX
		عطل مدفوعة الأجر		

المرحلة الثانية: عند إسترجاع المؤونة لتسجل المؤسسة القيد المحاسبي التالي:

مدین	دائن	N/12/31	مدین	دائن
153		ح/ مؤونات التقاعد والإلتزامات المماثلة	XXXX	
	786	ح/ إسترجاعات عن المؤونات وخسائر القيمة		XXXX
		عطل مدفوعة الأجر		

¹ - رحيم سعيد، تطبيق أسلوب التقييم الإكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة إقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة البويرة، 2017-2018، ص113.

رابعاً: منافع نهاية الخدمة

إن المعالجة المحاسبية لمنافع الخدمة تكون بشكل منفصل عن المنافع الموظفين الأخرى لأن الأحداث المتسبب في الإلتزام هو إنتهاء خدمة المستخدمين وليس خدمتهم نفسها، ويجب على المؤسسة الإعتراف بمنافع نهاية الخدمة على أنها إلتزام وتكاليف (أي لا توفر للمؤسسة منافع مستقبلية)، بحيث عندما تكون المؤسسة خطة رسمية مفصلة لإنهاء الخدمة ولا يوجد إحتمال فعلي بالانسحاب، يجب أن تشمل الخطة المفصلة كحد أدنى على: (1)

- موقع عمل المستخدمين الذين يتم إنهاء خدمتهم وعددهم التقريبي.
- منافع نهاية الخدمة لكل فئة أو عمل وظيفي.
- الوقت الذي سيتم فيه تنفيذ الخطة، ويجب أن يبدأ التنفيذ في أسرع وقت ممكن.

¹ - بن ربيع حنيفة، مرجع سابق، ص168.

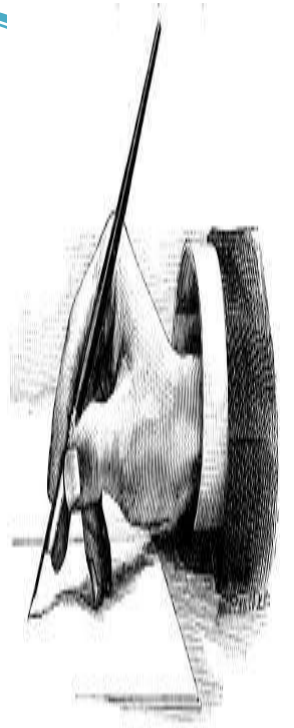
خلاصة الفصل:

نستخلص من دراسة هذا الفصل الرغم من تباين وجهات النظر والممارسات عبر الزمن في تحديد مضمون الأجر إلا انه يمثل إجمالاً تركيبة من المقابل المادي والعيني الذي يتحمل عليه العامل من المؤسسة لقاء بذل جهد وتحقيقاً لأهدافها من خلال قيام العامل بأعمال وأدوار محددة.

كما تطرقنا أيضاً إلى أن المعالجة المحاسبية وفق المعيار المحاسبي والنظام المحاسبي المالي يتوافقان في المنافع قصيرة الأجل والمتمثلة في المرتبات والأجور وكذا مختلف التعويضات، أما المنافع طويلة الأجل فهناك توافق في معالجة منحة التقاعد وفق ما ينص عليه المعيار المحاسبي الدولي IAS19 منافع الموظفين.

الفصل الثاني

دراسة تطبيقية لمحاسبة
الأجور في مؤسسة
نفضال بالمسيلة



تمهيد:

بعد إتمامنا للجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى أساسيات حول الأجور وكيفية حسابها ومعالجتها محاسبيا، الأمر الذي وضح لنا أهميتها الكبيرة بالنسبة للعامل والمؤسسة والمجتمع ككل، فرأينا أن نجسد ما سبق من خلال قيامنا بدراسة محاسبة الأجور والرواتب لإحدى الشركات الجزائرية المتمثلة في شركة نفضال بالمسيلة، محاولين إسقاط كل ما تناولناه في الدراسة النظرية ميدانيا على هذه الشركة.

وذلك سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

❖ المبحث الأول: تقديم شركة نفضال

❖ المبحث الثاني: الإتفاقية الجماعية لشركة نفضال

❖ المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور في شركة نفضال.

المبحث الأول: تقديم مؤسسة نפטال

إن توجه الجزائر إلى الانفتاح على الأسواق العالمية وضع المؤسسات العامة في قطاع الطاقة أمام تحديات حتمت عليها أن تكون على دراية بمحيطها أكثر من وقت مضى وأصبح بقاءها يعتمد على قدرتها على التكيف مع البيئة شديدة التقلب يصعب فيها السيطرة على احتياجات العملاء في ظل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومواقع التواصل الاجتماعي.

المطلب الأول: ماهية المؤسسة نפטال

نפטال هي مؤسسة وطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية تابعة لمؤسسة سوناطراك 100 % أسست عام 1981، تمثلت مهمتها الأساسية في توزيع المنتجات النفطية في السوق المحلية ويمكن اعتبارها على أنها بمثابة وسيط بين الموردين المحليين والأجانب ومستخدمي المنتجات البترولية داخل الجزائر إلا أنه منذ 2002 أصبحت نפטال تسعى إلى التدويل ومحاولة اختراق بعض أسواق دول الجوار.

تؤدي نפטال وظيفتين رئيسيتين هما:

❖ الوظيفة اللوجيستية التي تشمل حركة جميع التدفقات المادية من المنتج إلى المستخدم: النقل، التسليم، التخزين.

❖ وظيفة تجارية التي تشمل إدارة الشبكات، المبيعات، الأنشطة الترويجية وإدارة قوة البيع.

1- نشأة مؤسسة نפטال

تم إنشاء نפטال بموجب المرسوم رقم 80-101 في 6 أفريل 1981، وأسست المؤسسة الوطنية لتكرير وتوزيع البترول (ERDP) عن طريق نقل هياكل ومرافق وممتلكات وأنشطة وأشخاص كانت مملوكة من قبل مؤسسة سوناطراك، وقد بدأت المؤسسة (ERDP) نشاطها في 1 جانفي 1982 وكانت مهمتها تكرير وتوزيع المنتجات البترولية في الجزائر، عام 1987 عرفت المؤسسة إعادة هيكلة أخرى بموجب المرسوم رقم 87-189 في 27 أوت 1987 والذي أدى إلى إنشاء مؤسستين:

❖ نفتك مسؤولة عن التكرير .

❖ نفطال مسؤولة عن توزيع وتسويق المنتجات البترولية في السوق المحلية

يرجع أصل تسمية NAFTAL إلى:

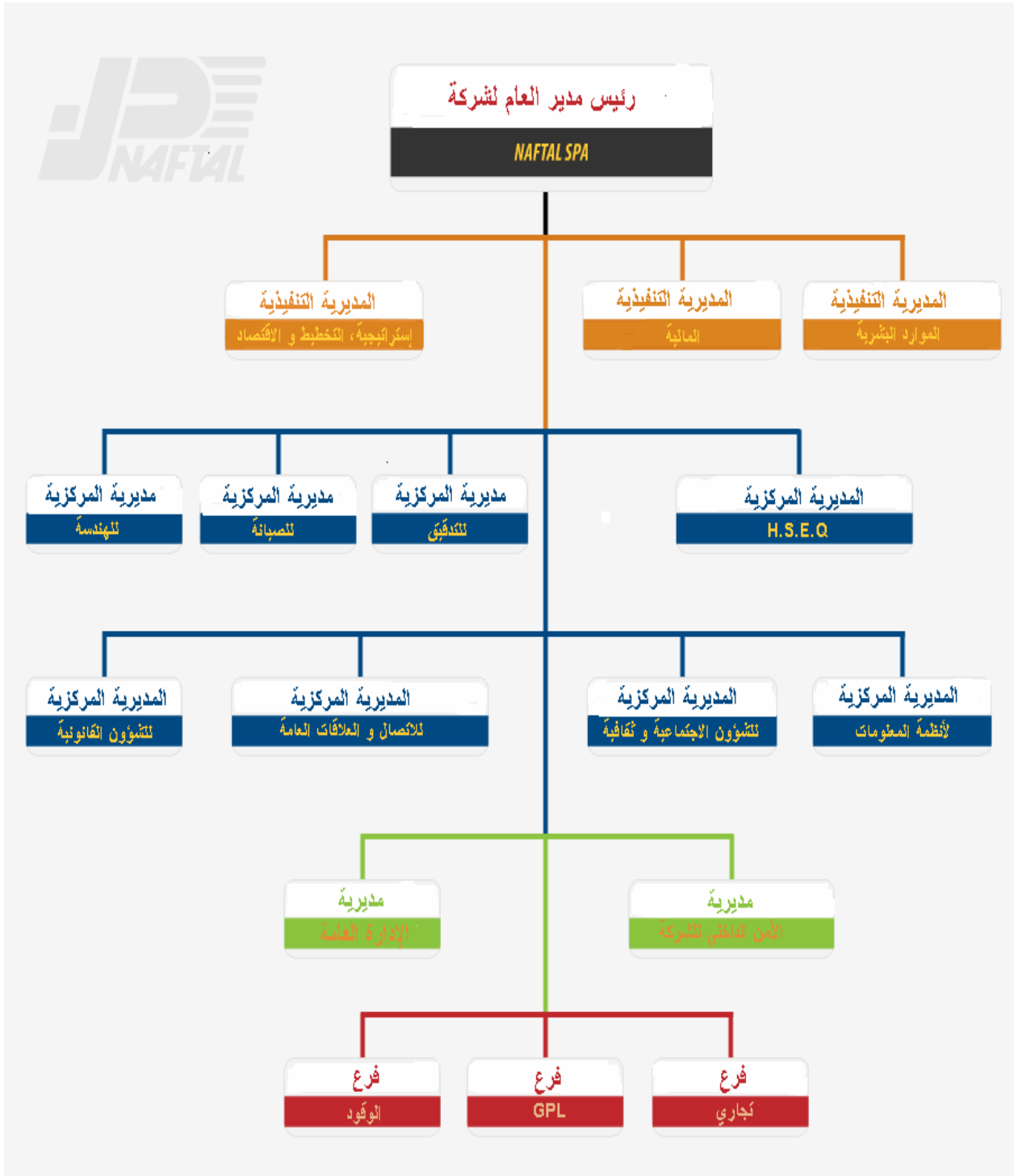
❖ NAFT : وهي من المصطلح العربي نفط

❖ AL : الحرفين الأولين لكلمة الجزائر ALGERIA.

احتكرت مؤسسة نفطال توزيع المنتجات البترولية من تاريخ إنشائها إلى أواخر التسعينيات بالرغم من أن تحرير توزيع المنتجات البترولية قد بدأ فعليا قبل ذلك مع انطلاق وحدات تصنيع البيتومين واستيراد الإطارات من قبل القطاع الخاص المحلي في عام 1991، ومع صدور المرسوم التنفيذي رقم 43597 في 17 نوفمبر 1997 الذي ينص في مادته الرابعة أنه يمكن لجميع الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين القيام بأنشطة تخزين وتكليف غاز البترول المميع (GPL) ومعالجة البيتومين، وبهذا تم وضع الخطوط العريضة للإطار القانوني الجديد من قبل الحكومة لإنهاء أي احتكار للسوق.

في 18 أبريل 1998 تحولت نفطال الشركة مساهمة برأسمال 6.65 مليار دج وتابعة 100 % لسوناطراك، وفي 21 ديسمبر 1999 تم إنشاء STPE مؤسسة نقل منتجات الطاقة عن طريق السكة الحديدية بالشراكة مع SNTF وفي 29 جويلية 2002 تم رفع رأس المال من 6.65 مليار دج إلى 15.65 مليار دج وفي 12 ديسمبر 2017 تم زيادة رأس المال إلى 40.00 مليار دج بناء على العقد الإداري رقم 481/2017 أما عن الهيكل التنظيمي للمؤسسة فهو يظهر على الشكل التالي:

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لمؤسسة نפטال



المصدر: WWW.NAFTAL.DZ

المطلب الثاني: منتجات مؤسسة نفطال

تهتم مؤسسة نفطال بتوزيع المنتجات النفطية لذا تسعى إلى توفير تشكيلة متنوعة منها لتوفير طلبات العملاء والسيطرة على السوق المحلي، لذا تنتوع مصادر المنتجات بين ما هو محلي الصنع ومنه ما هو مستورد من الخارج.

أولاد منتجات خاصة

1- غاز البترول المميع (GPL): عبارة عن مزيج من البوتان والبروبان ويمكن الحصول عليه من مصادر مختلفة مثل معالجة المواد الهيدروكربونية.

2- مواد التشحيم: تقوم نفطال بتسويق مجموعة كاملة من مواد التشحيم من خلال شبكة توزيع واسعة النطاق تشمل جميع أنحاء التراب الوطني مثل: زيوت لمحركات البنزين، لمحركات الديزل، لسيارات النقل والسيارات الخاصة

3- العجلات المطاطية: بفضل البنية التحتية للتخزين وشبكة التوزيع التابعة لها، تبيع نفطال عجلات لأكبر العلامات التجارية لجميع أصناف المركبات السياحية، الصناعية، الزراعية، الهندسة المدنية، الشاحنات والشاحنات الثقيلة، فالعجلات التي تقدمها نفطال تخضع لإجراءات مراقبة صارمة من أجل سلامة المستخدمين واستجابة للمعايير المطلوبة.

4- سرغاز (SIRGHAZ): في عام 1983 تم القرار بإدخال سرغاز وتنفيذ اللوائح المتعلقة بشروط توزيعه واستخدامه، سرغاز عبارة عن مركب من البروبان والبوتان تختلف نسبهما المستخدمة حسب المواسم والمنطقة فعلى سبيل المثال نسبة البروبان تكون أعلى لتسهيل التشغيل في الشتاء ويعد هذا النوع من الوقود صديقة للبيئة.

5- وقود الأرض: تبيع نفطال خمسة من أنواع وقود الأرض المحركات البنزين والديزل: البنزين العادي، البنزين الممتاز، البنزين الخالي من الرصاص، سرغاز، مازوت أو غاز التدفئة.

6- محطات الخدمة: تتألف شبكة محطات الخدمة لنفطال من 2010 محطة والتي تنتزع في كامل التراب الوطني وذلك من أجل توفير جميع المنتجات البترولية وتقديم الخدمة الجيدة طيلة أيام الأسبوع وعلى مدار الساعة.

ثانيا- منتجات عملية

- 1- زيوت ووقود الطائرات
- 2- زيوت ووقود السفن.
- 3- البيتومين.
- 4- منتجات خاصة تقوم نפטال بتسويق مجموعة من المنتجات الخاصة والتي تتمثل في أربع عائلات:
 - البارفينات: التي تستخدم في المجالات الصيدلانية، المنتجات الغذائية، صناعة الشموع، الشمع، المتفجرات، ووقود المصابيح
 - الشمع: سواء كان شموع بلورية غذائية، الشمع الأصفر أو الأحمر لطلاء الجبن .
 - خلاصات خاصة: تستخدم في صناعة العجلات والمنتجات المطاطية، منتجات التنظيف ومستحضرات و التجميل.
 - المذيبات مثل زيت الخشب والروح الأبيض الذي يستخدم في الطلاء والديكور.
- 5- غاز طبيعي ووقود (GNC)

المطلب الثالث: وحدة نפטال المسيلة

تم إنشاء الوحدة في 1 جانفي 1985 في المنطقة الصناعية بالمسيلة، تتربع على مساحة قدرها 6.37 هكتار منها ما هو مخصص لمراكز التخزين والتوزيع وكذلك مركز الزيوت والعجلات المطاطية.

أولا- التعريف بالوحدة

تقوم وحدة المسيلة بتوزيع وتسويق المنتجات البترولية لولاية المسيلة وبعض الولايات المجاورة لها، وهي مؤسسة تجارية تقوم ببيع وتسويق المنتجات البترولية عبر التراب الوطني معتمدة في ذلك على شبكتين أحدهما للتموين والأخرى مختصة في توزيع وبيع منتجاتها عبر محطات الخدمة التابعة لها .

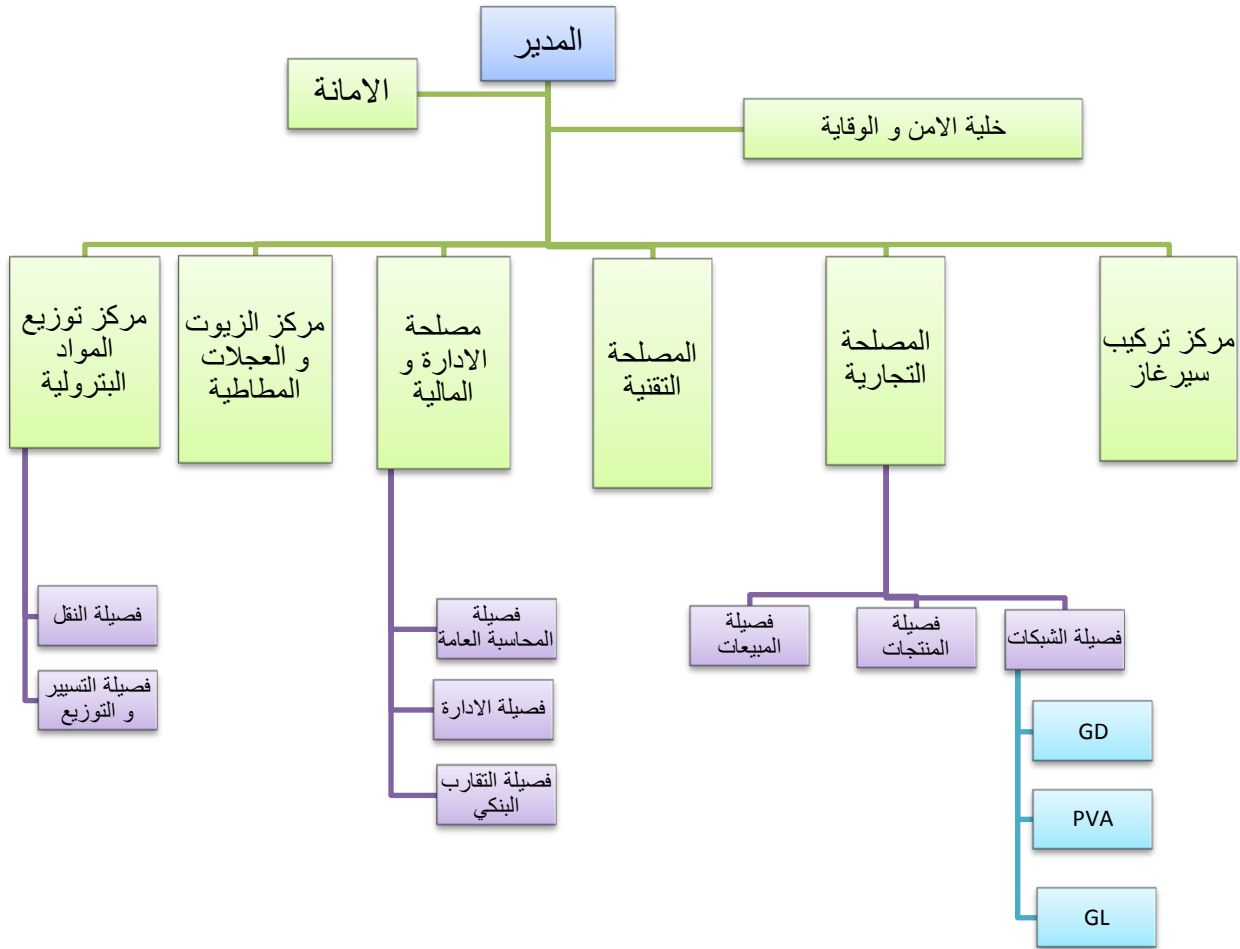
تتكون الوحدة من ثلاثة مراكز وثلاثة مصالح وهي مركز لتخزين وتوزيع المواد البترولية ومركز بيع

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاكاة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

الزيوت والعجلات المطاطية ومركز تركيب السير غاز والمصلحة التقنية ومصلحة الإدارة والمالية والمصلحة التجارية.

ثانياً - الهيكل التنظيمي لوحدة نفضال المسيلة

الشكل رقم (03): الهيكل التنظيمي لوحدة نفضال المسيلة



المصدر: مصلحة الإدارة والمالية لنفضال التجارية بالمسيلة

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

1- المدير : وهو العنصر الرئيسي للشركة حيث يقوم بدور مهم بين جميع المصالح و المراكز والسعي إلى المحافظة على مكانة الشركة بتحقيق جميع الأهداف الموكلة إليه كالرقابة، التسيير، التخطيط.

2- الأمانة: تتمثل مجموع أعمالها في تنظيم الملفات المتعلقة بالمشتريات والمبيعات وتنفيذ القرارات المتخذة وغيرها، فرز وترتيب البريد واستقبال المكالمات الداخلية والخارجية.

3- خلية الأمن والوقاية: تتمثل مهمتها في احترام القواعد وتطبيق قواعد الأمن وتضم عمال مؤهلين حيث يتم تكوينهم باستمرار وتتوفر على إمكانية تمكنها من الرقابة المستمرة من أجل حماية ممتلكات المؤسسة.

4- مصلحة الإدارة والمالية:

1-4 فصيلة الإدارة: ويكمن دور هذه الفصيلة بمتابعة وتسيير الملفات الخاصة بالعمال مثل الذين يريدون تغيير منصب عملهم، التقاعد ملفات التوظيف، الاستقالة كما تقوم بإعداد مخطط يحرك المستخدمين في المنطقة وإعداد برامج التكوين لتحسين المستوى، وتقوم بعمليات الانتقال لتعيين المستخدمين في الوظائف التي تحتاجها المؤسسة، أما التكوين فينصب على المستخدمين في اختصاصات عديدة حيث يمكن أن تتجاوز ستة أشهر.

2-4 فصيلة المحاسبة العامة: المهمة الرئيسية لهذه الفصيلة هي جمع العمليات التي تقوم بها الوحدة مما يسهل الرجوع إليها في وقت الحاجة، فضلا عن قيامها بتحديد الديون المستحقة للوحدة لدى الغير وما عليها من التزامات وتقديم المعلومات اللازمة لمصلحة الضرائب و مراقبة اليوميات المحاسبية الخاصة بكل المراكز التابعة للوحدة.

3-4 فصيلة التقارب البنكي: تختص هذه الفصيلة بتسجيل كل العمليات الخاصة بدخول وخروج الأموال كما تقوم بضمان التسيير الجيد للأموال.

5- المصلحة التقنية: يتمثل دورها في تصليح أي خلل أو عطب في الأجهزة الثابتة، وفي هذه الحالة يقوم صاحب المحطة بتقديم طلب تصليح وبيان يوضح فيه نوع العطب وبعد التصليح تتم عملية الفوترة حسب التكاليف الناجمة عن التصليحات أما إذا كانت نقطة البيع تابعة لشركة نفضال فتتم العملية السابقة الذكر دون فاتورة إلا أنها تقيد على حساب الشركة.

6-المصلحة التجارية:

ويكمن دور هذه المصلحة في:

- تحقيق معدل النمو الشهري والسنوي
- القيام بتقارير المبيعات ومراقبة المخزون
- استقبال وتوجيه الزبائن الجدد
- متابعة كل نقاط البيع
- التنسيق مع المصالح الأخرى والسهر على وصول المنتجات إلى المستهلك بأسعار تنافسية وجيدة وفي الوقت والمكان المناسبين.

7- مركز تركيب السيرغاز :يكمن دور هذا المركز في صيانة ومراقبة وتركيب أجهزة السيرغاز للسيارات وكذلك التنسيق مع مديرية المناجم من أجل استخراج رخصه السير بالسيرغاز لهذه السيارات.

8- مركز الزيوت والعجلات المطاطية : يهتم هذا المركز بتخزين وتوزيع وبيع زيوت التشحيم بكل أنواعها وكذلك العجلات المطاطية.

9- مركز توزيع المواد البترولية : يكمن دور هذا المركز بتوزيع المواد البترولية (مازوت، بنزين عادي، بنزين ممتاز وبنزين بدون رصاص) للمحطات ذات التسيير المباشر GD والمحطات ذات التسيير الحر GL ونقاط البيع المعتمدة PVA وكذلك لزبائن آخرين.

المطلب الرابع: الموارد البشرية ونقاط البيع في وحدة نفضال المسيلة

أولاً- الموارد البشرية

تضم الوحدة 155 موظف مقسمين على المقر والمراكز ومحطات الخدمات ذات التسيير المباشر .

1- مقر الوحدة: يضم 36 موظف منهم إطار سامي واحد المتمثل في مدير الوحدة، 11 إطار، 10 عمال تحكم و14 عمال تنفيذ، من إجمالي عمال مقر الوحدة نجد 4 عاملات فقط أي بنسبة 11% وربما هذه النسبة

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

راجعة إلى طبيعة العمل الذي يتطلب الجهد وكثرة التنقلات.

2- مركز توزيع المواد البترولية: يضم 28 موظف منهم 3 إطارات، 15 عمال تحكم و10 عمال تنفيذ.

3- مركز الزيوت والعجلات المطاطية: يضم 17 موظف منهم إطار واحد، 8 عمال تحكم و8 عمال تنفيذ.

4. مركز تركيب السيرغاز: يضم 4 موظفين اطار واحد و3 عمال تنفيذ.

5. محطات الخدمات ذات التسيير المباشر GD: تضم وحدة نفضال المسيلة خمس 5 محطات ذات التسيير

المباشر موزعين على كل من بلدية المسيلة، بوسعادة، سيدي عيسى وعين الحجل وفي كل محطة نجد رئيس

للمحطة (إطار)، رؤساء فرق (عمال تحكم) وعمال مضخين (عمال تنفيذ) ونجد مجمل عدد العمال كالاتي:

✓ 5 اطارت

✓ 20 عامل تحكم

✓ 45 عامل تنفيذ

ثانيا- نقاط البيع

1- محطات ذات تسيير مباشر GD: يبلغ عددها 5 محطات توزيع عامة تابعة لوحدة المسيلة وهي المسؤولة

عن تسيير هذه المحطات (بمعنى آخر المعدات، الأرض، المنتجات المباعة فيها كلها تابعة لنفضال).

2- نقطة بيع معتمدة PVA: يبلغ عددها 70 محطة خدمة، فالعقار هنا ملك للشخص أما المنتجات فهي

تابعة لنفضال أي أنه لا يمكن لصاحب المحطة بيع منتجات مؤسسات منافسة للمؤسسة نفضال.

3- محطات البائعين العاديين RO: هي نقاط بيع منخفضة القدرة التخزينية والتوزيعية عددها 4 في ولاية

المسيلة.

4- محطات ذات التسيير الحر GL: وتوجد محطة واحدة من هذا النوع في بلدية بوسعادة وهنا الأرض هي

ملك لنفضال أما المعدات والمنتجات فهي ملك للفرد وله الحق في بيع ما يشاء والشراء من أي متعامل

اقتصادي وحتى تسيير المحطة يعود للفرد نفسه.

المبحث الثاني: الإتفاقية الجماعية بمؤسسة نفضال

تعتبر الإتفاقية الجماعية هي المرجع والقانون المنظم للعمل داخل المؤسسة وفي هذا المبحث تطرقنا إلى تعريف الإتفاقية، تصنيف مناصب العمل، عناصر الأجور ومنحة نهاية المسار المهني.

المطلب الأول: تعريف الإتفاقية الجماعية

التعريف الاصطلاحي للاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق مكتوب، يبرم بين مستخدم أو عدة مستخدمين أو النقابات التي تمثلهم من جهة، وبين التنظيمات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى، ويتضمن شروط العمل، كما يعرف المشرع الجزائري اتفاقية العمل بأنها « اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ».

ويميز قانون العمل الجزائري في المادة 114 منه بين الاتفاقيات الجماعية التي تكون حول مجموع شروط التشغيل والعمل و تخص فئة أو عدة فئات مهنية، والاتفاق الجماعي الذي يكون حول عنصر معين أو بعض العناصر المحددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية من العمال، حددت كل من المادة 115 والمادة 117 من قانون العمل الأحكام المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات الجماعية

المطلب الثاني: تصنيف مناصب العمال

تعد الشركة القائمة مدونة عليها مناصب العمل التي تتناسب كل الأعمال المهنية والمهام التي تصطلح بها الشركة في كل مجالات النشاطات المهنية مع الأخذ بعين الإعتبار التطورات التقنية للتسيير والتنظيم فعالية العمل، كما يجب أن يحدد كل منصب عمل بدقة متناهية لا سيما فيما يخص الأشغال والمهام المرتبطة به والتي يجب تأديتها من طرف العامل، ويخضع وجود منصب العمل وطبيعته حصريا لمقتضيات التوزيع المنسجم للعمل في إطار التنظيم الهيكلي للشركة.

من أجل حاجيات تحديد الأجر القاعدي بكل منصب عمل يترتب مختلف مناصب العمل على أساس نظام منسجم لمعايير وقواعد الترتيب وتتمثل نظام ترتيب المناصب في تلك المرتبطة بمستوى التأهيل المطلوب، درجة المسؤولية والمتطلبات الخاصة وكذا ظروف العمل.

توزع كل مناصب العمل بالنظر إلى تصنيفها وتدرجها إلى أربعة مجموعة إجتماعية مهنية.

الجدول رقم (05): يوضح مناصب العمل

الرتب	المجموعات
تنفيذ	المجموعة 1
تحكم	المجموعة 2
إطار	المجموعة 3
إطار سامي	المجموعة 4

وتعد قائمة مناصب العمل آخذة بعين الإعتبار:

- الطابع الإداري، الإنتاجي أو التقني لنشاطات الشركة.

- الفروع والفروع التحتية المهنية لنشاطاتها.

- يخصص كل منصب عمل رقمه الإستدلالي للتصنيف وشروط الإلتحاق به.

- يصادق على القائمة مناصب عمل الرئيس العام للشركة

المطلب الثالث: عناصر الأجر

يتم تحديد الأجر وفق للمعطيات داخل المؤسسة تكون في شكل قوانين الإتفاقية الجماعية وسياسات داخلية للمؤسسة توضع من طرف مجلس الإدارة اعتمادا على ظروف وعوامل مؤثرة داخلية وخارجية ومن أهم هذه المعطيات:

1- **مدة العمل العادية في شركة نفضال:** هي 5 أيام في الأسبوع وبالتحديد 8 ساعات في المدة المحددة القانونية حيث ساعات العمل في الشهر تقدر بـ 173.33 ساعة وما زاد ساعات إضافية حيث اليوم وهي: عدد ساعات العمل في السنة (2020): (8 X 5=40) .

2- **الأجر القاعدي:** يتم تحديده حسب شركة الأجور (Grille de salaire) التي تحتوي على الدرجة الصنف ويوضع من طرف مجلس الإدارة وفق لعوامل عديدة وبالتالي هو متغير حسب المنصب 3 .

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

3- تعويض الخبرة المهنية: يمنح التعويض الخبرة المهنية في شكل نسبة مئوية تحسب على أساس الراتب القاعدي الذي يقدر أقصاه ب 64 % مقابل مدة العمل تقدر بخمسة وثلاثون (35) سنة.

يستفيد العامل، بعنوان خبرته من نسب تعويض خبرة مهنية من طرف شركة نفضال وتكون ذلك وفق الجدول الآتي.

الجدول رقم (06): تعويض الخبرة المهنية

سنوات العمل	نسبة التعويض
(من سنة الأولى إلى نهاية السنة السادسة)	02 %
(من السنة 07 إلى نهاية السنة 11)	1.80 %
(من السنة 12 إلى نهاية السنة 21)	1.50 %
(من السنة 22 إلى غاية السنة 35)	02 %

المصدر: وثائق مقدمة من طرف الشركة

4- منحة النقل: ويتم تحديدها من طرف الإتفاقية الجماعية حيث تقدر حسب بعد مقر السكن عن نقطة إنطلاق النقل الخاص بالشركة ويكون ذلك وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يوضح منحة النقل

المسافة	المبلغ
من 01 كم — 3 كم	960 دج
من 3 كم — 12 كم	1200 دج
من 12 كم — 20 كم	1440 دج
20 كم فما فوق	1680 دج

المصدر: وثائق مقدمة من طرف الشركة

5- تعويض الإطعام: للعامل الذي يشغل وفق نظام الحصة المتواصلة الحق في تعويض عن الإطعام في حالة عدم وضع الشركة تحت تصرفه وجبة.

ويتم تحديدها من طرف الجماعية للشركة بمبلغ مائة وخمسة وسبعين دينارا (175 دج) .

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

6- الساعات الإضافية: تطبيقا للمادة 72 من هذه الإتفاقية تمنح الساعات الإضافية المؤداة الحق في زيادة الأجر الساعي المساوي لـ

- أربعة (04) ساعات الأولى ← 50 %

- الساعات المؤداة بعد الساعة الرابعة ← 75 %

- وتكون الزيادة 100 % بالنسبة للساعات المؤداة خلال يوم راحة الأسبوعي، يوم عيد مدفوع الأجر وكذا بالنسبة للساعات الإضافية المؤداة ليلا .

7- تعويض الضرر: يستفيد العمال المعينون في مناصب عمل حيث يكون تأثير أشغالها متبعا أو قدرا أو خطرا أو غير صحي من تعريض الضرر، ويحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{المبلغ الشهري} = (\text{MJAX MHTXCAX 3600}) / (\text{VHM XCP})$$

حيث أن:

3600: المبلغ الجزافي عنه بالدينار

CA: معامل نسبة الضرر

MHT : متوسط الأيام المشتغل فيها شهريا بـ (26 يوم)

VHM: الحجم الساعي شهريا (173.33 سا)

CP: معامل تدرجي

يخفض هذا التعويض أو يلغي حسب الحالة، عندما ينخفض الضرر الذي منحن من أجله أو يزول كليا.

8- منح المردودية: تحسب بنسبة من الأجر القاعدي، تمنح كل شهرين لجميع الموظفين وتنقسم إلى:

أ- منحة المردودية الفردية PRT: تقسم النسبة إلى 80 % حسب التنقيط الممنوح من المشرف إلى الموظف، و 20 % تمنح على الحضور، وأي غياب غير مبرر يتسبب في خصم من هذه النسبة.

ب- منحة المردودية الجماعية PRC : تكون النسبة حسب المنصب (فئة الموظفين).

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نפטال بالمسيلة

9- منحة الأرباح: تحدد سنويا بعد قيام الإدارة بالإتفاق وتكون متساوية لجميع عمال لشركة نפטال .

10- منحة المهمة المأمور بها: يتقاضى كل عامل مدعو للتنقل ضمن الشروط والكميات المشار إليها في المواد 198-199 أعلاه تعويضا على المصاريف المنفقة والمسماة " مصاريف مهمة " والتي تغطي جزافيا مصاريف الإطعام والإيواء المحددة طبقا للجدول التالي :

الجدول رقم (08): يوضح منحة المهمة المأمور بها

المسافة	وجبة	أجرة ليلة	مجموع
إطار وإطار سامي	1200 دج	1500 دج	3900 دج
التحكيم / التنفيذ	1000 دج	1200 دج	3200 دج

غير أنه عندما تتوافر الشركة على هياكل الإطعام والإيواء، يلزم العامل الذي يكون في مهمة مأمورة أن يستعمل هذه الهياكل، في هذه الحالة تخفض هذه المبالغ إلى 25 % من المبالغ المحددة في الجدول المشار إليه أعلاه.

لا يمكن للعامل في مهمة مأمورة أن يطالب بدفع منحة القفة والتعويض عن الغذاء .

11- الأجر الوحيد: يستفيد كل عامل متزوج لا تمارس زوجته أي نشاط مأمور من تعويض شهري عن الأجر الوحيد يحدد بخمسمائة دينار (1500 دج) .

12 - تعريض المنطقة الجغرافية: يستفيد العمال المدعويين، لممارسة في ظروف خاصة للعزلة والإيواء من تعويض عن المنطقة وظروف المعيشة والعزلة الخاصة بكل الأماكن العمل وكذا المبالغ اليومية المتعلقة بها وتحدد من قبل الأطراف عند التفاوض.

13- منحة المسؤولية والتبعية: وتنقسم منحة المسؤولية والتبعية إلى 5 نسب مختلفة تحدد على التوالي ب : 30 %، 25 %، 20 %، 15 %، 10 %، من الأجر القاعدي، كما يحدد هذه النسب بالنظر إلى الفئة الإجتماعية المهنية للانتماء أو على أساس طبيعية التكاليف ودرجة المسؤولية الخاصة بكل منصب عمل، وتحدد شروط وقواعد التسيير وكذا النسب الموافقة لها من قبل الأطراف عند التفاوض.

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

14- تعويض عمل المنصب: يمنح للعمال الذين يزاولون عمله في الأوقات الغير العادية كعمل الليلي أو العمل بنظام الدوريات وبحسب التعويض

15- منحة إعادة تقييم الأجر: تمنح شهريا للعمال كحافز لهم لبذل مجهود أكبر، وتقدر ب (8000 دج ، 10000 دج ، 12000 دج) حسب طبيعة العمل.

16- الإقتطاعات: وتتمثل في مايلي:

أ- إقتطاع الضمان الإجتماعي: تكون نسبة الإقتطاع 35 % حيث تنقسم إلى قسمين 26 % تتحملها الشركة وهي منفعة غير مباشرة يتحملها عليها العامل، ونسبة 9 % يتحملها العامل وتكون هذه الإقتطاعات من وعاء الإشتراك في الضمان الإجتماعي الذي يشمل جميع عناصر الأجر ما عدى منحة النقل، و منحة السلة الغذائية والأجر الوحيد، وتقسم نسب هذه الإقتطاعات التي تتحملها الشركة والعامل وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح نسبة الإقتطاع الضمان الإجتماعي

الإقتطاعات التي تتحملها الشركة 25 %	الإقتطاعات التي يتحملها العامل 9 %	البيان
12.50	1.50	التأمين الإجتماعي
8.50	5.50	التقاعد
2.50	1.50	البطالة
0.50	0.50	التقاعد المسبق
0.50	-	التقاعد المسبق OSC
0.50	-	الإشتراك في الخدمات الإجتماعية
1.00	-	حوادث العمل والأمراض المهنية

حيث تقوم الشركة بتصريح سنوي أو شهري لعملية دفع إشتراكات الضمان الإجتماعي :

ب- إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي : وتتمثل في الضريبة على الإجمالي IRG وتحسب حسب جدول الشرائح الموالي وتقتطع من أجر المنصب.

كما أن هناك ضريبة على الدخل الإجمالي تكون بقيمة 10 % تسدد فقط على المنح والتعويضات التي

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

لا يظهر شهريا في كشف الأجرة، مثل منحنى المردودية الفردية والجماعية، جدول الشرائح التصاعدي لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي على الدخل الخاصة بالأجور

الجدول رقم (10): يوضح الشرائح التصاعدي لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع لضريبة
00 %	لا يتجاوز 240000
23	من 240001 إلى 480000
27%	480001 إلى 960000
30%	من 960001 إلى 1920000
33%	من 1920001 إلى 3840000
35%	أكثر من 3840000

ج- **اقتطاعات التعاضدية** : هناك نوعين : الخاصة بالإعانات والخاصة بالتقاعد، تقدر بـ 2 % من أجرة المنصب، حيث شركة نفضال تكون إجبارية لكل عامل جديد إلى أن يتقدم بطلب للإستغناء عنها مع زوال الحقوق المترتبة عنها مستقبلا.

17- منحة ميداليات العمل: تخصص ميداليات العمل كمكافأة إخلاص العامل للشركة، وهي من أربعة 04 مستويات حسب الأقدمية في الشركة كما نبينها في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح منحة ميداليات العمل

المكافأة	الميدالية الممنوحة	سنوات العمل
50000 دينار جزائري	ميدالية برونزية	15 سنة أقدمية
60000 دينار جزائري	ميدالية فضية	20 سنة أقدمية
80000 دينار جزائري	ميدالية ذهبية	25 سنة أقدمية
100000 دينار جزائري	ميدالية فضية مع مذهب	30 سنة أقدمية
150000 دينار جزائري	ميدالية بلاتينية	35 سنة أقدمية

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

تحدد الفترات التي تأخذ بعين الإعتبار في حساب سنوات الإخلاص (الوفاء) من طرف شركة بعد أخذ رأي ممثلي العمال .

المطلب الرابع: منحة نهاية المسار المهني

تضمنت المواد من (193 إلى 197) من الإتفاقية الجماعية على أنه:

- في حالة إنتهاء علاقة العمل بسبب التقاعد أو الوفاة أو الفقدان غير الإرادي للشغل، أو بسبب مرض غير مهني أدى إلى عجز كلي عن العمل بسبب حادث عمل أو مهني يدفع لفائدة العامل لذوي حقوقه منحة المسار أو بسبب حادث عمل أو مرض مهني نهاية المسار المهني.
- يحدد مبلغ منحة نهاية مسار المهني المحسوب على أساس سبب إنتهاء علاقة العمل وسنوات الأقدمية في الشركة طبقا للملحق 1 من هذه الإتفاقية .

تحدد قيمتها كما يلي:

الجدول رقم (12): يوضح منحة نهاية المسار المهني

سن التقاعد	المعدل	قيمة المنحة
60	1.1	عدد سنوات العمل x المعدل
فوق 60 سنة	0.8	عدد سنوات العمل x المعدل

- تؤخذ بعين الإعتبار من أجل حساب منحة المسار المهني كفترات مماثلة:

- فترات العطلة السنوية .
- فترات الغيابات المأجورة .
- العطل دون أجر في حدود شهر واحد في السنة.
- فترات الغيابات من أحل عطلة أمومة، مرضية، مرض مهني، أو حادث عمل.
- فترات الغيابات بسبب عطلة مرضية طويلة وعجز .

- فترة المشاركة في ثورة التحرير الوطني (نحسب السنة مضاعفة).
 - فترات الإنتداب، بعد التوظيف من أجل تأدية الخدمة الوطنية أو الإبقاء في الجيش أو إعادة التجنيد في إطار الإحتياط .
 - فترات الإنتداب لدى فروع الشركة ولدى مؤسسات مجمع سونطراك.
 - * فترات الإنتداب لدى وكالات قطاع المحروقات .
 - فترات الإنتداب لدى مصالح وزارة الطاقة والمناجم ومديريات الطاقة والمناجم في الولايات .
 - فترات الإنتداب من أجل نشاطات نقابية طبقا للقواعد المعمول بها.
 - الفترات التكوينية مع المحافظة الكلية أو الجزئية للأجر.
 - فترات نشاط المؤداة بصفة مؤقتة في حالة التثبيت.
 - فترات الإنتداب قانونا من أجل ممارسة تكليف عمومي إنتخابي.
- لا تؤخذ في الحساب السنوات المشتغل فيها بعد سن الستين في حساب منحة.
- يقصد بشهر أجرة، الأجر الأخير بالدرجة وتعويض الخبراء المهنية التي يتقاضاه العامل في الشهر الأخير من نشاطه.

المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة نفضال

في هذا المبحث تطرقنا إلى حساب وإعداد كشف الأجر ومعالجة المحاسبية للكشف راتب أحد العمال، وأيضاً منحة نهاية المسار المهني.

المطلب الأول: حساب وإعداد كشف الأجر

من أجل القيام بهذه الدراسة تم إختيار كشف راتب العامل في شركة نفضال ونقوم بدراسة على النحو التالي:

1- حساب كشف الأجر:

- الأجر القاعدي = 28606

- تعويض الخبرة المهنية (الأقدمية): حدد بنسبة 15.6 وبحسب الأجر القاعدي كالتالي:

$$4371.59 = 15.6 \% \times 28606 = \text{IEP}$$

- منحة المردودية الفردية = تحسب من أجزر شهري فيفري ومارس وقدرت بـ 98 % الممنوحة من طرف المشرف على موظفي وقدرت بـ 4995.61

- منحة المردودية الجماعية: وتحسب من أجزر شهري فيفري ومارس وقدرت في 28 % المقدره حسب الصنف 104 للعامل والتي 15692.88.

- منحة الطعام = 22 X 350 = 7700

- منحة النقل = 1200

- منحة الخطر = 843.42

- الأجر الوحيد = 1500

- تعويض إعادة التقويم = 12000

- تعويض المنطقة الجغرافية = 18 X 22 = 396.

الفصل الثاني _____ دراسة تطبيقية لمحااسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

- إقتطاع الضمان الإجتماع = (الأجر القاعدي + منحة المردودية الجماعية + منحة المردودية الفردية + الأجر الوحيد + تعويض الخبرة المهنية + تعويض إعادة التقييم + منحة الخطر + منحة الوسخ + منحة الأعمال الشاقة+ التعويض عن المنصب) X 9 % .

$$6637.95 = 9\% \times 73754.99 = \text{SS}$$

- إقتطاع التعاضدية = 2 % X الأجر المنصب = 147510 = 2\% \times 73754.99

- إقتطاعات أخرى (التقاعد) = 2 % X أجرة المنصب = 1475.10 = 2\% \times 7354.99

- الأجر الخاضع للضريبة = يحسب كالتالي:

(أجرة المنصب - إقتطاع الضمان الإجتماعي) + التعويضات للخبرة المهنية = 1799.9

- إقتطاع الضريبة على الدخل الإجتماعي = بعد إقتطاع الدخل الخاضع للضريبة لسلم barémc IRG

المذكورة سابقا وجدنا الضريبة تساوي 8642.20

- إقتطاع شراء الإطارات = 2566.67

- وعليه من كل ماسبق نجد مجموع المكاسب = 68154.99

مجموع الإقتطاعات = 20769.92

والأجر الصافي المستحق الدفع المتحصل عليه من طرح الإقتطاعات من المكاسب يساوي = 63358.07

2- إعداد كشف الأجر للعامل:

الجدول رقم(13) : يوضح بطاقة كشف الأجر

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

كشف	رقم المؤسسة في الضمان الإجتماعي Num Empl			
كشف الراتب لشهر أبريل 2022 Bulltetim de mois de avril	cat	الصف: 104	رقم التسجيل: NAT XXXX	
Employeur	Ech	المجموعة: 03	رقم الضمان الإجتماعي للعامل NSS°	
Date détree	M=SF	الحالة العائلية	رقم الحساب: N° compte XXXX	
Nom et prénom	Nbre enf =02	عدد الأولاد		
fomctim= MANUTENTIONNAIRE				
Section= section des paies				
التعيين	العدد/ الأساس Nbre/ Base	النسبة Taucs	مكاسب Gaimsc	اقتطاعات Retenues
salaire de base	28023.00		28606.00	
P.R.I	98.00		4995.61	
P.R.C	28.00		15692.88	
TN.N	22.00	350	7700.00	
IN.T			1200.00	
I.E.P		15.6	4371.59	
IN.S			358.89	
TN.TV.I			478.52	
TN.TV.PENIBLES			717.78	
TN.RV.S			12.000	
TN.TRAV.DANGEREUS			837.42	
TN.TRAV.POST .CON .SPE			5300.00	
salaie Umique			1500.00	
IZCV	22.00	18	396.00	
Retenues S.S.	73754.99	09		6637.95
MiP Régime Gemral	73754.99	02		1475.10
RSR/ MiPRetaite	73754.99	02		1475.10
IRG	53867.85	1		6842.20
	17998.99	10		1799.90
				2566.67
- RETENUE ACHAT				
- PNEUMATIQUES				
	TATOL Gaimsc		TATOL Retenues	Net a pager
	مجموع المكاسب		مجموع الإقتطاعات	الأجر الصافي
	84154.99		20796.92	63358.07

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على كشف الأجور

المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي لكشف الأجر

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

أولاً- إثبات أجر العامل

دائن	مدین	2022/04/N	دائن	مدین
	28606	ح/ الأجر القاعدي		63100
	478.52	ح/ تعويض منحة العمل غير الصحي		61120
	4371.59	ح/ تعويض الخبرة المهنية		63120
	4995.61	ح/ علاوة المردودية الفردية		63123
	15692.88	ح/ علاوة المردودية الجماعية		63123
	5300.30	ح/ التعويض عمل المنصب		63125
	1500.00	ح/ أجر الوحيد		63126
	12000.00	ح/ منحة إعادة التقييم		63127
	7700.00	ح/ منحة الإطعام		63800
	358.89	ح/ منحة الوسخ		63801
	837.42	ح/ منحة الخطر		63802
	717.78	ح/ تعويض الأعمال الشاقة		63805
	396.00	ح/ تعويض المنطقة الجغرافية		63120
	1200.00	ح/ تعويض النقل		63828
63358.07		ح/ المستخدمون - الأجور مستحقة الدفع-	421	
73754.99		ح/ إقتطاع القرض الإجتماعي	42701	
6637.95		ح/ الضمان الإجتماعي CNAS 9 %	4310	
1475.10		ح/ إقتطاعات التعاضدية	42120	
1475.10		ح/ إقتطاعات أخرى (التقاعد)	43201	
2566.67		ح/ شراء الإطارات	43202	
6842.20		ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي	44230	
1799.90		ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي 10 %	44230	
		إثبات أجور شهر أفريل للعامل		

الفصل الثاني _____ دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

- في تاريخ دفع الأجور الصافية للعامل:

دائن	مدين	2022/04/N	دائن	مدين
	63358.07	ح/ المستخدمين الأجور المستحقة		421
63358.07		ح/ البنك	512	
		دفع أجور شهر أفريل للعامل		

- في تاريخ دفع الضريبة الصافية للعامل :

دائن	مدين	N/04/2022	دائن	مدين
	6842.20	ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي		44230
	1799.90	ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي (10 %)		44230
8642.10		ح/ البنك	512	
		قيد تسديد الضرائب		

- في تاريخ تسديد إقتطاع الضمان الإجتماعي:

دائن	مدين	2022/04/N	دائن	مدين
	6637.95	ح/ الضمان الاجتماعي		431
6637.95		ح/ البنك	512	
		دفع أجور شهر أفريل للعامل		

المطلب الثالث: دراسة منحة نهاية المسار المهني

إن المنافع المقدمة للموظفين من طرف المؤسسة تكون حسب ما هو موجود في الإتفاقية الجماعية للعمل ومن خلال هذا المطلب سنتعرف على مختلف المنافع التي تمتحنها هذه المؤسسة وكيف تتم معالجتها محاسبيا.

أولا- منحة نهاية المسار المهني

هذه المزايا التي تمنحها للمستخدم كمقابل لتوقف عن العمل (بسبب الوفاة العامل) وبقرار من المؤسسة تمنح لجميع موظفي شركة نفضال مهما كان صنفهم بما فيهم الإطارات المسيرة وذلك حسب الأقدمية في مؤسسة كمايلي:

الجدول رقم (14): مستوى منحة نهاية الخدمة

الحالة الثالثة: إنتهاء علاقة العمل سبب عجز كلي عن العمل على إثر مرض مهني أو وفاة أو حادث عمل.	عدد الأشهر			السنوات المعتمدة
	الحالة الثانية: إنتهاء علاقة العمل بسبب المرض	الحالة الأولى: إنتهاء علاقات العمل بسبب التقاعد		
		عند 60/55 سنة	قبل 60/55 سنة	
5.0	4.0	4.0	3.0	5
5.8	4.8	4.8	3.6	6
6.6	5.6	5.6	4.2	7
7.4	6.4	6.4	4.8	8
8.2	7.2	7.2	5.4	9
9.0	8.0	8.0	6.0	10
9.8	8.8	8.8	6.6	11
10.6	9.6	9.6	7.2	12
11.4	10.4	10.4	7.8	13
12.2	11.2	11.2	8.4	14
13.0	12.0	12.0	9	15
13.80	12.8	12.8	9.6	16
14.60	13.6	13.6	10.2	17
15.40	14.4	14.4	10.8	18
16.20	15.2	15.2	11.4	19

الفصل الثاني _____ دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

17.0	16.0	16.0	12.0	20
17.80	16.8	16.8	12.60	21
18.60	17.6	17.6	13.20	22
19.40	18.4	18.4	13.80	23
20.20	19.2	19.2	14.40	24
21.0	20.0	20.0	15.00	25
21.8	20.8	20.8	15.60	26
22.60	21.6	21.6	16.20	27
23.40	22.4	22.4	16.80	28
24.20	23.2	23.2	17.40	29
25.00	24.0	24.0	18.00	30

لدينا موظف برتبة إطار قضى في المؤسسة 21 سنة وأربع أشهر وبعده سنوات إجمالية 26 سنة وأربع أشهر حيث أن تاريخ الدخول إلى المؤسسة 1999/07/03 وتاريخ خروجه من المؤسسة في 2020/11/16 وبالمقابل بالجدول أعلاه نلاحظ أن عدد الأشهر التي يستفيد منها الموظف هي 21.8 شهر.

بالإعتماد على الملحق (X) فإن أكبر مبلغ يتم إعطاه للعامل في 12 شهر هو أجر المنصب لشهر أكتوبر 2020 والمقدر بـ منحة نهاية الخدمة كمايلي :

الجدول رقم (15): حساب منحة نهاية الخدمة

المبلغ	البيان
79230038	1- أجر المنصب
27996	2- المردودية
107226.038	المجموع (2+1)
21.8	عدد أشهر المنحة
233753.62	منحة نهاية الخدمة

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على وثيقة داخلية

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

ثانيا- التسجيل المحاسبي

يتم تسجيل منحة نهاية المسار المهني وفق المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 على ثلاثة مراحل وهم:

1- مرحلة تكوين مؤونة

يتم تكوين المؤونة كل سنة وذلك لتحليل الخطر على السنة الأخيرة وتسجل كمايلي:

دائن	مدين	N	دائن	مدين
	*****	ح/ مخصصات الإهلاكات والمؤونات وخسائر القيمة		685
*****		ح/ المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة	153	
		تكوين مؤونة منافع التقاعد		

2- مرحلة إسترجاع المؤونة:

دائن	مدين	N	دائن	مدين
	*****	ح/ مخصصات الإهلاكات والمؤونات وخسائر القيمة		153
*****		ح/ الإسترجاعات المالية لخسائر القيمة والتموينات	78	
		إسترجاع مؤونة منافع التقاعد		

3- مرحلة تسديد المؤونة

دائن	مدين	N	دائن	مدين
	*****	ح/ تكلفة العمال		63
*****		ح/ بنوك الحسابات الجارية	512	
*****		ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي	442	
		إسترجاع مؤونة منافع التقاعد		

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

ملاحظة: عند دراستنا لمنحة المسار المهني في مؤسسة نفضال (فرع المسيلة) إرتائنا أن المؤسسة لا تتبع النظام المحاسبي المالي والمعياري المحاسبي الدولي 19 ias بشكل دقيق .

وذلك التسجيل المحاسبي يكون وفق القيد التالي:

دائن	مدين	N	دائن	مدين
	2337527.62	ح/ تكلفة العمال		63
2103774.86		ح/ بنوك الحسابات الجارية	512	
233752.76		ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي	442	
		إسترجاع مؤونة منافع التقاعد		

ثالثا - ترصيد كل الحسابات

بعد وفاة الموظف وحساب منحة نهاية ترصيد كل الحسابات وفق الجدول أدناه كمايلي:

الجدول رقم(16): ترصيد كل الحسابات

الإقتطاعات	المكاسب	البيان
منحة نهاية الخدمة		
00	2337527.62	منحة لنهاية الخدمة
233752.76	00	ضريبة على الدخل نهاية الخدمة
	40244.74	أجر القاعدي
	27996	منحة المردودبي الفردية
	7998.85	منحة المردودية الجماعية
	8797.95	PRS
	10850	منحة الأكل
	29287.4	منحة + الخبرة
	6404.97	-

الفصل الثاني ————— دراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في مؤسسة نفضال بالمسيلة

	8.9	منحة المنطقة الجزائرية
10939.37		إقتطاع الضمان الإجتماعي
23426.79		إقتطاع شهر غير مكتمل
2430.94		إقتطاع التعاضدية
2430.94		ضريبة على الدخل
20173		ضريبة على الدخل (10 %)
313.55		إقتطاع شراء الإطارات
19861.11	2177206.89	أجر الصافي

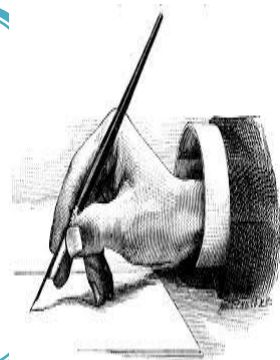
المصدر: وثيقة مقدمة من طرف شركة نفضال

خلاصة الفصل:

من خلال الجانب التطبيقي الذي تطرقنا فيه إلى دراسة تطبيقية لشركة نفضال بالمسيلة، تمكنا من تحليل ومعرفة العناصر المكونة للأجور والحسابات الخاصة بهم، وكذا العناصر القابلة للإقتطاع (الضريبة على الدخل الإجمالي وإقتطاعات الضمان الإجتماعي وإقتطاعات التعاضدية وإقتطاعات أخرى)، والعناصر المضافة للدخل، حيث قمنا بدراسة كيفية إحتساب الأجر للعامل داخل الشركة وإعداد كشف الأجر له، وكيفية تسجيلها وكذلك قمنا بحساب بترصيد كل حساباته.

وبهذا نكون قد حاولنا تطبيق دراستنا النظرية للأجور كما هو الحال في هذا الشركة التي وجدنا فيها ان معالجة الأجر يمر على مرحلتين وذلك من خلال زيارتهما حيث لاحظنا أن كل منهما يكمل الآخر، حيث يتم حساب الأجرة وإعدادها من طرف المختصين في قسم الموارد البشرية ليتم تحويلها إلى قسم المالية والمحاسبية لمعالجتها وتسجيلها حسب النظام المحاسبي المالي.

الخاتمة



الخاتمة

تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله و الرضي عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير لصالح المؤسسة، وإذا أسئئ تصميمه وإدارته كان وبالا عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، هاته الأهمية التي جعلت من تسيير الأجور وحسابها أمرا لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات.

إن الإحاطة بجميع جوانب موضوع الأجور والإلمام بها لم يعد بالأمر الهين، ولهذا لما يعرفه الموضوع من إتساع ومن تغيرات مستمرة تجري به.

و قد وجدنا من خلال تربصنا في المؤسسة بأن شركة نפטال تسيير أجور عمالها بطريقة ملائمة لكلا الطرفين مما يساعد على استقرارهم ورضاهم عن العمل و في تحقيق وتيرة إنتاجية عالية، التي يقابلها منافع مقدمة من طرف الشركة و هذه الأخيرة قد تحدثنا عنها في المعيار المحاسبي الدولي 19 الذي يحدد المنافع أو المزايا التي يجب أن يتحصل عليها المستخدم أو الموظف سواء كانت منافع طويلة الأجل أو قصيرة الأجل أو بعد انتهاء الخدمة، و التي سوف يستفيد منها على مدى المسار الوظيفي أو بعد انقطاعه عن هذه الوظيفة، سواء بشكل تلقائي أو عند وصوله السن القانوني لخروجه للتقاعد.

1- اختبار الفرضيات

- الفرضية أولى: يتم دفع الأجور على أساس الزمن أو على أساس الإنتاج ولكل طريقة عيوبها ومزاياها
- الفرضية الثانية : شركة نפטال كغيرها من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تواكب النظام المحاسبي المالي من خلال احترام القوانين والتشريعات سارية المفعول وذلك عن طريق إعداد كشف الأجور ومن ثم التسجيل المحاسبي كمرحلة ثانية
- الفرضية الثالثة : بعد إجراءنا التربص في وحدة نפטال المسيلة وإمامنا بالموضوع وجدنا أن المؤسسة لا تطبق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 وذلك عكس ما جاءت به الفرضية الثالثة.

2- نتائج الدراسة :يمكن حصر النتائج التي توصلت إليها الدراسة النظرية فيما يلي :

-تعد الأجر من الأولويات التي إهتم بها الفرد منذ القدم،حيث ظهرت في الفكر القديم عند الكلاسيك والنيوكلاسيك والمدرسة الحديثة.

-للأجر أنواع مختلفة تتمثل في الأجر العيني، الأجر النقدي، أجر الشخص .

-الأجر هو المقابل المالي المدفوع لمعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل،ويتكون من الأجر الأساسي ومجموعة من المكافآت والتعويضات .

-يتم دفع الأجر على أساس الزمن أو على أساس الإنتاج، ولكل طريقة مزايا وعيوبا .

-يحدد الأجر طبقا لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي والخبرة المهنية.....إلخ .

-من مراحل إعداد الأجر التسجيل و المعالجة المحاسبية التي تعد آخر مرحلة والتي يقوم بها المحاسب بالإستعانة بالوثائق المستعملة لتسجيل الأجر .

أما نتائج الدراسة التطبيقية فيمكن حصرها في .:

- تمنح الشركة أجر ومكافآت وعلاوات ومزايا تختلف حسب صنف الموظف أو طبيعة عمله .

-يلزم قانون العمل جميع الشركات التعاقد مع هيئات الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتقاعد .

-غالبا ما تكون المعالجة وفق النظام المحاسبي المالي، حيث لاتطبق الشركات الجزائرية المعيار المحاسبي الدولي 19 في المعالجة.

شركة نפטال كغيرها من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تواكب النظام

المحاسبي المالي من خلال احترام القوانين والتشريعات سارية المفعول وذلك عن طريق إعداد كشف الأجر ومن ثم التسجيل المحاسبي كمرحلة ثانية

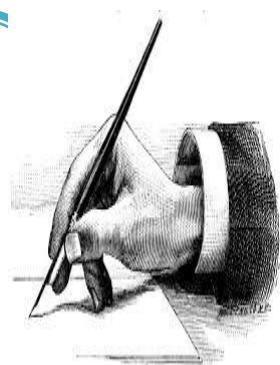
2- الإقتراحات:

- بعد إتمام عملية إعداد الأجور في كل الفروع على حدى، وليس بالضرورة الاعتماد على المديرية العامة للشركة للقيام بالعملية.
- محاولة تكوين إطارات ذو خبرات وكفاءة عالية في المحاسبة .
- تحفيز المحاسبين داخل الشركة على محاولة التعرف على النظام المحاسبي المالي وكيفية تطبيقه
- دراسة حول سياسة الأجور وتطورها وفق قانون علاقات العمل .
- دراسة حول المنافع التي يستفيد منها المستخدم بعد التقاعد .
- دراسة منافع المستخدمين بشكل معمق في الأبحاث القادمة.

2- آفاق البحث:

- يمكننا القول بأن هذه الدراسة هي محاولة وتبقى لها بعض النقائص كما تعتبر كمحاولة أخرى لفتح دراسات أخرى حول هذا الموضوع الذي يبقى مجاله واسع للدراسة والتعمق ، الذي ذكرنا فيه :
- توضيح أهمية العنصر البشري للشركة و بذلك يبرز أهمية الأجر بالنسبة له .
 - دراسة وضع سياسة أجرية مقبولة بالنظر لظروف الشركة
 - الاستعانة بمعيار منافع الموظفين للحفاظ على العاملين داخل الشركة و دفعهم لبذل جهد أكبر .
 - نظرا لاتساع الموضوع وحيويته نقترح طرح إشكاليات جديدة كأعمال مستقبلية :
 - البرامج المستعملة في المعالجة المحاسبية للأجور بالشركات .
 - المعالجة المحاسبية لأنواع منافع الموظفين

قائمة المراجع



➤ الكتب

1. أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية .1992.
2. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، 2015.
3. بكاري بلخير، دروس في المحاسبة المعقدة حسب النظام المحاسبي حسب النظام المحاسبي المالي، ديوان المطبوعات الجامعية، 2016.
4. بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية، الجزء الثاني ، 2013، الجزائر، منشورات كليك.
5. بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس وتطبيقات محلولة ، دار هومه، الجزائر 2004.
6. جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية IFRS EXPERT،المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين ، عمان - المملكة الأردنية الهاشمية، 2013.
7. حنيفة بن ربيع ، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS ، ج 2 ، المحمدية ، منشورات كليك ، 2013 .
8. خالد جمال الجعارات، معايير التقارير المالية الدولية IFRS / IAS 2007 ، الطبعة الأولى، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008 .
9. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2002.
10. صلاح، الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد ا لدار الجامعية ، طبع، نشر، توزيع، القاهرة، مصر، 2000 .
11. عبد الباسط محمد حسن، عالم الاجتماع الصناعي ، دار الغريب للطباعة، مصر، طبعة الأولى، 1978.
12. عبد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المخطط المحاسبي الحديث)، برج بوعريبيج، الجزائر، 2009.

13. عبد العزيز علي حسن، الإدارة المتميزة للموارد البشرية تميز بلا حدود، المكتبة المصرية، مصر 2009.
14. نادر أحمد أبوشيخة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
15. هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية (2010/2009)، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2010 - 2011.
16. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، 2006.

➤ **الأطروحات والرسائل:**

1. بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، تخصص قانون المؤسسات 2018-2019.
2. بن السايح عبد الله أنور ، كحلول أحمد حسام ، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 " منافع الموظفين - دراسة حالة : شركة نفضال بسكرة = ، مذكرة ماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص محاسبة ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2020/2019 .
3. بن السايح عبد الله أنور، كحلول أحمد حسام، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار الدولي رقم 19 " منافع الموظفين "، مذكرة مقدمة لنيل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص محاسبة، قسم علوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2019-2020 .
4. حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر ،2006-2007.
5. ددوش محمد، تسيير الأجور في مؤسسة استشفائية محمد بوضاف ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير، تخصص تسيير الهياكل الاستشفائية، كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد ابن باديس-مستغانم -، 2018-2017.
6. رحيم سعيد، تطبيق أسلوب التقويم الإكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة إقتصادية ، أطروحة دكتوراه، جامعة البويرة، 2017-2018.

7. سارة زيار ومنال عياشي، محاسبة منافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، تخصص محاسبة وجباية معمقة، قسم علوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بين يحي، جيجل، الجزائر، 2019-2020.
8. سحنون آسية، استراتيجية الأجر وأثرها على العاملين في المنظمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية، قسم العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، مغنية، 2016.
9. سلامي كريمة، دور نظام الأجر في تعزيز ولاء العامل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2018-2019 .
10. مانع بلال وآخرون، تسيير الأجر في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيجل 2013-2014.
11. منير بوهنيبة، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير أحر مؤسسة سوناطراك، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير بترولي، حاسي مسعود، الجزائر، 2015.

➤ مجالات

1. أمين بن سعيد، عبد الحميد حيسانى، مشاكل تطبيق النظام المحاسبي في المؤسسات الجزائرية، مجلة المؤسسة، العدد 07، الصادر في 25 أفريل 2018.
2. حمزة العربي، المعالجة المحاسبية للمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية رقم 19 منافع الموظفين، مجلة الإقتصاد والتنمية البشرية، العدد 09، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2013.
3. ميلود وارزقي، سياسة الأجر وفق قانون علاقات العمل في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد الرابع، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر .

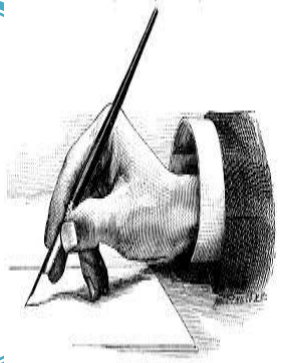
➤ القوانين والمراسيم

1. المادة 80 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الصادرة في الجريدة الرسمية العدد 17، المؤرخة في 25 أبريل 1990.
2. المادتين 31 و32 من القانون رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996م، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996م
3. المادة 163 من القانون ، 78- 12 المؤرخ في 5 أوت 1978م، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الصادر في الجريدة الرسمية العدد ،32 المؤرخة في 8 أوت 1978م.
4. المرسوم التنفيذي ، 07- 292 المؤرخ في 26 سبتمبر 2007م، الصادر في الجريدة الرسمية العدد ،62 المؤرخة في 3 أكتوبر 2007م، ص.13.
5. القانون رقم ، 20- 07 المؤرخ في 4 جوان 2020، المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020، الصادر في الجريدة الرسمية العدد ،33 المؤرخة في 4 جوان 2020.

➤ المحاضرات

1. بدون أستاذ، محاضرات في مقياس المعايير المحاسبية الدولية ، موجه للطلبة السنة أولى ماستر محاسبة وتدقيق، قسم علوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3 ، 2016-2017.

قائمة الملاحق



A / Chiffres d'affaires imposables **أ - رقم الأعمال الخاضع للضريبة**

الرمز Code	Opérations assujetties à la TVA	المعاملات الخاضعة الرسم على القيمة المضافة	مجموع رقم الأعمال Chiffre d'affaires total	رقم الأعمال المعفى Chiffre d'affaires exonéré	رقم الأعمال الخاضع للضريبة Chiffre d'affaires imposable	Taux	البيع المتأخر - (د.ج) Montant des droits (en DA)
E 3 B 11	Biens, produits et denrées visées par l'article 23 du C. TCA	9%
E 3 B 12	Prestations de services visées par l'article 23 du C. TCA
E 3 B 13	Opérations immobilières visées par l'article 23 du C. TCA
E 3 B 14	Actes médicaux
E 3 B 15	Commissionnaires et courtiers
E 3 B 16	Fourniture d'énergie
E 3 B 21	Productions : biens, produits et denrées visées par l'art. 21 du C. TCA	19%
E 3 B 22	Revente en l'état : biens, produits et denrées visées par l'art. 21 du C. TCA
E 3 B 23	Travaux immobiliers autres que ceux soumis au taux de 9%
E 3 B 24	Professions libérales
E 3 B 25	Opérations de banques et d'assurances
E 3 B 26	Prestations de téléphones et de téléx
E 3 B 28	Autres prestations de services
E 3 B 31	Débites de boissons
E 3 B 32	Productions : biens, produits et denrées visées par l'article 21 du C. TCA
E 3 B 33	Revente en l'état : biens, produits et denrées visées par l'art. 21 du C. TCA
E 3 B 34	Tabacs et allumettes
E 3 B 35	Spectacles, jeux et divertissements autres que ceux de l'art. 21 du C. TCA
E 3 B 36	Autres prestations de services visées à l'article 21 du C. TCA
E 3 B 37	Consommations sur place

المجموع العام لرسم الأعمال
TOTAL GENERAL DES CHIFFRES D'AFFAIRES

B / Déductions à opérer		C / TVA à payer		ت - ر. ق. م. الواجب دفعه
Nature des déductions		Montant		
E 3 B 91	Précompte antérieurs (mois précédent)		C	- Total des droits dus.
E 3 B 92	TVA sur achats de biens, matières et services (art. 29 C. TCA)		E 3 B 97	Régularisation du prorata (art. 40 C. TCA) (+) (déduction excédentaire)
E 3 B 93	TVA sur achats de biens amortissables (art. 38 C. TCA)		E 3 B 98	- Reversement de la déduction (art. 38 C. TCA)(+)
E 3 B 94	Régularisation du prorata (déduction complémentaire) (art. 40 C. TCA)			
E 3 B 95	TVA à récupérer sur factures annulées ou impayées (art. 18 C. TCA)			
E 3 B 96	Autres déductions (notification de précompte, etc...)		B	
NB : Joindre un état détaillé des fournisseurs conformément à l'article 29 du C. TCA.			E 3 B 00	TOTAL A RAPPELER (C) - Total des déductions à opérer (B) (-) TVA à payer au titre du mois (C - B) (A reporter dans le cadre "Recapitulation" ligne 10) Précompte à reporter sur le mois suivant (B - C)
مجموع الخصومات المجرىة Total des déductions à opérer (B)			E 3 B 99	

كيفية تسديد الضريبة	تذكير بالتزامات المكلفين بالضريبة	كيفية تسديد الضريبة
يستحسن على كل مكلف بالضريبة، تسديد ضرائبه بواسطة صك قبلي، مما يسمح له ببدء التزائمه الجبائية دون التنازل إلى قبضه الضرائب عن طريق إرسالها للتصريح إلى قبض الضرائب المتخصص إيلها مرفوقا بالصك.	1- يجب على المكلفين بالضريبة الخاضعين لنظام الربح الخفي و لنظام العام لرسم على القيمة المضافة وأنا أصحاب المهن الحرة المعتمدين بدفع الضرائب و الرسوم فوراً أو عن طريق الإقتطاع من المصدر، إيداع هذا التصريح لدى قبضه الضرائب المختصة و دفع المبالغ المأجلة خلال العشرين (20) يوماً الأولى من الشهر الموالي للشهر الذي استخفت فيه الحقوق الجبائية أو الذي تم فيه حسم الإقتطاعات من المصدر. (المواد 110، 111، 112، 119، 1-، 159، 1-، 358 و 359-1 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المعاملة و المواد 28، 76 و 88 من قانون الرسوم على رقم الأعمال).	اما يستطيع ان يقوم بالتزاماته بالدفع عن طريق البريد بحيث يرسل هذا التصريح لقبض الضرائب مصحوباً بصك الدفع البريدي.
إذا لم يكن للمكلف بالضريبة حساباً بنكيًا أو بريدياً، فإنه يمكنه أداء الضريبة باستعمال حوالة خزينة بعنوان قبض الضرائب المختصة لدى أي مكتب بريدي. يرسل التصريح في هذه الحالة إلى قبض الضرائب مرفوقاً برؤية إيداع الدفع المسلمة من طرف مكتب البريد.	2- إذا كان مبلغ الحقوق المتأخرة خلال السنة أقل من خمسين ألف دينار (50.000 د.ج)، فإنه يرضخ للمكلف بالضريبة في السنة الموالية أن يصرح و يدفع هذه الطرقة في العشرين يوماً الأولى من الشهر الموالي للتصريح. (المادة 371 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المعاملة و المادة 78 من قانون الرسوم على رقم الأعمال).	إذا لم يمكن التسديد بالكيفيات المذكورة أعلاه، فيلزم تامة أمام المكلف بالضريبة إمكانية الدفع نقداً لدى قبض الضرائب المختصة عند إيداع التصريح.
إذا لم يمكن التسديد بالكيفيات المذكورة أعلاه، فيلزم تامة أمام المكلف بالضريبة إمكانية الدفع نقداً لدى قبض الضرائب المختصة عند إيداع التصريح.	3- تطبق عووبة 10% من الحقوق المستحقة في حالة الإيداع المتأخر لهذا التصريح. ترفع هذه العووبة إلى 25% بد احتظار المعنى بتسوية و وضعت خلال شهر واحد. إن الإمتناع عن التصريح بالضريبة بعد إقضاء هذا الأجل، يستوجب الفرض التلقائي للضريبة بتطبيق العووبة الجبائية المأجورة أعلاه (25%).	إذا لم يمكن التسديد بالكيفيات المذكورة أعلاه، فيلزم تامة أمام المكلف بالضريبة إمكانية الدفع نقداً لدى قبض الضرائب المختصة عند إيداع التصريح.
يرتفع عن التسديد المتأخر للحقوق و الرسوم تحصيل عووبة جبائية قدرها 10%.	4- فيما يخص الرسوم على رقم الأعمال، تطبق غرامة إزامية نسبتها 3% عن كل شهر متأخر أو جزء من الشهر دون أن يتعدى هذا الإزام المجموع مع عووبة 10% المتحصوس عليها أعلاه نسبة 25%.	يرتفع عن التسديد المتأخر للحقوق و الرسوم تحصيل عووبة جبائية قدرها 10%.
Comment servir la déclaration	Rappel des obligations des Contribuables	Mode de paiement de l'Impôt
La présente déclaration, tenant lieu de bordereau avis de versement, est prévue pour l'ensemble des impôts et taxes payables au comptant ou par voie de retenue à la source dus par les contribuables et assujettis relevant du régime du bénéfice réel et du régime général de la TVA et par les titulaires des professions libérales. Elle remplace à compter du 1 ^{er} janvier 1995: - le bordereau avis de versement de la TAP (jaune); - le bordereau avis de versement des acomptes IBS (blanc); - le bordereau avis de versement du VF et IRG salaires (bleu); - les bordereaux avis de versement des différentes retenues à la source au titre de l'IRG et de l'IBS; - le bordereau avis de versement du droit spécifique sur les carburants et les produits pharmaceutiques. - la déclaration relative à la taxe intérieure de consommation; - la déclaration relative à la taxe spécifique additionnelle; - la déclaration relative au droit de timbre sur état. - la déclaration de la TVA.	1/ Les contribuables relevant du régime du bénéfice réel et du régime général de la TVA et les titulaires de professions libérales qui sont soumis au versement d'impôts et taxes payables au comptant ou par voie de retenue à la source, sont tenus de déposer, auprès du Receveur des impôts de leur circonscription, la présente déclaration tenant lieu de bordereau avis de versement, dans les vingt (20) premiers jours du mois qui suit le mois au titre duquel les droits sont dus, ou au cours duquel les retenues à la source ont été opérées et de payer simultanément les montants correspondants. (Articles : 110, 121, 129-1, 159-1, 358-2, et 359-1 du Code des Impôts Directs et Taxes Assimilées.) (Articles : 28, 76 et 88 du Code des Taxes sur le Chiffre d'Affaires.)	Il est vivement recommandé au contribuable le paiement par chèque bancaire qui lui permet d'accomplir ses obligations fiscales sans se déplacer, en adressant au Receveur des impôts de sa circonscription la présente déclaration appuyée du chèque. Il peut également s'acquitter de ses droits et taxes par virement postal en adressant au Receveur concerné, la déclaration accompagnée d'un chèque de virement postal. Au cas où il ne dispose pas d'un compte bancaire ou postal, le contribuable a la faculté de se libérer de sa dette fiscale, par Mandat carte Trésor , libellé au nom du Receveur des impôts concerné, auprès de n'importe quel bureau de poste. La déclaration est alors adressée au Receveur des impôts, appuyée du justificatif de versement délivré par le bureau de poste. Enfin, il lui reste toujours la possibilité dans le cas où les modes de paiement cités ci - dessus ne peuvent être utilisés, de s'acquitter en espèces à la caisse du receveur des impôts territorialement compétent, lors de dépôt de la déclaration.
Cadre N° 2 : Les trois (03) acomptes provisionnels de l'impôt sur le bénéfice des sociétés sont déclarés et payés respectivement dans les vingt (20) premiers jours des mois de mars, juin et novembre. (article 60 de la loi de finances pour 2003)	2/ Lorsque le montant des droits payés au cours de l'année est inférieur à cinquante mille dinars (50.000 DA), le contribuable est autorisé, pour l'année suivante, à déposer trimestriellement sa déclaration et à s'acquitter de ses droits et taxes, dans les vingt (20) premiers jours du mois qui suit le trimestre civil. (Articles 371 du Code des Impôts Directs et Taxes Assimilées et 78 du Code des Taxes sur le Chiffre d'Affaires.)	
Cadre N° 4 : Ce cadre est utilisé notamment par les contribuables qui auront demandé à s'acquitter du droit de timbre sur état.		
Exemple : Professions libérales: cadre 1et 3. Commerçants détaillants : cadre 1 et 3. Commerçants grossistes: cadre 1, 3 et 6 (TVA). Producteurs: cadre 1, 3, 6 (TVA) et éventuellement 5 (TIC, ...).		
Lorsque les activités de commerce de détail, de gros ou de production sont exercées par des sociétés de capitaux, elles sont concernées par le cadre n° 2		
N.B./ Les administrations et les contribuables relevant du régime du forfait utiliseront un modèle simplifié de la présente déclaration (Série G - n° 50 A).		



Siège social : Route des dunes BP 73 Chéraga, Alger

BULLETIN DE PAIE

Mois : Avril 2022

Matricule	Date d'entrée	Nature du contrat	Fonction	NC	ECH	Seuil
	2014	C.D.I	MANUTIONNAIRE	104	03	

Structure	N° Compte bancaire / CCP	SF	SC	QF	Immatriculation SS	N° Adhérent
		M	N	2		

Rubriques	Nombre / base	Taux	Gains	Retenues
100 SALAIRE DE BASE	28 023.00		28 606.00	
104 PRIME DE RENDEMENT INDIV.	98.00		4 995.61	
108 PRIME DE RENDEMENT COLLECT.	28.00		15 692.88	
133 INDEMNITE DE NOURRITURE	22.00	350	7 700.00	
136 INDEMNITE DE TRANSPORT			1 200.00	
140 INDEMNITE EXPERIENCE PROF		15.6	4 371.59	
156 INDEMNITE DE SALISSURE			358.89	
158 INDEMN. TRAV. INSALUBRES			478.52	
174 INDEMN. TRAV. PENIBLES			717.78	
182 INDEMNITE REEVALUATION DES SALAIRES			12 000.00	
184 INDEMN. TRAVAUX DANGEREUX			837.42	
190 IN. TRAV. POST. CONT. SPC			5 300.30	
200 SALAIRE UNIQUE			1 500.00	
221 IFRI ZONE GEOGRAPHIQUE D	22.00	18	396.00	
300 SECURITE SOCIALE	73 754.99	9		6 637.95
330 MIP REGIME GENERAL	73 754.99	2		1 475.10
332 RCR/MIP RETR COMPL	73 754.99	2		1 475.10
400 I.R.G	53 867.85	1		6 842.20
402 I.R.G (10%)	17 998.99	10		1 799.90
460 RETENUE ACHAT PNEUMATIQUES				2 566.67



novach.naftal.dz/AuthPaie/S/MYC813XD4WFU

Total gains	84 154.99
Total retenues	20 796.92
NET A PAYER	63 358.07

Solde de Tout Compte

Motif de départ : Décès

Fonction : CHEF SECT.GESTION / DISTRIBUT.
 Date d'entrée : 03/07/1999
 Date de départ : 16/11/2020
 NC / Echelon : 305 10 Echelon Actualisé : 10

Nombre de jours Congés : 38
 Taux IEP : 79
 Taux IEP Revalorisé : 82.66
 Nombre de mensualités AFC : 26.4

				Gains	Retenues
Allocation de fin de carrière					
010	AFC			2 337 527.62	0.00
015	IRG AFC			0.00	233 752.76
Autres Détails					
100	SALAIRE DE BASE			40 244.74	0.00
104	PRIME DE RENDEMENT INDIV.	01/09/2020	31/10/2020	7 998.85	0.00
108	PRIME DE RENDEMENT COLLECT.	01/09/2020	31/10/2020	27 996.00	0.00
114	PRIME RESP/SUJ.(PRS)			8 797.95	0.00
133	INDEMNITE DE NOURRITURE	01/09/2020	31/10/2020	10 850.00	0.00
140	INDEMNITE EXPERIENCE PROF			29 287.40	0.00
182	INDEMNITE REEVALUATION DES			6 404.97	0.00
221	IFRI ZONE GEOGRAPHIQUE D	01/09/2020	31/10/2020	819.00	0.00
Charges employé					
300	SECURITE SOCIALE				10 939.37
319	RETENUE MOIS INCOMPLET	17/11/2020	30/11/2020		23 426.79
330	MIP REGIME GENERAL				2 430.94
332	RCR/MIP RETR COMPL				2 430.94
400	I.R.G				20 173.00
402	I.R.G (10%)	01/09/2020	31/10/2020		3 131.55
460	RETENUE ACHAT PNEUMATIQUES	01/09/2020	31/10/2020		19 861.11

Fait le : _____ Net à payer : 2 177 206.86

A LAOUAREM
Chef de Département
ADM/MOG

[Handwritten signature]

3/ Visa *[Handwritten signature]*





تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): محمد بن عيسى المولود(ة) بتاريخ: 18/01/1999 ب: الجزائر
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أورس.) رقم: 19479479 الصادرة بتاريخ: 31/05/2021 عن: أحمد منصور
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: حاسب مالي تخصص: حاسب مالي خلال السنة الجامعية: 2021/2022
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: المعالجة الحاسوبية للأجور وفق النظام
الحاسبي المالي والمعياري الدولي IAS 19
"مناقص الموظفين"

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2022/06/19

التوقيع و البصمة



تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والتزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): قرينتي عمار المولود(ة) بتاريخ: 1998/06/24 ب.المسيلا

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أوربين) رقم: 20109666 الصادرة بتاريخ: 2014/02/22 عن: المسيلا

المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبية: المحاسبة الحاسوبية تخصص: محاسبة وإدارة مالية خلال السنة الجامعية: 2021/2022

والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي

المالي والمعياري المحاسبي الدولي IAS 19
"مناقص الموظفين"

أصرح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والتزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 2022/06/19

التوقيع و البصمة

.....



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ