



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم المالية و المحاسبة

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: المالية و المحاسبة التخصص: التدقيق و مراقبة التسيير

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور دراسة حالة لمؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية - مستغانم -

تحت إشراف الأستاذة :

- مقيدش فاطمة زهراء

مقدمة من طرف الطلبة:

- بلعيدي بدر الدين عبد القادر

- مغاينية منصور

اعضاء اللجنة المراقبة :

الصفة	الاسم و اللقب	الرتبة	عن الجامعة
رئيسا	بن شني يوسف	استاذ محاضر (أ)	جامعة مستغانم
مقررا	مقيدش ف زهراء	استاذة محاضرة (ب)	جامعة مستغانم
مناقشا	تمار خديجة	استاذة محاضرة (أ)	جامعة مستغانم

السنة الجامعية: 2022/2023

الإهداء

أهدي جهدي هذا
إلى التي سهرت من أجل رعايتي ، و ربتي نعمة التربية فعلمتني
معنى أن
أكون للعلم وفيه و للحياة متعطشة فلم أرى أمامي سواها أُمي
الحنونة
إلى الذي رباني على الفضيلة و الأخلاق و شملني بالعطف و
الحنان و كان لي
ذرع أمان في الحياة، وسببا فيما وصلت عليه الآن أبي الحبيب
إلى أخواتي، إلى من عشت براءة طفولتي معهم
إلى جميع الزملاء والأصدقاء وإلى دفعة السنة الثانية ماستر
مالية ومحاسبة
وإلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنارة عقلي بالعلم
النافع، إلى
كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

بلعدي بدر الدين عبد القادر

الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا و لم نكن لنصل إليه لولا فضل الله و
الصلاة

و السلام على خاتم الأنبياء و المرسلين محمد رسول الله صلى الله عليه
و سلم اهدي هدا

العمل إلى:

إلى من قال فيهما عز وجل "وقل ربي ارحمهما كما ربياني
صغيرا."

إلى من ربياني و سهرا على راحتي ,إلى من أنار لي الطريق
لأحقق أمنية النجاح في طلب العلم,

إلى من أكن لهما العرفان طول العمر , أمي و أبي أطل الله في
عمرهما.

و إلى أفراد أسرتي,

سندي في الدنيا و لا أحصي لهم الفضل

إلى كل أقاربي

إلى كل الأصدقاء و الأحباب من دون استثناء

إلى أساتذتي و عمال و كل رفقاء الدراسة

مغابنية

منصور

التشكرات

بداية وقبل كل شيء أتوجه بشكري الخالص لرب السموات والأرض رب كل شيء ومملكه
ولي

الدنيا والآخرة على توفيقه لي في انجاز هذا العمل المتواضع راجيا أن يفتح لي به طريقا
إلى
الجنة.

تحية شكر وتقدير إلى الأستاذة المشرفة «مقيش فاطمة الزهراء» الذي أكن له فائق
الاحترام

والتقدير، اعترف أنني بفضلها الكبير من خلال إشرافه على مذكرتي، وعلى الإرشادات
والتوجيهات التي أنارت دربي بنصائحه القيمة التي قدمها لي في سبيل إخراج هذا العمل
إلى
الوجود.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى السيد «مزارى مصطفى» على المعلومات القيمة وحسن
المعاملة

التي تلقيتها من طرفه طيلة فترة التربص، وعلى رأسهم مصلحة المحاسبة و الميزانية.
وفي الأخير ألتزم أن نتقدم بأرقى وأثمن عبارات الشكر إلى كل أساتذة و عمال قسم
علوم المالية و المحاسبة وكذا عمال المكتبة بجامعة خروبة.

ملخص :

المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) هي نتيجة لتوافق محاسبي دولي يسمح بتوفير معلومة مالية موثوق بها وقابلة للمقارنة دولياً، بما يساعد المستثمرين في اتخاذ القرارات في الأسواق المالية الدولية. وتم تبني هذه المعايير في العديد من الدول من بينها دول الاتحاد الأوروبي، والجزائر كذلك لم تتأخر واعتمدها من خلال إعداد النظام المحاسبي المالي المستمد منها والمتوافق معها، وذلك لسد نقائص المخطط الوطني للمحاسبة وتحديثه من جهة، ومن جهة أخرى جعل المعلومة المحاسبية والمالية في الجزائر قابلة للمقارنة دولياً.

وللإجابة على إشكالية البحث فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي عن طريق ما توفر من معلومات حول متغيرات الدراسة من كتب، مجلات، مذكرات ونصوص قانونية وتنظيمية. ولدعم الجانب النظري فقد اعتمدنا في الجانب التطبيقي على الدراسة الميدانية لمؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية لولاية مستغانم .

تهدف الدراسة لإبراز العناصر المكونة للراتب والمعايير المعتمدة في حسابه، مع المعالجة المحاسبية له، وقد أخذت هذه الدراسة شرح وعرض لمكونات الراتب من منح وتعويضات ومكافآت بالإضافة إلى الاقتطاعات والمعالجة المحاسبية التي تطبق عليه.

الكلمات المفتاحية: الأجور والرواتب – المعايير المحاسبية - المعالجة المحاسبية

RESUME

The International Accounting Standards (IAS/IFRS) are the result of the international accounting harmonization, which allows to provide reliable financial information and comparable internationally, which helps investors to take decisions in the International Financial Markets, and these standards have been adopted in many countries including the European Union.

In order to answer the research problem, the descriptive and analytical approach was relied upon through the available information about the study variables in books, magazines, notes, and legal and organizational texts. In order to support the theoretical side, we have

relied, on the practical side, on the field study in each of the administration of unite cooperatives agriculture of Mostaganem.

The study aims to highlight the components of the salary and the standards adopted in his account, with the accounting treatment of it, and this study took an explanation and presentation of the salary components of grants, compensations and bonuses in addition to deductions and the accounting treatment applied to it.

Key words: wages and salaries - Accounting Standards - accounting treatment2

الفهرس

	الاهداء
	التشكرات
	الاشكال
01	مقدمة عامة
	الفصل الاول : المعايير المحاسبية
04	تمهيد
05	المبحث الاول : معايير المحاسبية النشأة و المفهوم
05	المطلب الأول: ماهية معايير المحاسبية
05	1- تعريف النظام المحاسبي المالي.....
05	2- مجال تطبيق النظام (المعيار) المحاسبي المالي.....
06	3- الإطار القانوني للنظام المحاسبي المالي.....
08	المطلب الثاني: حتمية قبول النظام المحاسبي المالي
08	1- أسباب تعديل النظام المحاسبي.....
09	2- خصائص وأهداف النظام المحاسبي المالي.....
10	المطلب الثالث: صعوبات وأهمية تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في الجزائر
10	1- صعوبات تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في الجزائر.....
11	2- أهمية تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في الجزائر.....
12	المطلب الرابع: عرض الكشوف المالية
15	خلاصة الفصل
16	الفصل الثاني : مصلحة الاجور
16	تمهيد
17	المبحث الاول: ماهية الأجور
17	المطلب الاول: مفهوم الاجر وأنواعه ومدى أهميته
17	1- مفهوم الاجر.....
19	2- أهمية الأجور.....
20	3- أنواع الأجر.....

23	المطلب الثاني: المبادئ التي يقوم عليها الأجر.....
24	المطلب الثالث: معايير تحديد الأجر
24	المطلب الرابع: طرق تحديد الأجر و العناصر المكونة لها.....
29	المطلب الخامس: الاقتطاعات والأعباء المرتبطة بالأجر.....
34	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجر وفق النظام المحاسبي المالي.....
34	المطلب الأول: محاسبة الأجر.....
35	المطلب الثاني: الحسابات المستعملة في الأجر.....
42	خلاصة الفصل
43	الفصل الثالث : دراسة ميدانية لحساب الاجور لمؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية.....
43	المبحث الأول: تقديم لمؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية (UCA).....
43	المطلب الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة.....
44	المطلب الثاني: نشاطات المؤسسة مقرها، رأسمالها، آليات الاتصال بها.....
45	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة.....
48	المبحث الثاني: العمليات المحاسبية و كيفية تحضير كشف الراتب.....
48	المطلب الأول : البرامج المستعملة لحساب الأجر.....
51	المطلب الثاني: إعداد كشف الأجرة.....
58	المطلب الثالث : التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة.....
61	خلاصة الفصل.....
61	خاتمة عامة.....
62	قائمة المراجع.....

الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
05	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	01
54	بطاقة كشف الاجر	02

الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
30	سلم الضريبة في الدخل	01

مقدمة عامة:

تعتبر الأجور التي تدفع للعمال في المؤسسة من المواضيع الهامة التي لاقت ولا زالت تلاقى الاهتمام الكبير من طرف الباحثين في المجال الاقتصادي والإداري من قبل الخواص، ويعود السبب في ذلك إلى أثرها المباشر على المستوى المعيشي للعامل وعلى الدولة وأرباب العمل وذلك أن الأجور تمثل تكلفة عمل بالنسبة للمؤسسة والدولة ومصدر إشباع للرغبات بالنسبة للعامل (الفرد).

ومما لا شك فيه أن الأجور تعكس مدى الاهتمام بالفرد والمورد البشري الذي أصبح ذو أهمية كبيرة في دفع التنمية، وهذا لا يأتي إلا من خلال تحقيق سياسة أجرية عادلة إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله يتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً أو عيناً، كما تكتسب الأجور أهمية بالغة كمؤشر لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ويعد موضوع الأجور موضوعاً واسعاً لذلك فالإحاطة بكل جوانبه تفرض علينا تحديد طريقة تناوله ومعالجته، والإشكالية التي تواجه الباحث في هذا الموضوع هي كيفية تناوله من الناحية الكلية المتمثلة في قياس أثر سياسة الأجور في تنشيط وتحجيم نمو الاقتصاد الوطني، أما من الناحية الجزئية المتمثلة في تحديد الأجور والمتغيرات المؤثرة عليه التي تتضمن خصوصيات العامل والمحيط الذي يعمل فيه.

إن الهدف الأساسي من الدراسة يمكن التعرف على الأجور بصفة عامة من خلال إظهار مراحل تطورها ومفاهيم عامة عنها وإلى واقعها في الجزائر من خلال التطرق إلى المعايير والأسس المعتمدة في تحديد الأجور في الجزائر والعوامل المؤثرة فيها.

صياغة الإشكالية :

إن موضوع الأجور من المواضيع الحساسة التي يجب على الإدارة أن توليها اهتماماً كبيراً ودراسة معمقة ودقيقة، وفي هذا الإطار يمكننا طرح الإشكالية التالية:

"كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي الجديد "

ومنه تندرج تحتها الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي المراحل التي مر بها تطور نظام الأجور؟
- ما هو مفهوم الأجر وما أهميته؟
- كيف عالج المعيار المحاسبي المالي الجديد منافع الموظفين الأجور؟
- هل تلتزم مؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية UCA بمستغانم بالنظام المحاسبي المالي في معالجة الأجور؟

فرضيات البحث:

- غيرت النظرة إلى الأجور مع تغير الأزمة واختلاف الأنظمة المحاسبية.
- يتم تحديد الأجر بعدة طرق أهمها القوانين والتشريعات الصادرة عن الدولة.
- تلتزم مؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية بمستغانم بالنظام المحاسبي المالي في معالجة الأجور.

أسباب اختيار موضوع البحث:

- تم اختيار موضوع البحث بناء على العديد من الأسباب منها موضوعية والأخرى ذاتية:
- 1- **السبب الموضوعي** : يعود للتغيرات التي شهدتها قطاع المحاسبة و كذا أهمية هذا القطاع من خلال مساهمته في اقتصاد الدولة، إذ يراقب دخل خزينة الدولة و يساهم في تكوين ثروة العمال.
 - 2- **السبب الذاتي** : إن مجال تخصصنا هو المحاسبة، و نظرا إلى الأهمية التي تلعبها المحاسبة بالنسبة للأجور والعلاقة الكبيرة بينهما كان هذا هو دافعنا إلى اختيار الموضوع

أهمية موضوع البحث:

- محاسبة الأجور تعتبر أحد الموضوعات المهمة في الاقتصاد كونه عنصر من عناصر تكلفة الإنتاج ولاسيما من الجهة المحاسبية.
- المعرفة الواسعة بكل مكونات الأجر والتسجيل المحاسبي لها وكذا المعالجة المحاسبية لنتائج الأجور .
- كلما كانت إجراءات إعداد الأجور واضحة و مفهومة لدى الموظفين كلما كانت الدقة في تسيير الأجور والتي بدورها تساهم في المحاسبة الفاعلة لها.
- تأثر المعالجة المحاسبية للأجور بعد التعديلات في النظام المحاسبي المالي.

أهداف البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- رغبتنا في الاستطلاع على موضوع الأجر ملا يحمله من شأن وتأثير مباشر في مردودية، الإنتاج
- إزالة الغموض حول كيفية احتساب الأجر.
- محاسبة الأجر تهما كحامل شهادة ماستر في المحاسبة.

المنهج المتبع:

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم البحث إلى ثلاثة فصول اتبعنا المنهج الوصفي في الفصلين الأول والثاني، والمنهج التطبيقي في الفصل الثالث.

صعوبات البحث:

- عند انجازنا هذا البحث صادفنا العديد من الصعوبات أهمها
- أغلبية المؤسسات الوطنية لا تعطي موضوع منافع المستخدمين أهمية كبيرة.
 - سرية بعض المعلومات واستحالة منحها لأشخاص من خارج المؤسسة

الدراسات السابقة:

تم الاطلاع على العديد من الدراسات التي لها علاقة بموضوع البحث نذكر منها:

1. خدة ياسر، تومي نور الدين 2018 ،مذكرة ماستر: محاسبة الأجر في الإدارة العمومية – دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري لمدينة عين الدفلى - جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، عين الدفلى، الجزائر، وتهدف هذه الدراسة إلى الإلمام بموضوع الأجر و معالجته المحاسبية بالاعتماد على النظام المحاسبي المالي.

الفصل الأول :

المعايير

المحاسبية

تمهيد :

في ظل افتتاح الاقتصاد الجزائري على العولمة أصبحت هناك فرصة لإصلاح الإطار المحاسبي المتمثل في المخطط الوطني المحاسبي، و الذي أصبح يعاني من نقائص عديدة في جل جوانبه ابتداء من المبادئ العامة التي تقوم عليها القوائم المالية المقدمة، مرورا بقواعد التقييم وتصنيف الحسابات لذا أصبح من الضروري التعجيل بتغيير المخطط المحاسبي الوطني لجعله متلائما مع احتياجات مستعملي المعلومة المحاسبية على المستوى الوطني والدولي، وهذا من خلال تطبيق نظام متوافق مع معايير المحاسبة والتقارير المالية الدولية IFRS/IAS إلى حد ما.

ولهذا سنتطرق في هذا الفصل الى ماهية المعايير المحاسبية و خصائصها وكذلك استعراض اهمية تطبيق المعايير المحاسبية في الجزائر كخطوة أولى نحو تحقيق التوافق بين التنظيم المحاسبي في الجزائر مع الممارسة الدولية .

المبحث الاول: معايير المحاسبية النشأة و المفهوم

تماشيا مع الانفتاح الاقتصادي العالمي الذي باشرته الجزائر و سعيها منها لاستقطاب مزيد من الاستثمارات الخارجية فقد عمدت إلى تبني المعايير المحاسبية الدولية من أجل أن تتوافق معها المحاسبة العامة المحلية و بالتالي درجة أكبر من الشفافية على المستوى العالم، فسننظر في هذا المبحث إلى دراسة عامة عن النظام المحاسبي المالي والجدوى من اعتماد الجزائر لهذا النظام.

المطلب الأول: ماهية معايير المحاسبية

في إطار الإصلاح المحاسبي الذي قامت به الجزائر أصبح المجلس الوطني للمحاسبة الهيئة الوطنية المؤهلة للقيام بأعمال التوحيد المحاسبي وإعداد المعايير المحاسبية، وحددت مهمته الأساسية في مراجعة المخطط الوطني المحاسبي وتكييفه وفق الاقتصاد الدولي وجعل المحاسبة أداة فعالة للتسيير وتحسين النظام المحاسبي، والذي يندرج في إطار تحديث الآليات التي تصاحب الإصلاح الاقتصادي، حيث يحتوي هذا النظام في تطبيقه على جزء مهم من معايير المحاسبة والتقارير المالية IFRS/IAS المنصوص عليها في إطار عرض القوائم المالية.

1- تعريف النظام المحاسبي المالي

لقد جاء القانون رقم 07 _ 11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007، يتضمن النظام المحاسبي المالي الصادر في الجريدة الرسمية للعدد 47 ليحدد لنا مفهوم المحاسبة المالية وإطارها التصوري و الذي ينص في مواده (3، 6، 7، 8، 9) على ان:¹

" المحاسبة المالية نظام لتنظيم المعلومات المالية يسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة وتصنيفها وتسجيلها، وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات المؤسسة ونجاعة ووضعية خزينتها في نهاية السنة المالية." .

2- مجال تطبيق النظام (المعيار) المحاسبي المالي

حددت مجالات تطبيق النظام (المعايير) المحاسبي المالي وفقا للمواد 02، 04، 05 من القانون رقم 07_11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007 كالآتي :

¹- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 74 بتاريخ 25 نوفمبر 2007، القانون المتعلق بالنظام المحاسبي المالي، المادة 03، ص 03

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

- كل شخص طبيعي أو معنوي ملزم بموجب نص قانوني أو تنظيمي بمسك محاسبة مالية مع مراعاة الأحكام الخاصة بها، والمعنيون بمسك المحاسبة هم:

- المؤسسات الخاضعة لأحكام القانون التجاري.
- الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين المنتجين للسلع أو الخدمات التجارية وغير التجارية.
- التعاونيات.
- كل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخاضعين لذلك بموجب نص قانوني أو تنظيمي، ويمكن للمؤسسات الصغيرة التي لا يتعدى رقم أعمالها وعدد مستخدميها ونشاطها الحد الأدنى، أن تمسك محاسبة مالية مبسطة.

3- الإطار القانوني للنظام المحاسبي المالي

نجاح تطبيق النظام المحاسبي المالي يرتبط بمجموع الإجراءات والشروط التي يجب التقيد بها لتحقيق الأهداف المرجوة من عملية الانتقال من المخطط المحاسبي الوطني إلى النظام الجديد، وفي ما يلي سيتم عرض جملة النصوص القانونية التي صاحبت صدور النظام المحاسبي المالي الجديد.

✓ 11 القانون رقم 07-11 بتاريخ 2007/11/25 المتضمن النظام المحاسبي المالي .

يهدف هذا القانون إلى تحديد النظام المحاسبي المالي الذي يدعى في صلب النص بالمحاسبة المالية وكذا شروط و كفيات تطبيقه و تطبيق أحكام هذا القانون على كل شخص طبيعي أو معنوي ملزم بموجب هذا النص القانوني أو التنظيمي بمسك محاسبة مالية على اعتبار أنها نظام لتنظيم المعلومات المالية و تسمح أيضا بتبويب، وترتيب، تقييم و تسجيل المعطيات أو بيانات عددية و عرض القوائم المالية التي تعكس الصورة الصادقة عن الوضعية المالية في نهاية السنة .

و يجب أن تستوحي المحاسبة الالتزامات و المصادقية و الشفافية بالمسك المحاسبي و المراقبة و الإفصاح عن المعلومات التي تعالجها، وتضمن هذا القانون لأول مرة مصطلح الإطار التصوري للمحاسبة باعتباره دليلا لإعداد المعايير المحاسبية الدولية و تأويلها.

إن تطبيق النظام المحاسبي المالي أجل إلى غاية 01 جانفي 2010م بعد أن كان مقرر تطبيقه مع بداية سنة 2009 م و هذا حسب ما ورد في القانون المالية التكميلي للسنة 2008 في مادته 62.²

² - مداني بن بلغيث، دروس في المحاسبة المالية 2 ،حسب النظام المحاسبي المالي،ص1

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

✓ المرسوم التنفيذي 156-08 بتاريخ 26 ماي 2008 المتضمن تطبيق أحكام القانون السابق:

تناول هذا المرسوم الكثير من المواضيع المتعلقة بالمحاسبة المالية للكيانات, بداية من الإطار التصوري و كذلك تناول هذا المرسوم القوائم (الكشوف) المالية و تم التركيز على خصائص المعلومات الواردة في هذه القوائم و تناول أيضا بعض المبادئ المحاسبية مثل:

مبدأ الأهمية النسبية ؛

- مبدأ الحيطة و الحذر؛
- مبدأ التكلفة التاريخية ؛
- مبدأ تغليب الواقع الاقتصادي على المظهر القانوني ؛
- مبدأ الصورة الصادقة؛

الملاحظ أن الكثير من الحالات التي تم الإشارة إليها في القانون 07-11 لم يتم معالجتها بشكل جيد بل في معظم الأحيان تم الإشارة إليها ثم إحالتها على التنظيم و لهذا يمكن القول بأن المرسوم التنفيذي الذي جاء في الأصل للإجابة على النقاط التي لم يتم معالجتها في القانون لم يتضمن الجديد الذي كان منتظرا.

✓ المرسوم التنفيذي 11-09 بتاريخ 7 افريل 2009:

جاء المرسوم في ستة و عشرون (26) مادة تضمنت الإجراءات التنظيمية التي يجب مراعاتها عند المعالجة المحاسبية بواسطة برامج الإعلام الآلي و كذلك الشروط الواجب توفرها في هذا البرنامج إضافة لإجراءات الرقابة الداخلية المفترضة لضمان حسن سير و استغلال هذه البرامج.

✓ القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008: 3

لقد تضمن هذا القرار تفصيل سقف رقم الأعمال و عدد المستخدمين و الأنشطة المستخدمة أو المطبقة على الكيانات الصغيرة بفرض مسك محاسبة مالية مبسطة.

❖ بالنسبة للنشاط التجاري:

- عدد المستخدمين 09 أجراء بوقت كامل؛

-رقم الأعمال 10 ملايين دينار جزائري؛

❖ بالنسبة للنشاط الصناعي و الحرفي:

- عدد المستخدمين 09 أجراء بوقت كامل؛

-رقم الأعمال 06 ملايين دينار جزائري؛

³ -مداني بن بلغيث، مرجع سبق ذكره، ص12

❖ بالنسبة للنشاط الخدمات و النشاطات الأخرى:

- عدد المستخدمين 09 أجراء بوقت كامل؛

- رقم الأعمال 2 03 ملايين دينار جزائري ؛

✓ **التعليمة رقم 02 الصادرة بتاريخ 2009/10/29 حول أول تطبيق للنظام المحاسبي المالي:**

يصدر هذه التعليمة عن المجلس الوطني للمحاسبة (CNC) المتضمنة الطرق و الإجراءات الواجب اتخاذها من أجل الانتقال من النظام المحاسبي الوطني إلى النظام المحاسبي المالي يكون تأكدت وزارة المالية و المجلس الوطني للمحاسبة على بدء أول تطبيق للنظام المحاسبي المالي ابتداء من تاريخ 01 جانفي 2010 بعد أن تأجل في السابق عن التاريخ المقرر و هو 01 جانفي 2009 كما نص ذلك في القانون رقم 11-07 الصادر بتاريخ 25 نوفمبر 2007 و المتضمن النظام المحاسبي المالي (SCF).

المطلب الثاني: حتمية قبول النظام المحاسبي المالي

لقد تعددت الأسباب والأهداف التي أدت بالجزائر إلى حتمية تعديل المخطط الوطني للمحاسبة.

1- أسباب تعديل النظام المحاسبي 4

يتمثل الهدف الرئيسي للمعايير المحاسبية في تحقيق التناسق في مجال الإبلاغ المالي بين المؤسسات الاقتصادية للبلد الواحد وفيما بين مؤسسات أكثر من بلد، وذلك لتمكين المستثمرين وغيرهم من مستخدمي البيانات المالية (لأغراض المقارنة مثلا) من اتخاذ القرارات استنادا إلى بيانات معدة على أساس ثابت وبشكل مستمر.

ومع ذلك فالتناسق ليس هو السبب الوحيد للحاجة إلى المعايير، فقد تكون التسجيلات المحاسبية - لعمليات المؤسسة- سيئة، أي تفتقد إلى الدقة بما يؤدي إلى مجموعة كبيرة من القيم غير الملائمة أو الإفصاح غير الكافي، وقد تعني المحاسبة السيئة أيضا الغش أو الاحتيال⁵. ولا شك أن اعتماد معايير محاسبية ذات جودة سيقلل من مستوى ذلك السوء.

ويمكن القول أن المعايير المحاسبية توفر إطار عمل مشترك للتمكن من مراجعة وتحليل وتفسير المعلومات المالية بين المؤسسات والدول والمناطق، كما أن المعلومات المالية الشفافة والموثوق فيها والمعروضة في الوقت الملائم من شأنها أن تعزز من ثقة المستثمر، فضلا عن أن تلك المعايير تسهل الوصول إلى رأس المال المسعر بشكل فعال والذي هو مفتاح للنمو الاقتصادي.⁶

⁴ -كتوش عاشور، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 57.

⁵ - Ralph TIFFIN, the Complete Guide to International Accounting Standards Including IAS and Interpretation, Thorogood, second edition, London, 2005, p. 2.

⁶ - Kathleen M. MOKTAN, op. cit., p. 3.

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

- ومن الاسباب التي جعلت الجزائر الى تبني هذه المعايير :
- وضع أدوات تكيف والبيئة الجديدة للجزائر التي تولدت على اثر الإصلاحات الاقتصادية والعلاقات الارتباطية الجديدة.
- دخول الجزائر في الشراكة مع الاتحاد الأوروبي والتقدم الملحوظ الذي يميز المفاوضات مع المنظمة العالمية للتجارة.
- الرغبة الملحة في تلبية حاجات مختلف المستعملين للمعلومة المحاسبية والمالية.
- الضغط الاقتصادي على السلطات العمومية للتعجيل بعملية الإصلاح.
- واعتمادا على ما تشهده الجزائر في هذه المرحلة من تحولات اقتصادية، فان هذه التحولات تحتم على الجزائر توفير معلومات محاسبية ومالية موثوقة تساعد مستعملوها على انجاز القرارات الصائبة.

2 - خصائص وأهداف النظام المحاسبي المالي 7

- يتميز النظام المحاسبي المالي بعدة خصائص والتي سنذكرها فيما يلي:
- إيضاح المبادئ والقواعد التي يجب أن تسير التطبيق المحاسبي لا سيما المعاملات وتقييمها وإعداد الكشوف المالية ومحتوى كل واحدة وتقديمها طبقا لتلك المقترحة من قبل لجنة المعايير الدولية وكذلك تسهيل فحص الحسابات.
- إلزامية تقديم حسابات مدمجة وحسابات منسقة للمؤسسات الخاضعة لنفس سلطة القرار.
- وضع نظام محاسبة مبسط قائم على محاسبة الخزينة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والتجار الصغار والحرفيين.
- توسيع بالمقارنة مع المخطط الوطني للمحاسبة لمجال التطبيق الذي يعد التغطية من الآن فصاعدا كل المؤسسات المدعوة إلى تقديم حسابات مهما كان قطاع نشاطها وحجمها.
- ويرمي النظام المحاسبي المالي إلى تحقيق عدة أهداف نذكر منها:
- إيجاد حلول محاسبية للعمليات التي لم يعالجها المخطط المحاسبي الوطني.
- تبني تطور المعايير التقنية المحاسبية قصد تقرب ممارستها المحاسبية من الممارسات الدولية القائمة على معايير IFRS/IAS المصادق عليها من قبل أغلبية الدول.
- تمكين المؤسسات الاقتصادية من تقديم معلومات مالية ذات نوعية كاملة أكثر شفافية تسهل القواعد المحاسبية.
- تمكين عملية تقييم الممتلكات على أساس السوق.
- ضمان مقروئية أفضل للحسابات والكشوف المالية.

7 - عمور نوال، قاسي منيرة، النظام المحاسبي المالي ومدونة الحسابات وقواعد سيرها "دراسة حالة تعاونية الحبوب والخضر الجافة"، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، المركز الجامعي بالبويرة، سنة 2010/2011، ص: 16-17

المطلب الثالث: صعوبات وأهمية تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في الجزائر

تواجه عملية تطبيق المعايير الدولية للمحاسبة والتقارير المالية بالجزائر مجموعة من العراقيل التي تم إعدادها نظريا وبناء على حقائق اقتصادية في انتظار ما سيفرز عنه التطبيق الميداني لها. كما أن تطبيق هذه الأخيرة يعتبر ذا أهمية خاصة في ظل الظروف الاقتصادية المحلية والدولية.

1 صعوبات تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في الجزائر

تصدر المعايير الدولية للمحاسبة والمعلومة المالية عن مجلس المعايير الدولية للمحاسبة، المتكون من أغلبية تمثل الدول المتقدمة. هذا ما جعل المعايير الصادرة عن هذه الأخيرة تتناسب ومعطيات البيئة الاقتصادية لها، وبالتالي فتطبيقها على مستوى الدول النامية يمكن أن يطرح بعض العراقيل بسبب عدم تناسبها مع خصائص بيئتها، والجزائر كغيرها من هذه الدول فقد يشكل اعتمادها للمعايير الدولية للمحاسبة والمعلومة المالية عدة صعوبات، يمكن تعدادها كما يلي: ⁸

- حسب الإطار التصوري للجنة المعايير الدولية للمحاسبة، فإن القوائم المالية يمكن أن تلبى احتياجات كل المستعملين من المعلومات، لكن هناك احتياجات مشتركة بينهم، بحيث إن تلبية احتياجات المستثمرين ستلبي بالضرورة معظم احتياجات المستعملين الآخرين، لكن الواقع غير لك، لأن حتى المستثمرين أنفسهم تختلف احتياجاتهم، كما أن هناك احتياجات أخرى من المعلومات في الجزائر لتسيير المؤسسة.
- صممت المعايير الدولية للمحاسبة والمعلومة المالية أساسا للتطبيق في المؤسسات الكبيرة التي تنشط في البورصة والحاضرة في الأسواق المالية العالمية بينما في الجزائر توجد سوق مالية فعالة، وأغلبية المؤسسات فيها صغيرة أو متوسطة.
- تتطلب المعايير الدولية للمحاسبة والمعلومة المالية مستوى عالي من الإفصاح والشفافية في نشر المعلومات، بحيث إن أية معلومة ضرورية لاتخاذ قرار الاستثمار يجب الإفصاح عنها في القوائم المالية، بينما غالبية المؤسسات الجزائرية عملت طويلا في إطار يتميز بسرية ومحدودية نشر المعلومات.
- صعوبة تغيير العادات المحاسبية السابقة، التي قد تحتاج إلى وقت طويل من أجل تغييرها.

⁸ - Samir MEROUANI, Op- cit, 2006/2007, pp: 53-54.

2 أهمية تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في الجزائر: 9

يمكن عرض أهمية تطبيق معايير المحاسبة الدولية في الجزائر من خلال النقاط الآتية:

- التحولات الاقتصادية التي تشهدها الجزائر، دخول الجزائر الاقتصاد المفتوح، وما يتطلبه من مشاركة كافة الفعاليات الاقتصادية والحاجة إلى تطوير كافة النظم الإدارية والمحاسبية المطبقة في المؤسسات، لاسيما أن هذه الأخيرة تسعى إلى الريادة والمنافسة على المستوى الدولي، يتطلب منها تبني وتطبيق النظم والممارسات العالمية في هذا المجال.
- تشجيع الاستثمار بكافة أشكاله حيث إن، التوجه نحو تطبيق معايير المحاسبة الدولية من شأنه طمأنة المستثمرين المحليين والأجانبين من خلال الاعتماد عليها في إعداد القوائم المالية الختامية.
- فتح المجال للاستثمار في المجال المالي، حيث يصبح بالإمكان للقطاع الخاص من بنوك ومؤسسات تأمين التعامل وبأريحية مع مؤسسات أجنبية أخرى من خلال تطبيقها لهذه المعايير، ما يحفز على تشجيع الاستثمار في هذا المجال أكثر فأكثر.
- سهولة إجراء التحليل المالي في الشركات، حيث يلقي المحلل المالي في الجزائر صعوبات كبيرة بسبب إعداد القوائم المالية حسب المخطط المحاسبي الوطني الذي يتميز بقصور الرؤية المحاسبية التي تخدم أهداف التحليل المالي ولا تمكنه من إجراء المقارنات الزمنية والمكانية المناسبة لاعتماده مبدأ التكلفة التاريخية.
- سهولة الاندماج في الاقتصاد العالمي، إن توقيع اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي، وتوقع انضمام الجزائر للمنظمة العالمية للتجارة. سينجر عنه فت مناطق تبادل، وكذا تكوين المؤسسات الجزائرية لعلاقات مع نظيرتها الأجنبية، ما يجعل مطلب تطبيق المعايير أمر ضروري لتوحيد المرجعية وتوضيح مقروئية المعلومة والقوائم المالية لمستعملها.
- إعداد القوائم المالية الختامية وفق أسس واضحة، الكثير من المشاكل المحاسبية المطروحة حديثا يجد لها حولا في إطار المخطط المحاسبي الوطني، بينما تناول المعايير الدولية للمحاسبة هذه المشاكل يوضح كيفية التعامل معها محاسبيا كما هو الحال عند التعامل بقرض الإيجار.
- تطوير بورصة الجزائر، بمعنى تطور عدد الشركات المساهمة ونمو حجمها وسعيها لتطوير نشاطاتها في الجزائر وخارجها، يتطلب من السلطات المعنية تنشيط بورصة الأوراق المالية كبديل ثان للتمويل الخارجي، ولا يمكن أن تعرف هذه السوق حيوية إلا إذا كانت الشركات المقيدة فيها تطبق المعايير الدولية للمحاسب لضمان المستوى اللازم من الإفصاح والشفافية للمستثمرين الحاليين والمحتملين.

9 -نور الدين مزباني، محمد الصالح فروم، " المعايير المحاسبية الدولية والبيئة الجزائرية- مقومات ومتطلبات التطبيق-"، الملتقى الدولي الأول 58 حول النظام المحاسبي المالي الجديد في ظل المعايير المحاسبية الدولية، تجارب تطبيقات وأفاق، يوم 17 و18 جانفي 2010، بالقطب الجامعي الجديد الشط الوادي، ص:7-9.

المطلب الرابع: عرض الكشوف المالية

لقد أصدرت لجنة المعايير المحاسبية الدولية (IAS) 41 معيارا ثم تم إعادة صياغة بعض المعايير ووصل عددها بعد ذلك إلى 31 معيارا في سنة 2008

❖ المعيار (IAS1) :

صدر هذا المعيار في 18 ديسمبر 2003 من طرف IASB وتم تعديله في 18 أوت 2005، ويهدف (1) إلى:

- بيان أساس عرض الكشوف المالية للأغراض العامة ولضمان إمكانية مقارنتها مع البيانات المالية الخاصة بالمؤسسة للفترات السابقة والكشوف المالية للمؤسسات الأخرى.

- تحديد الاعتبارات الكلية لعرض البيانات المالية والإرشادات الخاصة بهيكلها والحد الأدنى من التقلبات لمحتوى الكشوف المالية.

❖ تقديم الكشوف المالية

تتضمن الكشوف المالية الخاصة بالمؤسسات عدا المؤسسات الصغيرة على: ¹⁰

- 1- الحصيلة (الميزانية) .
- 2- حساب النتيجة (جدول حسابات النتائج).
- 3- جدول سيولات الأموال (جدول تدفقات الخزينة).
- 4- جدول تغيير رؤوس الأموال الخاصة.
- 5- ملحق يبين القواعد والطرق المحاسبية المستعملة.

أولا: الميزانية:

تعتبر الميزانية بيانا لكافة الأحداث التي تم تسجيلها في المؤسسة وتلقي الضوء على الوضع الحالي لها، وتصف أيضا كل من وحدة عناصر الأصول وعناصر الخصوم والعمليات الجارية فيها.

وتحتوي الميزانية في جانب الأصول على ما يلي:

-الأصول الثابتة المعنوية.

- الأصول الثابتة المادية.

- الإهلاكات.

- المساهمات.

- الأصول المالية.

- المحزونات.

¹⁰ - حسين القاضي، مأمون حمدان، المحاسبة الدولية ومعاييرها، الطبعة 1، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2008، ص 121.

- الأصول الضريبية (مع تمييز الضرائب المؤجلة).
- الزبائن والمدينون الآخرون والأصول الأخرى المماثلة (أعباء مثبتة مسبقاً).
- الخزينة الايجابية ومعدلات الخزينة الايجابية.
- وتحتوي الميزانية في جانب الخصوم على ما يلي:
- رؤوس الأموال الخاصة قبل عمليات التوزيع مع التمييز بين رأس المال الصادر والاحتياطات والنتيجة الصافية للدورة.
- الخصوم غير الجارية التي تتضمن فائدة.
- الموردون والدائنون الآخرون.
- الخصوم الضريبية (مع تمييز الضرائب المؤجلة).
- مؤونات الأعباء والخصوم المماثلة (نواتج مثبتة مسبقاً).
- الخزينة السلبية ومعدلات الخزينة السلبية.

ثانيا: جدول حسابات النتائج: 11

- هو بيان ملخص للأعباء والنواتج المنجزة من طرف المؤسسة خلال السنة المالية ويبين النتيجة الصافية للدورة مميزا بين الربح والخسارة، وتتمثل المعلومات المقدمة في هذا الجدول في:
- تحليل الأعباء حسب طبيعتها.
 - نتائج النشاطات العادية.
 - النواتج والأعباء المالية.
 - أعباء المستخدمين.
 - الضرائب والرسوم والتسديدات المشابهة.
 - مخصصات الاهتلاكات وخسائر القيمة المتعلقة بالأصول الثابتة المعنوية.
 - نتيجة النشاطات العادية.
 - النتيجة الصافية للدورة قبل التوزيع.

ثالثا: جدول تدفقات الخزينة: 12

يهدف جدول تدفقات الخزينة إلى إعطاء مستعملي الكشوف المالية أساس لتقييم مدى قدرة المؤسسة على توليد الأموال وكذلك المعلومات حول استعمال هذه التدفقات، ويقدم هذا الجدول مدخلات ومخرجات الأموال (السيولة) التي تحصل خلال الدورة حسب مصادرها والمتمثلة في:

11 - عمور نوال، قاسي منيرة، مرجع سبق ذكره، ص 5

12 - براهيم ميروكي، محمد ولد رامول، الانتقال من المخطط المحاسبي الوطني إلى النظام المحاسبي المالي، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، المركز الجامعي بالمدينة، سنة 2007/2008، ص 94.

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

- التدفقات الناتجة عن أنشطة العمليات (الأنشطة التي تنتج إيرادات والنشاطات الأخرى غير المرتبطة بالاستثمار والتمويل).

- التدفقات الناتجة عن أنشطة الاستثمار (سحب الأموال عند الشراء وتحصيل أموال عند بيع أصول طويلة الأجل).

- التدفقات الناتجة عن أنشطة التمويل (أنشطة يكون لها أثر تغير وحجم وبنية الأموال الخاصة أو القروض).

- تدفقات الخزينة الناتجة عن فوائد وحصص ربح الأسهم، تقدم بصفة منفردة وتصنف بصفة دائمة من دورة لأخرى في أنشطة العمليات (الاستثمار والتمويل).

رابعاً: جدول تغير رؤوس الأموال الخاصة:

يهدف هذا الجدول إلى تحليل الحركات التي أثرت في كل عنصر من العناصر المكونة لرؤوس الأموال الخاصة للمؤسسة خلال الدورة، والمعلومات المقدمة في هذا الجدول تخص الحركات المتعلقة بما يلي:

- النتيجة الصافية للدورة.

- تغيرات الطرق المحاسبية وتصحيحات الأخطاء التي سجل أثرها مباشرة في رأس المال الخاص.

- النواتج والأعباء الأخرى المسجلة مباشرة في رؤوس الأموال الخاصة ضمن إطار تصحيح الأخطاء ذات الدلالة.

- عمليات الرسملة (زيادة، نقصان، تسديد..).

- توزيع النتيجة والمخصصات المقررة خلال الدورة.

خامساً: الملحق:

يعتبر الملحق قائمة مالية تتضمن شرحاً كتابياً لقواعد التسجيل والتقييم والطرق المحاسبية المعتمدة، ويعطي معلومات إضافية ضرورية للفهم والإفصاح ومعلومات عن المؤسسات الحليفة، الفروع، المؤسسة الأم...، وكل العمليات الضرورية الخاصة لفهم مضمون الكشوف المالية لأي عنصر أو الطريقة التي اعتمدها المؤسسة، وكذلك معلومات ذات طابع قانوني التي تزيد من مصداقية الكشوف المالية.

خلاصة الفصل:

بعد قيام الجزائر بأعمال الإصلاح تبنت فكرة معايير المحاسبة الدولية من خلال النظام المحاسبي المالي، والذي يستجيب لمتطلبات مختلف المتعاملين من مستثمرين ومقرضين وغيرهم، حيث يشكل هذا النظام تغييرا حقيقيا في الثقافة المحاسبية المطبقة من طرف المؤسسات الجزائرية نحو المعايير المحاسبية. حيث أن هذا النظام يتناول المبادئ والقواعد المحاسبية التي أتت بها معايير المحاسبة الدولية خاصة تلك المتعلقة بالقوائم المالية.

إن النظام المحاسبي المالي أملتة عدة متغيرات منها ما يتعلق بالتحويلات المالية والاقتصادية التي عرفتها الجزائر، مما يسمح بإعطاء دفع للمؤسسات الوطنية لتقدم وضعيتها المالية بكل شفافية وتقييم وضعيتها بالمقارنة مع المؤسسات الأخرى.

تمهيد :

ان سياسة الأجر تكتسي لدى المفكرين أهمية كبيرة منذ ظهور الفكر الاقتصادي، و تعد عملية سياسية الأجر من أكثر الوظائف أهمية و حساسية في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، إذ عليها أن تهتم بوضع سياسة موضوعية للأجر تضمن تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة و ضمان تلبية الحاجات المتباينة للأفراد، و كما لها تأثير في نشاط و نمو الاقتصاد الوطني حيث تعتبر المحرك الذي يأخذ بيد الإدارة إلى تنمية الوظيفة العمومية إلى الرقي و القضاء على المساواة و البيروقراطية و الرشوة و المحاباة.

حيث قامت الدولة الجزائرية لوضع عدة قوانين لتنظيم سياسة الأجر و كيفية تسييرها في المؤسسات لذلك من الهامية وضع هيكل لتسيير الأجر يعمل على تحقيق مستوى عال من الإشباع و الرضى للموارد البشرية في المؤسسة .

قد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين يتحدان على ماهية الأجر و المعالجة المحاسبية لها

المبحث الأول: ماهية الأجور

إن للأجور أهمية بالغة في ميادين العمل، سواء من قبل أرباب العمل أو من قبل العاملين، حيث تتصف بحساسية عالية، ذلك لأنها تمثل مصدرا لتلبية احتياجات العمال، وفي نفس الوقت تمثل الجانب الأساسي في تكلفة العمالة في المنظمة.

وسنحاول في مبحثنا هذا أن نسلط الضوء على موضوع الأجور من خلال معرفة مفهوم الأجر ومبادئ الأجر، ومعايير تحديد الأجر.

المطلب الأول: مفهوم الأجر وأنواعه ومدى أهميته:

1 - مفهوم الأجر

نحن هنا بصدد اعطاء مختلف التعاريف التي منحت للأجر، ثم تحديد أنواعه

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

حسب المنظور الاقتصادي الرأسمالي القديم: " هو مجرد الثمن أو السعر للعمل المنجز في إنتاج شيء ما، هذا الثمن الذي يحدد وفق قاعدة سوق العمل من الناحية الكمية والنوعية والمدة الزمنية المستغرقة لإنجازه"

حسب الفقه الفرنسي: "الأجر هو ثمن العمل أي المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء قيامه بالعمل الذي أسند إليه، و هذا المقابل يدفع عادة بالنقود ولكن قد يكون كله أو بعضه في صورة مزايا عينية كالمسكن والملبس الغداء، و يدخل في حكم الأجر المزايا المادية المرتبطة بالأجر كالمنح والهيئة¹³.

حسب الاتفاقية الدولية للعمل: نصت على أنه يقصد بالأجور في هذه الاتفاقية بغض النظر عن طريقة حسابه "ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب و تحديد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية، أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة (مكتوبة أو غير مكتوبة) أبرم بين صاحب العمل و العامل نظير خدمات قدمت أو يجرى تقديمها .¹⁴

¹³ -لمياء بوحوش واخرون؛ الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس في علوم التسيير، تخصص مالية، كلية علوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر، 2010، ص10.
¹⁴ -المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949.

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

كما عرفه صلاح الدين محمد عبد الباقي في كتابه على أنه: "ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما في اطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقات بين العامل .

في حين عرفه "أحمد ماهر" على أنه: "مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد ."¹⁵

كما أن هناك من عرفه على أنه: "ثمن أو سعر بيع قوة العمل".¹⁶

كما يمكن تعريفه على أنه: "ما تدفعه المنشأة لعاملها سواء كان هذا الدفع نقدي أو غير نقدي لقاء الجهد المبذول سواء عضلي أو فكري ."¹⁷

كما يعد: "الثمن الذي يحصل عليه الموصف نظير الجهد الجسماني والعقلي لبذله في العمل كما يمكن النظر للأجر من زاويتين اقتصادية وقانونية.

اقتصاديا: يطلق مصطلح الأجور على جميع أشكال المكافآت التي يتحصل عليها الأفراد مقابل ما يبذلونه من جهد و تتضمن الأجور، الأجر بالساعة أو الأسبوع للعمال الصناعيين و المرتبات الشهرية للعمال الكتابيين و المشرفين أما المديرين فيحصلون على مرتبات شهرية مضافا إليها الامتيازات و المتكافلات"

قانونيا: يمكن تعريف الأجور بعبارة وجيزة على أنه "المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل، و هذا ما تضمنته المادة 80 من قانون العمل للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى و يتقاضى بموجبه مرتب أو دخلا، يتناسب و نتائج العمل."

يتبين من خلال أحكام هذه المادة أن المشرع استعمل عدة مصطلحات هي الأجر ، الراتب والدخل فمفهوم كلمة 'salarie' آتية من الكلمة اللاتينية 'salarium' المشتقة من كلمة 'sel' الملح حيث كان تؤجر الجنود الروم بكمية من الملح مقابل الاعمال التي يقومون بها ،ولهذا أطلق على الأجير كلمة 'salarie' أي الذي يؤجر بكمية من الملح ، فقد كان الأجر محجوزا لمن يتناول أجره باليوم أما الراتب فهو مصطلح يعطى للموظفين لدى الدولة الذين يعاملون ماليا بالشهر، و مع تطور و اختلاف طلبات و ميول الأفراد زالت التفرقة بين لفض الأجر و الراتب وأصبحت يتساويا في القيمة.

15 - أحمد ماهر، ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية، الاسكندرية،2004،ص 1

16 - سماعيل نجيب التكريتي، محاسبة الت، محاسبة الت، محاسبة كآليف بين النظرية و التطبيق ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2006 ،ص

17 - عادل حرحوش صالح و مؤيد سعيد السالم ، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي ، جدار للكتاب العالمي و عالم الكتب الحديث ، 2006،ص. 174

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

أما **الدخل** فيقصد به: " كل ما يأخذ في ذمة العامل من إيرادات مهما كان نوعها مثل الأجر الأساسي و التعويضات أو العلاوات و المكافآت و مختلف الحوافز الأخرى" وفي الأخير اعتبر مصطلح الأجر أشمل لأنه يشمل على مصطلحي المرتب و الدخل.

2- أهمية الأجر:

تعتبر الأجر أحد أهم حوافز العمل بخاصة في المجتمعات النامية ، نظرا لضعف مستواها مقارنة بمستوى المعيشة و احتياجات العامل ، ورغم أن علماء النفس لم يولوا الأهمية المناسبة لهذا الحافز في المجتمعات المتطورة اقتصاديا ، نظرا لتناسب الأجر مع مستوى المعيشة فيها، فإنها تضل أهم الحوافز في المجتمعات النامية و المتطورة على حد سواء ،وهي موضع اهتمام كبير من قبل العمال و المنظمات.

فمن وجه نظر العاملين تعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجياتهم المادية و الاجتماعية، و هي من أهم العوامل بل من أكثرها تأثيرا في اندفاع الفرد للعمل و زيادة إنتاجيته، أو العكس.

ومن وجه نظر المنظمات تمثل أحد العناصر الأساسية في تكاليف الإنتاج و أن أية زيادة فيها تعني بالتالي زيادة في هذه التكاليف مما يفرض عليها أن توازن بين ما تدفعه من أجر و حوافز مادية وبين ما تحصل عليه من مردود أو إنتاج كنتيجة لهذه الأجر و الحوافز بحيث تكون المحصلة لصالح المنظمة والعامل و المجتمع على حد سواء .¹⁸

كما تلعب معدلات الأجر دورا هاما في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، فيمكن لسياسة الأجر ر أن تجذب الأفراد لأعمال معينة، إذا كانت الأجر مرتفعة نسبيا عن الأجر في أعمال أخرى، كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لآخر بإيجاد فوارق في الأجر التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة . وهناك مجموعة من الاعتبارات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الأخلاقية للأجر.

ونوضح فيما يلي شرح مختصر لهذه الاعتبارات:

- **الاعتبارات الاقتصادية:** يتحدد الأجر نتيجة لظروف العرض والطلب، ويتولى سوق العمل توفير المجال لتفاعل قوى العرض والطلب، فيجمع المشتريين والبائعين لخدمة العمل، ويحدد الأسعار لهذه الخدمة، ويلعب الأجر دورا هاما في المجتمع، حيث أن أغلبية الأفراد العاملين في المجتمع يتحصلون على دخولهم مقابل بيع خدمات عملهم . وتمثل هذه الدخول جزءا هاما من الكيان الاقتصادي، فهي لا تعتبر فقط أكبر بنود الدخل و لكن تقوم أيضا بدور هام في توزيع الموارد

18 - نادر أحمد أبو شيخة ، إدارة الموارد البشرية ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، ط ، 1 2010، ص. 172.

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

البشرية وحسن استخدامها، كما يلعب إجمالي المكافآت المدفوعة للعاملين في المجتمع دورا هاما في المحافظة على مستوى العرض من القوة الشرائية

- **الاعتبارات الاجتماعية:** ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الأدبي الذي يشغله، بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاته و هذا ما يفسر ما يعلقه الأفراد من دلالات على الاختلافات الطفيفة في الأجر، و هو ما يفسر أيضا الاختلافات الموجودة بين الأفراد حول طريقة الدفع (يومي، شهري ، سنوي)
- **الاعتبارات النفسية:** تعتبر الأجور وسيلة لإشباع الحاجات النفسية، وحيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد فإنه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع هذه الحاجات تكون وسيلة لحفز الأفراد العاملين، وقد كان الافتراض في فترة من الفترات أن الأجر هو الدفع الوحيد للعمل.¹⁹
- **الاعتبارات الأخلاقية:** يجب أن تكون المكافآت عادلة و كافية تتوافق و حاجياتهم الضرورية.²⁰
- **الاعتبارات السياسية:** إن مسألة تحديد قيمة المكافآت لها علاقة بالقوة و النقود التي تمثل الجوانب السياسية ، فالنقابات تستخدم نفودها في الوقت الذي تجري مفاوضاتها عند التعاقد و من ثم تتجنب الإضرابات العمالية.²¹

و الظاهر من الإحصائيات الرسمية أن الأجور وحدها تحتل أهم سبب للمنازعات العمالية ، إذ يتوقف مستوى الفرد الاقتصادي و الاجتماعي على مقدار القوة الشرائية التي يستطيع إنفاقها و تتكيف هذه القوة على حسب كمية الأجر النقدي الذي يتقاضاه ، فإذا كانت الأجور أقل منها في الشركات المنافسة التي تعمل في نفس الميدان ، فمن الصعوبة إغراء العمال على البقاء بالشركة أو العمال الجدد على الالتحاق بها، فالواضح أن طرق دفع الأجور و وسائل معالجتها لها أثر كبير في إغراء العمال على العمل مع هذه المؤسسة

-3أنواع الأجر: 22

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال و خاصة من حيث تعدد أنواع الأجور نظرا لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة و نوعية الأجر التي يتحصل عليها العامل و الذي يساعده في قضاء حاجياته و متطلبات الحياة الضرورية، وتتمثل هذه الأنواع أساسا في الآتي:

19 - محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003، ص 440. 441
20 - صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الأفراد، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2001، ص 217
21 - صلاح الشناوي، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة ، مصر ، 1991 ، ص 373.
22 - مرجع سابق.

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

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

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

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

4 . الأجر العيني : يتمثل الأجر العيني في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل، و من أمثلتها: الرعاية الصحية، العلاج، المواصلات، السكن، و الملابس، ووجبات الطعام أثناء العمل.

كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر و صافي الأجر حيث أن:

- ✓ **إجمالي الأجر :** هو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل للوظيفة) قبل خصم أية استقطاعات؛
- ✓ **صافي الأجر:** هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده. وتتمثل الاستقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، و نصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة(مثل تأمينات البطالة، و الرعاية الصحية، والعجز، المعاش).²³

المطلب الثاني: المبادئ التي يقوم عليها الأجر

إن الأجور في مختلف الأنظمة الحديثة بما فيها التنظيم الجزائري تقوم على أسس ثابتة، نذكر منها:

- ❖ **مبدأ الارتباط بين العمل و الأجر:** من خلال اعتبار الأجر مقابل أو ثمن للعمل المقدم ، نقول أن الارتباط الذي بين العمل و الأجر ارتباطا عفويا و شرطيا من حيث الأساس ، فالأجر مرتبط بواقعة شرطية هي تقديم العمل كما جاء في أحكام المادة 80 من القانون 90 -11 بحيث لا يكون الأجر مستحق الأداء إلا بعد إنجاز العامل للعمل المسند إليه تنفيذ لعقد العمل.
- ❖ **مبدأ المساواة :** ينص هذا المبدأ على المساواة بين الجنسين الرجل و المرأة من حيث التوظيف و المعاملة و المساواة في منح الأجور متى كان العمل من نفس المستوى و النوع أو عند تساوي

²³ - أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص.186

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

مناصب العمل أو المؤهلات ،وقد تبنى هذا المبدأ معظم التشريعات الوطنية والأجنبية وكذا اتفاقيات العمل الدولية.

❖ مبدأ التقدير و الدفع النقدي : أصر المشرع الجزائري مثله مثل باقي التشريعات المعاصرة على ضرورة تقدير الأجور بوسائل نقدية محضي ،وفي هذا الصدد نصت المادة 137 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 1978 على أنه يعبر عن الأجور بمبالغ نقدية و يدفع بوسائل نقدية فقط. 24

❖ وعلى هذا الأساس يجب أن تدفع الأجور للعامل نقدا لا غير ، باعتباره من النظام العام ،لا يجوز الاتفاق على مخالفته ، و نشير في هذا الشأن أن الدفع بعبارات نقدية لا يعني بالضرورة دفع المبلغ بكمية من النقود السائل فقط ، بل أن المعاملات الحاضرة تعتمد على وسائل عديدة نذكر منها : تحويل مبلغ الأجر المستحق للعامل إلى حسابه البريدي أو البنكي عند حلول الأجل مباشرة ، وذلك بواسطة صك 'cheque' ويكون إلزاميا بالنسبة للمبالغ المتساوية والزائدة عن الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 149 الأمر /75. 31

❖ و هذا المبدأ تبناه القانون في مادته /78 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، كما أن المحكمة العليا أكدت تبني هذه القاعدة في قرار صدر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ /20/ 01 1993 في الملف رقم 92942 رقم الفهرس 808.

❖ كما لا ننسى مبدأ من مبادئ الأجر هو مبدأ الدفع الكلي المنتظم و عدم قابلية التجزئة: حيث ينص على حق العامل في الحصول على أجره كاملا بصورة دورية ومنتظمة، أي منع تجزئة الأجر والدفع على مراحل، وهو حق مبرر شرعيا ومنطقيا، خاصة أن دفعه يكون عادة بعد نهاية المدة المحدودة للعمل أو انتهاء العمل المقابل للأجر، وتستثنى من هذه القاعدة بعض الحالات الخاصة التي يسمح لها القانون بمنح العامل تسبيق عن الأجر، وذلك إما لأسباب إدارية أو أخرى، كما أن إمكانية المقاصة بين الأجور غير مقبولة، ذلك أن الأجر من المسائل الاجتماعية للعامل وأسرته وهو المصدر الرئيسي والوحيد لحياة ومعيشة الأسرة وبالتالي فإن إجراء المقاصة بين الدين والأجر يؤدي إلى المساس بالقدرة المعيشية لهذه الأسرة، سواء كان كليا أو جزئيا. 25

24 - لمياء بوحوش و أخريات ، مرجع سبق ذكره، ص 1
25 - لمادة 149 من الأمر 75/31 الصادر في /29/04/ 1975 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص

المطلب الثالث: معايير تحديد الأجر

فيما يلي بعض من أهم معايير تحديد الأجر

- **الأداء:** إن الأداء هو قياس للنتائج، وهو يجيب على السؤال هل أتممت عملك؟ بمعنى هل نفذت ما هو مطلوب منك في عملك؟ و بالتالي يتطلب ذلك الاتفاق على معيار محدد لتعريف الأداء، بحيث يستخدم كأساس لمنح العوائد للعاملين في المنظمة و ذلك مهما كانت درجة صلاحية هذا المعيار في تمثيل الأداء.
 - **الجهد:** يستخدم الجهد المبذول كثيرا في تقييم أداء الأشخاص ، و تعتبر مكافأة الجهد أحد الأمثلة التقليدية لمكافأة الوسائل بدلا من الغيابات.
 - **الأقدمية:** تسود الأقدمية كأساس لمنح العوائد في كل المنظمات العامة (الحكومية) تقريبا و ذلك في معظم دول العالم ، و بالرغم أن الأقدمية لا تلعب نفس الدور في المنظمات الخاصة إلا أنه هنالك دلائل تشير إلا أن مدة الخدمة في المنظمة تعتبر عاملا رئيسيا في تحديد العوائد و توزيعها على العمال. 26
 - **المؤهل العلمي:** إن المؤهل العلمي و الخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند إحقاقه لأول مرة بالمنظمة، ويتم بموجب هذا المعيار تحديد الأجر على أساس المهارات و المؤهلات التي يتميز بها الفرد و بغض النظر عن استخدام أو عدم استخدامها ، فالفرد الذي يحمل مؤهل علمي معين يستحق أن يكون في مستوى معين يتناسب و ذلك المؤهل. 27
 - **مستوى صعوبة الوظيفة:** يعتبر مستوى صعوبة الوظيفة من بين المعايير التي يعتمد عليها في تحديد الأجر، و هذا يعني أن الأجر لا يتغير إلا بتغير درجة صعوبة الوظيفة. 28
- و يتم تحديد مستوى صعوبة الوظيفة استنادا إلى عملية تحليل الوظيفة، فالوظيفة المتكررة التي يسهل أدائها تستحق أجر أقل من الوظائف الأخرى التي تتطلب مجهودا ذهنيا و بدنيا كبيرا.
- **الوقت:** يستخدم هذا المعيار للوظائف التي لا ترتبط بوقت محدد أو برنامج معين و إنما يتم تقدير الوقت، 29 و يحدد الأجر على أساس الوقت المقدر. 30

26 - محمد سعيد أنور سلطان ، مرجع سبق ذكره، ص ص 368. 369

27 - لمياء بوحوش و أخريات ، مرجع سبق ذكره ، ص 31.

28 - Jean louis viraques, le guide du manager d'équipe , édition d'organisation , paris , 3ème édition , 2004, p107

30- خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، الطبعة الثانية، 2005، ص 167.

المطلب الرابع: طرق تحديد الأجور و العناصر المكونة لها

أولا : طرق تحديد الأجور

هناك عدة طرق لتحديد الأجور إلا انه من أهم هذه الطرق استخداما هي:

1 - طريقة احتساب الأجر حسب الزمن : هي أجر محدد لكل وحدة زمنية من العمل التي يؤديها الموظف حسب طبيعتها (الساعة ، يوم ، أسبوع، شهر... الخ ،) وهذه الطريقة لا تتطلب تكاليف وجهود لآخذ بها وتطبيقها و لا يوجد تم يزي بين ال موظفين الذين يؤدون نفس العمل في الأجور وبالتالي لا تكون هنالك حساسية فيما بينهم ويمكن ترجمتها إلى المعادلة التالية:

$$\text{" الأجر المستحق للعامل = عدد الساعات أو أيام تواجد العامل بالمقر } \times \text{ معدل اجر الساعة أو اليوم"}$$

إلا أن هذه الطريقة لا تحفز العاملين حيث يوجد تساوي في الأجر بين العمال الأكثر كفاءة والأقل كفاءة منهم كما أنها لا تدفع العاملين في الغالب إلى بذل جهد أكبر خلال وقت العمل.

2 - طريقة احتساب الأجر حسب القطع : هذه الطريقة تربط بين اجر العامل الذي يحصل عليه نتيجة عمله، و يمكن أن تطبق على عامل واحد أو على مجموعة من العاملين حيث يتم الربط بين أجورهم وقيامهم بإنتاج معين محدد مسبقا ويمكن تفسيرها إلى المعادلة التالية:

$$\text{" الأجر المستحق = عدد الوحدات المنتجة } \times \text{ في معدل أجر الوحدة"}$$

هذه الطريقة تحفز العاملين على زيادة جهودهم وبذل هم عمل أكبر وبذلك زيادة في الإنتاج والأرباح.³¹

ثانيا: العناصر المكونة للأجر

يتكون الأجر من عدة عناصر ثابتة ومتغيرة تتمثل فيما يلي :

الأجر الأساسي :

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب

³¹ - الحاج و فليح، الاقتصاد الإداري، 2000 ،صفحة 208

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر و عوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر، ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه .

حسب المادة 148 من القانون الأساسي العام للعامل، فإن الأجر الأساسي لأي عامل يستجيب لمعايير العمل، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل . ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي اقل من الأجر الوطني المضمون SNMG والذي قيمته 18000.00 دج والذي تم تغييره حالياً بـ 20000.00 دج ، كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، تمثل ثمن أو سعر او مقابل النقطة، وبالتالي فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي ل لمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية.³²

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

2 . الساعات الإضافية :

حيث يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 90 % من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل اثني عشر ساعة في اليوم بالمقابل في نهار يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة بحيث تقيم الأربع ساعات الأولى المؤداة في الأوقات الغير العادية بزيادة 50 % وتقيم ساعات الأخرى ما بعد الأربع ساعات المؤداة في الأوقات العادية بزيادة 75 %، بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا بزيادة 100 % عن التسعيرة العادية . وفيما يخص المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع فهي 40 ساعة أثناء ظروف العمل العادية و توزع هذه 36 الساعات في 5 أيام، أما شهريا فيمكن حسابها بالعلاقة التالية:

$$(40 \text{ ساعة} \times 52 \text{ أسبوع}) \div 12 \text{ شهر} = 173.33 \text{ ساعة}$$

أما لو أردنا معرفة المدة القانونية بالأيام فإنه يمكن حسابها أيضا بالعلاقة التالية:

$$(5 \text{ أيام} \times 52 \text{ أسبوع}) \div 12 \text{ شهر} = 22 \text{ يوم}$$

3. المكافآت والتعويضات:

ونجد منها ما يلي: :

1.3 تعويض الخبرة المهنية I.E.P.

تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية و التربص في السلم المهني، حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي تمخي بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة، وهي في الغالب بين السنتين و الثلاث سنوات ونصف، حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، أو إذا وجدت مناصب عمل شاغرة لاستقباله، إلا أنه قد يتعطل مكافأة الخبرة أو الأقدمية بهذه الطريقة، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى، إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب عمل شاغر لتشغيله، أو وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية، أو أي سبب آخر إداري أو تنظيمي أو مالي أو قانوني، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي حصلها في منصب عمله. وذلك بتحديد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، وتكون عبارة عن نسبة من الأجر الأساسي أي أن: ³³

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = \text{النسبة المئوية} \times \text{الأجر الأساسي}$$

2.3 تعويض عمل المنصب I.T.P

تعويض يمنح للعمال الذين يزاولون عمله في الأوقات الغير العادية كعمل الليلي أو العمل بنظام الدوريات و يحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي و هذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية 63 حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل³⁴.

– (³³ بين ربيع، 2013، صفحة 179)
– ³⁴ - (لعشيشي، 2011، صفحة 63)

3.3 تعويض الضرر *Indemnité de nuisance*

يمنح التعويض عندما يشتمل المنصب على مهام، وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة، أو قذارة أو عناصر غير صحية، أو على خطر.

وتم إحالة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غيرها من العناصر، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر نم الأجر الأساسي، وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة وفقا للاتفاقات الجماعية حسب القانون 90 - 11 المتضمن علاقات العمل.

كما أنه يجب التنويه أن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة بالضرورة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المترتب للحق في التعويض، هذا العمل من شأنه تخفيض أو إلغاء هذا التعويض، إذا لم يعد هناك ما يستدعي للإبقاء عليه

4.3 مكافأة المردود الفردي والجماعي : *P.R.C – P.R.I*

نظرا للطابع الاجتماعي والاقتصادي للأجر وعلاقته الوثيقة بالمحيط المهني للعمل، قد تضمنت النصوص القانونية والتنظيمية مجموعة المبادئ التي تمنح العامل الحق في الاستفادة من مردود ه في الإنتاج، سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جهد جماعي، وجعلت هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر الأساسي، وهو ما تضمنته بالخصوص الفقرة 04 من المادة 146 ،المواد من 165 إلى 170 والمادة 81 من قانون علاقات العمل.

ونظرا للطابع التقني لكيفية حساب وتقدير هذا النوع من المكافآت والحوافز، فقد صدرت تطبيقا للقوانين السابقة عدة نصوص تنظيمية كان آخرها المرسوم 221/88 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988 ، المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج، هذا النص الذي ربط حق الاستفادة من مكافآت المردود الفردي و الجماعي، بشرط تحقيق مستويات المردود المقررة في برنامج أو مخطط المؤسسة ال مستخدمة وهي المستويات التي تحددها المخططات والبرامج السنوية للإنتاج والمصادق عليها من قبل أجهزة تسيير المؤسسة كما يخضع منح هذه المكافآت إلى تحقيق بعض المقاييس والأهداف المحددة من قبل المؤسسة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال.

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

أما بالنسبة إلى حجم وقيمة هذه المكافآت فقد حددها النص المشار إليه أعلاه كحد أقصى بـ 40 % بالنسبة للمردودين الفردي والجماعي معاً، وذلك من الأجر الأساسي الشهري ل كل عامل، على أن تكون هذه المكافآت المرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود.³⁵

5.3 منحة السلة، منحة النقل:

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

6.3 تعويض المنطقة الجغرافية: يرتبط بقطاع النشاط، الوحدة الاقتصادية، مشروع التنمية الاقتصادية، وتحدد له نسبة مئوية، تضرب في الحد الأدنى لأجرة الساعة مضروباً في عدد الساعات الفعلية.

7.3 المنح العائلية:

تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالتة حتى بلوغهم سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 في 8 ديسمبر 1996 و المتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط أن لا يتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال (5)، أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدرس التي أصبحت 800 دج / طفل، والطفل السادس يأخذ 400 دج.³⁶

8.3 الأجر الوحيد:

هو منحة للعامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة أو ال عكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج

³⁵ - بن ربيع، 2013، الصفحات 180-181)

³⁶ - لعشيشي، 2011، صفحة 64)

المطلب الخامس: الاقتطاعات والأعباء المرتبطة بالأجور

أولاً : الاقتطاعات

تنقسم هذه الاقتطاعات إلى:

1. اقتطاعات إجبارية:

1.1 اقتطاع الضمان الاجتماعي:

يتمثل الأمر بصفة عامة في:

الاشتراكات في صندوق الضمان الاجتماعي، حيث يخص هذا الاقتطاع كل عامل مرتبط بعقد عمل سواء في القطاع العام أو الخاص إذ يكون مجبراً على أن يصرح به للضمان الاجتماعي وذلك بواسطة وثائق تطلبها المصالح المعنية من أجل التامين على الأمراض ، التقاعد ، الوفاة... إلخ، ونسبة اشتراك العامل المقتطعة هي % 9 من أجره المنصب.

الاشتراكات في صندوق العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة سوء الأحوال الجوية (تخص بعض المؤسسات) و تكون نسبة اشتراك العامل المقتطعة هي 0.375 % من أجره المنصب.³⁷

2.1 الضريبة على الدخل الإجمالي : (IRG)

هي اقتطاع لمصلحة خزينة الدولة، و يحسب على أساس الأجر الخاضع للضريبة و ذلك باستعمال جدول Barème الضريبة على الدخل الشهري

$$\begin{aligned} & \text{الأجر الخاضع للضريبة} = (\text{أجر المنصب} - \text{اقتطاع الضمان الاجتماعي}) \\ & \quad + \\ & (\text{العلاوات و التعويضات الخاضعة للضريبة}) \end{aligned}$$

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

و يحسب مقدار الضريبة حسب الجدول التالي:

جدول رقم 1: سلم الضريبة في الدخل

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
%00	لا يتجاوز 120000
%20	من 120001 الى 360000
%30	من 360001 الى 1440000
%35	اكثر من 1440000

المصدر: مصدر إلكتروني للمديرية العامة الضرائب

الإعفاءات على الدخل الإجمالي:

- تتمثل الإعفاءات الضريبية على الدخل حسب ما نصت عليه المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة في نشرة 2019 في الفئات التالية:
- الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل، منصوص عليه في الاتفاق دولي.
 - الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين، التي أنشئ نظامه الجمركي بمقتضى المادة 196 مكرر من قانون الجمارك.
 - الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب، وفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم.
 - العمال المعاقون حركيا أو عقليا أو بصريا والصم البكم الذين تقل أجورهم أو معاشاتهم عن (20.000دج) شهريا و كذا العمال المتقاعدون الذين تقل معاشاتهم في النظام العام عن هذا المبلغ.
 - التعويضات عن المنطقة الجغرافية.
 - المنح ذات الطابع العائلي التي بنص عليها التشريع الاجتماعي مثل الأجر الوحيد والمنح العائلية ومنحة الأمومة.
 - التعويضات المؤقتة والمنح والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.
 - منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة على أي شكل كان من قبل الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية تطبيقا للقوانين والمراسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين.

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

• الربوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة.

- معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية.
- المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على إثر حكم قضائي.
- تعويض التسريح.³⁸

تصرح المؤسسة بـ IRG المقتطعة من أجور العمال في تصريح يسمى G50

مكونات الاجر	خاضع ل (SS)	خاضع ل (IRG)
الاجر القاعدي	x	x
الساعات الاضافية	x	x
تعويضات الخبرة المهنية	x	x
تعويضات الخبرة البيداغوجية	x	x
تعويضات المواظبة	x	x
تعويضات الازعاج	x	x
تعويضات الخطر	x	x
علاوة المردودية الفردية	x	x
علاوة المردودية الجماعية	x	x
تعويضات السلة		x
تعويضات النقل		x
استعمال السيارة الشخصية للأداء الخدمة		x
تعويضات العمل الالزامي		x
امتيازات السكن		x
امتيازات الهاتف		x
تعويضات المنطقة الجغرافية		
تعويضات الانتقال		
تعويضات المهمة		

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

		المنح العائلية
		منحة الامومة
		مكمل المنح العائلية) + 10 سنوات (
		الاجر الوحيد
		علاوة التمدرس (سنوية)
		تعويض في الاقامة والعزلة العائلية

المصدر : /ا خالد بن لطرش محاضرات المحاسبة المعمقة ص 14

2. اقتطاعات اختيارية:

و نجد منها:

1.2 تسبيقات على الأجر والرواتب أو القروض : في حالة تقديم المؤسسة لعمالها سلفات يمكن أن يتم اقتطاعها دفعة واحدة، أو في أقساط من أجرته الصافية اللاحقة، وذلك حسب ما تم الاتفاق عليه

2.2 التعاونيات أو الوداديات : وهي جمعيات تضم أعضاء مهنة، أو منشأة واحدة يؤدون لها اشتراكات دورية، لقاء مساعدتهم عند الظرف الطارئ، أو تقدم لهم خدمات معنية

3.2 التعاضدية : هو اشتراك اختياري يهدف لترقية العامل مثل تعاضدية الضمان و التنظيم يسدون اشتراكات شهرية أو دورية مقابل مساعدات تقدم لهم اثر حدوث كوارث مختلفة.

4.2. اقتطاعات أخرى: يمكن أن تكون هناك اقتطاعات اختيارية أخرى، مثل دفع أقساط في حالة التأمين على الحياة مثلا، أو تعاونيات سكانية أو غيره.³⁹

✓ ثانيا : الأعباء المرتبطة بالأجر

-الاشتركاكات في صندوق الضمان الاجتماعي : بنسبة 26% من أجره المنصب (وفق النظام العام) و 13.26% أي بإضافة 0.13% (Oprébatph) بالنسبة لبعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية من أجل التامين على الأمراض ، التقاعد ، الوفاة... إلخ.

39 - بن ربيع، 2013 ،الصفحات 186- 187

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

- الاشتراكات في صندوق العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة سوء الأحوال الجوية (Cacobatph) بنسبة 585.12% من أجرة المنصب و هذا يخص فقط بعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية.⁴⁰

- الاشتراكات في صندوق الخدمات الاجتماعية بنسبة 3% من كتلة الأجور (ويكون الاشتراك سنوي).

⁴⁰ - بلطرش، 2015، الصفحات (19-20)

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي

بعد عملية تحديد و إعداد الأجور نتطرق إلى مرحلة معالجتها و تسجيلها محاسبيا و ذلك من خلال دراسة: محاسبة الأجور، الحسابات المستعملة، وكيفية التسجيل المحاسبي.

المطلب الأول: محاسبة الأجور

—تعريف محاسبة الأجور : هي تقنية و علم تشمل مجموعة من المبادئ و الأسس تستعمل لتحليل و ضبط و معالجة الاجور الرواتب في المؤسسات.

-تعريف كشف الأجر (بطاقة/مذكرة) : يكون ذلك نهاية كل شهر، هي عبارة عن وثيقة تبين مختلف عناصر التي تمثل في: ⁴¹

- 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 و المكافآت.
- تفصيل الاقتطاعات.
- الأجرة الصافية للدفع.

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

⁴¹ - بن ربيع، 2013، (صفحة 187)

المطلب الثاني: الحسابات المستعملة في الأجور

لقد عرف النظام المحاسبي تطورا من الجانب الشكلي مقارنة بسابقه (لمخطط 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:

الفرع الأول: حسابات الصنف (04) حسابات للغير.

• **الحساب 421 ال مستخدمون - الأجور المستحقة** : ويمثل صافي الأجور المستحقة للعاملين. ويسجل في هذا الحساب إلا المبلغ الصافي الواجب دفعه (وليس المبلغ الإجمالي) بناءا 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 ال مستخدمون - 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.⁴²

• **الحساب 428 ال مستخدمون - أعباء للدفع ونواتج للتحصيل**: 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:

/ ح 431 الضمان الاجتماعي.

/ ح 4310 اقتطاع الضمان الاجتماعي/ CNAS

⁴² - هوام، 2009 ، الصفحات (191-192)

/ ح 432 الهيئات الاجتماعية الأخرى.

/ ح 4320 اقتطاع صندوق العطل CACOBATPH .

• الحساب 442 الدولة - الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل 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 عبنا إضافيا تتحمله المؤسسة التي تشغل عمالا، 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 دائنا بقيمة الدفع الجزافي مقابل جعل حساب 6410 مدينا ويرصد عند الدفع الفعلي.

الفرع الثاني: حسابات الصنف (05) الحسابات المالية:

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 دائنا 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 دائما مدينا ولا يكون بأي حال من الأحوال دائنا.

الفرع الثالث : حسابات الصنف (06) المصاريف :

تعني المصاريف مجموعة الاستهلاكات والأعباء، او الاهتلاكات والمخصصات التي تتطلبها طبيعة نشاط المؤسسة بهدف انجاز مهامها، واهم الحسابات المستخدمة في محاسبة الأجور الحسابات التالية:

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

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

- 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 1 631 - تعويضات و مكافآت : ويسجل في هذا الحساب قيمة العلاوات التي تمثل حوافز لدى العمال مثل علاوات المردودية و المسؤولية، كما تمثل تعويضا عن الضرر كعلاوات الخطر والتلوث... الخ.
- الحساب 2 631 - 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 استفادة 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 .
- الحساب 635 - الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية : هذه الاشتراكات تختلف عن الاشتراكات الاجتماعية المقطعة 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.

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

- 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 الثالث: كيفية التسجيل المحاسبي

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

	في نهاية الشهر		
عناصر الاجرة	ح/ مصاريف المهمات و التنقلات		625
	ح/ الاجر القاعدي		6310
	ح/تعويضات الخبرة المهنية		6311
	ح/ الساعات الاضافية		6312
	ح/ تعويضات الضرر		6313
	ح/ علاوة المردودية الفردية		6314
	ح/ علاوة المردودية الجماعية		6315
	ح/ تعويضات القففة		6316
	ح/ تعويضات النقل		6317
	ح/ منح عائلية		6318
	ح/ الاجر الوحيد		6319
الاقتطاعات	ح/ الدولة- الضريبة على الدخل الاجمالي	442	
	ح/ اقتطاع الضمان الاجتماعي	4310	
	ح/ اقتطاع صندوق الاجر	4320	
	ح/ المستخدمون - اعتراضات على الاجور	427	
	ح/ المستخدمون - تسبيقات على الاجور	425	
الاجر الصافي	ح/ المستخدمون- اجور مستحقة	421	
	اثبات اجور الشهر (N)		

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

2 . تسجيل عملية تسديد الأجور و الاقتطاعات المرتبطة بها:

تمر هذه المرحلة بتسجيل مصاريف الأجور والرواتب التي على عاتق المؤسسة:
- في تاريخ دفع الأجور الصافية للعمال:

		تاريخ التسديد		
الاجر الصافي	الاجر الصافي	ح/ المستخدمين- الاجور المستحقة	53 او	421
		ح/ الصندوق	512	
		او ح/ البنك		
		تسديد اجور الشهر (N)		

- في تاريخ تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي:

		خلال 20 يوم الموالية للشهر أو الثلاثي		
XX XX	XX	ح/ الدولة – الضريبة على الدخل الإجمالي	53	442
		ح/ الصندوق	او 512	
		او ح/ البنك		
		تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي		

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

- في تاريخ تسديد اقتطاعات الهيئات الاجتماعية:

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

-إثبات المصاريف الاجتماعية:

	XX	ح/ اشتراكات CNAS و OPREBATPH نصيب المؤسسة 26% + 0.13%		6350
XX		ح/ الضمان الاجتماعي CNAS	4311	
إثبات اشتراكات الشهر N				
	XX	ح/ اشتراكات صندوق العطل CACOBATPH نصيب المؤسسة 12.21% + 0.375%		6351
XX		ح/ هيئات اجتماعية أخرى CACOBATPH	4321	
إثبات اشتراكات الشهر N				

اليات تطبيق المعايير الجديدة للمحاسبة في مصلحة الاجور

-تسديد المصاريف الاجتماعية:

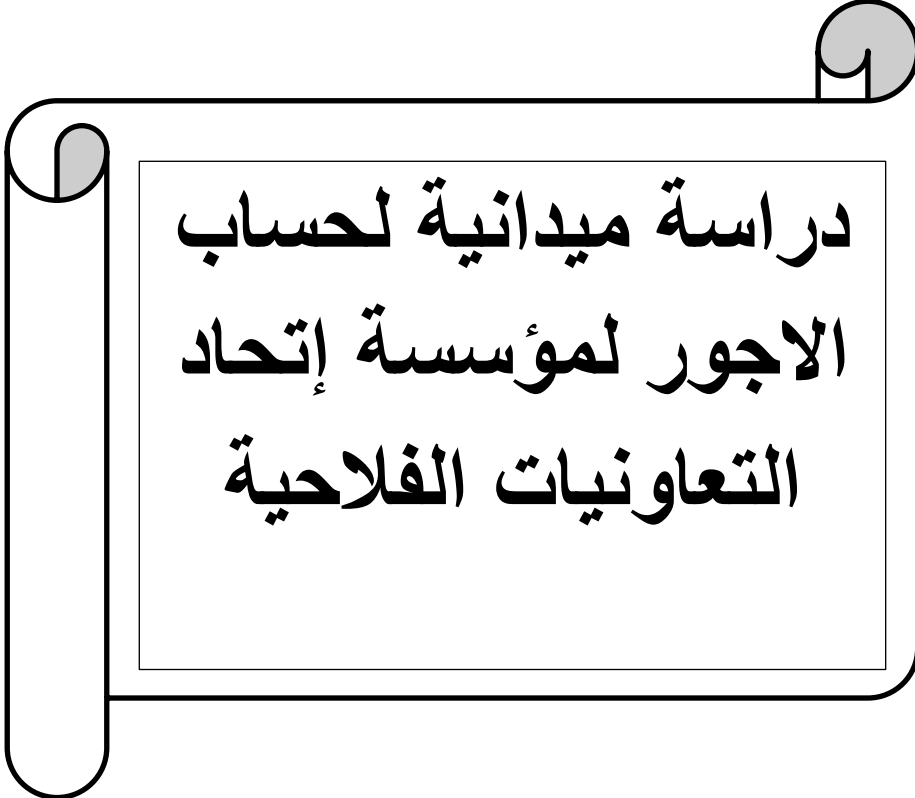
		خلال 30 يوم من الشهر (N+1)			
XX	XX	ح/ الضمان الاجتماعي CNAS		4311	
XX		ح/ الصندوق	53 او		
XX		ح/ البنك	512		
		إثبات دفع الاشتراكات			
XX	XX	ح/ هيئات اجتماعية أخرى CACOBATPH		4321	
XX		ح/ الصندوق	53 او		
XX		ح/ البنك	512		
		إثبات دفع الاشتراكات			

المصدر : بن ربيع حنيفة ، مرجع سابق 192، 41193

لقد اختلفت نظرة الإنسان إلى الأجور منذ القديم ورغم كل هذه الاختلافات فالكل مجمع على أنها ما يحصل عليه الفرد مقابل عمله لشخص آخر طبيعي أو معنوي مع مناداة البعض الآخر بضرورة و وجوب عدالتها، وتأخذ الأجور عدة أشكال أو أنواع فهناك الأجر الدوري وغير الدوري، و الأجر الإسمي و الحقيقي، والأجر المتحرك و الثابت، كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر وهو ما يستحقه الفرد من أجر قبل خصم الاقتطاعات و صافي الأجر وهو ما يحصل عليه العامل بعد خصم الاقتطاعات، كما و تلعب الأجور أدوارا عدة منها الدور الاقتصادي، الاجتماعي، النفسي والأخلاقي

وهناك العديد من أنظمة الأجور كنظام الأجر الزمني والذي يتم فيه دفع الأجر على أساس الزمن، و نظام الأجر الإنتاجي بأسلوبيه الفردي والجماعي، ويشتمل الأسلوب الفردي على طريقتين أساسيتين الدفع على أساس الإنتاج الموحد و الدفع على أساس الإنتاج المتغير، هذا الأخير الذي يحتوي عدة أنظمة تحفيزية مثل نظام جانت هالسي، ميريك وتايلور . الخ .

وتتكون أنظمة الأجور من الأجر الثابت الذي يتضمن كلا من الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر الأساسي، التعويضات، و الأجر المتغير الذي يتضمن كلا من المكافآت والاقتطاعات



دراسة ميدانية لحساب
الاجور لمؤسسة اتحاد
التعاونيات الفلاحية

المبحث الأول: تقديم لمؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية (UCA)**المطلب الأول: لمحة تاريخية عن المؤسسة**

بموجب عقد تلقاه المكتب بتاريخ: 16 فبراير 2010، مسجل بناء على طلب السيد/ خوادم سعيد بصفته رئيس مجلس تسيير اتحاد تعاونيات الفلاحية لمستغانم، تم تكييف القانون الأساسي للاتحاد مع مقتضيات المرسوم التنفيذي 96-459 المؤرخ في 18/12/1996 حيث يحمل هذا الأخير الخصائص التالية:

-تأخذ هذه المؤسسة تسمية اتحاد التعاونيات الفلاحية لمستغانم، كما يرمز لها اختصارا باللغة اللاتينية U.C.A DE MOSTAGANEM كما يرافقه علامة LOGO وهي رمز لهذه المؤسسة -حيث تقع هذه المؤسسة (اتحاد التعاونيات الفلاحية) في مدينة مستغانم، يرجع تاريخ إنشائها إلى 1960، كانت تابعة آنذاك إلى تعاونية الحبوب بغليزان لتصبح بعد ذلك وحدة منفصلة تحت وصايا الديوان الجزائري للحبوب L'OAIC، وهذا ابتداء من 01/06/1977 تم اصدار اعتمادها بتاريخ: 23/05/1977 تحت رقم 26-442.

كما توظف المؤسسة 117 عاملا موزعين على النحو التالي:

إطار سامي 05، إطار 26، مراقب عمال 54، تنفيذ 32

و5,98% من القوى العاملة هم نساء (07 عاملات)

هرم الأعمار تظهر غلبة الأربعينات والخمسينات موزعين على النحو التالي:

الجيل تحت 30 سنة 34 عاملا بنسبة 29,05%

الجيل ما بين 30 و 40 سنة 57 عاملا بنسبة 48,71%

الجيل ما فوق 50 سنة 26 عاملا بنسبة 22,22%

و25,64% من مجموع القوى العاملة 30 عاملا لهم أكثر من 30 سنة أقدمية في المؤسسة

كما أن في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (D.A.I.P) وتطبيقا لتعليمات المديرية العامة للديوان الجزائري المهني للحبوب (O.A.I.C) وفرت المؤسسة في خلال المرحلة ما بين 2009-2013، 30 منصب شغل دائم في مختلف التخصصات، للشباب خريجين الجامعة ومعاهد التكوين المهني.

الإطار القانوني:

تعتبر مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري

المطلب الثاني: نشاطات المؤسسة مقرها، رأسمالها، آليات الاتصال بها

نشاطها الرئيسي هو التكفل بتفريغ بواخر الشعير والقمح بنوعيه الصلب واللين المستورد من طرف الديوان الجزائري المهني للحبوب القابلة للاستهلاك مع العلم ان قدرته التخزينية هي: 600.000 قنطار، موزعة بين وحدتين: مخازن الوحدة المينائية ب 300.000 قنطار ومخازن الوحدة الرئيسية ب 300.000 قنطار والبذور المصدرة المخصصة لتموين الوطن وانشاء رصيد

منقول للمخزون الأمان، بالإضافة إلى استلام وتخزين وتعليب وترويج الحبوب والخضر الجافة والمواد المشتقة الناجمة عن الاستيراد أو المخصص للتصدير عبر ميناء مستغانم إلى معالجة نوعية المنتوجات الموردة إلى تعاونيات الحبوب والخضر الجافة أو كل مشتري آخر مهما كان تخصيص هذه المنتوجات بما في ذلك تلك التي يتم تسليمها إلى المستهلكين، فهي تعمل بقدر المستطاع على وضع الوسائل والمعدات بطريقة مباشرة مشتركة من أجل تحقيق الأهداف التي يعجز كل منخرط على تحقيقها بواسطة وسائله الخاصة والتي تتمثل في تزويد مطاحن ولاية مستغانم بمادة القمح المدعم من قبل الدولة بنوعيه الصلب واللين، فضلا عن تزويد التعاونيات المجاورة الأخرى، أما مادة الشعير فهي موجهة لوحدة صناعة تغذية الأنعام (O.N.A.P) بمستغانم وكذا نوادي الفروسية بنفس الولاية وبحث دراسة وخلق كل الوسائل التقنية والصناعية والتجارية لفائدة منخرطيه.

المقر الاجتماعي:

الديوان الجزائري المهني للحبوب L'OAIC بوهران

رأسمالها الاجتماعي هو: 900.000,00

آليات الاتصال:

يمكن الاتصال بها بعدة طرق، إما عن طريق:

العنوان العادي: طريق القمم ص.ب رقم 476 مستغانم.

أرقام الهاتف: 045.20.20.88 / 045.20.28.40

أرقام الفاكس: 045.20.20.62

العنوان الإلكتروني: UCA MOSTA@HOTMAIL.COM

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للمؤسسة

يعتبر الهيكل التنظيمي للمؤسسة الهيكل الذي بمقتضاه يتم رسم سلوك جميع الأفراد، داخل المنظمة دون الأخذ بعين الاعتبار لموافقته التنظيمية ومنه فإن الهيكل هو الوسيلة الإنسانية لتجميع الأنشطة وتحديد العلاقات الوظيفية بين مختلف المنتجات.

المدير:

يعتبر المسؤول الأول في المؤسسة بالسياسة التي يتبعها في التسيير لتحقيق الأرباح في مشروعاتها يقوم بما يلي:

دراسة البريد الوارد والصادر

دراسة الملفات وامضائها

امضاء الشيكات والسندات

مدير مساعد: يقوم بما يلي:

أعمال المدير إذا كان غائبا

مساعدة المدير في كل أعماله سواء كان ي الغائب أو في الحاضر حيث أن مساعدة المدير تكون محدودة.

رئيس مصلحة الأمانة العامة: تسمح بتنفيذ المهمات الرئيسية بأفضل مستوى من القدرات المهنية ومن الأعمال التي يقوم بها نجد:

استقبال الزيارات المدير (الزبائن)

استقبال المكالمات الهاتفية وتنظيمها للمدير

تسيير وتنظيم المواعيد والاجتماعات، الأعمال والمشاركات للمدير

دراسة الملفات وترتيبها

استقبال أو ارسال الفاكس إلى الشركات الأخرى أو الشركات الأجنبية

نيابة المدير الإدارية والمكلف بالموارد البشرية: يهتم هذا الأخير ب:

تحديد الأجور

الاهتمام بالعمال ترفيتهم وإعطائهم فرص للغياب

نيابة المدير المكلف بالمالية والمحاسبة: تنقسم إلى المحاسبة والمالية تتم فيها عملية المحاسبة بصفة عامة حيث يقوم ب:

استقبال الملفات الخاصة بالمالية وكذا المحاسبة

القيام بوضع ميزانية عامة للمؤسسة

نيابة المدير المكلف بالجودة: تقوم ب:

متابعة المادة المخزنة والحفاظ على جودتها ونوعيتها
استقبال الموارد الفلاحية (القمح بنوعيه اللين والصلب والشعير)
الحرص على تخزين الموارد في أماكن مؤهلة لذلك (المخازن)
مصلحة التقنية والصيانة: مسؤول عن ضمان عملية الإنتاج بصيانة التجهيزات وصناعة قطع الغيار
الضرورية للألات في حالة تعطل أي آلة ويقوم ب:

متابعة صيانة جميع المخازن

اصلاح كل عطب موجود أو يخص المؤسسة بما فيها الكهرباء، التلحيم، والأعمال الميكانيكية
مصلحة الاستغلال:

القيام بتحليل أي معاينة المواد الأولية (المخابر)

الاهتمام بالتخزين

متابعة العمال

متابعة دخول وخروج الحبوب (من حيث الميزان والنوعية)

مصلحة الأمن والوقاية: يقوم ب:

المراقبة والتحكم في تنظيم شاحنات النقل

الوقاية من خلال التصدي للحوادث والحرائق

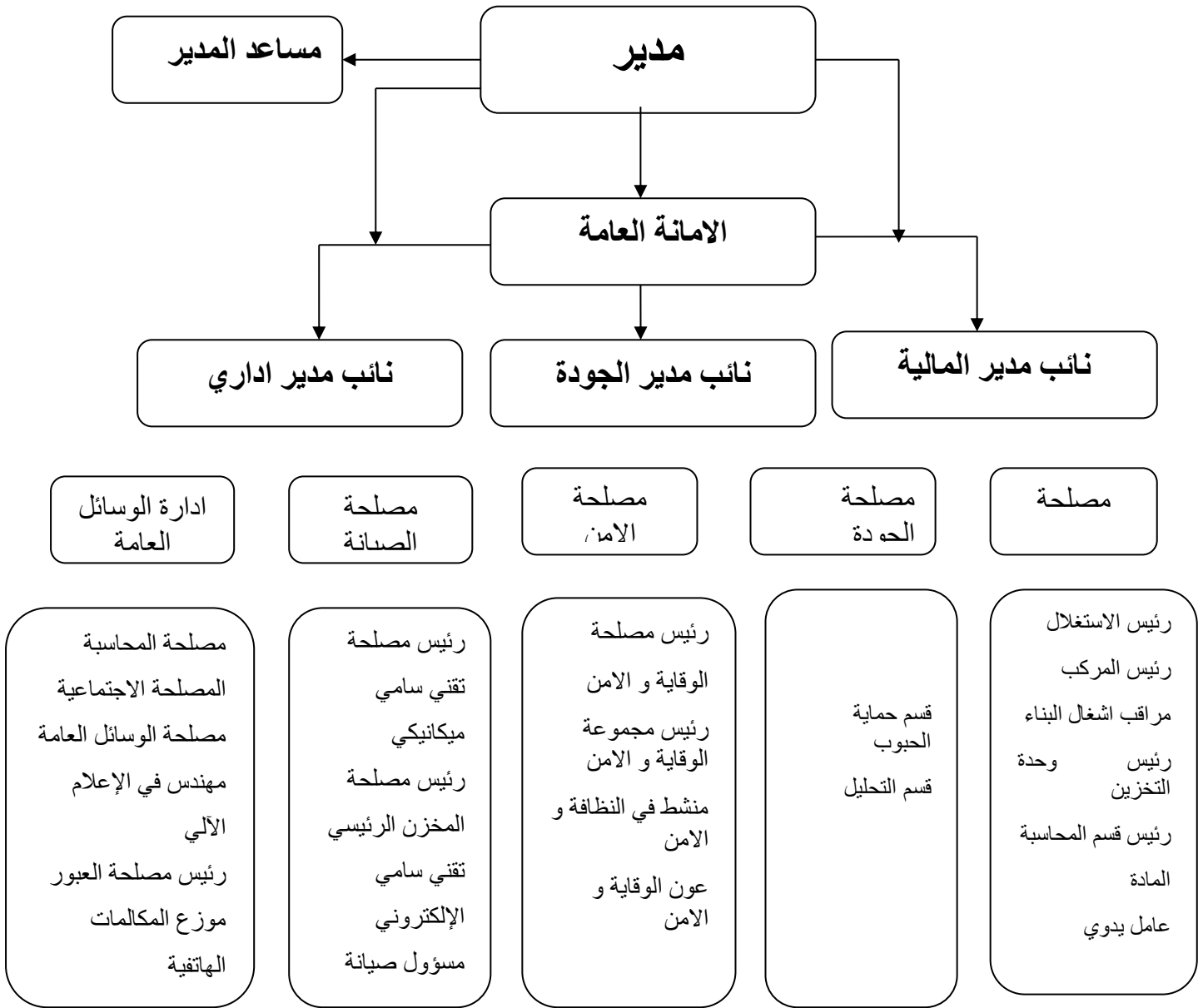
الشريك الاجتماعي:

الدولة هي الممول الوحيد والحصري وبالتالي ليس لها شريك آخر أو ممول من غير الدولة

التمثيل الديمقراطي:

يتمثل الديمقراطي في التمثيل النقابي حيث أنه في كل 05 سنوات يتم تجديد ممثلي العمال وذلك عن طريق انتخاب العمال فيم بينهم لاختيار الممثل حيث يكون بمشاركة كل العمال والمرشحين يكونون من العمال.

الشكل 01: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المبحث الثاني: العمليات المحاسبية و كيفية تحضير كشف الراتب

بعد حساب اعداد الأجور بالاستعانة ببرامج مطورة من طرف الشركة التي تقوم أيضا بتحليل عناصر الأجر و إعداد كشف الأجرة، أخيرا يتم تسجيلها محاسبيا.

المطلب الأول : البرامج المستعملة لحساب الأجور

أي البرامج التي تم تصميمها و تطويرها واعداد الكشوف حسب النشاط أو خصيصا لحساب الأجور او العمل بأفضل طريقة ممكنة ، إمكانيتها القوية تسمح لها بالتكيف مع مختلف الحالات الأكثر تعقيدا، كما أن طريقة الحساب تختلف من مؤسسة إلى أخرى أو من نشاط لآخر.

يتم سن معظم بنود كشوف المرتبات من قبل القوانين، والتي تكون مبررة تقريبا في جميع الشركات. بدلاً من إنشاء كافة العناوين و اعاتها، ما عليك سوى بدء الإعداد بنموذج ما و اجراء التغييرات المحددة لإتمام باقي الكشوف.

أساليب حساب الأجور معقدة نوعا ما، إلا أن هذه البرامج تقوم بتبسيط العملية فعلى سبيل المثال، لحساب قيم التعويضات تمكننا هذه الأخيرة من ربط الصيغ التي تسمح بحساب التعويضات بعدة قيم لاستعمالها في حساب مختلف الأجور للنشاطات الأخرى.

و غالبا ما يتم الاعتماد على برنامج الـ PAIE PC لحساب الأجور، إلا أن هنالك بعض المؤسسات التي تقوم بتصميم برنامج خاص بها حسب معايير تسهل عملية الحساب، و كمثال تعتمد المؤسسة على برنامج Paie Pré الذي تم إعداده من طرف مختصين في الإعلام الآلي بالمديرية العامة لمؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية .

و تتكون هذه البرامج من:

_ 1 الجداول :

✓ أساسيات:

- لتسهيل العمليات يمكن استعمال البرمجة التلقائية المتوفرة في البرامج أو يمكن إنشاء طريقة حساب خاصة بك التي تحتوي على كافة الحالات الممكنة لحساب الأجور.
- قسمي المكاسب و الخصوم (Retenues et Gains) مع طريقة حسابهم.
- أجرة المنصب، الأجر الغير خاضع للضريبة، مساهمات صاحب العمل.

حساب الضريبة على الدخل الإجمالي IRG تلقائياً مع استعمال السلم الحديث (Barème).

✓ الأقسام :

- تنقسم المؤسسة إلى خدمات، أقسام و الأعمال الميدانية ، حيث يتميز كل قسم برمز خاص به.

✓ الفئات :

يمكنك تصنيف الموظفين إلى فئات مختلفة : التنفيذيون ، مديرو المشاريع و الموظفين، ولكل فئة رمز يميزها.

• البنوك : تمتلك الشركة و موظفيها بشكل عام حسابات في العديد من المؤسسات المصرفية أو البريدية .تمكنا البرامج من اختيار وسيلة الدفع عبر:

– Espèce .

– Virement CCP .

– Chèque .

– Virement Bancaire .

كما تقوم البرامج بتحرير بيانات النقل باتجاهات مختلفة: بنك - موظفون، بنك - بنك آخر - موظفون، بنك - CCP - موظفون مع إدخال رقم الحساب البنكي أو الجاري للموظف.

• الوظائف : أي توزيع الحالات المعينة حسب الوظيفة كالفنيون ، العمال والحراس. جميع الوظائف مقننة و هذا يسمح لك بأداء المعالجة حسب الوظيفة.

- 2 الملفات

✓ ملف الموظف:

- معلوماته : الحالة الاجتماعية ، طريقة الدفع و عناصر الحساب ... إلخ.

- بمجرد إدخال الشهر الأول سيكون من السهل الحصول على الأشهر التالية لكل موظف حيث يقدم

نفس الأجر مع التغيير في عناصر كالغياب و ساعات العمل الإضافية ... إلخ.

✓ ملف الاجور : تحتفظ البرامج بجميع كشوف المرتبات السابقة مع بنودها.

-3- المعالجة:

- مبدأ البرامج هو أنه بالنسبة للراتب الأول للموظف يخصص له الراتب الأساسي و المعلومات الثابتة و الأقسام ... إلخ.

- بعد ذلك لإعداد الكشوفات تقدم نفس المعلومات كالشهر السابق، مع المسؤولية المحتملة للمستخدم لإجراء التغييرات إذا لزم الأمر.

- بيان ساعات العمل الإضافية، ساعات الغياب و الدفعات المقدمة.

- يمكننا إدخال كشوف المرتبات يدوياً و لاسيما للبدأ خلال العام.

- إمكانية استعادة جميع العناصر التي تم حساب أي أجر بواسطتها.
- ❖ و من أهم مهامها:
- إعداد تقارير كلاسيكية ، قائمة الموظفين ، البنوك ، الأقسام ، إلخ 50.
- كشف المرتبات في شكلين: تقرير متعدد الأعمدة (موظف واحد لكل صف) أو قياسي (موظف واحد لكل عمود)

- كشف المدفوعات عن طريق البنك أو نقداً أو بشيك.
- بيانات موجزة ، عامة أو حسب القسم.
- تقرير موجز للموظفين المختارين من طرف البرامج.
- صحيفة موقف الموظف (جميع كشوف المرتبات للعام)
- تصريح ربع سنوي / سنوي للموظفين.
- تقارير متعددة الأعمدة قابلة للتكوين (عدد غير محدود).

4_ حماية البيانات:

- التحكم في الوصول إلى البرنامج:
- برنامج التحكم في الوصول يديره مشرف البرنامج.
- جدول المستخدم مع بين حقوق الوصول إلى الأوامر المتعلقة بالملفات.
- التحكم في الوصول إلى الملفات:
- جدول المستخدمين حسب الملف يديره المشرف على الملف.
- حقوق الوصول إلى معالجة الملف: إنشاء الحسابات ، والمجلات ، دخال وال بيان ، ت إلخ.
- كلمة السر لكل مستخدم.
- ✓ حفظ البيانات:
- حماية البيانات من انقطاع التيار الكهربائي. نسخة مضغوطة إضافية على القرص الصلب أو المرن .
- إمكانية حفظ عدة ملفات على نفس القرص المرن.

5_ الاتصال بالشبكة:

- نستطيع الوصول إلى الملفات من جهاز إلى جهاز آخر عن طريق الخادم المتصل بالشبكة.
- يمكن إدارة 9 طابعات متصلة بالشبكة.
- استقلالية موقع البرنامج والبيانات على الشبكة.
- الموقع التلقائي للملفات على مختلف محركات الأقراص الصلبة للشبكة بين الأجهزة.

المطلب الثاني: إعداد كشف الأجرة

من اجل دراسة كشف الراتب نأخذ عينتين من العمال

أ- **عامل دائم** : يشغل منصب رئيس مصلحة ينتمي الى الصنف 15 ودرجة 2 شهر فيفري 2022
و من ثم فان طريقة حساب راتبه تكون كم يلي:

1. حساب أجر المنصب

الأجر المنصب = الأجر القاعدي + التعويضات المتعلقة بمنصب عمل

✓ حساب الأجر القاعدي:

الأجر القاعدي الأدنى الممنوح على مستوى المؤسسة محدد طبقا للتفاوض الجماعي ،وحسب الاتفاقية الجماعية للعمل التي تتضمن شبكة الرواتب نلاحظ من خلالها ان العامل من الصنف 15 مجموعة 2

يتقاضى أجر قاعدي **27569 دج**

الاجر القاعدي = الرقم الاستدلالي × القيمة الاستدلالية

$$\text{دج } 27569.00 = 1060.35 \times 26$$

كما أنه تمنح كل سنتين ترقية في عدد الدرجات والمتمثلة % 10 من الأجر الوطني الأدنى المضمون SMIG والذي هو 18.000 دج.

✓ حساب تعويض الخبرة المهنية I.E.P

يستفيد الموظفون الجدد من تعويض الخبرة المهنية بعد مرور سنة عمل فعلية بالمؤسسة والتي تقدر ب 3% لكل سنة.

الخبرة المهنية = 5 سنوات × 3% = 15%

الخبرة المهنية : = الاجر القاعدي × 15%

الخبرة المهنية = 4135.35 دج

✓ حساب منحة مردودية الفردية PRI

مردودية الفردية = الاجر القاعدي × 9%

مردودية الفردية = 27569.00 × 9%

مردودية الفردية = 2481.21 دج

✓ حساب منحة مردودية الجماعية PRC

مردودية الجماعية = الاجر القاعدي × 30%

مردودية الجماعية = 27569.00 × 30%

مردودية الجماعية = 8270.70 دج

✓ حساب المنحة الجرافية I.F.S.P

المنحة الجرافية = الاجر القاعدي × 20%

المنحة الجرافية = 27569.00 × 20%

المنحة الجرافية = 5513.30 دج

✓ حساب تعويض الضرر Indemnité de nuisance

تعويض الضرر = الاجر القاعدي × 9%

تعويض الضرر = 2481.21 دج

✓ حساب المنحة المسؤولية Prime responsabilite

منحة المسؤولية = الاجر القاعدي × 15%

منحة المسؤولية = 4135.35 دج

✓ حساب منحة السلة

منحة السلة للعامل = 500 دج × عدد الأيام

منحة السلة = 500 دج × 22

منحة السلة = 11000.00 دج

✓ حساب منحة النقل

منحة النقل العامل = عدد الكيلومترات × معدل أجر الكيلومتر الواحد وفق تقسيم الاتفاقية الجماعية

للعمل منحة النقل العامل

منحة النقل العامل = 700 دج

و منه

اجر المنصب =

4135.35+8270.70+2481.21+4135.35+5513.80+2481.21+27569.00

اجر المنصب = 54586.62 دج

2. حساب الإقتطاعات

✓ الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي = اجر المنصب × 9%

الضمان الاجتماعي = 54586.62 × 9%

الضمان الاجتماعي = 4912.80 دج

✓ حساب ضريبة الدخل الاجمالي I.R.G

الاجر الخاضع للضريبة ما بين 15.000 الى 22.500 تحسب كالتالي :

$$\text{ضريبة الدخل الإجمالي G.R.I} = (\text{الأجر الخاضع للضريبة} - 15000) \times 100/20$$

الاجر الخاضع للضريبة ما بين 30.000 الى 120.000 تحسب كالتالي :

$$\text{ضريبة الدخل الاجمالي I.R.G} = 2500 + (\text{الاجر الخاضع للضريبة} - 30.000) \times 100/30$$

$$\text{I.R.G} = 54586.62 - (11000.00 + 700.00) \times 100/30$$

$$\text{I.R.G} = 60373.82 \text{ دج}$$

و منه

$$\text{I.R.G} = 2500 + (30.000 - 60373.82) \times 100/30$$

$$\text{I.R.G} = 8600.00 \text{ دج}$$

المجموع الصافي = المجموع الخام - القتطاعات

$$\text{الصافي المجموع} = 65286.62 - (1057.90 + 8600.00 + 4912.80)$$

$$\text{المجموع الصافي} = 50715.92 \text{ دج}$$

الشكل 2 : بطاقة كشف الأجر(1)

BULLETIN DE PAIE		févr-22		
UNION DES COOPERATIVES AGRICOLES MOSTAGANEM Commercialisation et stockage céréales Route tahalaité othmane B,P 476 Mostaganem N° Tel: 045 20 20 88 N° Fax: 045 20 20 62		Matricule:	268	
		Nom:		
		Prenom:		
		D Entrée:	24/06/2014	
		Structure:	Cadre Moyen	
		Fonction:	chef de Service	
		S Base:	31 169	
		Cat/Echl:	15-01-03	
RUBRIQUE	NBR / ASSIETTE	Taux	Gains	Retenues
Salaire de base	1 198,81	26,00	#####	
indemnité de nuit	27 569,00	0,09	#####	
I,F,S,P	27 569,00	0,20	#####	
Prime de respons	27 569,00	0,15	#####	
P.R.I	27 569,00	0,09	#####	
P.R.C	27 569,00	0,30	#####	
I.E.P	27 569,00	0,15	#####	
Securite social	54 586,62	0,09		4 912,80
Prime de panier	500,00	20,00	#####	
Prime de transport			700,00	
I.R.G	60 373,82	26,00		8 600,00
Mutracer				1 057,90
Frais de mission				
Œuvres Sociales				
Ret/Legumes Secs				
SALAIRE DE POSTE BRUT IMPOSABLE		BRUT	NET A PAYER	
54 586,62	60 373,82	65 286,62	50 715,92	

المصدر: من اعداد الطلبة

ب- مثال 2 : يشغل منصب رئيس مصلحة ينتمي الى الصنف 15 ودرجة 1 شهر فيفري 2022

و من ثم فان طريقة حساب راتبه تكون كم يلي

1. حساب أجر المنصب

الأجر المنصب = الأجر القاعدي + التعويضات المتعلقة بمنصب عمل

✓ حساب الأجر القاعدي:

الأجر القاعدي الأدنى الممنوح على مستوى المؤسسة محدد طبقاً للتفاوض الجماعي، وحسب الاتفاقية الجماعية للعمل التي تتضمن شبكة الرواتب نلاحظ من خلالها ان العامل من الصنف 15 مجموعة 2 يتقاضى أجر قاعدي **17286.50 دج**

الاجر القاعدي = الرقم الاستدلالي × القيمة الاستدلالية

$$\text{دج } 17286.50 = 1060.35 \times 26$$

كما أنه تمنح كل سنتين ترقية في عدد الدرجات والمتمثلة % 10 من الأجر الوطني الأدنى المضمون SMIG والذي هو 18.000 دج.

✓ حساب تعويض الخبرة المهنية I.E.P

يستفيد الموظفون الجدد من تعويض الخبرة المهنية بعد مرور سنة عمل فعلية بالمؤسسة والتي تقدر ب 3% لكل سنة.

الخبرة المهنية = 5 سنوات × 3% = 15%

الخبرة المهنية: = الاجر القاعدي × 15%

الخبرة المهنية = 5185.60 دج

✓ حساب منحة مردودية الفردية PRI

مردودية الفردية = الاجر القاعدي × 7%

مردودية الفردية = 17286.50 × 7%

مردودية الفردية = 1210.06 دج

✓ حساب منحة مردودية الجماعية PRC

مردودية الجماعية = الاجر القاعدي × 30%

مردودية الجماعية = 17286.50 × 30%

مردودية الجماعية = 5185.95 دج

✓ حساب تعويض الضرر Indemnité de nuisance

تعويض الضرر = الاجر القاعدي × 20%

تعويض الضرر = 3457.30 دج

✓ حساب المنحة المسؤولية Prime responsabilite

منحة المسؤولية = الاجر القاعدي × 15%

منحة المسؤولية = 4135.35 دج

✓ حساب منحة السلة

منحة السلة للعامل = 500 دج × عدد الأيام

منحة السلة = 500 دج × 20

منحة السلة = 10000.00 دج

✓ حساب منحة النقل

منحة النقل للعامل = عدد الكيلومترات × معدل أجر الكيلومتر الواحد وفق تقسيم الاتفاقية الجماعية

للعمل منحة النقل للعامل

منحة النقل للعامل = 700 دج

و منه

اجر المنصب = 518.60+5185.95+1210.06+2592.98+3457.30+17286.50

اجر المنصب = 30251.38 دج

2. حساب الاقتطاعات

✓ الضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي = اجر المنصب × 9%

الضمان الاجتماعي = 30251.38 × 9%

الضمان الاجتماعي = 2722.62 دج

✓ حساب ضريبة الدخل الاجمالي I.R.G

الاجر الخاضع للضريبة ما بين 15.000 الى 22.500 تحسب كالتالي :

ضريبة الدخل الإجمالي G.R.I = (الأجر الخاضع للضريبة - 15000) × 100/20

الاجر الخاضع للضريبة ما بين 30.000 الى 120.000 تحسب كالتالي :

ضريبة الدخل الاجمالي I.R.G = 2500 + (الاجر الخاضع للضريبة - 30.000) × 100/30

I.R.G = 30251.38 - 2722.62 (10000.00+700.00)

I.R.G = 38228.75 دج

و منه

I.R.G = 2500+(30.000-38228.75)×100/30

I.R.G = 2693.00 دج

المجموع الصافي = المجموع الخام - القتطاعات

الصافي المجموع = 30251.38 - (1057.90+2722.62+1693.00)

المجموع الصافي = 34477.85 دج

الشكل 2: بطاقة كشف الاجر (2)

BULLETIN DE PAIE			févr-22	
UNION DES COOPERATIVES			Matricule:	292
AGRICOLES MOSTAGANEM			Nom:	
Commercialisation et stockage céréales			Prenom:	
Route tahalaité othmane B,P 476			D Entrée:	19/07/2016
Mostaganem			Structure:	Maitrise
N° Tel: 045 20 20 88			Fonction:	Machiniste
N° Fax: 045 20 20 62			S Base:	17286
			Cat/Echl:	10-01-03
RUBRIQUE	NBR / ASSIETTE	Taux	Gains	Retenues
Salaire de base	6 664,87		26,00	17 286,50
indemnité de	17 286,50		0,20	3 457,30
indemnité tr	17 286,50		0,15	2 592,98
P.R.I	17 286,50		0,07	1 210,06
P.R.C	17 286,50		0,30	5 185,95
I.E.P	17 286,50		0,03	518,60
Securite soci	30 251,38		0,09	#####
Prime de par	500,00		20,00	10 000,00
Prime de transport				700,00
I.R.G	38 228,75		26,00	#####
Mutracer				#####
Frais de mission				
Œuvres Sociales				
Ret/Legumes Secs				
SALAIRE DE P	BRUT IMPOSABLE		BRUT	NET A PAYER
30 251,38	38 228,75		40 951,38	#####

المصدر: من اعداد الطلبة

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة

التسجيل المحاسبي لكشف أجرة العامل الأول (chef de service):

		في نهاية الشهر		
		ح/ مصاريف المهمات و التنقلات		625
	27569.0	ح/ الاجر القاعدي		6310
	4135.35	ح/تعويضات الخبرة المهنية		6311
	2481.21	ح/ تعويضات الضرر		6313
	2481.21	ح/ علاوة المردودية الفردية		6314
	8270.70	ح/ علاوة المردودية الجماعية		6315
	11000.0	ح/ تعويضات القفة		6316
	700	ح/ تعويضات النقل		6317
8600.00		ح/ الدولة- الضريبة على الدخل الاجمالي	442	
4912.80		ح/ اقتطاع الضمان الاجتماعي	4310	
60373.82		ح/ اقتطاع صندوق الاجر	4320	
50715.92		ح/ المستخدمون- اجور مستحقة	421	
		اثبات اجور الشهر فيفري		

في تاريخ دفع الأجور الصافية للعامل:

			53	
	50715.92	ح/ المستخدمون- الاجور المستحقة	او	421
50715.92		ح/ الصندوق	512	
		او ح/ البنك		
		تسديد اجور الشهر فيفري		

- في تاريخ تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي:

8600.00	8600.00	ح/ الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي ح/ الصندوق او ح/ البنك تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي	53 او 512	442
---------	---------	--	-----------------	-----

المصدر : من الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

خلاصة الفصل:

من خلال الجانب التطبيقي الذي تطرقنا فيه إلى دراسة ميدانية لمؤسسة اتحاد التعاونيات الفلاحية لولاية مستغانم ، تمكنا من تحليل و معرفة العناصر المكونة للأجور و الحسابات الخاصة بهم، وكذا العناصر القابلة للاقتطاع (الضريبة على الدخل الإجمالي، اقتطاعات الضمان الاجتماعي، اقتطاعات التعاضدية و اقتطاعات أخرى ،) والعناصر المضافة للدخل ، حيث قمنا بدراسة كيفية احتساب الأجر لعاملين داخل المؤسسة كعينتين و اعداد كشوف الأجرة، وبهذا نكون قد حاولنا تطبيق دراستنا النظرية للأجور على ما هو الحال في هذه المؤسسة التي وجدنا فيها أن معالجة الأجر يمر على مرحلتين وقسميين وذلك من خلال زيارتهما حيث لاحظنا أن كل منهما يكمل الآخر، حيث يتم حساب الأجرة واعدادها من طرف المختصين في قسم الموارد البشرية ليتم تحويلها الى قسم المالية والمحاسبة لمعالجته وتسجيلها وفق النظام المحاسبي المالي بالاعتماد على برامج خاصة بالشركة (Pré Paie) و هذا ما ساعدها على حسن استغلال الوقت و التقليل من الجهد الذي تتطلبه طبيعة محاسبة الأجور للمؤسسة.

تطرقنا في بحثنا هذا إلى موضوع محاسبة الأجور الذي يلاقي اهتماما كبيرا من طرف الأفراد و الشركات وفق معايير محاسبية دولية ، فيعد أساس دراسة الأجور ومختلف التعويضات والمنح الملحقة بها التي هي من أهم الحقوق الأساسية للعامل، والذي بدوره يحدث توازنا بين ما يساهمه الفرد و ما يحصل عليه من تعويض مقابل الجهد المبذول ، فإن اختل هذا التوازن قد يؤدي إلى حالة التدمير بالنسبة للفرد ، أو قدا يؤدي إلى الخسائر و تقلص الأرباح للشركة في حالة منح الكثير من المكافآت .

و قد وجدنا من خلال تربصنا في المؤسسة بأن اتحاد التعاونيات تسير 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 المؤسسة و هذه الأخيرة قد تحدثنا عنها في المعايير المحاسبية الدولية التي تحدد 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 .

المراجع :

المراجع باللغة العربية:

- احمد طرطار. (2002). تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- أحمد ماهر. (2015) إدارة الموارد البشرية. الاسكندرية، مصر: دار الجامعية للنشر والتوزيع.
- جمال لعشيشي. (2011). محاسبة المؤسسة و الجباية وفق النظام المحاسبي الجديد. الجزائر: دار متيجة للطباعة.
- جمعة هوام. (2009) المحاسبة المعقدة وفق النظام المحاسبي الجديد و المعايير المحاسبية الدولية IFRS/IAS، الطبعة الثانية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية.
- حنيفة بن ربيع. (2013) الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS/IAS، الجزء الثاني. المحمدية: منشورات كليك.
- خالد جمال جعرات. (2007). معايير التقارير المالية الدولية ، الطبعة الأولى. عم ان، الأردن: إثراء للنشر و التوزيع.
- سليمان أحمية. (1992) التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- سنان الموسوي. (2006) إدارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها. عمان، الأردن: دار مجلاوي للنشر والتوزيع.
- صلاح الدين عبد الباقي. (2002) الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية . الإسكندرية، مصر: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- ضياء مجيد الموسوي. (1989) النظرية الاقتصادية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- طارق الحاج، محمد الباشا، و منذر الخليلي. (2009) الاقتصاد الإداري. عمان، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- طارق الحاج، و حسين فليح. (2000) الاقتصاد الإداري. عمان، الأردن: دار الصفاء للنشر و التوزيع
- عبد الرحمان عطية. (2009) المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المخطط المحاسبي الجديد). برج بوعريريج، الجزائر:
- جيطلي عز الدين مرسي. (2014) إدارة الأصول البشرية في ظل نظم المعلومات. مصر: دار الكتب العلمية للنشر و التوزيع.

قائمة المراجع

- يوسف حجيم الطائي، و سنان كاظم الموسوي. (2006) إدارة الموارد البشرية. عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
- بن ربيع حنيف، الواضح في المحاسبة العامة، دروس و تطبيقات محلولة، دار هومة، الجزائر، 2002 . جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجبابة وفق F C S ، الجزائر، متبعة للنشر، 2010 .
- -حسين القاضي، مأمون حمدان، المحاسبة الدولية ومعاييرها، الطبعة 1 ،الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2008.
- سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية، طبعة 2 ،الأردن، دار وائل، 2005.
- سعاد نائف برنوطي، ادارة الموارد البشرية، سورية، دار وائل للطباعة والنشر، 2004 .
- كتوش عاشور، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2010.

قائمة المذكرات:

- إبراهيم ميروكي، محمد ولد رامول، الانتقال من المخطط المحاسبي الوطني إلى النظام المحاسبي المالي،
- مذكرة لنيل شهادة ليسانس، المركز الجامعي بالمدينة، سنة 2008/2007.
- حورية جاودي ، تسيير الأجور في الجزائر ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، 2007.
- راشدي عيادي ، فريد درياس، محاسبة الأجور في قطاع الوظيف العمومي (دراسة حالة المركز الجامعي آكلي محند أولحاج البويرة)، مذكرة ليسانس، 2010/2009.
- عمور نوال، قاسي منيرة، النظام المحاسبي المالي ومدونة الحسابات وقواعد سيرها "دراسة حالة تعاونية
- الحبوب والخضر الجافة"، مذكرة لنيل شهادة ليسانس، المركز الجامعي بالبويرة، سنة 2011/2010.

القوانين والمراسيم:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، العدد 74 بتاريخ 25 نوفمبر 2007 ،
- القانون المتعلق بالنظام المحاسبي المالي.

• المعيار المحاسبي الدولي IAS 19

المراجع باللغة الأجنبية

-International Federation of Accountants) . .(IPSAS 39 - Employee Benefits .
2016

International Public Accounting Standard .

- KPMG) . .(Employée benefits. 2011

-Mohamed Cherif CHERIF) . .(avantages des personnel . 2010 cours de
module

comptabilité approfondie . école supérieure ،Alger .

- UN. ESCWA. Council of Arab Economic Unity) . .(A dictionary of national
accounts 2001

.USA،terms : English/French/Arabic .New York : UN