

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير

فرع: المالية والمحاسبة

قسم: المالية والمحاسبة

تخصص: المالية والمحاسبة

رقم:



عنوان الموضوع:

محاسبة الاجور وفق النظام المحاسبي المالي
دراسة حالة: مؤسسة مطاحن كردادة-مسيلة-

تقرير تربص مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

تحت اشراف:

الاستاذ: سبتي اسماعيل

من إعداد الطلبة:

-بوعكازي سعدية

-ذويب ياقوت

السنة الجامعية 2023 م / 2024 م

الله أكبر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ
أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا)

صدق الله العظيم

سورة طه-الاية 114

شكر وتقدير

حينما يكون الجهد مميزا , والعطاء فعالا .
تسمو النفوس الى مرافئ الابداع وترتقي
منار التميز

عندما يكون للشكر معنى وللثناء فائدة
فليرعى الله خطاك

وليبارك مسعاك بالاجر والثواب نقدم
خالص شكرنا وتقديرنا

للاستاذ : **سبتي اسماعيل**

اهدي تخرجي وحصاد ما زرعته
في سنين طويلة في سبيل العلم
الى امي وابي ،
العظمين الذين تعبوا واجتهدوا على بذل
كل الجهود لكي اوصل مسيرة تعليمي،
حتى وصلت الى هذه اللحظة الغالية،
لكم مني خالص الحب
و الاحترام والاجلال.

ياقوت

اهدي تخرجي الى نور الذي انار
دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره
ابد ، والذي بذل جهد السنين من اجل
ان اعطي سلاالم النجاح **والذي العزيز** .
والى من اخص الله جنة تحت
قدميها و غمرتني بالحب والحنان
اشعرتني بالسعادة والامان
هي حياتي وكل عمري **والدتي العزيزة** .
والى من كانوا يضيئون لي طريق
ويساندونني **اخي و اخواتي** .

سعدية

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
	كلمة شكر
	اهداء
	ملخص
I	فهرس المحتويات
III	فهرس الجداول
IV	فهرس الاشكال
ا-ب	مقدمة
I- مفاهيم حول محاسبة الاجور والنظام المحاسبي المالي	
05	I-الاطار النظري لمحاسبة الاجور
05	I-1- ماهية الاجر
05	I-2- تعريف الاجر ودوره
07	I-3- اهمية الاجر واهدافه
08	I-4- انواع الاجرو العوامل المؤثرة في تحديد مستوياته
11	II-الاطار النظري للنظام المحاسبي المالي
11	II-1- النظام المحاسبي المالي والاطار التصوري له
12	II-2- تعريف النظام المحاسبي المالي
12	II-3- فروض النظام المحاسبي المالي و مبادئه
14	II-4- اهمية النظام المحاسبي المالي و اهدافه
16	الخلاصة
IIدراسة حالة مؤسسة مطاحن كردادة-مسيلة—	
18	I-نظرة عامة لمؤسسة مطاحن كردادة
18	I-1- ماهية مؤسسة مطاحن كردادة
18	I-2- اهداف مؤسسة مطاحن كردادة
19	I-3- المتعاملون مع مؤسسة مطاحن كردادة
19	I-4- الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن كردادة
21	II-اجراءات محاسبة الاجور في مؤسسة مطاحن كردادة
21	I-1- مكونات الاجر في مؤسسة مطاحن كردادة
23	I-2- اعداد كشف الاجر في مؤسسة مطاحن كردادة
27	I-3- المعالجة المحاسبية للاجور في مؤسسة مطاحن كردادة
29	الخلاصة
31	الخاتمة
33	قائمة المراجع
34	الملاحق

قائمة الجداول والاشكال

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
21	يبين تعويض الخبرة المهنية	1
22	يبين تعويض المردودية الفردية	2
27	دفتر الاجور للعامل (افريل 2023)	3

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
19	الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن كردادة	1
20	الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية	2
20	الهيكل التنظيمي لقسم المحاسبة والمالية	3

مقدمة

مقدمة

إن الاجور من اكثر واهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل وأصحاب العمل، إذ أن كافة النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الاجر، فمن جهة هي تكلفة تقع على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل، حيث أن الاجر لقي اهتماما كبيرا من قبل الانظمة التشريعية في المجتمعات المعاصرة قصد محو الفوارق الاجتماعية التي تقع بين مختلف فئات العمل بإجبار المؤسسات على دفع أجور العمال في أوقاتها وبصفة مستمرة دون انقطاع .

ويتم تحقق التوازن بين طلب الأفراد العاملين للأجور وقدرة المؤسسة على تحمل أعبائهم وتعويضات العمل، كان لابد من وضع جملة من المعايير والأسس والمبادئ لتحديد أجر كل عامل وتختلف طرق كيفية التعامل مع هذه الأعباء باختلاف نوع المؤسسة سواء كانت ذات طابع عمومي او اقتصادي، ويشتمل الأجر على مجموعة عناصر ثابتة ومتغيرة تختلف تركيبتها وتشكيلتها من نظام لأخر ومن مؤسسة لأخرى، ولقد كانت المحاسبة هي إحدى العلوم التي اهتمت بدراسة مختلف هذه العناصر، من حيث طرق الحساب أو من حيث المعالجة المحاسبية لها.

تتسم المعالجة المحاسبية للأجور بأهمية بالغة في المؤسسة الاقتصادية كونها إحدى تكاليفها الرئيسية، وحتى تتحكم المؤسسة بشكل دقيق في أجور عمالها، كان لابد لها من التعرف على جميع التقنيات التي تتسم بها معالجة الأجور محاسبيا.

ان الهدف الاساسي من دراسة يكمن في تعرف على محاسبة الاجور وفق نظام المحاسبي المالي وعليه نطرح السؤال الرئيسي التالي:

كيف تتم المعالجة المحاسبية للاجور وفق النظام المحاسبي المالي لمؤسسة مطاحن كردادة؟

وانطلاقا من السؤال الرئيسي يمكن طرح الاسئلة الفرعية التالية :

-ماذا نعني بالاجر؟ وماهي العناصر الاساسية المكونة للاجر؟

-ما المقصود بالنظام المحاسبي المالي؟

-كيف تتم المعالجة المحاسبية للاجور في مؤسسة مطاحن كردادة؟

ثانيا:فرضيات الدراسة

كاجابة مسبقة على الاشكالية السابقة ندرج الفرضيات التالية:

-الاجر كل مايعطى للعامل مقابل عمله,بموجب عمل مكتوب او غير مكتوب,مهما كان نوعه او طريقة ادائه.

- لقد كانت الإصلاحات التي قامت بها الجزائر في ظل انتهاجها اقتصاد السوق، دور مهم وضرورة حتمية لاستبدال التشريع المحاسبي القديم بالنظام المحاسبي.

ثالثا:اهمية الدراسة

تكمّن اهمية هذه الدراسة من كونها تتبع طرق لمعالجة المواضيع التي لها صلة المباشرة بالافراد والعمال في القطاع الاقتصادي ,ويعتبر موضوع الاجور من اهم المواضيع التي يجب درستها وتطرق اليها بشكل مستمر.

رابعا:اهداف الدراسة

-استعاب وفهم بشكل ادق النظام المحاسبي و المالي فيما يتعلق الاجور.

-توفير مواضيع تطبيقية ونظرية حول موضوع محاسبة الاجور .

خامسا:اسباب اختيار الموضوع

-طبيعة التخصص الذي ندرس فيه .

-نظرا لاهمية الموضوع وحساسيته.

-تمثل الاجور محور هام لتركيز الافراد في مجال العمل.

سادسا:منهجية الدراسة

للإلمام بجميع جوانب الموضوع انتهجت المنهج الوصفي في جزء النظري ,وذلك من خلال استعراض مختلف المفاهيم الأساسية التي لها علاقة بمحاسبة الاجور والنظام المحاسبي المالي ,في الجانب التطبيقي تم اعتماد منهج دراسة حالة .

سابعا:صعوبات الدراسة

خلال الدراسة وجهنا العديد من الصعوبات وهي كالتالي:

-عدم توفر مراجع كافية خاصة بالموضوع محاسبة الاجور وفق النظام المحاسبي المالي الذي ادى الى نقص المعلومات المتوفرة.

-التعديلات المتكررة التي شهدتها النصوص والقوانين المحددة للاجور في الجزائر.

ثامنا:حدود الدراسة

حدود مكانية: تمثلت الحدود المكانية في مكتب المحاسب المعتمد –مسيلة-كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

حدود زمنية:السنة الجامعية 2022-2023 كما نبين فترة الدراسة هذا الموضوع مارس افريل ماي.

المبحث الاول

الاطار النظري لمحاسبة الاجور وفق
النظام المحاسبي المالي

1- الأطار النظري لمحاسبة الأجر

1-1- ماهية الأجر

إن الأجر من أهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل وأصحاب العمل، إذ أن اغلب الخلافات و النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجر، من جهة تعتبر تكلفة على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل. حيث أن هذا الأجر لقي اهتماما كبيرا ن قبل كل الأنظمة في المجتمعات المعاصرة قصد محو الفوارق الاجتماعية بين مختلف فئات العمل و بإجبار المؤسسات على دفع أجرة العمال في أوقاتها وبشكل مستمرة.

1-2- تعريف الأجر ودوره

سنتطرق في هذا المطلب الى تعريف الأجر و دوره

1-2-1- تعريف الأجر

فالأجر: ما هو إلا علاقة بين عامل يبذل جهد جسماني وطاقة عقلية معينة من خلال وظيفة , وصاحب عمل يدفع اجر مقابل هذا الجهد, وبالتالي لابد من وجود ما يضمن تحقيق التوازن بين الجهد المبذول والاجر المدفوع.

وهو: مقابل للجهد الفكري والعضلي الذي يقدمه الفرد، ومن ثم فهو عنصر مهم في تكاليف الإنتاج بالنسبة للمؤسسة والتي تعمل على تخفيضه، بيد أن مصلحة العامل لا تتوقف عن ممارسة الضغوط بهدف الحصول على الزيادات المستمرة في الأجر خاصة في ظل المنافسة.

(شهيلي عيسى، 2022)

1-2-2- دور الأجر

تلعب معدلات الأجر دورا هاما في توزيع الموارد البشرية وفي استغلالها بأحسن طريقة ممكنة، فيمكن النظام الأجر أن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة، اذا كانت الأجر فيها مرتفعة نسبيا عن الأجر التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة .

(سايبى مسعود و بوزوايد دراجي الحضني ، 2021)

-كما أن الأجر هي وسيلة الشركة لإبقاء على افضل الكفاءات العاملة حاليا بها.

-هو مقابل عادل للعمل ، وهو وسيلة الاشاعة العدل بين العاملين .

-هو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها .

1-الاطار النظري لمحاسبة الاجور

ويحدد " belcker " الاعتبارات التي تنطوي عليها الاجور بانها اعتبارات اقتصادية من حيث كون

الاجور ائمن يدفع مقابل عمل، كما للأجر جوانب اجتماعية ونفسية وسياسية واخلاقية ، وسنتناول بالتوضيح هذه الاعتبارات:

(سايبى مسعود و بوزوايد دراجي الحضني ، 2021)

1-الاعتبارات الاقتصادية:

" belcker " يرى ان الاجر كالعملة المعدنية له وجهان ,الاول يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل,اما الوجه

الأخر فيمثل الدخل بالنسبة للعمل، يكون المدفوع مقابل خدمات العامل عبارة عن عملية اقتصادية محكمة بنفس المنطق كأى عملية شراء.

حيث يحاول المشتري أن يحصل على أكبر كمية وأعلى جودة ممكنة، مقابل مايدفعه من نقود، وكذا المعنى أيضا يبيع العامل خدماته للحصول على أعلى سعر ممكن، وهذه الطريقة يفترض أن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتري وعرض البائعين، مما ينتج عنه تخفيض العنصر الاقتصادي المحدود الكمية وهو العمل الذي من خصائصه انه ليس كأى سلعة يمكن شراؤها.

2-الاعتبارات اجتماعية:

ينظر كل فرد منا إلى الأجر الذي يتحصل عليه باعتباره رمز للمركز الأدبي الذي يحتله كل منا بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاتنا، وفي هذا التفسير 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 على مقدار المبالغ المدفوعة، وتبدو الرغبة في حماية المركز الأدبي الحالي من جانب كل فرد والرعية أيضا في تحسين هذا المرك ز كقيم إنسانية عامة.

3-الاعتبارات النفسية:

تعتبر المكافآت وسيلة لإشباع الحاجات النفسية حيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد، فانه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجر إشباع حاجات تصبح وسيلة في ز يحفت الأفراد العاملين، كما يتصل بالاعتبارات النفسية إيجاد التوازن بين المكافآت المالية وغير المالية، فيمكن توليد الحافز لدى الأفراد عن طريق عوامل أخرى غير الأجر مثل المشاركة في الإدارة.

4-الاعتبارات سياسية:

ينطوي تحديد المكافآت على مسائل متصلة بالقوة والنفوذ والتي تمثل الاعتبارات السياسية، فالنقابات تستخدم نفوذها في الوقت الذي تجرى مفاوضاتنا عند التعاقد مع الإدارة ليست فقط بالنسبة لمستويات المكافآت المتفق عليها وأيضا فيما يتعلق ببنود العقد الأخرى المؤثرة على الأجر كما يستخدم أصحاب العمل قوتهم في

1-الاطار النظري لمحاسبة الاجور

نفس المواقف بالإضافة إلى ذلك فان أصحاب العمل يقومون بدور قيادي في الأجور.

5-الاعتبارات اخلاقية:

تتفق أغلب الناس في الرأي على أن المكافأة يجب أن تكون عادلة، وليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي يدفع أصحاب العمل المكافآت مقابلها ولهذا تنطوي المسائل المتعلقة بالمكافآت على اعتبارات أخلاقية فيجب بقدر الإمكان تحقيق العدالة وتصحيح حالات عدم المساواة.

1-3-اهمية الاجر و اهدافه

تلعب الأجور والرواتب دورا هاما وبارزا في حياة الأفراد والمنظمات وهي من أهم العوامل التي تساعد المنظمة على إيجاد علاقة طيبة بين العاملين والإدارة، كما تساعد على استقرار الفرد في عمله .

تعتبر الأجور أداة قياس لرضا الفرد عما يقوم به وتعتبر إدارة الرواتب والأجور من أعقد المشاكل التي تواجه إدارة الأفراد، كذلك فإن الاهتمام والعناية بوضع أجور عادلة وسليمة أمر في غاية الأهمية لأن معظم الإحصاءات تشير إلى أن جلّ الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر لأن هذا الأخير يتوقف عليه المستوى المعيشي والاجتماعي للعاملين.

(كنزي حسين و خزناجي خالد، 2014)

1-3-1-اهمية الاجر

ان للاجور أهمية بالغة، وتظهر في أكثر ن جانب، فهو مهم بالنسبة للعاملين والمنظمة و كذلك بالنسبة للمجتمع، وسنتطرق في هذه الجوانب فيما يلي:

(شهيلي عيسى، 2022)

اهمية الاجور بالنسبة للعاملين:

هتم العاملين بالاجور لعدة أسباب مختلفة ولان الاجور تمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد، رفايته، خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه، ولافراد اسرته .

اهمية الاجور بالنسبة للمؤسسة:

مثل الاجور أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة، وذلك لان الاجور تمثل جزءا هاما من تكلفة الانتاج، ألا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من منظمة لاخرى، حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عملية التشغيل.

1-الاطار النظري لمحاسبة الاجور

اهمية الاجور بالنسبة للمجتمع:

إن للاجور تأثير هام على الجماعات والمنظمات المختلفة داخل المجتمع، فمن ناحية نجد أن الاجور المرتفعة تزيد من القدرة الشرائية للعاملين، والتي تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع المتضمنة توسيع الخدمات الحكومية.

1-3-2-اهداف الاجر

وتتمثل أهداف الأجور فيما يلي: (حداش و حداش وردة، 2019)

-جلب عمال ذوي كفاءات عالية وتحفيزهم بالعمل في المؤسسة .

-إبقاء على العمال الموجودون فعلا في المؤسسة من خلال وضع وتحديد المسؤوليات المناسبة للدفع لما هو متوفر في المؤسسات المماثلة.

--توفير العدالة في الدفع حيث أن ادارة الأفراد في المؤسسات تسعى الى دراسة أعمال الموجودة فيها وتقسيمها لتحديد قيمة كل عمل ولحل مايستحق من أجر وفقا لهذه القيمة.

-رفع مستوى الكفاءات الانتاجية للمشروع وتحقيق أقصى انتاجية ممكنة.

1-4-انواع الاجر و العوامل المؤثرة على مستوياته

1-4-1-انواع الاجر

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال وخاصة من حيث تعدد أنواع الاجور نظرا لاهميتها البالغة، فنجد أن لكنوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الاجور التي يتحصل عليها العامل والذي يساعده في قضاء حاجياته ومتطلبات الحياة الضرورية، وتتمثل هذه الانواع أساس في الاتي:

(شهيلي عيسى، 2022)

1-الاجر الدوري والاجر غير الدوري

فالاجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف، ومثال ذلك: الاجر الاساسي و الاجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الاجر، كما أنه ليس مقابل صريحا للوظيفة، ومثال ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات، كالمكافآت السنوية، ومنح الاعياد، وما في حكمها.

2-الاجر الاسمي والاجر الحقيقي

فالاجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والاجر الحقيقي هو قيمة الاجر

1-الاطار النظري لمحاسبة الاجور

الاسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.

3-الاجر النقدي

يتكون الاجر النقدي من جزأين: جزء ثابت، يدفع بشكل دوري، وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل:

3-1-الاجر الثابت: ايدفع لاجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الاسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الاجور في المنظمة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي. فالعمال المؤقتون الذين يؤدون عمال مؤقتا ثم تنتهي عالتهم بالمنظمة، تدفع لهم مستحقاتهم يوميا أو في نهاية الاسبوع. أما العمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحقاتهم في نهاية كل شهر.

3-2-الاجر المتحرك: تدفع المنظمات لعمالها، إضافة إلى الاجر الثابت، مبالغ إضافية،ومن امثلتها:

-الاجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد.

-المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالاعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يقوم بها العامل، بحيث تحقق فائدة للمنظمة قد تتمثل في تخفيض التكاليف أو زيادة الايرادات.

-الاجور الاضافية التي تدفع للعامل مقابل الساعات الاضافية التي تفرضها طبيعة الوظيفة أو ظروف عملها.

-البدالت التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة، كبذل الانتقال

-نسبة من الارباح تمنحها المنظمة للعاملين.

4-الاجر العيني هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات السكن..... .

1-4-2-العوامل المؤثرة على مستويات الاجر

هناك عدّة عوامل مؤثرة على تحديد مستويات الأجور وهذا بالنسبة للفرد أو بالنسبة للمؤسسة وبالتالي تخضع الأجور بشكل أو آخر لهذه المتغيرات وهي:

(كنزي حسين و خزناجي خالد، 2014)

1-الاجور السائدة: إنّ الأجور السائدة في المجتمع تؤثر على الهيكلة الأجرية لباقي المؤسسات بحيث أن ارتفاع الأجور في المؤسسة يؤثر على مؤسسة أخرى ذات أجور منخفضة مما يعرض هذه الأخيرة لنزيف في العنصر البشري فنفقد كفاءات وأعداد هائلة لأن العنصر البشري بطبيعته يبحث عن الأجر المرتفع.

1-الاطار النظري لمحاسبة الاجور

2-قدرة المؤسسة وامكانياتها: إنّ للإمكانيات المادية للمؤسسة وكذلك المركز المالي دور كبير في تحديد مستوى الأجور لأنه وبزيادة المركز المالي للمؤسسة نتيجة لزيادة الأرباح فإنّها تعمل على دفع أجور أعلى لعمالها، والعكس صحيح.

3-التشريعات والقوانين العمالية : فمستويات الأجور تتأثر بالقوانين والتشريعات العمالية التي تفرض على المؤسسة حدود أدنى للأجر وتحديد عدد معيّن من ساعات العمل، لهذا تخضع المؤسسة لهذه القوانين وتأخذها بعين الاعتبار عند وضع هيكل اجورها.

4-التقلبات الاقتصادية: تتأثر المؤسسة بما يحدث في محيطها الاقتصادي مثل حالة الكساد والرواج الاقتصادي التي تؤثر على مستويات الأجور ففي حالة الكساد تخفض المؤسسة مستويات الأجور والعكس في حالة الرواج الاقتصادي تشهد المؤسسات ارتفاعا في مستويات أجورها.

5-متطلبات منصب العمل: فالمؤسسة تضع مناصب عمل تتصف بدرجة الصعوبة من حيث مستوى المسؤولية والخبرة والتعليم اللازم، وإذا قمنا بترتيب لهذه المناصب نجد أنه تقابلها أجور أعلى من تلك المناصب التي تقلّ عنها في درجة العلم والخبرة والتقنية وبهذا فمتطلبات المنصب لها دور كبير في تحديد مستوى الأجر .

6-انتاجية العامل: حيث نجد علاقة بين الوظيفة وإنتاجية العامل وأجره فمعظم المؤسسات تربط أجر العامل بإنتاجيته وتقاس هذه الأخيرة بساعات العمل عادة.

7-مستوى تكاليف المعيشة: تأثر الأجور والرواتب بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلّما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل لأنه في حالة زيادة هذه الأسعار والتكاليف في المعيشة تعمل المنظمات الحالية على رفع أجور العمال ممّا يؤدي إلى حالة التّضخّم بفعل زيادة الأموال المتاحة للتداول دون زيادة في الإنتاج.

II-النظام المحاسبي المالي

لقد كانت الإصلاحات التي قامت بها الجزائر في ظل انتهاجها اقتصاد السوق، دور مهم وضرورة حتمية لاستبدال التشريع المحاسبي القديم بالنظام المحاسبي سنة 2007 نظرا لعدم مسابرة للتطورات الاقتصادية الحديثة.

(بوفنارة و قويدري ، 2020)

II-1-الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي

يشكل الإطار التصوري للمحاسبة المالية دليلا لإعداد المعايير المحاسبية، وتأويلها واختيار الطريقة المحاسبية الملائمة عندما تكون بعض المعاملات وغيرها من الأحداث الأخرى غير معالجة بموجب معيار أو تأويل ويعرف الإطار التصوري.

(بن قنونة، 2015)

- مجال التطبيق.
- المبادئ والاتفاقيات المحاسبية.
- الأصول والخصوم والأموال الخاصة والمنتجات والأعباء.

يحدد الإطار التصوري للمحاسبة المالية والمعايير المحاسبية عن طريق التنظيم

ميزت المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 08-156 بين الأصول الجارية والأصول غير الجارية بقولها " شكل عناصر الأصول الموجهة لخدمة نشاط الكيان بصورة دائمة أصولا غير جارية، أما الأصول التي ليس لها هذه الصفة بسبب وجهتها أو طبيعتها فإنها تشكل أصولا جارية"

كما فرق المشرع الجزائري بين الخصوم الجارية والغير الجارية في المادة 22 " تصنف الخصوم خصوما جارية عندما:

-يتوقع تسويتها خلال دورة الاستغلال العادية أو يجب تسديدها خلال الإثني عشرة (12) شهرا الموالية لتاريخ الإقفال وتصنف الخصوم كخصوم غير جارية".

كما صدر القرار الوزاري المؤرخ في 20 جويلية 2008 ليحدد قواعد التقييم المحاسبي ومحتوى الكشوفات المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها وبموجب المادة 42 تلغى إبتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ كل الأحكام المخالفة لاسيما الأمر رقم 35-75 المؤرخ في 29 أفريل 1975 والمتضمن المخطط المحاسبي الوطني.

II- الاطار النظري للنظام المحاسبي المالي

II-2- تعريف النظام المحاسبي المالي

النظام المحاسبي المالي هو عبارة عن خطة تشمل مجموعة من القواعد والمبادئ والوثائق والسجلات والدفاتر والتقارير والتعليمات التي يجب إتباعها لأحكام عملية القياس وطرق عرض النتائج وأثارها على المركز المالي وتقديمها بطريقة مفيدة لمستخدمي المعلومات المحاسبية.

(بن قنونة، 2015)

II-3- فروض النظام المحاسبي المالي ومبادئه

سنتطرق في هذا المطلب الى فروض النظام المحاسبي المالي و مبادئه.

II-3-1- فرض النظام المحاسبي والمالي

تتمثل في: (سلام، 2020)

1- الفروض المحاسبية:

تتمثل الفروض المحاسبية المعتمدة في النظام المحاسبي المالي في فرضين أساسيين هما:

- **محاسبة التعهد (الالتزام):** حسب هذه الفرضية يجب تسجيل الاحداث الاقتصادية عند حدوث الالتزام، أي ان الاعتراف بآثار العمليات وأحداث الأخرى يتم عند حدوثها وليس عند استلام النقدية اي عندما ينشأ الحق أو الدين أو الالتزام وليس عند تحقق التدفق للحدث أو العملية، ويتم إثباتها بالدفاتر المحاسبية و الابلاغ عنها في الكشوف المالية، وبهذا يتمكن من معرفة نتيجة نشاطه الفعلي بغض النظر عن تدفقاته النقدية، ولا يطبق هذا الغرض على جدول تدفقات الخزينة، وهذا ما نصت عليه المادة رقم 06 من المرسوم التنفيذي 156/08.

استمرارية النشاط: يتم تسجيل البيانات المحاسبية وإعداد الكشوف المالية على أساس استمرارية الاستغلال، الا في الحالات غير عادية (حالت التصفية) وفي هذه الحالة يتم الافصاح عن ذلك الملحق، وهذا ما نصت عليه المادة رقم 07 من المرسوم التنفيذي 156/08.

II-3-2- مبادئ النظام المحاسبي المالي

تمثل المبادئ المحاسبية الاحكام او القواعد العامة التي يستند اليها التطبيق العملي للمحاسبة، وتقوم المحاسبة وفق النظام المحاسبي المالي على مجموعة من المبادئ المتعارف عليها وهي

(بوفنارة و قويدري ، 2020)

1-مبدأ استقلالية الدورات:

يقضي قياس نتيجة النشاط الاقتصادي الذي تقوم به المؤسسة والمتعلق بدورة معينة دون تداخل

II- الاطار النظري للنظام المحاسبي المالي

بالدورات الأخرى وذلك عن طريق مقابلات إيرادات الدورة بالمصاريف المتعلقة بها وذلك بصرف النظر عن إتمام السداد النقدي أو عدم اتمامه إذا كان ذلك قد تم في الفترة السابقة عن الدورة المعنية او خلالها.

2-مبدأ ثبات الطرق:

ويقصد بذلك التزام المؤسسة في الدورة الحالية بتطبيق نفس الطرق المحاسبية المطبقة في دورة سابقة، ذلك لان انسجام المعلومات المحاسبية وقابليتها للمقارنة خلال الفترات المتعاقبة يقضي بتطبيق القواعد والطرق المتعلقة بتقييم العناصر وعرض المعلومات.

3-مبدأ الحيطة والحذر:

لابد أن يجابه معدو القوائم المالية حالات عدم التأكد المحيطة والملازمة لكثير من الاحداث والظروفُ ويقصد بالحيطة والحذر تبني درجة من الحذر في وضع التقديرات المطلوبة في ظل عدم التأكد بحيث لا ينتج عنها تضخيم للأموال والدخل او التقليل للالتزامات والمصروفات .

4-مبدأ عدم المقاصة:

ينبغي عدم القيام بمقاصة بين مختلف عناصر الأصول والخصوم، الإيرادات والاعباء، الا إذا كانت هذه المقاصة مسموح بها قانونيا او جراء اتفاقية.

5-مبدأالتكلفة التاريخية:

تسجل في المحاسبة عناصر الأصول والخصوم والمنتجات والاعباء وتعرض في القوائم المالية بتكلفتها التاريخية، على أساس قيمتها عند تاريخ معاينتها دون الاخذ في الحسبان آثار تغيرات الأسعار او تغيرات القدرة الشرائية للعملة، بخلاف فإنه يمكن تعويض التكلفة التاريخية وتقييم الأصول والخصوم بالقيمة العادلة وفي حالات خاصة، مثل الأدوات المالية والأصول البيولوجية.

6-مبدأ اسبقية الواقع الاقتصادي على شكل القانوني:

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

7-مبدأ الاهمية النسبية:

ويعني هذا المبدأ إعطاء أهمية أكبر للعناصر المهمة التي تكون ذات تأثير أكبر من غيرها على القوائم المالية للمؤسسة لأنه في الحياة العملية كثيرا ما يهمل تطبيق قاعدة الأهمية الشاملة لجميع العناصر وخصوصا إذا كانت العملية بقيم صغيرة نسبيا، ولذلك لا يتم تخصيص تكلفة لمثل هذه العناصر على فترات محاسبية، بل تعتبر كمصروفات تحمل على إيرادات الفترة التي اشترت فيها.

8-مبدأ مقابلة الإيرادات بالمصروفات:

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

II-4-اهمية النظام المحاسبي المالي و اهدافه

يكتسي النظام المحاسبي المالي أهمية كبيرة بسبب استجابته لمختلف احتياجات المهنيين والمستثمرين، ويساهم في تقديم المعلومة المحاسبية دقيقة، وله اهداف متعددة.

II-4-1-اهمية النظام المحاسبي المالي

تكمن أهمية النظام المحاسبي المالي في كونه يستجيب لمختلف احتياجات مستخدمي المعلومة المالية، كما يشكل خطوة هامة وجريئة خطتها في تطبيق معايير المحاسبة الدولية وتكمن هذه الأهمية فيما يلي:

(بوفنارة و قويدري ، 2020)

-توحيد لغة القوائم المالية وتسهيل قراءتها؛

-تقليص التكاليف الناتجة عن ترجمة او تحويل القوائم المالية من المخطط المحاسبي الوطني الى النظام المحاسبي للشركة الام العاملة في الجزائر مما يساعد في جذب الاستثمار الاجنبي الى الجزائر؛

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

-توضيح المبادئ المحاسبية الواجب مراعاتها في التقييم وكذلك إعداد القوائم المالية مما يقلص من حالات التلاعب واختلاس.

-يستجيب لاحتياجات المستثمرين الحالية والمستقبلية، كما أنه يسمح بإجراء المقارنة ويساعد في اختيار أفضل البدائل الاستثمارية؛

- يساعد في تحسين تسيير القروض من قبل البنوك من خلال توفير معلومة مالية صادقة عن الوضعية المالية لمؤسسة اقتصادية .

- سمح بمقارنة الكشوف المالية للمؤسسة مع مؤسسة أخرى في نفس القطاع، سواء داخل او خارج الوطن أي

مع الدول التي تطبق المعايير المحاسبية الدولية

II-الاطار النظري للنظام المحاسبي المالي

- يسمح للمؤسسات الصغيرة بتطبيق محاسبة مالية مبسطة؛
- يسمح بتوفير معلومة تعكس الواقع من خلال اعتماده على مبدأ القيمة العادلة في تقييم أصول المؤسسة الاقتصادية؛
- ساعد على فصل بين المحاسبة والقانون الجبائي بخلاف المخطط المحاسبي الوطني الذي يعمل على خدمة الإدارة الجبائية.

II-4-2-اهداف النظام المحاسبي المالي

- ان النظام المحاسبي المالي يضم في طياته معظم معايير المحاسبة الدولية حيث تظير بشكل واضح في نفاط التالية: (بن خليفة ، 2018)
- ترقية النظام المحاسبي الجزائري ليتواكب مع الانظمة المحاسبية الدولية.
 - تسهيل مختلف المعاملات المحاسبية والمالية بين المؤسسات الاقتصادية الوطنية والمؤسسات الاجنبية.
 - العمل على تحقيق العقلانية من خلال الوصول إلى الشفافية في عرض المعلومات.
 - جعل القوائم المالية المحاسبية وثائق دولية تتناسب مع مختلف الكيانات الاجنبية.
 - اعطاء معلومات صحيحة وكافية، موثوق بها وشفافة تشجع المستثمرين وتسمح لهم بمتابعة اموالهم.
 - السماح بالتسجيل بطريقة موثوق بها، وشاملة مجموع تعاملات المؤسسة بما يسمح بإعداد التصاريح الجبائية بموضوعية و مصدقية.
 - السماح بتقييم الممتلكات بشروط السوق.
 - اعطاء صورة صادقة عن الوضعية المالية كالاداء وتغيرات الوضعية المالية عن المؤسسة.
 - يساعد في فهم أحسن لاتخاذ القرارات وتسيير المخاطر لكل الفاعلين في السوق.

خلاصة :

من خلال دراستنا لهذا المبحث توصلنا الى مفاهيم حول النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الاجور ان عارة الاجر تدل على مكافاة او مقابل تادية عمل من طرف العمل لفائدة شخص اخر ،كما له مجموع من تعويضات والمكافات والاقطاعات والتي تحضى بحماية تنظم بمقتضى نصوص القانونية .

اما بالنسبة لنظام المحاسبي المالي فقد جاء المفاهيم الجديدة والنختلفة نوعا ما على ما كان معمولا به سابقا.

المبحث الثاني

دراسة حالة مؤسسة مطاحن كردادة
بالمسييلة

دراسة حالة مؤسسة مطاحن كردادة

1- نظرة عامة لمؤسسة مطاحن كردادة

سيتم التطرق في هذا الفصل الى التعرف على مؤسسة مطاحن كردادة بالمسيلة من خلال اللجوء الى تعريفها و موقعها الجغرافي و اهدافها التي تسعى لتحقيقها و عملائها , وكذا هيكلها التنظيمي.

1-1- تعريف بمؤسسة مطاحن كردادة

مرت مؤسسة مطاحن كردادة بتطورات عديدة منذ سنة 2001 الى يومنا هذا , وهي (ش.ذ.م.م) محددة يقدر راسمالها 200 مليون دينار جزائري مقسم الى 100 لكل شخص مكونة من شخصين ويبلغ عدد عمالها 25 عامل يتوزعون على ورشات مختلفة كما يتمتعون عمالها بالكفاءة العالية والخبرة الطويلة يسمح لهم بتلبية احتياجات قطاع الانتاج في مجال طحن القمح لاجراجه مادة القمح اللين(الفرينة).

-الموقع الجغرافي تقع مؤسسة في طريق بسكرة جنوب بوسعادة ولاية مسيلة

1-2- اهداف مؤسسة مطاحن كردادة

بالنظر للامكانيات الكبيرة التي تتوفر عليها مؤسسة (م.ك) سواء من ناحية المادية متمثلة في مختلف ورشاتها المجهزة بجميع الوسائل والالات , او البشرية متمثلة في عمالها الذين يملكون قدرات عالية وذات خبرة كافية .

وتهدف الى توسيع نشاطاتها مع المتعاملين الوطنيين او الاجانب لضمان تقديم افضل واجود الخدمات لربائنها ومتعاملين معها.

دراسة حالة مؤسسة مطاحن كردادة

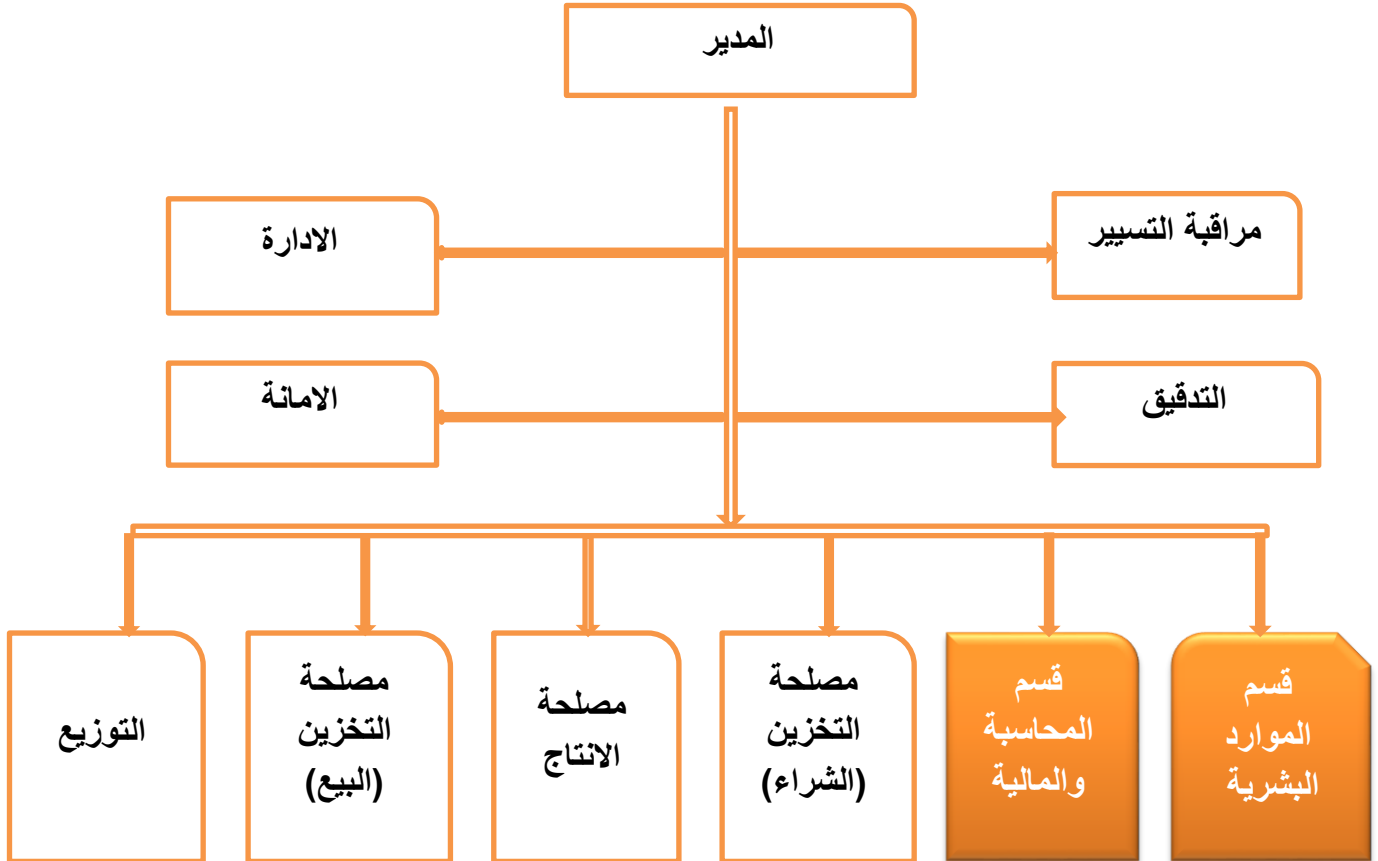
3-1- المتعاملون مع مؤسسة مطاحن كردادة

- تتعامل مؤسسة مطاحن كردادة مع عدة مؤسسات مختلفة في عدة مجالات نذكر منها :
- جميع وحدات بيع بيع مادة القمح اللين .
 - المؤسسات الخاصة باستعمال مادة القمح اللين(الطويات .المخابز.....).
 - تجار الجملة الخاصة بمادة القمح اللين .
 - تجار التجزئة الخاصة بمادة القمح اللين .
 - مؤسسات خاصة بالاسترداد القمح اللين.

4-1-الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن كردادة

يقوم الهيكل التنظيمي على النحو التالي:

الشكل رقم 1:الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن كردادة

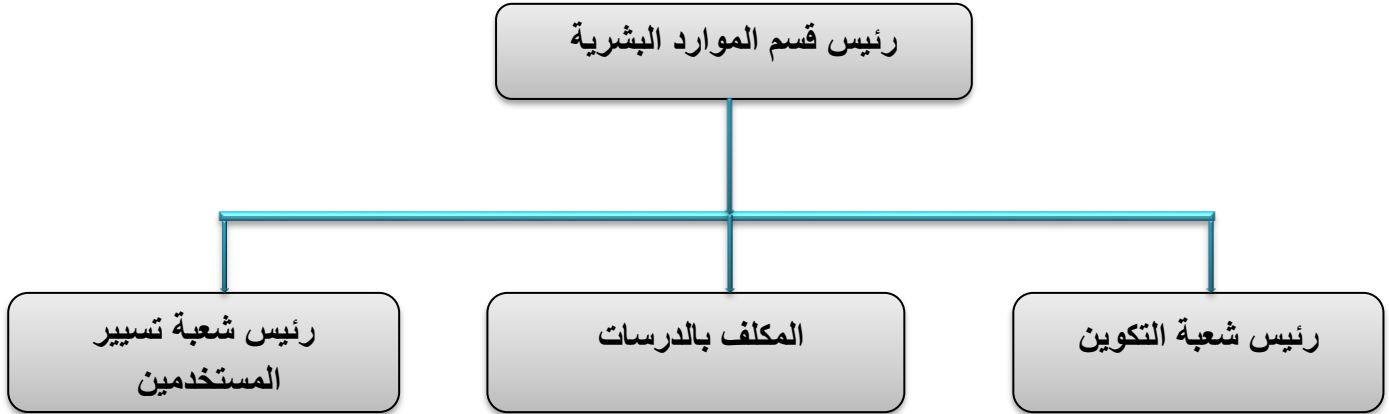


المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق الداخلية للمؤسسة

1- قسم الموارد البشرية :

يعتبر قسم الموارد البشرية بمثابة جهاز العصبي للمؤسسة , فهي التي تتولى القيام بالاستخدام الامثل للموارد البشرية من اجل تحقيق اهداف مؤسسة و ينقسم هذا القسم الى:

الشكل رقم 2: الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية

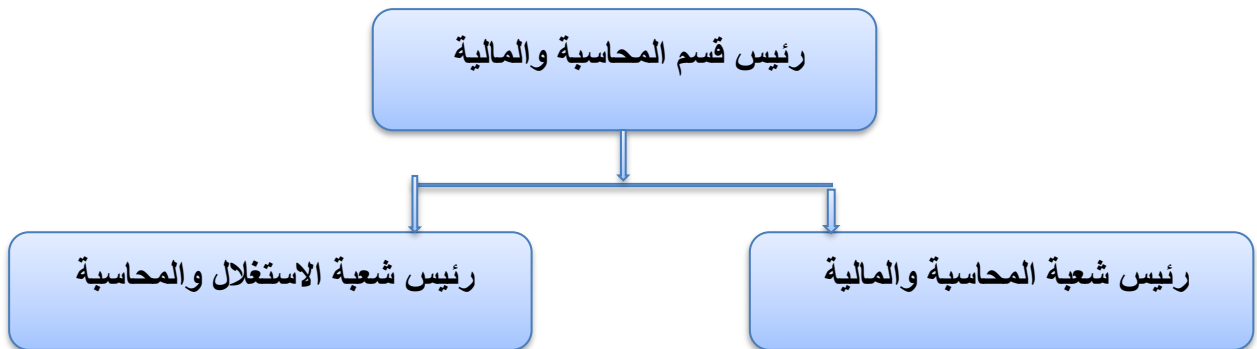


المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق الداخلية للمؤسسة

2- قسم المحاسبة والمالية:

من الاقسام المهمة في اي مؤسسة اقتصادية حيث تقوم بتسجيل كل العمليات التي لها علاقة بنشاط مؤسسة و تنقسم الى:

شكل رقم 3: الهيكل التنظيمي لقسم المحاسبة والمالية



المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على الوثائق الداخلية للمؤسسة

II- إجراءات محاسبة الاجور في مؤسسة مطاحن كردادة

بعد تحديد العناصر المكونة للاجر تقوم مؤسسة باقتطاعات من الاجرة فيها المفروضة من طرف القانون ومنها المرغوبة من طرف المستخدمين من اجل حصول على امتيازات بالاضافة الى تحمل كافة الاعباء التي تتعلق باجور مستخدميها.

I-1- مكونات الاجر في مؤسسة مطاحن كردادة (ملحق 1)

تتمثل في:

1- الاجر القاعدي (الاساسي):

يتكون الاجر المدفوع للعمال من الاجر القاعدي (الاساسي) مطبق لمنصب العمل الذي يعمل فيه ويكون الاجر القاعدي (الاساسي) مطابق للعمل الذي تتوفر فيه مجموعة من مقاييس منصب الشغل.

2- تعويض الخبرة المهنية:

تكافئ اقدمية العامل في مؤسسة مطاحن كردادة وخبرته المهنية خارجها بتعويض الخبرة المهنية.

وتقدر حسب عدد سنوات عمل التوظيف بعد سنة تعطى للعامل هذه المنحة وتكون نسبة كل سنة كل سنة ب

1% وتصل الى 10% من الاجر القاعدي.

مثال:

جدول رقم 1: يبين تعويض الخبرة المهنية

سنة التوظيف	العامل	النسبة
2005	محمد	10% (فوق 10 سنوات)
2018	احمد	4% (4 سنوات)
2022	علي	1%

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على الوثائق الداخلية للمؤسسة

3- تعويض المردودية الفردية:

هي مكافأة المردود الفردي لكل عامل في كل المستويات وتكون كل (03 أشهر) حيث يقوم المسؤول

بإعطاء تقديرات المباشرة للعامل وتندرج هذه النتيجة في التقييم كزيادة في الاجر، وتختلف حسب منصب اجر

كل عامل و تقدر نسبة المردودية 5% من الاجر القاعدي.

دراسة حالة مؤسسة مطاحن كردادة

يتم تقييم المردود للفرد عن طريق مجموعة الانظمة لتنشيط العامل وتحفيزه لابرار الجهد الفردي المبذول من طرف العامل، وتقييم مشاركته الفعالة في تحقيق الأهداف المؤسسة، وكل هذا يهدف لتقييم المردود الفردي بطريقة واقعية ومنطقية .

مثال:

جدول رقم2: يبين تعويض المردودية الفردية

العامل	المعايير	تقييم المعايير
محمد	-كمية الانتاج -الالتزام في العمل -نوعية العمل	-انتاج وفير -لا يوجد غياب -الانضباط في العمل
احمد	-كمية الانتاج -الالتزام في العمل -نوعية العمل	-انتاج متوسط -بعض الغيابات -تهور في العمل
علي	-كمية الانتاج -الالتزام في العمل -نوعية العمل	-انتاج ضعيف -غيابات متكررة -تراجع في الانتاج

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على الوثائق الداخلية للمؤسسة

4-تعويض الضرر:

تكافئ تعويضة الضرر للاضرار الناجمة عن التعب، قلة الانتاج، الخطر ورداءة أماكن العمل التي تتعرض لها الوظائف المتعلقة بالانتاج، تموين والانتاج داخل الورشات ويحسب من 5% من الاجر القاعدي .

5-تعويض الساعات الإضافية :

ان اللجوء الى الساعات الإضافية أمرا استثنائيا ويجب على كل عامل القيام اوتادية الساعات الإضافية التي تطلب من الهيئة السلمية، ويتم تحديد عدد الساعات الإضافية طبقا للقانون بنسبة 20 % من المدة القانونية للعمل اي 8 ساعات في الاسبوع .

إلا انه يمكن تجاوز هذه الحدود في الحالات الآتية:

-عطب الآلات مع اضطرار الى الساعات اضافية .

-طلب على الانتاج بكثرة.

-عند احتمال وقوع حوادث في الورشات

6-تعويض العطلة السنوية :

يستفيد كل عامل بالعطلة السنوية المدفوعة الاجر من طرف المؤسسة يكون ملغى المفعول كل تنازل جزئي او

كلي للعطلة من طرف العامل، يحتوي حق العطلة على العمل الفعلي المؤدى من خلال الفترة التي تحدد

من 1 جويلية للسنة السابقة للعطلة الى 30 جوان من سنة العطلة

تكون بداية الفترة المرجعية بالنسبة للعمال الموظفين الجدد من تاريخ توظيفهم، تحسب شهر كامل في تعداد

حق العطل كل فتر عمل اكثر من 15 يوم.

وتكون فترات عمل تعد في تحديد مدة العطلة السنوية:

- فترات العطلة السنوية.

- فترات غيابات الامومة.

- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الاجر المرخصة من طرف المؤسسة

- المرض وحوادث العمل.

تحدد العطلة المدفوعة الاجر بيومين ونصف لكل شهر عمل دون ان تتجاوز هذه المدة ثلاثين يوما كاملا لكل

سنة عمل يستفيد العمال المشتغلين في المناطق الجنوبية بعطلة إضافية ب 20 يوم.

2-1- اعداد كشف الاجر في مؤسسة مطاحن كردادة

يقوم مكتب الأجور في مؤسسة بالتكفل بكل ما هو متعلق بإعداد كشف الأجر

1- العناصر المتغيرة للنشاط REVA:

هي وثيقة خاصة بالمؤسسة تنظم عناصر الاجر في شكل جداول، يتم اعدادها شهريا من طرف رئيس الادارة

وكذا يجب عليه المصادقة والإمضاء عليها حتى تتمكن دائرة الموارد البشرية بالتحديد مكتب الاجور من الاعتماد

عليها لإعداد كشف الاجر المتعلق بكل عامل.

يتضمن العناصر المتغيرة REVA, جداول التالية:

الجدول الأول: بيانات العامل

نجد اسم العامل ولقبه، منصب عمله، تاريخ توظيفه، مدة العمل.

الجدول الثاني: التعويضات

-تعويض الضرر.

-تعويض الخبرة المهنية.

-تعويض مردودية الفردية .

الجدول الثالث: الغيابات مدفوعة الاجر

- **العطلة السنوية:** لكل عامل الحق في الاستفادة من عطلة لمدة 30 يوم سنويا مدفوعة الاجر اي 2.5 يوم لكل شهر.

- **العطلة الاستثنائية:** تمنح الشركة 3 أيام كعطلة مدفوعة الاجر لعمالها في حالات الوفاة, او الزواج, او ازدياد مولود جديد.

الجدول الرابع: الغيابات المرضية، حوادث العمل والمرض المهني

- **الغيابات المرضية:**

-إذا كان الغياب أقل من 15 يوم يخصم له 50 % من أجر العامل و يتم استرجاعه صندوق الوطني للضمان الاجتماعي بعد موافقة الطبيب الخاص بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

- إذا كان الغياب أكثر من 15 يخصم الاجر كاملا ويتم استرجاعه للعامل من صندوق الوطني للضمان

الاجتماعي وذلك بعد الحصول على موافقة الطبيب الخاص(ص.ض.ا) .

-**الامومة:** تستفيد المرأة العاملة في حالة الولادة من 98 يوم عطلة غير مدفوعة الاجر على ان يتم تعويضها من طرف (ص.ض.ا) ويمكن ان تستفيد من شهر اضافي بعد موافقة طبيب (ص.ض.ا).

- **مرض مهني ,حوادث العمل**

في حالة تعرض العامل لإصابة أثناء القيام بعمله يتم الخصم من اجر العامل،ويتم تعويضه 100%

الجدول الخامس: الغيابات غير المدفوعة بالساعات

-**التأخر:** يتم خصم مبلغ نقدي من أجر العامل على أساس عدد ساعات التأخر.

- **غياب غير مبرر:** يتم خصم مبلغ نقدي من اجر العامل حسب عدد الأيام التي غاب فيها .

- **غياب مرخص بدون أجر:** في حال العمل الفعلي يغيب العامل عن عمله بترخيص من ادارة.

دراسة حالة مؤسسة مطاحن كردادة

الجدول السادس: الغيابات المدفوعة

- غياب تعويضي: تعتمد المؤسسة على طريق الغياب التعويضي، اي يتم تعويض ع عن ايام الراحة و العطلة.

- الجدول السابع: الساعات الإضافية

-100% ايام الاسبوع من ساعة 21 الى 05.

-150% ايام الاسبوع من ساعة 05 الى 21.

-175% ايام الاعياد و الجمعة من ساعة 05 الى 21.

-225% ايام الاعياد و الجمعة من ساعة 21 الى 05.

2- إعداد كشف الأجر للعامل (احمد)

-اسم ولقب العامل ا

- الحالة العائلية: متزوج

- عدد الأطفال: 05

-تاريخ التوظيف: 2018-01-05

-مدة العمل: 04سنوات

- عضو: دائم

- منصب العمل: عامل منتج

- الاجر القاعدي والذي حدد في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة عن طريق شبكة الأجور في هذه الحالة

يساوي 25000.00-دج

-تعويضه الخبرة المهنية=الاجر القاعدي*النسبة

-تعويضه الخبرة المهنية=25000.00*0.04

تعويضه الخبرة المهنية=1000.00-دج

- منحة المردودية الفردية=الاجر القاعدي*النسبة

- منحة المردودية الفردية=25000.00*0.05

- منحة المردودية الفردية=1250.00

دراسة حالة مؤسسة مطاحن كردادة

-منحة الضرر =الاجر القاعدي *النسبة

$$\text{-منحة الضرر}=0.05*25000.00$$

$$\text{-منحة الضرر}=1250.00$$

-اجرة المنصب =الاجر القاعدي +تعويض الخبرة +تعويض الضرر+تعويض المردودية الفردية

$$\text{-اجرة المنصب}=25000.00+1000.00+1250.00+1250.00$$

$$\text{-اجرة المنصب}=28500.00\text{دج}$$

- اشتراكات الضمان الاجتماعي=اجرة منصب*9%

$$\text{-اشتركاكات الضمان الاجتماعي}=0.09*28500.00$$

$$\text{- اشتركاكات الضمان الاجتماعي}=2565.00$$

- الاجر الخاضع للضريبة=اجر المنصب -اشتركاكات الضمان الاجتماعي

$$\text{- الاجر الخاضع للضريبة}=258500.00-2565$$

$$\text{- الاجر الخاضع للضريبة}=25935\text{دج}$$

-بالنظر الى السلم الخاص بالضريبة على الدخل الاجمالي للعامل نجد ان العامل احمد غير خاضع للضريبة اي تساوي 0.

-ملاحظة:

فيما يخص الضريبة على الدخل الاجمالي للعامل فان :

-اذا كان الاجر خاضع للضريبة اقل او يساوي 30.000دج قيمة الضريبة معدومة .

-اذا كان الاجر الخاضع للضريبة اكبر 30.000دج فانها تخضع لضريبة ويتم حسابها عن طريق السلم الخاضع بحساب الضريبة

-تعويض الاجر الوحيد: وهي منحة تعطى للعامل المتزوج والذي تكون فيه الزوجة غير عاملة (شهادة بطالة)

زتدفع من طرف المؤسسة بعد حساب الاجر الخاضع للضريبة وتقدر ب:1500دج لكل عامل متزوج.

-ملاحظة:

توضيح هذه البيانات في الملحق رقم (02)

دراسة حالة مؤسسة مطاحن كردادة

* بعد الانتهاء من إعداد كشف الأجر يقوم مكتب الأجور بتسجيل أجر العامل احمد كما يلي .

جدول3: دفتر الأجور للعامل احمد (افريل 2023)

العامل	المنصب	الأجر القاعدي	منحة الخبرة المهنية	منحة الضرر	منحة المردودية	اجرة المنصب
احمد	عامل منتج	25000.00	1000.00	1250.00	1250.00	28500.00

اقتطاع 9%	الأجر الخاضع للضريبة	الضريبة IRG	منحة الأجر الوحيد	الأجر الصافي
2565	25935	0.00	1500.00	27435

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على الوثائق الداخلية للمؤسسة

3-1- المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة مطاحن كردادة

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

1- التسجيل المحاسبي لكشف أجر العامل احمد:

1-1- إثبات الأجر للعامل احمد:

2023-04-30			
25000	الإجر القاعدي		631000
1000	منحة الخبرة المهنية		631001
1250	منحة المردودية		631002
1250	تعويض الضرر		631003
1500	تعويض الأجر الوحيد		638000
2565	اشتراكات الضمان الاجتماعي 9%		431000
27435	الأجر الصافي		421000
	إثبات أجر العامل أحمد لشهر افريل		

دراسة حالة مؤسسة مطاحن كردادة

1-2- إثبات اشتراكات مؤسسة

7410	7410	2023-04-30 اشترابات الضمان الاجتماعي 26 % صندوق الضمان الاجتماعي إثبات اشتراكات للمؤسسة لشهر افريل	431001	635000
------	------	---	--------	--------

1-3- تسديد اجر الصافي

27435	27435	2023-05-20 الاجر الصافي الصندوق تسديد الاجر الصافي للعامل احمد بصندوق	530000	421000
-------	-------	--	--------	--------

1-4- تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي

بما ان الاجر الخاضع للضريبة اقل من 30.000 دج اي لاتوجد ضريبة ومنها لا يوجد تسجيل محاسبي لها.

1-5- تسديد الاشتراكات الهيئات الاجتماعية

9975	2565 7410	2023-05-30 اشترابات الضمان الاجتماعي 9 % اشترابات الضمان الاجتماعي 26 % البنك تسديد اشتراكات الهيئات الاجتماعية	512000	431000 431001
------	--------------	---	--------	------------------

خلاصة:

يعتبر مكتب الاجور الخاص بالمؤسسة المكان الرئيسي لاعداد الاجور الخاصة بالاعمال وذلك بالاعتماد على كشف العناصر المتغيرة في ناشط لاعداد كشف اجر العمال , اما عملية الحساب فتختلف باختلاف المؤسسات هذا ما لمستته خلال فترة التريص و بشهادة المحاسب الخاص للمؤسسة المكلف بعملية اعداد الاجر الذي يشمل كل من الراتب الرئيسي و العلاوات والتعويضات، ولايضاح طريقة احتسابه قمنا بدراسة حالة عامل وفقا لطريقة المتبعة للمؤسسة .

الخاتمة

الخاتمة:

حاولنا ضمن هذه الدراسة التطرق لموضوع قد نال اهتمام الاقتصاديين والهيئات الاقتصادية للدولة بالإضافة إلى المؤسسات ألا وهو موضوع الأجور وطريقة معالجتها محاسبيا في مؤسسات والعوامل التي تؤثر فيه وتتأثر به.

يمثل الأجر علاقة قوية بين المؤسسات والعامل في التأثير على سلوك كل منهما، وللأجور دور كبير في دفع العمال إلى تحقيق أهداف المؤسسة مهما كانت طبيعة النشاط الذي تمارسه، كما ان تنظيمه يؤدي الى تفادي النزاعات والخلافات وهذا يؤدي إلى الرغبة في العمل. وبالتالي يؤثر على مستوى إنتاجيتهم وعلى كفاءة المؤسسة، ولهذا فإن تحديد الأجور هي من العناصر التي تؤثر على رفع الإنتاجية وتخفيض التكاليف بالنسبة للمؤسسة.

1-نتائج البحث :

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية التي قمنا بها في المؤسسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

- الأجر هو الذي يجعل العامل يقوم بعمله بشكل دقيق ومضبوط.
- الأجر القاعدي هو القاعدة الأساسية التي تحسب عليها مختلف التعويضات و المكافآت.
- يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل او خدمة التي يؤديها ويستفيد من مجموعة خدمات مثل الخدمات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية وفقا للقانونين و تشريعات المعمول بها.

2-الاقتراحات:

- من خلال هذه النتائج المتحصل عليها نذكر بعض الاقتراحات:
- العمل على تحسين ظروف العمل.
 - إخضاع عمال مصلحة الأجور إلى تربية كلما جرى تعديل أو تغيير لقوانين العمل.
 - تشجيع العمال وتحفيزهم عن طريق العلاوات التشجيعية

3-افاق البحث :

- واقع محاسبة الأجور في النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الاقتصادية
- مساهمة محاسبة الأجور في دعم النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الاقتصادية

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

القران الكريم :سورة طه،الاية 114

-مذكرات والرسائل الجامعية:

مذكرت تخرج (20212022).

--الصاديق سلام. (2020). مساهمة النظام المحاسبي المالي في تطوير اساليب التحليل في مؤسسة اقتصادية(مذكرة ماستر). كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير، ام البواقي: جامعة العربي بن مهدي.

--ايدير حداش، و حداش وردة. (2019). تسيير نفقة الاجور في مؤسسة عمومية ذات طابع اداري (مذكرة ماستر). كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم تسيير ، البويرة: جامعة اكلي محند اولحاج .

--حمزة بن خليفة . (2018). دور القوائم المالية في اعداد بطاقة الاداء المتوازن لتقييم اداء المؤسسات الاقتصادية (اطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بسكرة : جامعة محمد خيضر.

--سايبى مسعود، و بوزايد دراجي الحضني . (2021). المعالجة المحاسبية للاجور في ظل النظام المحاسبي المالي. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، بسكرة: جامعة محمد خيضر.

--شهيلي عيسى. (2022). المعالجة المحاسبية للاجور في المؤسسات العمومية (مذكرة تخرج ماستر). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، تيارت: جامعة ابن خلدون.

--طالب شهيلي عيسى - . (2021-2022). مذكرة جامعة تيارت.

--فريق عمل. (بلا تاريخ). أعمال ادارية. مصر.

--كنزي حسين ، و خزناجي خالد. (2014). الاجور وكيفية تحديدها ودفعها (مذكرة تخرج ليسانس). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تسيير ، تلمسان: جامعة ابي بكر بلقايد.

--محمد خالد. (2015). بيبي.

هاجر بوفنارة ، و مروة قويدري . (2020). محاسبة الاجور وفق النظام المحاسبي المالي (مذكرة ماستر). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المسيلة: جامعة محمد بوضياف .

هوارية بن قنونة. (2015). النظام المحاسبي المالي واثاره على مكونات القوائم المالية (مذكرة ماستر). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، مستغانم : جامعة عبد الحميد ابن باديس.

الملاحق

المسيلة في: 06 ديسمبر 2022

رقم: 1334/ق.م.م. 22

إلى السيد:

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد تقارير الترخيص الميداني، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس الأكاديمي في شعبة المحاسبة والمعلوماتية، تخصص: المحاسبة والمعلوماتية... فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسستكم. تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و.ر.س.	الإمضاء
01	بوعكازي سحرية	2035072111	206517774	و.س.ر
02	ذويب ياقوت	2035076270	203915363	ذ.و.ب.
03	/	/	/	/
04	/	/	/	/

عنوان البحث: باجراءات محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي الجديد

المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)	هيئة الترخيص (الختم و الإمضاء)	رئيس القسم (الختم و الإمضاء)
<p>المشرف: س.س. إسحاق</p>	<p>هيئة الترخيص: RENARDE AHMANS</p> <p>Agreement No: 3658/2019</p>	<p>رئيس القسم: الدكتور شويكار الشيباني</p> <p>القسم: العلوم المالية والمحاسبة</p>

SARL XXXXXXXXXXXXXXXX

N° EMPLOYEUR XXXXXXXXXXXXXXXX

JOURNAL DE PAIE JUIN 2023

N°	Nom Et Prénom	N/J	Sal/Base	Sal/Poste	IEP	IFSP	NUISSANCE	Sala Cotisabl	Ret S S	Salire Impo	r iry	Net à Paye
01	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	500,00	1 250,00	1 250,00	28 000,00	2 520,00	25 480,00	0,00	25 480,00
02	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	250,00	1 250,00	1 250,00	27 750,00	2 497,50	25 252,50	0,00	25 252,50
03	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	1 250,00	1 250,00	28 750,00	2 587,50	2 587,50	26 162,50	0,00	26 162,50
04	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	250,00	1 250,00	27 750,00	2 497,50	2 497,50	25 252,50	0,00	25 252,50
05	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	1 500,00	1 250,00	29 000,00	2 610,00	2 610,00	26 390,00	0,00	26 390,00
06	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	2 250,00	1 250,00	29 750,00	2 677,50	2 677,50	27 072,50	0,00	27 072,50
07	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	750,00	1 250,00	28 250,00	2 542,50	2 542,50	25 707,50	0,00	25 707,50
08	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	250,00	1 250,00	27 750,00	2 497,50	2 497,50	25 252,50	0,00	25 252,50
09	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	500,00	1 250,00	28 000,00	2 520,00	2 520,00	25 480,00	0,00	25 480,00
10	XXXXXX	26	40 000,00	40 000,00	4 000,00	2 000,00	48 000,00	4 320,00	4 320,00	43 680,00	4 093,60	39 586,40
11	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	2 500,00	1 250,00	30 000,00	2 700,00	2 700,00	27 300,00	0,00	27 300,00
12	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	2 500,00	1 250,00	30 000,00	2 700,00	2 700,00	27 300,00	0,00	27 300,00
13	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	1 000,00	1 250,00	28 500,00	2 565,00	2 565,00	25 935,00	0,00	25 935,00
14	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	250,00	1 250,00	27 750,00	2 497,50	2 497,50	25 252,50	0,00	25 252,50
15	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	2 500,00	1 250,00	30 000,00	2 700,00	2 700,00	27 300,00	0,00	27 300,00
16	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	2 500,00	1 250,00	30 000,00	2 700,00	2 700,00	27 300,00	0,00	27 300,00
17	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	2 500,00	1 250,00	30 000,00	2 700,00	2 700,00	27 300,00	0,00	27 300,00
18	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	250,00	1 250,00	27 750,00	2 497,50	2 497,50	25 252,50	0,00	25 252,50
19	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	500,00	1 250,00	28 000,00	2 520,00	2 520,00	25 480,00	0,00	25 480,00
20	XXXXXX	26	30 000,00	30 000,00	2 500,00	1 500,00	35 500,00	3 195,00	3 195,00	32 305,00	1 069,10	31 235,90
21	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	1 250,00	1 250,00	28 750,00	2 587,50	2 587,50	26 162,50	0,00	26 162,50
22	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	250,00	1 250,00	27 750,00	2 497,50	2 497,50	25 252,50	0,00	25 252,50
23	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	500,00	1 250,00	28 000,00	2 520,00	2 520,00	25 480,00	0,00	25 480,00
24	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	4 000,00	1 250,00	31 500,00	2 835,00	2 835,00	28 665,00	0,00	28 665,00
25	XXXXXX	26	25 000,00	25 000,00	2 500,00	1 250,00	30 000,00	2 700,00	2 700,00	27 300,00	0,00	27 300,00

TOTAL NORMALE	645 000,00	645 000,00	645 000,00	645 000,00	645 000,00	645 000,00	645 000,00	746 500,00	67 185,00	679 315,00	5 162,70	674 152,30
----------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	------------------	-------------------	-----------------	-------------------

Compte	ASSIETTE	TAUX	MONTANT
63501	746 500,00	34,50%	257 542,50
63502	746 500,00	0,13%	970,45
54500	746 500,00	0,50%	3 732,50
			262 245,45

T OPAUX

COTISATION CNAS

الملحق 1

SARL XX
XXX
XXX

BULLETIN DE PAIE

avr-23

MATRICULE:

3

NOM ET PRENOM:

AHMED AHMED

FONCTION:

MANGÈUVRE

DATE D'ENTRÉE:

01/01/2018

N° ADHERENT

XX XXX XXX XX

N° SS:

123456789123

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
001	SALAIRE DE BASE	25 000,00	26,00		
015	NOMBRE DES JOURS TRAVAILLES	961,54	26,00	25 000,00	
016	NUISANCE	25 000,00	5%	1 250,00	
017	IEP	25 000,00	4%	1 000,00	
018	IFSP	25 000,00	5%	1 250,00	
400	RETENUES DE SÉCURITÉ SOCIALE	28 500,00	9%		2 565,00
520	RETENUES IRG	25 935,00			0,00
	SALAIRE UNIQUE			1 500,00	
				30 000,00	2 565,00
NET A PAIE				27 435,00 DZD	

LE GERANT

ملخص:

ان موضوع محاسبة الاجور يبين لنا الدور كبير و الهام الذي تقوم بيه المحاسبة من خلال تسجيلاتها اليومية و اهميتها في المؤسسات , وهو يشمل بدرجة الاولى العمال .

بعد دراستنا للموضوع تبين ان عبارة الاجر تدل على المكافآت المقدمة للعامل من خلال قيامه بعمل ما ، كما للاجر عدة مكونات من الاجر الاساسي .

الكلمات المفتاحية: الاجور ، محاسبة الاجور ، النظام المحاسبي المالي.

Résumé:

Le sujet de la comptabilité salariale nous montre le rôle important joué par la comptabilité à travers son enregistrement quotidien et son importance dans les institutions, et elle inclut principalement les travailleurs.

Après notre étude du sujet, il a été constaté que l'expression salaire indique les récompenses fournies au travailleur en faisant un travail, et le salaire a plusieurs composantes du salaire de base.

Mots clés: Les salaires/ La comptabilité des salaires/ système comptable financier.

Summary

The subject of wage accounting shows us the great and important role played by accounting through its daily recording and its importance in institutions, and it primarily includes workers.

After our study of the subject, it was found that the phrase wage indicates the rewards provided to the worker through doing a job, and the wage has several components of the basic wage.

Keywords: Wage, Wage Accounting, Financial Accounting System