

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique Et Populaire

Ministère De L'enseignement Supérieur  
Et De La Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj  
-Bouira-  
Faculté des sciences économiques,  
commerciales et de gestion



جامعة البويرة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم  
التسيير

- قسم: علوم المالية.  
- التخصص: محاسبة وتدقيق.

الموضوع:

التسجيل المحاسبي للأجور ومؤونة التقاعد في المؤسسة  
الاقتصادية.

دراسة حالة شركة جازي معامل الهاتف المحمول - الدار البيضاء  
الجزائر العاصمة - الجزائر.

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم المالية والمحاسبة

- إشراف الدكتور:

✱ علام سعود

- إعداد الطلبة:

✧ حفصي بلال

✧ لعبيدي حسني

السنة الجامعية: 2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنزل على عبده كتابا عجباً فيه من كل شيء حكمة ونبأ، والصلاة والسلام على نبيه محمداً أشرف الخليقة عجباً وعربياً وأزكاهم حسباً ونسباً وعلى وأصحابه السادة النجب، فيا رب نحمدك حمداً كثيراً كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك. نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا، والقائل في محكم تنزيله:

{ { لئن شكرتم لأزيدنكم } } سورة إبراهيم الآية 7

وأتقدم مصداقاً لقول النبي صلى الله عليه وسلم: { { من لم يشكر الناس لم يشكر الله } }  
صحيح مسلم

بالشكر إلى من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل. وبتشكراتي الخالصة إلى الدكتور المشرف\* \* علام سعود\* \* الذي سهل لنا طريق العمل ولم يبخل علينا بنصائحه القيمة، فوجهنا حين الخطأ وشجعنا حين الصواب، فكان نعم المشرف.

كما نتقدم بالشكر إلى جميع الأساتذة وشكر خاصة لـ الأستاذ وعيل ميلود الذين أشرفوا على تدريسنا خلال السنوات الخمس، ولكل من ساهم بالكثير أو بالقليل، من قريب أو حتى من بعيد في إخراج هذا العمل المتواضع إلى النور.

وفي الأخير أحمد الله جلاً وعلاً الذي أعاننا في إنهاء هذا العمل.

• اللهم إن أعطيتني نجاحاً فلا تأخذ مني تواضعاً.

• اللهم إن أعطيتني فشلاً فلا تأخذ مني عزيمتي.

وما نحن إلا مبتدئين.....وما من مبتدئ بلغ الكمال، فإن أصبنا فهذا من فضل الله وحده، وإن أخطأنا فلي محاولتنا، فألف حمد لله على إتمام فضله، وأشكره على نعمه.

## إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى: "دَعُواهُمْ فِيهَا سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ وَتَحِيَّتُهُمْ فِيهَا سَلَامٌ وَأَجْزِ دَعْوَاهُمْ أَنْ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ"

الآية 10 من سورة يونس

\*\* سبحان الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله \*\*

أهدي ثمرة عملي هذا إلى كل من يريد أن يتخذ العلم خليلاً، وإلى كل من سار واتبع خطى رسولنا  
وسيدنا محمد صلى الله عليه وسلم خاتم الأنبياء والمرسلين وشفيعنا يوم الدين.

- إلى رمز الحب والأمل، إلى ينبوع الرحمة والأمان

"أمي الغالية" حفظها الله وأطال في عمرها.

- إلى من علمني الأخلاق وكيف أواجه الصعاب

وعلمي حب الحياة، وحب العمل والاجتهاد

"أبي العزيز" حفظه الله وأطال في عمره.

- إلى من شاركني مشاق الحياة، قرّة عيني إخواني، أخواتي العزيزات.

وشموع بيتنا المنير: احمد،الينا،فارس،اسيا، يونس، سامي، جهاد.

- إلى كل الأهل والأقارب من بعيد ومن قريب.

- إلى رفاق دربي، إلى كل زملاء وإلى من رافقتي في درب

سنوات الجامعة.

- إلى كل من حملتهم ذاكرتي، ونقول لمن نستهم

في المذكرة الذاكرة لا تنسأكم.

أرجوا من المولى عز وجل أن يتقبل منا ثمرة هذا الاجتهاد

فاللهم إفنعنا بما علمتنا وانفع غيرنا بعلمنا.

"حفصي بلال"



## إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين منزل الكتاب هدى وتذكرة لأولي الأبواب، والصلاة والسلام على سيدنا محمد الذي خصه بجوامع الكلام مفضل الخطاب وعلى آله وأتباعه إلى يوم الدين وسلم تسليما كثيرا أما بعد:

اهدي عملي:

- إلى أملي في الحياة وقرّة عيني وسرّ نجاحي

أمي الغالية اداها الله وأطال في عمرها

- إلى من علمني الأخلاق وكيف أواجه الصعاب

وعلمي حب الحياة، وحب العمل والاجتهاد

"أبي العزيز" حفظه الله وأطال في عمره.

- إلى من شاركني مشاق الحياة، قرّة عيني إخي "رياض"، أخواتي العزيزات.

- إلى كل الأهل والأقارب من بعيد ومن قريب.

- إلى كما اتفضل بجزيل الشكر الى وجميع اصدقائي

الذين وقفو معي وفقكم الله

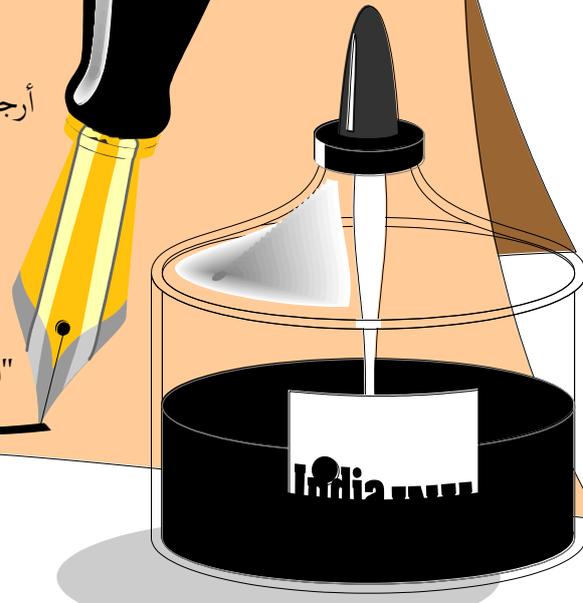
- إلى كل من حملتهم ذاكرتي، ونقول لمن نستهم

في المذكرة الذاكرة لا تنسأكم.

أرجوا من المولى عز وجل أن يتقبل منا ثمرة هذا الاجتهاد

فاللهم إنفعنا بما علمتنا وانفع غيرنا بعلمنا.

"لعيدي حسني"



# الفهرس

الصفحة	المحتوى
I	كلمة شكر
II	الهداء
III	الملخص
v	الفهرس العام
IX	فهرس الاشكال والجداول
ب	مقدمة عامة
	الفصل الاول: نظام الاجور
02	تمهيد
03	المبحث الأول: ماهية الأجور
03	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول الاجر
04	المطلب الثاني: اهمية الاجر و اهدافه
06	المطلب الثالث: العناصر المكونة للأجر
10	المبحث الثاني: اهم الاقتطاعات على الأجور
10	المطلب الأول: الاقتطاعات الاجبارية والاقطاعات اجتماعية
12	المطلب الثاني: اقتطاع الضريبة على الدخل الاجمالي
14	المبحث الثالث: اعداد كشف الاجر
14	المطلب الأول: مفهوم كشف الاجر
15	المطلب الثاني: المعلومات الضرورية في كشف الاجر
16	المطلب الثالث: اعداد كشف الاجر
17	خلاصة
	الفصل ثاني : المعالجة المحاسبية للأجور واهم الحوافز ومزايا المستخدمين و تكوين مؤونة التقاعد
19	تمهيد
20	المبحث الأول : لتسجيل المحاسبي لكشف الأجرة
20	المطلب الأول : الحسابات المستعملة لتسجيل كشف الاجرة

25	المطلب الثاني : التسجيل المحاسبي وفق scf
28	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي لكشف الاجرة عند الدفع
29	المبحث الثاني : الحوافز ومزايا المستخدمين وفق ias 19 و scf
29	المطلب الاول: مزايا المستخدمين وفق ias 19 و scf
31	المطلب الثاني: منافع الموظفين قصيرة وطويلة الاجل
32	المطلب الثالث: مزايا الموظفين ما بعد الانتهاء من الخدمة
37	المبحث الثالث: مؤونة التقاعد
37	المطلب الاول: صندوق الوطني للتقاعد
39	المطلب الثاني: تحيين مؤونة التقاعد
42	المطلب الثالث : التسجيل المحاسبي لمؤونة التقاعد
46	خلاصة
	الفصل الثالث : الفصل التطبيقي ( دراسة حالة )
48	تمهيد
49	المبحث الاول : تقديم مؤسسة جازي
49	المطلب الاول : نشأة و تعريف المؤسسة
51	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي لمؤسسة جازي
52	المطلب الثالث : المنح والتعويضات الممنوحة للعامل في المؤسسة
54	المطلب الرابع : الاقتطاعات الاجرية داخل المؤسسة
55	المبحث الثاني : حساب الاجر واعداد تصريحاته
55	المطلب الاول : حساب اجر العامل داخل المؤسسة
58	المطلب الثاني : اعداد كشف الاجرة والتصريحات للعامل
59	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي
61	خلاصة
63	خاتمة
68	قائمة المراجع
،	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

و الأشكال

## قائمة الجداول والاشكال

الورقة	العنوان	الرقم
<b>الجداول</b>		
07	تطور التاريخي للحد الأدنى للاجر الوطني المضمون	01
13	قيمة الضريبة حسب الدخل الشهري للعامل	02
20	الحسابات المستعملة لتسجيل كشف الاجرة	03
21	الحساب 42 المستخدمين والحسابات الملحقة	04
23	الحساب 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة	05
43	تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون	06
44	تطور نسبة تقويم معاش ومنحة التقاعد خلال الفترة 2006-2016	07
<b>الاشكال</b>		
14	كشف الاجر	01
28	التسجيل المحاسبي للعمليات في اليومية عند الدفع	02
50	الهيكل التنظيمي لشركة جازي	03
57	كشف راتب أحد عمال مؤسسة جازي djezzy	04
59	قيد النموذج لأثبات الاجر	05
59	قيد النموذج لتسجيل المصاريف التي تتحملها المؤسسة	06
59	قيد النموذج لتسديد المصاريف الضاربية على الدخل الإجمالي	07
60	قيد النموذج لتسجيل المصاريف التي تتحملها المؤسسة	08

# ملخص البحث

### الملخص:

توضح هذه الدراسات مفهوم الاجور واهمية واهداف الاجور في المؤسسات الاقتصادية وغيرها وقد اخذت الدراسة في ذلك شرح وعرض لأهم النظريات المتعلقة بالأجور ، وبرزت العناصر المكونة للأجر وأهم الحسابات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد scf للتسجيل الأجور وفي ظل التطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد ، الذي يعد نظاما مختلف عن المخطط المحاسبي الوطني الذي عمل به خلال اربعة عقود من الزمن ، وهدفت هذه الدراسة الى تبيان اهم الطرق المحاسبية لتسجيل الاجور ومؤونة النقاعد وفق النظام المحاسبي الجديد ومدى تطبيق المعايير المحاسبية الدولية AIS19/IFRS

**الكلمات المفتاحية:**

الاجور - النظام المحاسبي المالي - البيئة المحاسبية - المعايير المحاسبية الدولية - المخطط المحاسبي الوطني - المبادئ المحاسبية

### Résumé:

Ces études illustrent le concept de salaire et l'importance et les objectifs de celui-ci dans les institutions économiques, entre autres, en expliquant et en présentant les principales théories relatives aux salaires, ainsi que les principales composantes des salaires et les calculs les plus importants effectués par le nouveau système de comptabilité financière scf pour l'enregistrement des salaires.

À la lumière de l'application du nouveau système de comptabilité financière, qui diffère du système de comptabilité nationale en vigueur depuis quatre décennies, cette étude visait à montrer les méthodes comptables les plus importantes pour enregistrer les provisions pour retraites et salaires conformément au nouveau système de comptabilité et le degré d'application des normes comptables internationales AIS19 / IFRS.

**les mots clés :** Salaires – Système de comptabilité financière – Environnement comptable – Normes comptables internationales – Tableau de comptabilité nationale – Principes de comptabilité

مقدمة

## مقدمة

إذا كان نجاح المنظمات اليوم يرتبط بمدى اهتمامها بالعنصر البشري ، مما يؤدي بالمنظمة الى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية ، وعلى ذلك فقد تزايد الاهتمام بالموارد البشري باعتباره المورد الرئيسي الذي تركز عليه المنظمة في بناء ميزتها التنافسية من منظور مقارنة الموارد والمهارات الاستراتيجية ، إذ يمثل العنصر الديناميكي لسلوكياتها في المحيط ، والموارد الغير قابلة للتقليد وذلك ما قاد كل من المفكرين والممارسة في مجال الإدارة الى اعتباره المورد الأكثر ندرة ، والذي يجب الإحاطة بكل الإشكاليات التي تطرح في نطاق تسييره في المنظمات ، ومن ذلك تأثير نظام الأجور كأحد المتغيرات التي تحدد مدى رضا وروح انتماء المورد البشري عن العمل الذي يقوم بإنجازه ، وقياس درجة تأثير ذلك على أداء المنظمة الذي يرتبط بمدى التزام العاملين فيها بتحقيق أهدافها ، ولن يتحقق ذلك في ظل عدم تألف العاملين حول تلك الأهداف .

تعتبر الأجور من اهم الموارد الرئيسية للعاملين ، كما تمثل في المقابل الأعباء التي تتحملها المنظمة مقابل جهد العمل الذي يقدمه العامل البشري ، كما تساهم في تنمية الجانب المادي للأفراد العاملين ، بالإضافة الى تحقيق التوازن النفسي لديهم واذي يترجم قدرتهم على تحقيق ذواتهم ، حيث انه يعتبر ذو أهمية كبيرة عند الدولة وعند اغلبية افراد المجتمع لارتباطه بالحالة الاقتصادية للبلاد التي على أساسها تضع الدولة سياستها الاقتصادية ، وكذا ارتباطها بالقدرة الشرائية للمواطنين ولا يزال الاجر يمثل المصدر الوحيد الذي يضمن المستوى المعيشي للأفراد والحافز الأساسي عمل الافراد العاملين لأنها تعبر في واقع الامر عن التوازن الاجتماعي ، فالعمل مقابل الاجر ، ولكي يتحقق التوازن بين طلب العاملين للأجور و بين قدرة المنظمة على تحمل أعباء العاملين و تعويضات العمل يجب ان توضع أسس لإعداد نظم هذه الأجور.

## الإشكالية:

مما سبق نهتدي إلى طرح الإشكالية التالية التي سنحاول الإجابة عليها:

✓ ماهي أهم طرق للمعالجة المحاسبية للأجور ومؤونة التقاعد في المؤسسة الاقتصادية؟

وبغيت الإمام بهذا الموضوع بصفة أكبر يمكن الإشارة إلى مجموعة من التساؤلات والتي تشمل تلك

الاهتمامات الأخرى المتعلقة بالموضوع منها:

1- ماهي الأجور وماهي أنواعها؟

2- ما هو دور الأجور وأهدافها داخل المؤسسة؟

3- ماهي العناصر المكونة للأجر؟

4- ماهي أهم الحسابات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد SCF لتسجيل الأجور ومؤونة

التقاعد داخل المؤسسة؟

## 1-فرضيات البحث:

وللإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية ارتأينا ان الفرضيات التالية:  
الفرضية الأولى:

1- مستويات الأجور ترتقي حسب أهميتها داخل المؤسسة.

الفرضية الثانية:

2- مكونات الأجر في المؤسسة معمول به في الوظيف العمومي.

الفرضية الثالثة:

3- معظم المؤسسات الاقتصادية مطبقة لنظام المحاسبي المالي الجديد.

## 2- أهمية البحث:

ان اهم الحسابات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد SCF لتسجيل الأجور و مؤونة التقاعد تعتبر خطوة هامة لدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، والتي من خلالها يتم تحديد مختلف الالتزامات المالية لكل من صاحب العمل والعامل من جهة أخرى ، كما انها تحدد نجاعة المؤسسة في التسيير الجيد للجانب المالي والإداري للشركة .

وفي ضل تطبيق معظم الشركات الاقتصادية لنظام المحاسبي المالي الذي دخل حيز التنفيذ بداية من سنة 2010 والذي اجبر على كل مؤسسة اقتصادية جزائرية على مسك المحاسبة، لان لها دور هام وبارز في التسيير .

ولا شك ان اليوم لا يوجد مؤسسة اقتصادية تخلوا من مسك المحاسبة لان لها دور فعال في بقاءها في المحيط الاقتصادي والمحافظة على القدرة التنافسية بين المؤسسات .....الخ  
كما انها تعطي للمؤسسة قيمة ذاتية تحافظ على قدرتها التنافسية من خلال مايلي:

- صافي المركز المالي

- تحديد اهم الالتزامات التي هي على عاتق المؤسسة

وانطلاقا من هذا تتبع أهمية هذا البحث الاكاديمي لاسميا انه يقدم تطورا كاملا وفكرة واضحة لالمام مختلف

العناصر التي تطرقنا لها في بحثنا هذا ومدى أهميته الفعالة في تطوير المؤسسات الاقتصادية

وبالتالي نستطيع القول ان أهمية هذا البحث تتبع من كونه يعالج احدي اهم المواضيع ذات الصلة المباشرة بالفرد العاملين بموضوع الاجور .

### 3- اهداف البحث:

- الالمام بالمفهوم النظري للأجور
- التسجيل المحاسبي للأجور ومؤونة التقاعد
- اعداد كشف الأجرة، كيفية حساب الأجور واهم الاقتطاعات على الاجر

### 4-أسباب اختيار الموضوع:

#### ا- أسباب موضوعية:

- يرجع اختيارنا لهذا الموضوع لأسباب موضوعية وذاتية وهي كما يلي:
- الأسباب الموضوعية:
- ❖ حاجت المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لتطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد.
  - ❖ عدم مسك المؤسسة الاقتصادية لهذا النظام بجدية وحرفية.

#### ب- أسباب ذاتية:

- ❖ إزالة الغموض حول كيفية حساب الأجور.
- ❖ الطريقة المحاسبي لتسجيل الأجور ومؤونة التقاعد.
- ❖ المعالجة المحاسبية للأجور تهمنا كحاملي شهادة ماستر في المحاسبة.

### 5- صعوبات الدراسة:

فيما يخص الدراسة التطبيقية العنصر اكثر صعوبة التي واجهتنا، نظرا لكون الموضوع حساس فما الصعب ان تحصل على كامل الحرية في المؤسسة، لان الدراسة تتعلق بالأجور داخل المؤسسة لذي نجد تصرفات بعض العمال التماطل والامتناع والتحفظ في تقديم المعلومات او بحجة ان الوثائق السرية وكذلك قصر الفترة لتقديم العمل داخل المؤسسة والبعد المسافة والتكاليف.

### 6- حدود الدراسة:

- أ- **الحدود المكانية:** تمت الدراسة على مستوى شركة جازيري للهاتف المحمول في الجزائر العاصمة مقرها الرئيسي (دار البيضاء) وتم حصر الدراسة على مدى تطبيق الشركة للنظام المحاسبي المالي الجديد.
- ب- **حدود الزمانية:** يقتصر على دراسة للأجور وأهم الحسابات لتسجيل الأجر داخل الشركة.

## 7- منهج الدراسة:

استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي وذلك من خلال الدراسة الميدانية وضحنا من خلالها سياسة الأجور واستراتيجية المؤسسة في إعداد الأجور ومؤونة التقاعد وأبرزنا مختلف التعويضات والاقتطاعات التي يكفلها كشف الراتب في المؤسسة.

## 8- دراسات سابقة:

- **الدراسة الأولى:** كانت بعنوان محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر من إعداد **الطالبة لعريفي** ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير العلوم الاقتصادية بجامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، حيث تناولت هذه الدراسة أهم المتغيرات التي تؤثر على الأجر في الجزائر.
- **الدراسة الثانية:** كانت بعنوان الحد الأدنى للأجور وأثرها على التوظيف والبطالة من إعداد **الطالب عبد سلام** مختار لمتطلبات نيل شهادة الماستر بجامعة الشلف، كان الهدف من هذه الدراسة معرفة أثر مستويات الأجور القريبة أو المساوية لمستويات المعيشة على مستوى التوظيف والعمالة.

## 9- هيكل البحث:

حيث تمت الإجابة على الإشكالية وفق ثلاث فصول، فصلين نظريين وفصل تطبيقي حيث تطرقنا في الفصل الأول الى الدراسة النظرية للأجور الذي بدوره جزء الى ثلاث مباحث:

المبحث الأول خصص لماهية الأجور اما المبحث الثاني خصص لاهم الاقتطاعات على الأجور والمبحث الثالث يدور حول اعداد كشف الأجرة .

اما الفصل الثاني كان مخصص للمعالجة المحاسبية للأجور ومؤونة التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي الجديد SCF واهم المزايا الممنوحة للعمال وقد قسم الى ثلاث مباحث : المبحث الأول تسجيل المحاسبي للأجور ومؤونة التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي الجديد SCF، اما المبحث الثاني تطرقنا الى اهم الحوافز ومزايا المستخدمين وفق AS 19 او SCF، اما المبحث الثالث سنوضح كيفية اعداد مؤونة التقاعد .

اما الدراسة الميدانية كانت في الفصل الثالث كمحاولة لتجسيد وتثمين الجانب النظري مستعملين أسلوب دراسة حالة المؤسسة لشركة جازي DJEZZY للخدمات حيث قسم هذا الفصل الى ثلاث مباحث ، المبحث الأول قمنا بتعريف المؤسسة وتقديم هيكلها التنظيمي لشركة جازي DJEZZY، اما المبحث الثاني والذي تمثل في ابراز مكونات الاجر داخل المؤسسة وتناولنا فيها المنح المعتمدة داخل المؤسسة والعناصر التي تخضع لاقتطاع سواء ضريبي او شبه ضريبي اما في المبحث الثالث حصرنا فيه حساب اجر العامل في المؤسسة واعداد التصريحات والتسجيل المحاسبي لها.

# الإطار النظري

## الفصل الأول: نظام الأجور

**تمهيد:**

ان الاجر له أهمية بالغة سواء على مستوى المؤسسة ، او على مستوى الفرد ، فمن جهة المؤسسة تعتبر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة والحفاظ عليها اكثر وبالتالي تحقيق أهدافها اما بالنسبة للفرد فيمثل وسيلة لاشباع الاحتياجات المختلفة للفرد، والمناسبة للشعور بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها ، ودرجة رضا الفرد عن عمله تتوقف الى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا و عينا وعلى هذا الضوء سوف نسلط دراستنا اكثر على دراسة للاجر وفق ثلاث مباحث وهي كالتالي :

المبحث الاول : ماهية الاجور

المبحث الثاني : اهم الاقتطاعات على الاجور

المبحث الثاني : اهم الاقتطاعات على الاجور

## الفصل الاول : نظام الاجور

### المبحث الاول : ماهية الاجور

تمثل الأجور جزء مهم من حياة الفرد العامل حيث تساهم بصورة مباشرة في تنمية الجانب المادي لهذا الفرد وذلك لما لها من أهمية بالغة في حياة العامل و تشكل الأجور عامل مهم من عوامل المنظمة وللتخفيف من حدة هذا التوتر يتطلب الامر تحديد نظام أجور فعال يخدم كل المنظمة والفرد و يوازن بين اهداف الفرد و اهداف المنظمة ومن اجل فهم ماهية الأجور بشكل جيد نتطرق في هذا المبحث الى دراسة العناصر التالية مفهوم الاجر واهميته وكذلك أهدافه

### المطلب الاول : مفاهيم عامة حول الاجر و اهميته و اهدافه

#### 1 - المفاهيم :

**الاجر :** تدل عبارة الاجر على كل مكافاة مقابل تأدية عمل من قبل شخص (عامل او عامل مختص) لفائدة شخص اخر ( مستخدم او ما يسمى بصاحب العمل ) و ذلك بموجب عقد عمل او اتفاقية جماعية للعمل ، و يحسب هذا الاجر سواء بطريقة جزافية (حسب وقت العمل ) مقابل كمية عمل مقدمة ( حسب القطعة ) راتب : يدل على المكافاة المالية المدفوعة لعمال الادارات و المؤسسات العمومية ( موظفون )

**اتعاب :** يدل على مجموع الرواتب والاجور المدفوعة لنفس الشخص (تكون عموما رواتب سنة كاملة)

**تعويض :** يدل على عنصر مكافأة مالية او من اجر يخص لتعويض زيادة تكلفة المعيشة او تزيد مصاريف مترتبة عن ممارسة المهنة ويقصد بها المبالغ المدفوعة كتعويضات عن الضرر ( تعويضات التسريح) او مكافآت مالية مرتبطة ببعض الوظائف ( تعويضات المدفوعة للأشخاص المنتخبين )

**علاوة :** تدل علة مبلغ من المال يدفع للأجير اضافة لاجرته العادية ، قصد تسديد بعض المصاريف او حثه على الانتاج او الزيادة في المردود

**اجمال الاجر:** هو ما يستحقه الفرد من اجر قبل خصم اي استقطاعات

**صافي الاجر:** هو الاجر بعد خصم الاستقطاعات اي الذي يستلمه الفرد في يده وتمثل هذه الاستقطاعات في الضرائب صيب الفرد من التأمينات المختلفة (رعاية صحية - التقاعد - البطالة.....الخ)

**الاجر النقدي:** هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة التي يقوم بها الفرد<sup>1</sup>

**الاجر العيني:** هو المقابل الغير المادي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد من رعاية طبية-

علاج- سكن \_ وجبات غذائية -انتقالات.....الخ

وتحسب تكلفتها ضمن ميزانية الاجور<sup>2</sup>

<sup>1</sup>بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير الدولية ifrs/ais

<sup>2</sup> محمد احمد عبد النبي، ادارة الموارد البشرية ، زمزم ناشرون وموزعون، الاردن عمان، ط1، 2010 ،ص

مطلب الثاني: أهمية الأجر وأهدافه

1- أهمية الأجر<sup>3</sup>

تلعب الاجور دورا هاما واساسيا في تحديد اداء الافراد وتوجيه هذا الاداء ، وبالتالي دفع الافراد بسلوك معين فهناك علاقة وثيقة بين اداء الافراد وبين ما يحصلون عليه من اجر، تنعكس نتائجها على النتائج المتوقعة تحقيقها من الافراد مما يؤثر على النتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المنظمة وبالتالي على مستوى المجتمع ، لذلك يعتبر وضع سياسة عادلة ومنطقية للأجور تتناسب مع مستوى الجهد الذي يبذله الافراد، ومستويات المعيشة وتكاليفها من اهم عوامل نجاح برامج ادارة الافراد في المنشآت في تحقيق اهدافها .

تعتبر الاجور عنصرا مؤثرا في التكاليف ، وبصفة خاصة في الدول النامية نظرا ندرة رأس المال بها ، واعتماد المنظمات على عنصر العمالة بدرجة اكبر من الميكنة، في الانتاج

ومن جانب اخر تعتبر الاجور عنصرا مؤثرا على الاستهلاك في المجتمع ،فارتفاع الاجور يعني ارتفاع في تكلفة انتاج السلعة ، وبالتالي ارتفاع في الاسعار ، الامر الذي يؤدي الى حالة من التضخم الاقتصادي ، وركود في بيع وتصريف السلع وبالتالي انخفاض الانتاج .

وللتفصيل أهمية الاجور اكثر تم تقسيم الى مايلي:

أ- أهمية الاجور بالنسبة للأفراد :

- تحتل الاجور اهمية خاصة بالنسبة للأفراد وذلك لعدة اسباب اهمها :
- يشكل الاجر المصدر الاساسي للأفراد واسرهم وخاصة في بلدان العالم الثالث حيث ترتفع نسبة البطالة مما يجعل الاجر المحدد الرئيسي المستوى المعيشي للأفراد ولأسرهم
  - يعكس الاجر المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع الذي يعيش فيه وذلك من خلال منه الاجر للفرد من حاجات
  - يلعب الاجر دورا هاما في تحديد الحالة المعنوية والنفسية للفرد اي تحقيق الاستقرار النفسي والمعنوي للفرد
  - يمثل الاجر مقياسا لقيمة الفرد واهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها فبقدر ما يحصل الفرد على اجر مرتفع فانه يشعر بتقدير المنظمة له بقدر اكبر، والعكس صحيح

ب- أهمية الاجور بالنسبة للمؤسسات :

- تعتبر الاجور ذات اهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات وذلك للعديد من الاسباب اهمها :
- تحتل الاجور الجزء الاكبر والاعم في تكلفة الانتاج .
- تستطيع المؤسسة من خلال الاجور اجاد علاقة طيبة بين الادارات والافراد

<sup>3</sup>محمد اديب ناصر، أنظمة الاجور واثرها على اداء العاملين في الشركات ومؤسسات القطاع العام في سوريا، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، جامعة تشرين ، كلية الاقتصاد ، فلسطين 2004، ص14.13.12.11

- تستطيع المؤسسة من خلال الاجور استقطاب العمالة الجيدة وجذب الافراد الى اعمال ذات ظروف قاسية في بعض الاحيان كالنفط
- تعتبر الاجور احدى السائل التي تستخدمها المؤسسة ممن اجل تحفيز الافراد لتحسين ادائهم في العمل وزيادة انتاجهم كما ونوعا
- تعتبر الاجور من اهم العوامل التي تستخدم لمعرفة نسبة ولاء افراد للمؤسسات التي يعملون بها ولزيادة هذه النسبة.
- ان مقدار ما تدفعه المؤسسات من افراد اجور قد يدل في بعض الاحيان على القدرة والامكانيات المالية للمؤسسة، وعلى مركزها المالي للمؤسسة

### ج- اهمية الاجور بالنسبة للمجتمع:

- تعتبر الاجور التي تدفع للأفراد في المجتمع ذات اهمية ايضا بالنسبة للمجتمع ككل ، للعديد من الاسباب اهمها :
- بما ان الاجور التي يحصل عليها الافراد في المجتمع تحدد المستوى لهم في هذا المجتمع اي تحدد درجة الرضا الذي يعيش فيه هذا المجتمع
- في حالة ما اذا كانت الاجور مرتفعة فإنها تمكن الافراد من الادخار الذي من الممكن ان يساهم في الاستثمار مما ينعكس على الاقتصاد الوطني
- في المجتمعات التي تكون فيها مستويات الاجور مرتفعة فانه يمكن فرض ضرائب على دخل الافراد
- من خلال الاجور يستطيع المجتمع ان يحافظ على اليد العاملة المؤهلة والجيدة
- ان الاجور من شأنها ان تساهم بدور كبير في حسين حركة البيع وتبادل في الاسواق وبالتالي نشيط عمليه الاستهلاك ومن ثما زيادة الانتا .

### 1- اهداف الأجور :<sup>4</sup>

تتمثل اهداف الأجور فيما يلي

- 1- **الملائمة** : تتمحور حول تحديد الاجر الادنى والحد الاقصى للملائم للأجور ، فالحد الادنى يتحدد على ضوء حساب مستوى المعيشة والحد الاقصى يتحدد قي القطاعين العام والخاص من خلال سياسات الاجور التي تعدها المنظمات كل منها.
- 2- **الانصاف** : يعد هدف الانصاف من اهم اهداف الاجور العامل يتوقع ان يحصل على اجر عادل مقابل دوام عمل عادل ، الا ان التوقع ليس ثابتا ،كون الاجر منصف يختلف باختلاف شعور طالبه او المستفيد منه .
- 3- **الضمان** : المقصود بهذا الهدف حماية العامل من المخاطر الحياتية الطارئة ،ومن ابرز هذه المخاطر : البطالة ، اتوقف عن العمل ، المرض ، التقاعد ،حوادث العمل .

<sup>4</sup> حسن ابراهيم بلوط، ادارة الموارد البشرية ، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان، 2002، ص301/302

وهناك نوعين من الضمان:

### 3-1 الاول يتعلق بضمان التقديمات او التأمينات المالية:

3-2 الثاني : يتعلق باستمرارية الوظيفة

4 القبول : نجد ان المنظمات الناجحة تستعمل هذا الهدف كوسيلة تسعى من خلالها لحث الافراد على القبول بالبور اذا تلجأ المنظمات الى شرح سياسة الاجور بحداقة مشددة علا اهمية الاجور بهدف الحصول على مواقف و قبول افراد ببرامج الاجور .

5- التوازن : يسعى هذا الهدف الى تحقيق التوازن بين افراد العمل ، من اجل تفادي حدوث فوارق كبيرة بن اجر الرئيس والعامل او اجر العامل للساعة والعامل للراتب، لان وجود اللاتوازن في نسب الجور يخلق شعور بالانصاف لدى بعض الافراد ، و يدفع بهم للتقليل من اعطاء اهمية للعمل .

6- التحفيز : ان هذا الهدف يسعى الى جذب والحفاظ على الافراد ، فالاجور تهدف الى خلق الدافعية لدى هؤلاء الافراد وتحثهم على زيادة الانتاج ، فالاجور لها اهمية بالغة لجذب الافراد ذو كفاءة عالية .

### المطلب الثالث: العناصر المكونة للأجر<sup>5</sup>

يتكون الاجر من الاجر الاساسي والساعات الاضافية وكذا مختلف التعويضات والمكافآت

#### 1- الاجر الاساسي:

ان تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الاجر مقابل لذلك المنصب اذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالاجور ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل حيث يعطي كل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عنا صر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب الى اخر ويمكن ان تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب ، الى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.

حسب المادة 148 من القانون الاساسي للعامل فان الاجر الاساسي لاي عامل يستجيب لمعايير العمل وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل

ولا يمكن ان يكون الاجر الاساسي اقل من الاجر الوطني المضمون والذي حاليا قيمته 18000.00دج

كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل ثمنه سعر مقابل النقطة وبالتالي فان الاجر الاساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي في قيمة النقدية او الماليه للنقطة الاستدلالية.

الاجر الاساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب x القيمة المالية للنقطة الاستدلالية

مثال: الرقم الاستدلالي لمنصب العمل 420 نقطة. قيمة النقطة 100دج،

الاجر الاساسي هو: 42000=100x420دج

<sup>5</sup> Site web de l'institut national de la statique et des études économique

[http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions.salaire\\_mensuel\\_base\\_smb.htm](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions.salaire_mensuel_base_smb.htm)

وحتى يكون مفهوم الاجر الاساسي في غاية الوضوح يجب التطرق الى الاجر الوطني المضمون SNMG نظرا لعدم التفرقة بين المفهومين عند المجتمع

### تعريف الاجر الوطني الادنى المضمون S.N.M.G:

هو الحد الادنى الوطني للاجور والمرتببات المطبق على كافة العمال في كافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل الحكومة بقتضى نصوص تنظيمية , ويعتمد في تحديده لعدة اعتبارات مالية و اقتصادية و اجتماعية لا سيما فيما يتعلق بتطور الاسعار في البلاد و تطور مستوى المعيشة . وتنفيذا للقرارات التي خرجت بها الثلاثية الاخيرة . والقاضية بإعادة النظر في الاجر الوطني الادنى المضمون من اجل تحسين القدرة الشرائية ، فان الاجر الوطني الادنى المضمون ( S.N.M.G ) او ما يسمى احيانا بالاجر الوطني القاعدي ، سيرفع بنسبة 20 % اعتبارا من اول جانفي 2012 ، لينتقل بذلك من 15000 دج الى 18000 دج شهريا.

وتنص المادة 87 المكرر من قانون العمل على ان الاجر الوطني المضمون يتضمن الاجر القاعدي والعلاوات و التعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها للعامل .

### الجدول رقم(01) التالي يوضح تطور التاريخي للحد الادنى للاجر الوطني المضمون

البيان	الحد الادنى المضمون
ابتداء من جويلية 1990	1650.00 دج
ابتداء من نوفمبر 1990	2100.00 دج
ابتداء من جانفي 1991	2300.00 دج
ابتداء من جويلية 1991	2500.00 دج
ابتداء من جانفي 1992	3000.00 دج
ابتداء من جويلية 1992	3500.00 دج
نهاية ديسمبر 1995	4000.00 دج
نهاية جوان 1996	4500.00 دج
نهاية ديسمبر 1996	5000.00 دج
نهاية جوان 1997	5500.00 دج
نهاية ديسمبر 1997	6000.00 دج
ابتداء من جانفي 2011	8000.00 دج
ابتداء من جانفي 2004	10000.00 دج
ابتداء من جانفي 2008	12000.00 دج
ابتداء من جانفي 2010	15000.00 دج

المصدر: الاتحاد العام لعمال الجزائريين L'UGTA

1- **الساعات الإضافية**<sup>6</sup>: قد تتطلب المؤسسة من عملها القيام بالعمل لساعات اضافية زيادة على الحدود القانونية دون ان تتعدى 20% من المدة القانونية مع مراعات ان لا تتعدى المدة 12 ساعة في اليوم ، ويترتب على هذه الساعات الاضافية تعويضات للعمال تزيد عن الاجر العادي للساعة وفي العادة تكون هذه الزيادة 50% للأربع ساعات الاولى في الاوقات العادية في الاسبوع و75% للساعات الاخرى بعد الاربعة الأولى في الاسبوع و100% للساعات المؤتات ليلا اي من 21.00 سا -5.00 سا صباحا، وايام العطل .

وفيما يخص المدة القانونية للعمل خلال الاسبوع فهي 40 ساعة اثناء ظروف العمل العادية وتوزع هذه الساعات خمسة ايام ، اما شهريا فيمكن حسابها بالعلاقة التالية:  
 اما لو اردنا معرفة المدة القانونية بالأيام فانه يمكن حسابها أيضا بالعلاقة التالية :

$$40 \text{ ساعة} \times 52 \text{ الاسبوع} = \frac{173.33 \text{ ساعة}}{12 \text{ شهر}}$$

$$5 \text{ ايام} \times 52 \text{ الاسبوع} = \frac{22 \text{ يوم}}{12 \text{ شهر}}$$

مثال : ليكن لدينا الاجير س الذي تم تصنيفه في العمل في 12 من الشهر ن علما ان الاجر الاساسي لهذا الاجير هو 18000.00 د.ج ولنعبر ان الاجير قد عمل 90 ساعة في هذا الشهر ن :  
 المطلوب : حساب الاجرة الشهرية للاجير بالاعتماد على الساعات

$$9346.33 = \frac{1800 \times 90 \text{ ساعة}}{173.33}$$

### 3- المكافآت والتعويضات:<sup>7</sup>

ونجد منها ما يلي :

3-1 **تعويض الخبرة المهنية I.E.P.** : تعوض الأقدمية او الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية التبرص في السلم المهني حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين الى الدرجة النهائية التي يختم

<sup>6</sup>بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير الدولية ifrs/ais ص 178/179  
<sup>7</sup> بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره، ص 179... 182

بها العامل حياته المهنية او الوظيفية و تكون مدة الترقية بين الدرجة والاخرى محددة مفترمة معينة و هي في الغالب بين السنتين و الثلاث سنوات و نصف حسب كل قطاع كما قد تكون الترقية من منصب عمل الى منصب عمل اخر على درجة اذ اثبت العامل تأهيل مهني او اكاديمي يؤهله لذلك او اذا وجدت عناصر عمل شاغرة لاستقباله الا انه قد يتعطل مكافأة الخبرة او الاقدمية بهذه الطريقة حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية او الحق في الحصول على منصب اعلى الا انه لا يمكن الحصول على ذلك لسبب او لآخر كعدم وجود منصب عمل شاغر لتشغيله او وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية او اي سبب اخر اداري او تنظيمي او مالي او قانوني لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة او الاقدمية التي حصلها في منصب عمله . وذلك بتحديد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وفقا لاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ، وتكون عبارة عن نسبة من الاجر الاساسي اي ان:

تعويض الخبرة المهنية = النسبة المئوية X الاجر الاساسي

**3-2 تعويض عمل المنصب I.T.B:** وهو تعويض يدفع للعمال من اجل الاوقات الغير العادية التي يتطلبها منصب عمل ، كالعامل المتناوب ، او العمل ليلا وفي الاعياد ، ويحسب على اساس نسبة من الاجر الاساسي وهذه النسبة تحدد وفقا لاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل

**3-3 تعويض الضرر Indemnité de nuisance:** يمنح التعويض عندما يشتمل المنصب على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة ، او قذارة ، او عناصر غير صحيحة او على خطر .

**3-4 مكافأة المردود الفردي والجماعي P.R.I-P.R.C:** نظرا للطابع الاجتماعي والاقتصادي للاجر وعلاقته الوثيقة بالمحيط المهني للعمل ، قد تضمنت النصوص القانونية والتنظيمية مجموعة المبادئ التي تمنح العامل الحق في الاستفادة من مردوده في الانتاج ، سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي او جهد جماعي ، وجعلت هذه الاستفادة بمثابة اجر تكميلي للأجر الاساسي ، وهو ما تضمنته بالخصوص الفقرة 04 من المادة 146. من 165 الى 170 والمادة 81 من قانون علاقات العمل.

ونظرا للطابع التقني لكيفية حساب وتقدير هذا النوع من المكافآت والحوافز ، فقد صدرت للقوانين السابقة عدة نصوص تنظيمية كان اخرها المرسوم 221/88 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الاجر بالانتاج ، هذا النص الذي ربط حق الاستفادة من مكافآت المردود الفردي والجماعي، بشرط تحقيق مستويات المردود المقررة في برنامج او مخطط المؤسسة المستخدمة وهي المستويات التي تحدها المخططات والبرامج السنوية للانتاج والمصادق عليها من قبل اجهزة تسيير المؤسسة ، كما يخضع منح هذه المكافآت الى تحقيق بعض المقاييس والاهداف المحددة من قبل المؤسسة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال .

اما النسبة لحجم وقيمة هذه المكافآت فقد حددها النص المشار اليه اعلاه كحد اقصى بـ40% بالنسبة للمردودين الفردي والجماعي معا، وذلك من الاجر الاساسي الشهري لكل عامل ، على ان تكون هذه المكافآت المرتبطة بعدد ايام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود.

**3-5 منحة السلة، منحة النقل:** هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة ، وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد اقصى ، علما ان المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة تنص على انه لايمكن ان تقل قيمة الوجبة عن 50 دج

**3-6 تعويض المنطقة الجغرافية :** يرتبط بقطاع النشاط ،الوحدة الاقتصادية ، مشروع التنمية الاقتصادية ، وتحدد له نسبة مئوية ، وتضرب في الحد الادنى لاجرة الساعة مضروبا في عدد الساعات الفعلية .

**3-7 المنح العائلية :** تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على اساس عدد الاطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغهم سن 18 سنة ، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح ان قيمة المنحة لكل طفل 600 دج ، بشرط ان لا يتعدى الاجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج وعدد الاطفال 5 ، اما اذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج ، نفس الشروط لمنحة التمدرس التي اصبحت 800 دج /الطفل ، والطفل السادس ياخذ 400 دج

**3-8 الاجر الوحيد :** هو منحة للعامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة او العكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج .

## المبحث الثاني : اهم الاقتطاعات على الاجور

### الاقتطاعات على الاجور :<sup>8</sup>

تبعا لم تم التطرق له سابقا عن مكونات الاجر فان مجموع تلك العناصر يعطي لنا الاجر الخام للأجير ، الا ان هذا الاجر لا يتحصل عليه الاجير كاملا ، وانما هناك بعض الاقتطاعات التي تخفض من الاجر الخام ،للحصول على هذا الاخير على الاجر الصافي الذي يدفع للاجير ، ويمكن التمييز بين نوعين من الاقتطاعات الاولى خاصة بالاقتطاعات الاجبارية (القانونية) والثانية خاصة بالاقتطاعات الاختيارية

## المطلب الأول : الاقتطاعات الاجبارية والاختيارية

### 1-الاقتطاعات الاجبارية

هذه الاقتطاعات هي التي تخصم من الاجر بقوة القانون و بصفة مستمرة اي شهريا وهي :

1-1. الاشتراكات في الضمان الاجتماعي : وهي عبارة عن اشتراكات اجبارية شرعها القانون على العامل و

تاخذ صورة تامينات على الامراض ، التقاعد ، الوفاة، الولادة ،حاليا تقدر نسبة الاشتراك 9 %

بالنسبة للعامل ، ويستند اعداد تنظيم الضمان الاجتماعي على المبادئ التالية :

<sup>8</sup>والى بوعلام ،استاذ مساعد مكلف بدروس ، مداخلة :الضريبة على الاجور والمرتبات واشكالية التوظيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة بسكرة.

- مبدأ تعميم الضمان الاجتماعي .

- مبدأ توحيد الأنظمة والامتيازات والتمويل .

ان الهدف من اصدار قوانين الضمان الاجتماعي لسنة 1983 هو تعميم الضمان للجميع دون النظر الى قطاع النشاط او الفرد فيشمل جميع العمال و الموظفين بالإضافة الى المعوقين وكذا المسنين بالإضافة الى السماح للنقابات والجمعيات الممثلة لهذه الفئات من المشاركة في تسيير هيئات الضمان ، وقد صدرت سنة 1983 خمسة قوانين وهي :

- الضمان الاجتماعي القانون رقم 83

- التقاعد القانون رقم 83

- حوادث العمل والامراض المهنية القانون رقم 83

- التزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي القانون رقم 83

- المنازعات في مجال الضمان الاجتماعي القانون رقم 83

اما معدل الاقتطاع فهو 09% وتتمثل في:

- اقتطاع الضمان الاجتماعي: 1.5%

- اقتطاع التأمين على البطالة: 0.5%

- اقتطاع التقاعد المسبق: 0.5%

- اقتطاع التقاعد: 6.5%

**2-1 . الضريبة على الدخل الاجمالي:** هي ضريبة تقتطع من المنبع ،اي من الاجر مباشرة و تدفع لمصلحة

الضرائب و يحدد مقدار الاقتطاع بجدول (Barème IRG) يحتوي على فئات الاجر الاجمالي و مقدار الاقتطاع .

عناصر الدخل الخاضع للضريبة : لتحديد ادخل المشكل لوعاء الضريبة المطبقة على الدخل الاجمالي للاجراء ، يتعين الاخذ في الحسبان بلغ المكافآت الرئيسية ، مضافا اليها المكافآت الثانوية المدفوعة للمستفيدين و كذا المزايا العينية المحتمل منحها لهم .

• **التخفيضات والاعفاءات التي تمس الدخل الخاضع للضريبة:**<sup>9</sup>

لا تتدرج في وعاء الضريبة المطبقة على الدخل الاجمالي للأجر:

- المزايا العينية المتعلقة فقط بالتغذية و السكن الممنوح للعاملين في المناطق الواجب ترقيةها

، المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول (انظر المادة 72 من قانون الضرائب والرسوم المماثلة

- مبلغ المساهمة العمالية في التأمينات الاجتماعية والتقاعد.

<sup>9</sup>بن ربيع حنيفة ، مرجع سبق ذكره،ص 182/187

- المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التشريع الجبائي مثل: الاجر الوحيد والمنح العائلية ومنحة الامومة .....
- التعويضات المؤقتة والمنح والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل او لذوي حقوقهم
- التعويضات الخاصة بمصاريف النقل وتأدية المهام
- الريوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر والممنوح بمقتضى قضائي قصد تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم وكلي، الزمها الاستعانة بالغير
- المعاشات المخصص للمجاهدين وارامل واصول الشهداء
- التعويضات الخاصة بالمنطقة الجغرافية
- الاجور و المكافآت الأخرى الممنوح في اطار برامج تشغيل الشباب

### 3-1 اقتطاعات اجبارية أخرى:

ممكن لظرف اقتصادي، استثنائي، و بمرسوم او قرار حكومي ان يتعرض كل العمال، او فئات معينة لاقتطاعات على سبيل التضامن.

### 2- الاقتطاعات الاختيارية<sup>10</sup>

#### 1-2 تسبيقات على الأجور والرواتب او القروض

في حالة تقديم المؤسسة لعمالها سلفات يمكن ان يتم اقتطاعها دفعة واحدة او في أقساط من أجرته الصافية للحقة وذلك حسب ما تم الاتفاق عليه

#### 2-2 لتعاونيات والوداديات

هي جماعيات تضم أعضاء مهنية او منشأة واحدة يؤيدون لها اشتراكات دورية، لقاء مساعدتهم عند الظرف الطارئ او تقدم لهم خدمات معينة .

#### 3-2 اقتطاعات أخرى

يمكن ان تكون هناك هناك اقتطاعات اختيارية أخرى، مثل دفع أقساط في حالة التامين على الحياة مثلا او تعاونات سكناتية او غيرها .

### المطلب الثاني : حساب اقتطاع الضريبة على الدخل الاجمالي:

تحسب الضريبة على الدخل الاجمالي (ض د ا للأجراء او العمال التابعين للمؤسسات الادارية او التجارية او الصناعية وغيرها، وفق جدول شهري للضريبة المطبقة على الدخل الاجمالي للأجراء، و الذي تم انجازه طبقا لأحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة و التي تمنح للأجراء الخاضعين للضريبة، تخفيضا نسبيا على الضريبة يساوي 40 % بالنسبة للمبالغ الخاضعة والتي هي اكثر او تساوي 12000.00دج، ويكون التخفيض ب 1000.00دج بالنسبة للمبلغ الخاضع والذي هو اقل من 12000.00دج.

<sup>10</sup>بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره، ص 182/187

ملاحظة : اثر التعديل الاخير لمبلغ الاجر الوطني الادنى المضمون ينتضر تغيير هذا الجدول الذي لم يتم الى غاية كتابة هذه الاسطر.

الجدول رقم (02) يوضح قيمة الضريبة حسب الدخل الشهري للعامل.

نسبة الضريبة ( د ج )	قسط الدخل الشهري الخاضع للضريبة ( د ج )
0	لا يتجاوز 10000
20	من 10001 الى 30000
30	من 30001 الى 120000
35	يتجاوز 120000

ويمكن حساب قيمة الضريبة حسب الجدول التالي.

مثال : حساب الضريبة للدخل الاجمالي للمبالغ التالية :

1- 18500.00

2- 22000.00

3- 24000.00

الحل :

بالنسبة لـ 18500.00 دج ( المبلغ الخاضع هو 8500 اقل من 12000 )

الحساب	نسبة الضريبة	قسط الدخل الشهري الخاضع للضريبة ( د ج )
0	0	لا يتجاوز 10000
1700	0.2	من 10001 الى 18500

اي ان الض د ا = 1000 - 1700 = 700 دج ( التخفيض 1000 دج )

بالنسبة لـ 22000.00 دج ( المبلغ الخاضع هو 12000 )

الحساب	نسبة الضريبة	قسط الدخل الشهري الخاضع للضريبة ( د ج )
0	0	لا يتجاوز 10000
2400	0.2	من 10001 الى 22000

اي ان الض د ا = 1000 - 2400 = 1400 دج ( التخفيض 1000 )

بالنسبة لـ 24000.00 دج ( المبلغ الخاضع للضريبة هو 14000 اكبر من 12000 )

الحساب	نسبة الضريبة	قسط الدخل الشهري الخاضع للضريبة ( د ج )
0	0	لا يتجاوز 10000
2800	0.2	من 10001 الى 24000

اي ان الض د إ = 0.6 x 2800 = 1680 دج ( التخفيض 40 % )

فيما يتعلق بالاجور الشهرية التي تفوق 28750.00 :

يطرح من المبلغ المتحصل عليه مبلغ 1500.00 دج الذي يشكل التخفيض الاقصى .

المبحث الثالث:

المطلب الاول : مفهوم كشف الاجر

مفهوم كشف الاجر<sup>11</sup>

وثيقه الإلزامية التي يجب ان تعطى للموظف من قبل صاحب العمل في وقت دفع الاجور شهريا .ويجب

ان تحتوي على بعض التفاصيل الإلزامية المذكورة في قانون العمل. وهي ليس لها شكل موحد وفي ما

يلي نموذج كشف الاجر.

الشكل رقم(01)

السيد : .....	الرتبة : .....
الصنف : .....	الشهر : .....
الحالة المثالية : .....	عدد الاطفال : .....
رقم الحساب : .....	المفتاح : .....
عناصر الراتب	المبالغ
الراتب القاعدي	.....
علاوة الخبرة المهنية	.....
تعويض عن المنصب	.....
تعويض عن المنطقة	.....
علاوة الضرر	.....
علاوة المنصب	.....
علاوة الخطر	.....
المنح العائلية	.....
المجموع الخام	

<sup>11</sup> [http://www.l\\_ezpert\\_comptable.com/lexique/bulletin\\_de\\_paie.html](http://www.l_ezpert_comptable.com/lexique/bulletin_de_paie.html)

.....	الضمان الاجتماعي
.....	الضريبة على الدخل العام
.....	خصومات اخرى
.....	اجتماعية
.....	مجموع الخصوم
.....	المجموع الصافي

**المصدر : اعداد الطالب**

**المطلب الثاني: المعلومات الضرورية للإعداد كشف الراتب<sup>12</sup>**

ان كشف الاجر هو وثيقة لا تظهر لنا الخصومات والمنح والاجر الاجر الصافي فقط بل لابد من توافر مجموعه من المعلومات المتعلقة بالعامل او المؤسسة و تختلف من مؤسسه لأخرى و فيما يلي بعض المعلومات على سبيل المثال لا على سبيل الحصر

**1-المعلومات المتعلقة بالمؤسسة**

اسم المؤسسة: هو الاسم القانوني للمؤسسة الاقتصادية وغالبا ما يكون في صورته تمثل مؤسسة رمز المؤسسة: عنوان المؤسسة : وهو المقر الاجتماعي للمؤسسة اين تزاوّل نشاطه

**2- المعلومات المتعلقة بالعامل**

- اسم العامل :اسم ولقب العامل صاحب كشف الاجر
- المنصب: موقع العامل داخل المؤسسة الاقتصادية
- الصنف : يختلف الصنف من مؤسسه لأخرى حسب الاتفاقية الجماعية لهذه المؤسسة
- رمز المنصب: في بعض المؤسسات تقوم بترميز مناصبها وهذا ما يسمى بعنصر اللغة في ثقافه المؤسسة
- المصلحة : القسم او المكان الذي ينشط فيه العامل في كقسم المحاسبة او الانتاج
- الشهر: وهي الفترة المعني بها الاجر
- رقم الحساب الجاري البريدي او البنكي : وهو رقم حساب العامل لكي يحول اجره الى الحساب

**المطلب الثالث :إعداد كشف الاجر**

سنقوم في هذا البحث كيفية حساب الاجر في المؤسسات الاقتصادية بالرغم من ان المنح التعويضات تختلف من مؤسسة لأخرى الا ان الاساس واحد في حساب الاجر .

<sup>12</sup>من اعداد طالب بالاعتماد على نموذج لكشف اجرة

الشكل رقم(02)

البيان	المنح	الاقتطاعات
اجر قاعدي SB منح خاضعة للاقتطاعين اجتماعي والضريبي منحة P منحة P منحة P	..... ..... ..... .....	
اجر المنصب SP	$(1) = SB + \sum P$	
اقتطاع الضمان الاجتماعي (SS) 9%		$(2) = (1) * 9\%$
تعويضات غير خاضعة للضمان الاجتماعي تعويض LND NON COTISABLE تعويض LND NON COTISABLE	..... .....	
اجر خاضع للضريبة (SL)	$3 (=1) + \sum LND - (2)$	
ضريبة على الدخل الاجمالي		$(4) = \text{barème}$
اجر صافي	$5 = 3 - 4$	

ان اهم عملية في اعداد الاجر هو تحديد الاجر القاعدي الذي يختلف بدوره من مؤسسة لأخرى فكل مؤسسة لديها سلم خاص بها. من ثم تحديد المنح المتفق عليها بين الطرفين والمقصود بالطرفين العامل والمؤسسة.

## خلاصة

في ختام هذا الفصل نستنتج ان عملية اعداد الاجور هي ليست بالعملية المباشرة كما هو منصور بعض الافراد فهي عملية معقدة نوعا ما وانه قبل القيام بعملية حساب الاجر لابد من تحديد بعض الاسس و المبادئ والقيام بما يسمى بتحليل العمل وتقييم مناصب العمل وان كل مؤسسة تعتمد على طريقة واحدة من بين الطرق المذكورة في هذا الفصل.

## الفصل الثاني:

المعالجة المحاسبية للأجور واهم  
الحوافز ومزايا المستخدمين وتكوين  
مؤونة التقاعد

**تمهيد :**

من خلال هذا سوف نتطرق في هذا الفصل الى الجانب المحاسبي للأجور وفق للنظام المحسبي المالي الجديد تماشيا مع التغييرات التي طرأت على مدونة حسابات المخطط المحاسبي الوطني واهم الامتيازات والحوافز التي جاء بها المعيار IAS 19 و SCF حيث سنتناول في هذا الفصل الى ثلاث مباحث وهي كاتالي:

المبحث الأول: التسجيل المحاسبي لبطاقة الاجرة

المبحث الثاني: الحوافز ومزايا المستخدمين وفق IAS 19 و scf

المبحث الثالث: مؤونة التقاعد

### المبحث الاول: المعالجة المحاسبية لكشف الاجور<sup>1</sup>

لقد عرف النظام المحاسبي تطورا من الجانب الشكلي مقارنة بسابقه (المخطط المحاسبي الوطني ) من حيث الاطار المحاسبي و تصنيف الحسابات ، خصوصا الصنف الرابع الذي اصبح يمثل حسابات الغير بعدما كان يمثل حسابات الحقوق والصنف الخامس الذي اصبح يتمثل في الحسابات المالية بدلا من الديون. ومن الحسابات التي تستعمل نجد:

#### المطلب الاول : الحسابات المستعملة لتسجيل كشف الاجرة

لقد خص النظام المحاسبي المالي المعالجة لمحاسبية للرواتب و الاجور في:  
أ- الحساب 63 "اعباء المستخدمين".

يقصد به الاعباء المتعلقة برواتب المستخدمين ،بما فيه تلك الممنوحة للمسييرين الاجتماعيين و التكلفة العينية للرواتب بالاضافة الى اشتراكات الصناديق الاجتماعية و صناديق الاحتياط ،المرتبطة بهذه الرواتب ويتفرع هذا الحساب الى ( انظر الجدول رقم 03)

رقم الحساب	التسمية	ماهية الحساب
الحساب 631	اجور المستخدمين	يسجل من المدين في هذا الحساب كتلة اجور عمال المؤسسة ،كما يمكن ان تقسم المؤسسة هذا الحساب على اساس مختلف المنح و التعويضات التي تمنحها لعمالها باعتبارها من مكونات اجور المستخدمين
الحساب 634	اجور المستغل الفردي	يسجل في جانب المدين من هذا الحساب اجر صاحب العمل بشخصه حتى تظهر تكاليف المؤسسة بالوجه الصادق
الحساب 635	الاشتراقات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	يسجل من المدين هذا الحساب اشتراقات الضمان الاجتماعي باعتبارها جزء من اجور عمال المؤسسة والتي يتحملها رب العمل بصفة مباشرة .
الحساب 636	الاعباء الاجتماعية للمستغل الفردي	يسجل من المدين في هذا الحساب اشتراقات الضمان الاجتماعي للمستغل الفردي
الحساب 637	الاعباء الاجتماعية الاخرى	يسجل من المدين في هذا الحساب اشتراقات الضمان الاجتماعي الاخرى والتي لم يسبق ذكرها في الحسابات السابقة

<sup>1</sup> علاوي لخصر، المحاسبة المعقدة وفق الجديد SCF، دار النشر الاوراق الزرقاء العالمية، الجزائر، 2014، ص330ص343.

الحساب 638	اعباء المستخدمين الاخرى	يسجل من المدين في هذا الحساب اعباء العمال الاخرى والتي لم يسبق ذكرها كمصاريف تكوين العمل
------------	-------------------------	--

#### ب- الحساب 42 المستخدمين والحسابات الملحقة

يسجل حساب المستخدمين والحسابات الملحقة حقوق المستخدمين الداخليين للمؤسسة باعتبارهم المحرك الرئيسي لعجلة النشاط الاستغلالي داخلها

يتجزأ حساب المستخدمين الى الحسابات التالية ح/

#### الجدول رقم (04)

رقم الحساب	التسمية	ماهية الحساب
الحساب 421	المستخدمون الاجور المستحقة	يقيد في الجانب الدائن من حساب المستخدمين - الاجور المستحقة - ، مبلغ الرواتب الاجمالية الواجب دفعها للمستخدمين من خلال القيد في جانب المدين لحساب الاعباء المعنية (631 اجور المستخدمين ) ويرصد عند دفع الاجور المستحقة عن طريق الدائن من الحسابات المالية .
الحساب 422	اموال الخدمات الاجتماعية	يسجل في الجانب الدائن من هذا الحساب المبالغ المستحقة للخدمات الاجتماعية ( المطاعم ، لجان المؤسسات .) من خلال القيد في الجانب المدين من حساب الاعباء الاجتماعية (الحساب 631 اجور المستخدمين ) اعباء اجتماعية اخرى
الحساب 423	مساهمة الاجراء في النتيجة	يسجل من الجانب المدين لهذا الحساب المبالغ الممنوحة للمستخدمين خلال فترات مختلفة من الدورة المالية كنتيجة لمشاركتهم في تحقيق الارباح .
الحسابات 425	المستخدمون - التسبيقات والمدفوعات على الحسابات الممنوحة	في حالات خاصة قد يحتاج المستخدمين الى تغطية بعض مصاريفهم المستعجلة عن طريق طلب سلفات (تسبيقات) على حساب الاجر لتقتطع بعد ذلك عند تاريخ استحقاق اجورهم . حيث تعالج هاته العملية من خلال جعل هذا الحساب مدينا بمبلغ التسبيقات الممنوحة للمستخدمين مقابل

<p>الجانب الدائن من الحسابات المالية (53/51) عند منح التسبيق و يجعل دائنا مقابل جعل الحساب 421 المستخدمين - الرواتب المستحقة لدينا عند اقتطاع التسبيق من اجور العمال</p>		
<p>احيانا تستلم المؤسسة مبالغ مالية من مستخدميها كالتعويضات التي تدفعها صناديق الضمان الاجتماعي فتسجلها من الجانب المدين من الحسابات المالية بمقابل الدائن من الحساب 426 وعن دفعها للعامل يرصد هذا الحساب بعكس القيد</p>	<p>المستخدمون - الودائع المستلمة</p>	<p>الحساب 426</p>
<p>يقيد في الجانب الدائن من هذا الحساب مبلغ الاموال التي تكون موضع اعتراضات حصل عليها الغير في حق مستخدمي المؤسسة من خلال القيد في الجانب المدين من الحساب 421 "المستخدمون - رواتب مستحقة " عند اقتطاعها مباشرة من الاجر . ويقيد في جانبه المدين مبلغ هاته الاموال ، من خلال القيد في جانب الدائن من الحسابات المالية (53/51)</p>	<p>المستخدمون - الاعتراضات على الاجور</p>	<p>حساب 427</p>
<p>ينقل هذا الحساب عند اقفال السنة المالية للسماح بتسجيل الاعباء و المنتوجات الملحقة بالسنة المالية الملحقة (امثلة : ديون المؤسسة ازاء مستخدميها بعنوان العطل الواجب دفعها ، علاوات التشجيع او المكافآت المقرر منحها ) يجعل هذا الحساب دائنا عند مرحلة اعتبار الاعباء الواجبة الدفع للمستخدمين مقابل الحساب 683"اعباء المستخدمين الاخرى " يرصد حساب المستخدمين - الاعباء الواجب دفعها</p>	<p>المستخدمون - الاعباء الواجب دفعها و المنتوجات المطلوب استلامها</p>	<p>الحساب 428</p>

<p>والمنتجات المطلوب استلامها عند الدفع الفعلي، في مقابل الحساب 421 "المستخدمون - الرواتب المستحقة" والتسويات الضرورية التي تم تسجيلها في الحسابات المعنية</p> <p>كما يمكن ان يرد هذا الحساب الى الاصل عند فتح السنة المالية الموالية .</p>		
---	--	--

### ج- الحساب 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة<sup>2</sup>

يعتبر الضمان الاجتماعي من الارتباطات الواجب على المؤسسة الالتزام بها ، حيث يعتبر من اهم حقوق المستخدمين بحيث يضمن لهم التغطية الاجتماعية من مختلف المخاطر بالاضافة الى تعويضهم في المستقبل عن طريق منح التقاعد .

يحدث هذا عن طريق دفع مستحقات الضمان الاجتماعي المفروضة ، هاته المستحقات التي يساهم فيها كل من المستخدم و المستخدم

يعالج النظام المحاسبي المالي التغطية الاجتماعية من خلال هذا الحساب والذي يتفرغ الى ( انظر الجدول رقم 05 )

رقم الحساب	التسمية	ماهية الحساب
الحساب 431	الضمان الاجتماعي	الضمان الاجتماعي هو هيئة معروفة بالتأمينات الاجتماعية (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء (بالنسبة الى التجار ) ، الصندوق الوطني للأجراء )، من التغطية الاجتماعية التي يستفيد العامل من خلال التسجيل والتصريح في الضمان الاجتماعي تعويضات العطل المرضية ،تعويضات الاخطار الناتجة لممارسة العمل ، تعويضات العجز ، بالإضافة الى منحة التقاعد عند بلوغه السن المحدد قانونيا . تنقسم الاشتراكات في الضمان الاجتماعي الى جزأين احدهما يدفعه المستخدم والثاني يدفعه رب العمل و

<sup>2</sup> علاوي لخصر، مرجع ذكر سابقا، 2014، ص330ص343

<p>كلاهما يعتبر التزاما على المؤسسة يرتبط بالأجور و نشاط الاستغلال يسجل هذا العبء كعبء على رب العمل من خلال التسجيل بالجانب الدائن من الحساب 431 مقابل المدين من الحساب 635 "اشتراكات الهيئات الاجتماعية" ويرصد الحساب 431 عند الدفع مقابل الحسابات المالية</p>		
<p>يسجل هذا الحساب الاشتراكات المدفوعة الى الهيئات الاجتماعية الاخرى كالتعاضديات التي تؤمن التغطية و الفروق التي تؤمنها صناديق الضمان الاجتماعي ، يتم التسجيل المحاسبي بنفس الطريقة المعتمدة في الحساب 431</p>	<p>الهيئات الاجتماعية الاخرى</p>	<p>الحساب 432</p>
<p>يسجل هذا الحساب الاعباء الاخرى التي تدفع الى الهيئات الاجتماعية وخاصة فيما يتعلق بأعباء رب العمل في العطل المدفوعة ، علاوات الاشتراك ، المكافآت الممنوحة للعمال و يتم القيد في هذا الحساب على النحو الاتي : <b>عند اثبات العبء على رب العمل :يسجل في الجانب الدائن من الحساب 438 مبلغ العبء (الاشترك ) في مقابل الجانب المدين من الحساب 638 "اعباء لعاملين الاخرى عند التسديد و تحويل الاعباء الى حسابات الهيئات المعنية :يرصد الحساب 438 في مقابل الحساب المعني من 431/432،وعند التسديد الفعلي يرصد الحساب المعني من 431/432 في مقابل الحسابات المالية</b></p>	<p>الهيئات الاجتماعية - الاعباء الواجب دفعها و المنتوجات المطلوب استلامها</p>	<p>الحساب 438</p>

### المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي وفق SCF<sup>3</sup>

مثال تطبيقي:

قدمت مصلحة الاجور الى مصلحة المحاسبة و المالية كشف اجور مستخدمي مصلحة التوزيع (3مستخدمين ) لشهر مارس 2018 ما يلي :

كشف الاجر: اجر عادي للمستخدم 9552/9551/9550

من تاريخ 2018/03 الى غاية 2018/03

الرمز	البيان	المدين	
150	الاجر القاعدي	67.518,00	631000
118	تعويض الاجر	1.000,00	631010
113	منحة المردود الفردية	16.204,32	631020
115	تعويض المنطقة	17.554,68	631030
117	تعويض الخبرة	40.510,80	631040
200	الاجر	142.787,80	431100
300	الضمان الاجتماعي (اق العامل )	9%	631050
218	تعويض السلة	11.423,28	
400	الصافي الخاضع للضريبة الاجرة	83.294,71	442200
500	الضريبة على الدخل اج (اجور )	على اساس الجدول	421000
600	الاجر الصافي للدفع	129.373,19	
		154.211,08	

كشف الاعباء الاجتماعية: اجر عادي للمستخدم 9552/9551/9550

الرمز	البيان	المدين	الدائن
445	الضمان الاجتماعي 12,50 %	17.848,47	635000
357	ضمان العمل 1,25 %	1.784,84	635001
208	ضمان البطالة 1,00 %	1.427,87	635002

<sup>3</sup> علاوي لخصر، مرجع ذكر سابقا، 2014، ص330 ص343

635100		14.278,78	التقاعد 08,00%	324
635101		356,96	التقاعد المسبق 0,25%	344
635102		713,93	اتقاعد المسبق fs 0,50%	3566
637100		1.922,91	الخدمات الاجتماعية 2,00%	667
637002		1.053,7	السكن الاجتماعي 0,50%	934
			الضمان الاجتماعي 14,75% ف	346
431200	21.061,18		الخدمات الاجتماعية 2,00%	238
431201	1.922,91		التقاعد 10,45%	239
431202	15.349,67		السكن الاجتماعي 0,50%	223
431203	1.053,71			
	39.387,47	39.387,47	المجموع	

قام المحاسب بتسجيل اجرة شهر مارس بتاريخ 2018/03/31 بالشكل التالي :

- تستجيب العمليات في اليومية : قيد عناصر الاجر

67.518,00	ح/الاجر القاعدي	631000
1.000,00	ح/ تعويض الاجر	631010
16.204,32	ح/ منحة المردودية الفردية	631020
17.554,68	ح/ تعويض المنطقة	631021
40.510,80	ح/ تعويض الخبرة	631040
11.423,28	تعويض ا	631050
		4210000
	ح/ المستخدمين الاجور المستحقة	431100
21.061,18		

12.850,89		ح/ الضمان الاجتماعي (مشاركة العامل)	442200	
11.987,00		ح/الدولة ، الضرائب على الدخل		
		قيد اجور مستخدمى مصلحة التوزيع شهر مارس		

تسجيل العمليات في اليومية : قيد اعباء رب العمل

	17.848,47	الضمان الاجتماعي 12,50 %	635000
	1.784,84	ضمان العمل 1,25%	635001
	1.427,87	ضمان البطالة 1,00%	635002
	14.278,78	التقاعد 08,00%	635100
	356,96	التقاعد المسبق 0,25%	635101
	713,93	اتقاعد المسبق fs 0,50%	635102
	1.922,91	الخدمات الاجتماعية 2,00%	637100
	1.053,7	السكن الاجتماعي 0,50%	637102
21.061.18		ح/ الضمان الاجتماعي 14,75	
1.922,91		الخدمات الاجتماعية 2,00%	
15.349.67		التقاعد 10,45%	
1.053,71		السكن الاجتماعي 0,50%	
			431200
			431201
			431202
			431203

المطلب الثالث : التسجيل المحاسبي للعمليات في اليومية عند الدفع<sup>4</sup>

تسجيل العمليات في اليومية : دفع الاجر بتاريخ 2018/04/01 (انظر الشكل رقم 02)

	129.373.19	ح/ المستخدمون الأجور المستحقة		42100
129.373.19		ح / البنك	512000	
		شيك بنكي رقم .....بتاريخ		
		2018/04/01		

تسجيل العمليات في اليومية: دفع أعباء رب العمل واقتطاعات الضمان الاجتماعي والضرائب

	12.850.89	ح/الضمان الاجتماعي (مشاركة العامل)		431100
	21.061.18	ح /الضمان الاجتماعي 14.75		431200
	1.922.91	ح / الخدمات الاجتماعية 2.00%		431201
	15.349.67	ح / التقاعد 10.75		431202
	1.05371	ح/السكن الاجتماعي 0.50%		431203
	11.987.00	ح/ الدولة ، الضرائب على الدخل		442200
64.225.36		ح/ البنك	512000	

<sup>4</sup> علاوي لخصر، مرجع ذكر سابقا، 2014.ص330ص343

		شيك بنكي رقم .....بتاريخ 2018/04/01		
--	--	--	--	--

### المبحث الثاني: الحوافز ومزايا المستخدمين وفق 19 ais و scf<sup>5</sup>

#### 1-المطلب الاول : مزايا المستخدمين وفق 19 ias

#### معيار المحاسبية الدولي رقم (19)

#### منافع الموظفين

يلقي هذا المعيار الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع الموظفين من قبل أصحاب العمل أثناء خدمة الموظفين؛ وكذلك منافع العاملين بعد التقاعد إضافة الى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية.

#### نطاق المعيار

يحدد هذا المعيار أربع فئات رئيسية لمنافع الموظفين:

- أ- منافع الموظفين قصيرة الأجل، مثل الرواتب والأجور ومساهمات المنشأة في الضمان الاجتماعي والإجازات السنوية والمرضية المدفوعة ومشاركة العاملين في الأرباح أو خطط المكافآت التي يتم دفعها خلال 12 شهر من تاريخ السنة المالية. والمنافع غير النقدية مثل العناية الطبية وقروض الإسكان للعاملين وبدلات السفر والسلع والخدمات التي تعطى مجاناً أو بأسعار مخفضة للعاملين.
- ب- المنافع بعد انتهاء الخدمة الوظيفية للعاملين مثل رواتب التقاعد وتكاليف الخدمات الطبية خلال فترة التقاعد والتأمين على حياة العاملين أثناء فترة التقاعد.
- ج- مكافأة نهاية الخدمة المقدمة للعاملين.
- د- منافع الموظفين طويلة الأجل. مثل إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ العلمي. وتكاليف العاملين المدفوعة خلال فترة العجز طويلة الأجل.

<sup>5</sup> علاوي لخصر، مرجع ذكر سابقاً، 2014، ص330ص343

## التعريفات ومصطلحات الواردة في المعيار 6 - 7

### ✓ اصول الخطة plan assets

تلك الاصول الموجودة في الصندوق منافع الموظفين طويلة الاجل ، اضافة الى اية بوالص تامين مؤهلة.

### ✓ منافع الموظفين:

هي كافة التكاليف التي تتكبدها المنشأة مقابل خدمة الموظفين في المنشأة.

### ✓ منافع الموظفين قصيرة الأجل:

هي منافع الموظفين التي تصبح مستحقة بشكل كامل خلال 12 شهر بعد نهاية الفترة التي يؤدي خلالها الموظفون الخدمة. (ولا تشمل منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات على شكل أسهم ممنوحة للعاملين)

### ✓ منافع العاملين بعد انتهاء الخدمة:

هي المنافع الواجب تأديتها للعاملين بعد انتهاء فترة الخدمة الوظيفية (ولا تشمل على منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات على شكل أسهم ممنوحة للعاملين)

### ✓ خطط المساهمات المحددة

هي برامج أو خطط تتضمن قيام المنشأة بتكوين صندوق تقوم بالمساهمة به بهدف دفع مبالغ أو تقديم منافع للعاملين لديها ، ولا يوجد على المنشأة (صاحب العمل) الالتزام بدفع مبالغ كمناخ للموظفين إلا بمقدار ما يتوفر في هذا الصندوق من مبالغ؛ أو قد يلتزم طرف ثالث مثل شركة تأمين بتقديم مبالغ أو منافع للموظفين .

### ✓ خطط المنافع المحددة.

هي خطط منافع العاملين بعد انتهاء الخدمة باستثناء عن خطط المساهمات المحددة.

### ✓ تكلفة الخدمة الحالية.

هي زيادة القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة الناشئة عن خدمة الموظف في الفترة الحالية.

### ✓ تكلفة الخدمة السابقة:

هي زيادة القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة لخدمة العاملين في الفترات السابقة والتي نتجت بسبب إجراء تغييرات في الفترة الحالية على المنافع ما بعد نهاية الخدمة الواجب دفعها للعاملين.

### ✓ تكلفة الفائدة:

هي زيادة القيمة الحالية لالتزام منافع محددة خلال فترة والتي تنتج كون المنافع المستحقة الدفع أقرب الى التسديد بمقدار سنة واحدة.

<sup>6</sup>محمد ابو ناصر، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والابلاغ المالي الدولية، درا النشر وائل، عمان، 2008، ص343ص356.

<sup>7</sup>بن ربيعة حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS/IAS المعيار 19

## المطلب الثاني: مزايا الموظفين قصيرة الأجل و طويلة الأجل. 8 - 9

## تمهيد :

يقصد بمصاريف المستخدمين جميع التعويضات أو المزايا التي تدفعها المؤسسة لمستخدميها، ويقصد أيضا بالتعويضات ومزايا المستخدمين كافة الأجور أو العوان التي يحصل عليها المستخدم نظير قيامه بموجب التزام قانوني (قانون؛ اتفاقية جماعية. عقود عمل أو غيرها) أو التزام ضمني (عرف) بوظيفة معينة وتتضمن هذه المزايا عنصرين أساسيين هما المدفوعات المالية المباشرة والتي تأخذ شكل الأجور. والحوافز والأرباح، والمدفوعات المالية غير المباشرة مثل الضمان الاجتماعي والإجازات المدفوعة الأجر هذا وقد فرق النظام المحاسبي المالي (136-1 و 136-2) بين المزايا القصير الأجل والمزايا الطويلة الأجل وحتى مزايا بعد نهاية الخدمة مثلما هو معمول به في المعيار المحاسبي الدولي [19 ais) مزايا المستخدمين لهذا سنحاول إعطاء نظرة عامة على جميع هذه المزايا وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي ias19 قبل الوصول إلى دراسة آلية سير الحسابات (ح/63) "مصاريف المستخدمين" وبالأخص كيفية معالجة الأجور باعتبارها تخص نوع واحد من المزايا وهي المزايا القصيرة الأجل.

## 1- المزايا قصيرة الأجل:

هي مزايا المستخدمين ( ما عدى مزايا نهاية الخدمة ) التي تصبح مستحقة بكاملها خلال 12 شهرا بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها المستخدمين بتقديم الخدمة وتشمل:

- الأجر والمرتبات المقدمة كمقابل العمل المؤدى من طرف العمال وحتى المستغل أو المديرين
- حالات الغياب قصيرة الأجل المدفوعة (الإجازة السنوية المدفوعة. والإجازة المرضية المدفوعة)
- المكافآت المستحقة خلال 12 شهرا بعد نهاية الفترة التي يقوم المستخدمين خلالها بتقديم خدماتهم
- المزايا الغير نقدية ( مثل الرعاية الطبية والاسكان والنقل ) للعاملين الحاليين و المتقاعدين .

1.1 المعالجة المحاسبية:

عندما يقوم المستخدم ' بتقديم خدمة للمؤسسة خلال الفترة المحاسبية الجارية، على المؤسسة الاعتراف بالمبلغ كمزايا قصيرة الأجل والتي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة ويسجل علا انه

- مصاريف: بشرط ألا يتم إدخال هذه المزايا في تكلفة الأصل مثل المخزونات.
- مصاريف مستحقة: بعد خصم أي مبلغ تم دفعه بالفعل وإذا زاد المبلغ المدفوع عن المبلغ الواجب دفعه كمزايا يجب على المؤسسة الاعتراف بتلك الزيادة على انها أصل (مصرف مدفوع مسبقا)

<sup>8</sup>محمد ابو ناصر، جمعة حميدات، مرجع ذكر سابقا، 2008، ص343ص356.  
<sup>9</sup> بن ربيعة حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS/IAS المعيار 19

## 2.1 حالة الغيابات القصيرة الأجل المعوضة:

قد تقوم المؤسسة بتعويض الغيابات نتيجة العطل، المرض... الخ ، لذا يجب التذكير بان المعيار الدولي ias 19 قد ميز بين نوعين من هذه الغيابات:

**1.2.1: الغياب المعوض المتراكم:** أي عندما يقدم المستخدمون الخدمة التي تزيد عن حقهم في الغياب المستقبلي المدفوع مثل العطل

**2.2.1: ا لغياب المعوض غير المتراكم:** وهذا النوع من الغياب ينقضي إذا لم يتم استخدام استحقاق الفترة الحالية بكامله، مثل إيجازه الأمومة والأبوة والخدمة العسكرية... الخ ولا تعرف المؤسسة بالمصروف حتى وقت الغياب.

### 2 - مزايا المستخدمين طويلة الاجل:

وهي مزايا المستخدمين ( عدا مزايا ما بعد الخدمة و مزايا انتهاء الخدمة ) التي لا تصبح مستحقة بكاملها خلال 12 شهر بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها المستخدمين خدماتهم

### 1.2 حالات مزايا المستخدمين طويلة الاجل

- حالات الغياب طويلة الاجل المعوضة مثل إجازة الخدمة طويلة الاجل
- مزايا الاحتفالات بالمناسبات او مزايا الخدمة طويلة الاجل الأخرى
- مزايا العجز طويلة الاجل
- المشاركة في المكافآت والارباح بعد 12 شهرا او اكثر بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها العامل بتقديم الخدمة
- التعويض المؤجل المدفوع بعد 12 شهرا او اكثر بعد نهاية الفترة التي يتم الحصول فيها على تعويض .

### 2.2 المعالجة المحاسبية:

لا يكون قياس مزايا المستخدمين طويلة الاجل عادة خاضعا لنفس درجة عدم التأكد مثل قياس مزايا ما بعد انتهاء الخدمة علاوة على ذلك قلما يتسبب ادخال مزايا المستخدمين الأخرى طويلة الاجل او تغيرات فيها في مبلغ مادي لتكلفة الخدمة السابقة ، ولهذا فهو يختلف أسلوب محاسبة مزايا المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة ي عنصرين

- الاعتراف بالمكاسب و الخسائر التنبؤية فورا .
- الاعتراف بتكلفة الخدمة السابقة بكاملها فورا .

### المطلب الثالث: مزايا المستخدمين ما بعد انتهاء الخدمة: 10 - 11

مزايا المستخدمين المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة والتي تمثل بالخصوص منافع ومزايا التقاعد مثل الرواتب. التقاعدية، والمزايا الأخرى بعد انتهاء الخدمة مثل التأمين على الحياة بعد انتهاء الخدمة والعناية الطبية بعد انتهاء الخدمة وذاك وفقا لخطط régimes المزايا التي هي عبارة عن ترتيبات تقوم المؤسسة بموجبها بتقديم هذه المزايا استخدم واحد أو أكثر، ونميز بين نوعين من الخطط

<sup>10</sup> محمد ابو ناصر، جمعة حميدات، مرجع ذكر سابقا، 2008، ص343ص356.

<sup>11</sup> بن ربيعة حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS/IAS المعيار 19

**1-2. خطط اشتراكات محددة.**

وهي اشتراكات تستند على القوانين الخاصة بكل دولة بحيث تدفع المؤسسة اشتراكاتها الثابتة إلى وحدة منفصلة ( الصندوق une fond ) ولا يكون عليها أي التزام قانوني أو ضمني بدفع اشتراكات أخرى إذا لم يكن بالصندوق ما يكفي لدفع قيمة المزايا المنتظرة. وتبعاً لهذا النوع فإن المخاطر التنبؤية ( أن المزايا ستكون أقل مما هو متوقع ) ومخاطر الاستثمار ( أن الأصول المستثمرة ستكون غير كافية لمواجهة المزايا المتوقعة ) تقع على المستخدم ، وهذا النظام معمول به في الجزائر ومنتشر في الكثير من الدول الفرنكوفونية .

**2-2 خطط خدمات محددة**

وهي خطط تكون في صورة مدفوعات نقدية ( التقاعد ) أو عينية مثل المزايا الطبية أو مزايا أخرى بحيث تقوم المؤسسة بدفع اشتراكات إضافية إذا لم يوجد بالصندوق اصول كافية لدفع مزايا المستخدمين وبالتالي فهي التي تتحمل المخاطر التنبؤية والمخاطر و الاستثمارية وليس العامل؛ لهذا يجوز للمؤسسة أن تكون مؤونة لتغطية هذه التكاليف على اساس المقاييس التالية .

-اجرة نهاية العمل (اجرة السنة الاخيرة من العمل )

نسبة ارتفاع الاجور سنويا.

معدل دوران اليد العاملة ( أي بقاء المستخدم ام رحيلة )

- معدل التحيين

- نسبة الوفيات

- الخبرة

- سن التقاعد

كما يجب على المؤسسة اعادة النظر في مخصصات المؤونة السنوية عند نهاية كل دورة

**مثال**

وفقا لخطة التقاعد لمؤسسة ما يساهم العامل والمؤسسة بما نسبة 5% من اجور العمال في الخطة ، و يضمن

العامل ان يحصل على عائد المساهمات بالإضافة الى 2 % عن طول سنة من قبل صاحب العمل

- ما هو التصنيف الذي يعطي لبرنامج التقاعد هذا

تصنف هذه الخطة ضمن تخطيط او خطة المنافع المحددة ، لان صاحب العمل يلتزم بنسبة ثابتة من

العائد و بالتالي فانه يتحمل مخاطرة .

المعالجة المحاسبية:

## 2-2-1 حالة خطط الاشتراكات المحددة 12 - 13

حسب هذه الطريقة فان التزامات المؤسسة يتم تحديدها حسب المبالغ التي يتم الاشتراك بها في كل فترة وهي لا تتطلب افتراضات اکتواري لقياس الالتزام ولا يوجد اي احتمال لخسائر او ارباح اکتواريه ولذلك فان المعالجة المحاسبية تتم بنفس الطريقة التي يتم فيها معالجه المزايا القصيرة الاجل

## 2-2-2 خطوط الخدمات المحددة.

ففي هذه الحالة يتطلب وجود افتراضات التنبؤية لقياس الالتزام والمصروف حسابات النتائج وقد يكون هناك مكاسب وخسائر تنبؤيه وعليه فمن اجل تحديد وتقييم المبالغ الاعتراف بها في الميزانية وحسابات النتائج فلا بد من توفر المعلومات الضرورية التي تشمل :

استخدام الاساليب التنبؤية لإجراء التقدير يعتمد عليه لمبلغ المزايا التي حصل عليها المستخدمين مقابل خدمتهم في الفترة الحالية السابقة وهذا يتطلب وضع التقديرات وافتراضات تنبؤيه تحيين قيمه هذه المزايا باستخدام طريقه الوحدة الاضافية المقدره من اجل الوصول الى تحديد القيمة الحالية للالتزام و تكلفه الخدمة الحالية

- تحديد القيمة العادلة لأصول الخطة

- تحديد مبلغ الربح او الخسائر التنبؤية

- تحديد الربح أو الخسائر الناتجة عن الخطأ أو تغييرها أو تسويتها

- الافتراضات الاکتوارية والمتعلقة بالخصائص المستقبلية للمستخدمين السابقين والحاليين الذين هم وحدهم المؤهلين للحصول على هذه الاستحقاقات

- الوفيات اثناء وبعد العمل

- دوران المستخدمين و العجز والتقاعد المبكر

- نسبة الاعضاء المنتسبين للخطة الذين يحق لهم الحصول على هذه المزايا

- المالية الافتراضات المالية والمتعلقة ب

- معدل التحيين.

- المستويات المستقبلية للرواتب ومزايا المستخدمين

- المعدل المتوقع للعائد على اصول الخطة

كما يجب الإشارة الى انه يجب وضع الافتراضات المالية استنادا الى توقعات السوق في تاريخ الدورة التي يتم فيها وضع هذه الالتزامات .

<sup>12</sup> محمد ابو ناصر، جمعة حميدات، مرجع ذكر سابقا، 2008، ص343ص356.

<sup>13</sup> بن ربيعة حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS/IAS المعيار 19

كما يتم تحديد سنه التحيين للالتزامات بموجب استحقاقات ما بعد التوظيف بالرجوع الى معدلات السوق في تاريخ الاغلاق ، على اساس الشركة من الفئة الاولى ، اما في البلدان التي تكون في اسواق غير نشطة فيؤخذ المعدل من السندات الحكومية

- الافتراضات الطبية: يجب اخذ بعين الاعتبار التغييرات المستقبلية في تكلفه الخدمات الطبية الناجمة عن التضخم والتغيرات الخاصة الرعاية الصحية
- طريقه التقويم التنبؤي التزام الخدمات المحددة
- منحه الذهاب للتقاعد :

تقوم المؤسسة باتباع اسلوب الوحدة الإضافية المقدره بغرض تحديد القيمة الحالية للالتزامات والمزايا الخاصة بها، واسلوب تكلفه الخدمة الحالية (الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزايا المحددة الناتجة عن خدمه المستخدم في الفترة الحالية) او تكلفه الخدمة السابقة (الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المحددة لخدمه المستخدم في الفترات السابقة الناتجة عن الفترة الحالية)

ومن اجل حساب منحه الذهاب للتقاعد (القيمة الحالية للالتزام) اتجاه المستخدم يجب تحديد:

-اجور نهاية الخدمة،

-المزايا المستحقة،

-الافتراضات المالية

- فوائد وصول الخدمة

=القيمة الحالية للالتزامات = مبلغ المزايا المتراكمة X احتمال دفع المزايا X الاقدمية Xنسبه الاستحداث

للمستخدمين

حيث الحقوق المتراكمة من طرف المستخدمين =: نسبة منحة اخر الخدمة X الاقدمية X الاجر الاخير X

(الاقدمية الحالية/ الاقدمية الكلية احتمال دفع المؤسسة للالتزام: احتمال البقاء على قيد الحياة X احتمال التواجد

في المؤسسة اثناء سن التقاعد

مثال :

في السنة ن كانت لدينا المعلومات التالية والخاصة بالمستخدم

سن التقاعد 65 سنه نسبه التزايد الاجور 5 بالمئة سنويا

نسبه المنحة 2 بالمئة الاجر الحالي 50000

نسبه التحيين بدون مخاطرة 4 نسبه دوران العمال 6 بالمئة (احتمال 94 نسبة الوفيات 2 بالمئة

عمر المستخدم (س) عند دخوله للمؤسسة هو 30 سنة وعمره الحالي 50 سنة

المطلوب: حساب منحه التقاعد في 01/01/01ن للمستخدم (س)

الحل :

من خلال الفرضيات السابقة نجد

\*الأقدمية= 50 سنه - 30 سنة = 20 سن

الأقدمية المستقبلية= 65 سنة - 50 سنة = 15 سنة

الاجر الاخير= 50000 (1.05) اس 15 = 100000

احتمال التواجد=94%

### المطلب الثالث 14 - 15

مزايا المستخدمين طويله الاجل مزايا العجز طويله الاجل لا تصبح مستحقه بكاملها خلال 12 شهرا بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها المستخدمين خدماتهم

1.4 حالات مزايا المستخدمين طويله الاجل

تشتمل ما يلي:

حالات الغياب طويله الاجل المعوضة مثل الخدمة طويله الاجل

مزايا الاحتقالات بالمناسبات او مزايا الخدمة طويله الاجل الاخرى

مزايا و العجز طويل الاجل

المشاركة في المكافئات والارباح بعد 12 شهرا او أكثر بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها العامل بتقديم الخدمة

تعويض المؤجل المدفوع بعد 12 شهرا او أكثر بعد نهاية الفترة التي يتم الحصول فيها علي تعويض

المعالجة المحاسبية

لا يكون قياس مزايا المستخدمين طويله الاجل عاده خاضعا لنفس درجه عدم التأكد مثل قياس مزايا ما بعد

انتهاء الخدمة، علاوة على ذلك قلما يتسبب ادخال مزايا المستخدمين الاخرى طويله الاجل او التغيرات فيها مبلغ

مادي لتكلفه الخدمة السابقة، ولهذا فهو يختلف عن اسلوب محاسبه مزايا المستخدمين لما بعد انتهاء الخدمة في

عنصرين

- الاعتراف المكاسب والخسائر التنبئية

- دورا الاعتراف بتكلفه الخدمة السابقة بكاملها فورا

مزايا نهاية الخدمة

انهاء خدمه المستخدم او مجموعه من المستخدمين قبل تاريخ التقاعد العادي

منافع نهاية الخدمة نتيجة العرض يقدم لتشجيع ترك العمل الاختياري

### 2.5 المعالجة المحاسبية

ان المعالجة المحاسبية نهاية الخدمة تكون بشكل منفصل عن مزايا الموظفين الاخر لان

الحدث المتسبب في الالتزام هو انتهاء خدمة المستخدمين وليس خدمتهم نفسها

<sup>14</sup> محمد ابو ناصر، جمعة حميدات، مرجع ذكر سابقا، 2008، ص343ص356.

<sup>15</sup> بن ربيعة حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS/IAS المعيار 19

يجب على المؤسسة الاعتراف نهاية الخدمة على انها الالتزام وتكاليف اي لا توفر للمؤسسة منافع مستقبلية بحيث عندما تكون للمؤسسة خطه رسميه مفصله لإنهاء الخدمة ولا يوجد احتمال بالانسحاب يجب ان تشمل الخطة المفصلة كحد ادنى:

-موقع عمل المستخدمين الذين يتم انهاء خدمته وعددهم التقريبي  
-منافع نهاية الخدمة لكل فئه او عمل وظيفي

الوقت الذي يتم فيه تنفيذ الخطة ويجب ان يبدأ التنفيذ في اسرع وقت ممكن كما يجب ان لا تكون الفترة الزمنية لإكمال الانجاز طويله بالقدر الذي يحتمل خلالها اجراء تغييرات ماديه في الخطة

#### ملاحظه

لا تختلف معالجه مزايا المستخدمين الطويلة الاجل عن مزايا ما بعد انهاء الخدمة الى في التقنيتين المتمثلة في الاعتراف الكلي والفوري للفوارق التنبؤية وتكلفت الخدمة السابقة اما معالجه مزايا انهاء الخدمه فهي نوعيه ومنفصله عن المزايا الاخرى لان الحذف المتسبب في الالتزام هو انهاء خدمه المستخدمين وليس خدمتهم نفسها بشرط ان يكون للمؤسسة خطه زمني مفصله لإنهاء الخدمة.

#### المبحث الثالث: معاش التقاعد 16 - 17

نتناول في هذا المبحث عدة أنواع للتقاعد بعضها فرضته أسباب وظروف معينة أجبرت العامل على اللجوء إلى التقاعد قبل السن القانونية (الشرعية)

#### المطلب الأول: الصندوق الوطني للتقاعد:

##### 1-1 مفهوم الصندوق الوطني للتقاعد

هو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، أنشئ بموجب المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 غشت 1985 الملغى بالمرسوم التنفيذي رقم 92-07 ، يخضع للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي (حاليا هي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي)

##### 2-1 مهام الصندوق الوطني للتقاعد

يتولى الصندوق مهامه لضمان الحماية الاجتماعية لفئة المتقاعدين وقد وردت هذه المهام على سبيل الحصر في المادة التاسعة (09) من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 السالف الذكر، وهي كالتالي:

-تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ومنح ذوي الحقوق.

-تسيير المعاشات والمنح الممنوحة بسند التشريع ما قبل الفاتح من يناير 1984 إلى غاية انقضاء

<sup>16</sup> المرسوم رقم 223/85 المؤرخ في غشت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريد الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ

21 غشت 1985. ص 1248.

<sup>17</sup> المرسوم التنفيذي رقم 9207 المؤرخ في 4 يناير 1992 المتضمن النظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و تنظيمها المالي والاداري، الجريد الرسمية العدد 02، بتاريخ 05 يناير 1992، ص 64.

حقوق المستفيدين.

- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الاجتماعي.
- ضمان إعلام المستفيدين وأرباب العمل.
- تسيير صندوق المساعدة والإغاثة تطبيقاً للمادة 52 من القانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد.

### 3-1 التمويل:

يتم تمويل نفقات التقاعد عن طريق قسط من الاشتراكات، تقع على عاتق المستخدم والعامل الأجير في حالة النشاط، كمايلي:

- التقاعد العادي: 17.25% منها، 10% على عاتق المستخدم، 6.75% على عاتق الأجير و0.50% حصة صندوق الخدمات الاجتماعية.
- التقاعد المسبق: 0.50% مقسمة مناصفة بين المستخدم والأجير.

### 2- إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد FNRR

في سنة 2006، قررت السلطات العمومية إنشاء الصندوق الوطني لاحتياطات التقاعد FNRR بواسطة تدابير قانون المالية التكميلي عن طريق حساب تخصيص خاص .

ويعتبر الإنشاء عن طريق حسابات التخصيص الخاص استثناء على مبدأ الوحدة والسنوية في الميزانية العامة للدولة، مما يطرح إشكالية الرقابة على هذه الحسابات من حيث أشكال الإنفاق مقارنة بالنفقات العامة للدولة خاصة أن هذه الحسابات قد بلغت حدا كبيرا لم يعد يبرره الطابع الاستثنائي. يتولى مهمة تسيير الموارد المالية المسندة إليه من أجل تكوين احتياطات موجهة للمساهمة في استمرار المنظومة الوطنية للتقاعد وديمومتها، ويمول على أساس 02 % من ناتج الجباية البترولية سنويا. وتتكون موارده حسب المادة 30 من الأمر 06-04 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006، من:

- 02% من ناتج الجباية البترولية.
- حصة من الفائض في خزانة صناديق الضمان الاجتماعي.
- حصة من عائدات تأجير وبيع الأملاك العقارية والمنقولة للصناديق المكلفة بضمان أداءات التقاعد.
- عائدات توظيف الأموال.
- الهبات والوصايا.

- كل الموارد الأخرى أو المساهمات أو الإعانات المحتملة.

توظف هذه الموارد بصفة حصرية في سندات الدولة ويقرر استعمالها في مجلس الوزراء ويحدد عن طريق التنظيم.

وتجدر الإشارة إلى أن الحكومة قررت رفع النسبة المذكورة أعلاه إلى 3% ابتداء من 2012 بموجب نص المادة 89 من قانون المالية 2012 .

يعتبر إنشاء هذا الصندوق من الإصلاحات الجديدة التي أدخلت على منظومة التقاعد غير أنه يبقى مرتبطا بمدخيل الجباية البترولية التي تتميز بتقلبات أسعارها خاصة في الاضطرابات الاقتصادية، وهذا ما نلاحظ آثاره في الآونة الأخيرة بسبب الحركة التنافسية لأسعار النفط بصفة مستمرة وغير قابلة للاستقرار ، وعليه يمكن القول أن مصادر تمويل نظام التقاعد في الجزائر تكاد تكون محدودة.

### المطلب الثاني: أنواع التقاعد والامتيازات التي توفرها 18 - 19 - 20

يعتبر التقاعد حقا من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، ويأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل سنا معينة (التقاعد العادي)، غير أن هناك أسباب وظروف أخرى قد تحتم على العامل اللجوء إلى التقاعد قبل هذه السن التقاعد المسبق- التقاعد النسبي- التقاعد دون شرط السن.

#### 1-1 التقاعد العادي Retraite à l'âge légal

يعد التقاعد جزء من الحقوق الاجتماعية والمهنية العديدة للعامل، ويتأثر بالفلسفة الاجتماعية للدولة، حيث تختلف أحكامه وقواعده من دولة لأخرى، وبمدى تكفل الدولة بالشؤون الاجتماعية للعمال، كما قد يكون في الدولة نظام موحد للتقاعد يسري على جميع العمال، أو قد تعتمد الدولة عدة أنظمة للتقاعد تختلف من قطاع لآخر ومن نشاط لآخر.

يستفيد من معاش التقاعد حسب القانون 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتقاعد، كل العمال سواء كانوا أجراء \*أم ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء، ومهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، وأيضا مهما كانت نوعية علاقة العمل التي تربطهم بمستخدمهم ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه. إن الاستفادة من هذا الحق (معاش التقاعد) يتحكم فيه جملة من القواعد والشروط نص عليها القانون 83-12 المعدل والمتمم، نسردها فيما يلي:

#### 1-1-1 بلوغ السن القانوني:

لقد حدد القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد في المادة (06) منه السن القانوني للذهاب إلى التقاعد، بالنسبة

<sup>18</sup> سليمان احميه، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1998، ص156.

<sup>19</sup> انظر المادة 08 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

<sup>20</sup> انظر المادة 07 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.

لعمال الأجراء، ب (60) سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسين ( 50) سنة بالنسبة للنساء. أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فتحدد السن التي تخول الحق في معاش التقاعد بخمسة وستين (65) سنة كاملة بالنسبة للرجال وستين (60) سنة بالنسبة للنساء العاملات.

و"يتأثر سن التقاعد بطبيعة ونوعية العمل، من حيث الظروف المحيطة به، والقوة البدنية المطلوبة فيه، والمخاطر الموجودة فيه، كما قد يتأثر بسياسة التشغيل المعتمدة في البلاد، فعند ارتفاع معدلات البطالة يمكن تخفيض سن التقاعد للسماح بتشغيل العمال العاطلين عن العمل".

وتجدر الإشارة إلى وجود استثناءات لبعض الفئات الاجتماعية أوردها القانون يتم فيها تخفيض سن التقاعد، وهي: أ - **المرأة العاملة**: تستفيد المرأة التي ربت ولدا واحدا أو عدة أولاد في مدة تسع ( 09) سنوات على الأقل من تخفيض يعادل سنة عن كل ولد، وذلك في حدود ثلاث ( 03) سنوات .

فالمرأة مثلا التي انقطعت عن العمل لتربية ولدين تستفيد من التقاعد ببلوغها الثلاثة والخمسين ( 53) سنة من العمر بدلا من خمس وخمسين ( 55) فهنا استفادت من تخفيض قدره سنتين (02)

ب - **العامل الذي يشغل منصب عمل**: يتميز بظروف على قدر خاص من ال ضرر، يستفيد من تخفيض في السن. ومقابل هذا التخفيض يدفع صاحب العمل اشتراكات إضافية تحدد نسبتها عن طريق التنظيم . وتجدر الإشارة إلى أنه ماعدا استفادة رجال الأمن والمناجم من تخفيض ب 05 سنوات في سن التقاعد، فإن القانون لم يحدد قائمة الوظائف ولا السن المناسبة لكل عمل ولا المدة التي يتطلب اعتمادها في حساب معاش التقاعد لهذه المناصب.

ج - **المجاهد**: يستفيد المجاهد من تخفيض في السن قدره 5 سنوات وتخفيض إضافي قدره سنة واحدة عن كل قسط نسبته % 10 من العجز جراء حرب التحرير، وتخفيض ب 6 أشهر عن كل قسط نسبته % 5 من العجز ويمكن للمجاهد الاستفادة من معاش تقاعدي بنسبة % 100 تتحمل الدولة 20 %

د - **العامل المصاب بالعجز التام والنهائي عن العمل**: لا يلزم بشرط السن، والذي لا يمكنه الاستفادة من معاش العجز بعنوان التأمينات الاجتماعية لا تتوفر فيه شروط الاستفادة من معاش العجز. ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل، وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية، بكافة طرق الإثبات كالشهادة الطبية الصادرة عن الطبيب المختص.

## 2- التقاعد النسبي Retraite proportionnelle<sup>21</sup>

تم إحداثه بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 مايو، 1997 والذي بموجبه يمكن للعامل أو

الموظف الاستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وإرادته المنفردة، واحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل ، تكون باطلة وعديمة الأثر ، ويجب على العامل أن يستوفي الشروط التالية:

أ- أن يبلغ على الأقل سن الخمسين ( 50 ) بالنسبة للرجال وخمسة وأربعين سنة ( 45 ) بالنسبة للمرأة العاملة.

<sup>21</sup> سليمان احميه، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1998، ص157.

ب- أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل عشرون ( 20 ) سنة للرجل وخمسة عشر ( 15 ) سنة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي.

وكمثال عن هذا النوع من التقاعد فإن العامل الذي بلغ سن الـ 50 سنة واستوفي مدة 25 سنة من العمل

أدى خلالها دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي، فإنه يستطيع الاستفادة من التقاعد النسبي بنسبة % 62,5 محسوبة على أساس 25 سنة كما يلي:  $(25 \times 2.5\%)$  (نسبة اعتماد سنوات العمل) = 62,5 %

### 3- التقاعد المسبق (Retraite anticipée) <sup>22</sup>

تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994

والمعلق بالتقاعد المسبق، ويستفيد منه كل عمال المؤسسات الاقتصادية (القطاع الاقتصادي) أو موظفي

المؤسسات والإدارات العمومية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية كتقليص عدد العمال أو

التوقف القانوني لعمل المستخدم (حل المؤسسة) أو بسبب إعادة ضبط مستويات الشغل التي تقررها الحكومة، وهو نظام فرضته حتمية التشريع للأسباب سالف الذكر.

### 4- التقاعد دون شرط السن ((Retraite sans condition d'âge) <sup>23</sup>

أحدث هو الآخر بموجب الأمر 97-13 سالف الذكر، حيث يستفيد كل اجير بناء على طلبه من معاش

تقاعد كامل في حالة استيفائه 32 سنة على لأقل من العمل وما يقابلها من اشتراك في الضمان الاجتماعي دون الأخذ بعين الاعتبار لسنه.

وقد شرعت هذه القاعدة مراعاة للوضعية القانونية لشريحة من العمال استهلوا حياتهم المهنية وهم في سن

مبكرة، إذ أنه نادرا ما يجمع العامل هذا العدد سنوات العمل قبل بلوغ السن القانونية للتقاعد.

و"ما يمكن ملاحظته بالنسبة للتقاعد بدون شرط السن وكذا التقاعد النسبي فإن معاشات التقاعد الممنوحة يتم

تصنيفها بصفة نهائية، وهي غير قابلة للمراجعة في حالة ما إذا استأنف العامل المستفيد من أحد هذين التقاعدين نشاطا مأجورا بعد إحالته على التقاعد.

### 4- تقاعد الإطارات السامية في الدولة:

يحكم هذه الفئات، كما سبق ذكره في الاستثناءات الواردة على عنصر السن القانوني، أحكام خاصة حسب

المرسوم التنفيذي رقم 83-617 المؤرخ في 31 أكتوبر 1983 المتعلق بتقاعد الإطارات السامية في الحزب

والدولة، والمعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-133 المؤرخ في جوان 1994 وبالمرسوم رقم التنفيذي

95-180 المؤرخ في 1 يوليو 1995 و بالمرسوم الرئاسي رقم 01-199 المؤرخ في 23 يوليو 2001 .

<sup>22</sup> انظر الماد 06 من قانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليو 1983، الجريد الرسمية، العدد 29، الصادر بتاريخ 04 يوليو 1997. ص 03.

<sup>23</sup> المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدد التقاعد المسبق، البريد الـ 34، الصادر بتاريخ أول يونيو 1994.

### مطلب ثالث: معاش التقاعد شروط وكيفية حساب منحة ومعاش التقاعد المباشر.

يستفيد العامل المحال على التقاعد من منحة مباشرة يضاف إليها علاوة عن الزوج المكفول، وبعد الوفاة تتحول هذه المنحة (منحة التقاعد) إلى منحة التقاعد المنقول لذوي الحقوق يعتبر معاش التقاعد حقا شخصيا ذو طابع مالي يستفيد منه العامل مدى الحياة .

#### 1 عناصر تصفية معاش التقاعد:

بالإحالة على التقاعد يستفيد العامل من معاش تقاعد تتم تصفيته (وعاء حساب المعاش) وفق ثلاثة عناصر أساسية، هي:

- 1- الأجر المرجعي (متوسط الأجر) : هو الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، والذي على أساسه يحسب المعاش، ويتم ذلك على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال السنوات الخمس (05) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد (60 شهرا) أو على أساس الأجر الشهري المتوسط المتقاضي خلال السنوات الخمس التي تقاضى فيها العامل الأجر الأقصى خلال حياته المهنية .
- 2- فترة التأمين: وهي سنوات العمل المعتمدة بما فيها الفترات التي تكون في حكم فترات عمل كما حددتها المادة 11 من القانون 12-83 المتعلق بالتقاعد.
- 3- نسبة الاعتماد لسنوات التأمين: تحتسب كل سنة نشاط أو الفترات المشابهة بنسبة 2.5 % أما بالنسبة للمجاهد الذي شارك في حرب التحرير فتعتمد السنوات بمعدل % 3.5 لكل سنة.

#### حساب مبلغ المعاش (مبلغ التقاعد):<sup>24</sup>

يحتسب على أساس العناصر الثلاثة سالفة الذكر بضرب عدد السنوات المحصل عليها (فترة التأمين) في نسبة الاعتماد (2.5 %) للحصول على نسبة المعاش، وللحصول على معاش التقاعد تضرب نسبة المعاش في مبلغ الأجر المرجعي.

$$\text{مبلغ معاش التقاعد} = \left[ \text{عدد السنوات المعتمدة (المثبتة)} \times \text{نسبة اعتماد (السنوات)} \right] \times \text{الأجر المرجعي}.$$

$$\text{مبلغ معاش التقاعد} = \text{نسبة المعاش} \times \text{الأجر المرجعي}$$

**مثال:** عامل اشتغل ودفع اشتراكاته لمدة 23 سنة، وكان أجره المتوسط للسنوات الخمس الأخيرة يقدر بـ: 25.000 دج. يحسب مبلغ معاشه كما يلي:

$$\text{نسبة معاشه} = 23 \times 2.5 \% = 57.5 \%$$

$$\text{مبلغ معاشه} = 25.000 \times 57.5 \% = 14,375 \text{ دج}$$

#### ملاحظة

بالنسبة للمتقاعدين غير الأجراء، فإن مبلغ معاشهم يحسب على أساس العناصر السابقة الذكر بالنسبة

<sup>24</sup> انظر الماد 16 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد (المعدل بامر 86-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996).

للمتقاعدين الأجراء إلا أن هذا المعاش يحسب على أساس المداخيل لأحسن عشر (10) سنوات، والتي دفعت فيها الاشتراكات. وفي عملية حساب معاش التقاعد يجب مراعاة ما يلي:

• الحد الأدنى لمعاش التقاعد: <sup>25</sup>

لا يمكن أن يقل عن 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG حماية للقدرة الشرائية، وبالنسبة لمعاش تقاعد المجاهدين فإنه لا يقل عن مرتين ونصف (2.5) من الأجر الوطني الأدنى المضمون.

جدول رقم ( 06 ) تطور الأجر الوطني الأدنى المضمون ( / ) 1998-2012 الوحدة : دج

السنة	أول جانفي 1990	أول جانفي 1991	أول جويلية 1991	أول أفريل 1992	أول جانفي 1994	أول ماي 1997	أول جانفي 1998
<b>SNMG</b>	1000	1800	2000	2500	4000	4800	5400
السنة	أول سبتمبر 1998	أول جانفي 2001	أول جانفي 2004	أول جانفي 2007	أول جانفي 2010	أول جانفي 2012	
<b>SNMG</b>	6000	8000	10000	12000	15000	18000	

المصدر: الديوان الوطني للإحصاء (2011-2013) [www.ons.dz](http://www.ons.dz) L'Algérie en chiffres

**الحد الأقصى لمعاش التقاعد:** لا يمكن أن يزيد مبلغ معاش التقاعد عن 80% من الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للمجاهدين وبعض الفئات من العمال في المناصب العليا للدولة فيستفيدون من نسبة 100% وفي كل الحالات لا يجب أن يتعدى المبلغ الأقصى الخام لمعاش التقاعد خمسة عشر (15) مرة قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون عملا بأحكام المادة 17 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم بالقانون 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999

إعادة تقويم معاشات التقاعد (Revalorisation des pensions):

تتم مراجعة معاش ومنحة التقاعد سنويا ابتداء من أول شهر مايو بموجب مقرر من الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وباقتراح من مجلس إدارة الصندوق الوطني للتقاعد .

<sup>25</sup> انظر الماد 16 من قانون 83-12 المتعلق بالتقاعد (المعدل بامر 86-18 المؤرخ في 06 يوليو 1996).

جدول رقم (07) تطور نسبة تقويم معاش ومنحة التقاعد خلال الفترة 2006-2016

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011
قرار وزاري رقم	92	140	77	96	16	62
النسبة	%4	%4	%5	%5	%7	%10
السنوات	2012	2013	2014	2015	2016	
قرار وزاري رقم	54	17	55	80	79	
النسبة	%9	%11	%12	%5	%2.5	

المصدر: تم إعداد هذا الجدول بالاعتماد على القرارات الوزارية

تتم عملية تقويم المعاشات سنويا من قبل السلطات العمومية بالنظر إلى معدلات التضخم وكذا تطور أسعار المواد الغذائية الأساسية ذات الاستهلاك الواسع، وهو إجراء يسمح بالحفاظ على القدرة الشرائية للمواطن. ويتضح من الجدول أن نسبة تقويم المعاشات انخفضت بشكل محسوس سنتي 2015 و 2016 لتصل إلى 5% و 2.5% على التوالي، وهذا بسبب إجراءات التقشف التي اعتمدها الحكومة نتيجة الانخفاض الحاد في أسعار النفط بداية من جوان 2014

**2- منحة التقاعد:** <sup>26</sup>

تطبق عليها نفس القواعد المتعلقة بمعاش التقاعد ماعدا فيما يتعلق بالحد الأدنى، فالعامل الأجير أو غير الأجير الذي لم يستوف مدة العمل الواجبة للاستفادة من معاش التقاعد عليه أن يثبت مزاولته للنشاط الفعلي لمدة 20 ثلاثيا أي خمس (05) سنوات من العمل الفعلي مدفوعة الاشتراك . أما بالنسبة للعمال غير الأجراء، فلا يمكنهم الاستفادة من هذه المنحة إلا إذا أثبتوا مزاولتهم للنشاط لمدة دنيا تقدر بـ 7 سنوات ونصف على الأقل. وتجدر الإشارة إلى أن منحة التقاعد تمنح ابتداء من سن 60 سنة بالنسبة للعمال الأجير و 65 سنة بالنسبة للعمال غير الأجير.

**3- المعاش المنقول (معاش ذوي الحقوق)** <sup>27</sup>

بوفاة صاحب المعاش يستفيد ذوو الحقوق من منحة ومعاش التقاعد المنقول، وهم الأشخاص الذين كان يعيلهم العامل أو المتقاعد المتوفى، وذلك من أجل حمايتهم من المخاطر الاقتصادية .

<sup>26</sup> انظر المادة 47 من القنون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.

<sup>27</sup> مادني عبد الباقي، النظام التقاعد بالجزائر بين ضرورات الإصلاح والضغطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة تخرج شهادة الماستر، الجلفة الجزائر، 2017، ص23ص24

والمستفيدون من معاش الأيلولة هم ورثة المتقاعد:

-الزوج (الزوجة): ولا تخضع هذه الاستفادة لشرط السن شريطة أن يكون الزوج قد عقد زواجا شرعيا مع المتوفى (الهالك).

وفي حالة تزوج الأرملة ينقل المعاش إلى الأولاد ويقسم بينهم بالتساوي، كما يقسم المعاش في حالة تعدد الأرامل في حدود الأربعة (4) ويقسم بينهم بالتساوي. غير أن الأرملة لا يسقط حقه في المعاش الذي استفاد منه عند وفا زوجته، بإعادة زواجه.

-الأولاد المكفولين : طبقا لأحكام المادة 67 من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، فإن الأولاد المكفولين هم:

-الأولاد المكفولين الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة.

-الأولاد البالغون أقل من 21 سنة الذين يواصلون دراستهم.

-البالغون أقل من سنة والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجاز يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.

-البنات والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.

-الأولاد المصابون بعاهة حسية أو عقلية مستديمة تمنعهم من ممارسة أي نشاط مهني.

ونجد المشرع الجزائري قد أورد أصول المتوفى ضمن ذوي الحقوق بشرط أن يكونوا تحت كفالته في حياته، إذا كان الدخل الشخصي لكل واحد منهما لا يتعدى الحد الأدنى لمعاش التقاعد (أقل من 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون)

## خلاصة

توصلنا في هذا البحث من خلال دراستنا النظرية والميدانية للأجور ومحاسبتها بان الاجر له عدة مكونات من الاجر الأساسي والتعويضات ، مجموع من المكافآت ، والخصائص والاقتطاعات ، والتي تحضى بحماية وتنظم بمقتضى النصوص القانونية او التنظيمية كقواعد العامة للعمل وقانون العمل .

لذا فمحاسبة الأجور هي عملية معقدة نوعا ما لانها تخضع لثلاث قوانين :

قانون العمل - تشريع جبائي - الضمان الاجتماعي ، كما ان النظام المحاسبي المالي SCF لم يأتي بمبادئ و طرق محاسبية جديدة تخص معالجة الأجور مع وجود اختلاف في الحسابات المستخدمة في معالجتها مقارنة بالمخطط المحاسبي الوطني حيث يتم التسجيل المحاسبي لها بناء على مذكرة الأجور يتم من خلالها تسجيل مختلف العمليات المتعلقة بها وفق النظام المحاسبي المالي الجديد SCF .

## الفصل الثالث:

دراسة ميدانية بشركة جازي  
( الجزائر العاصمة )

**تمهيد**

حولنا خلال الجزء النظري معالجة إشكالية البحث فمهما تكن النتيجة التي توصلنا إليها فإنها ستبقى مجردة ما لم يتم تطبيقها في ميدان العمل، لذا سنقوم في هذا الفصل بإسقاط الأمور النظرية على ارض الواقع وسنتطرق أولاً الى التعرف على المؤسسة من خلال تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة، من حيث نشأتها، تطورها، نشاطها، توضيح الهيكل التنظيمي لها كما نتطرق الى اهم المنح والتعويضات والاقطاعات الممنوحة للعامل في المؤسسة. وفي الأخير اعداد استمارة اجرة للعامل والتسجيل المحاسبي له.

**المبحث الأول: تقديم المؤسسة جازي.**

**المبحث الثاني: حساب الاجر واعداد التصريحات والتسجيل المحاسبي.**

**المبحث الأول : تقديم المؤسسة****المطلب الأول : نشأة وتعريف واهداف الشركة****لمحة تاريخية عن مؤسسة جازي djezzy**

جازي (بالإنجليزية djezzy) هو اول مشغل شبكة الهاتف المحمول في الجزائر هي فرع لشركة فيمبلكوم الروسية، مشغل شبكة الجزائر المحمول ، بحصة سوق 46 % يعتبر ثاني اكبر مشغل ( اكثر من 14.9 مليون مشترك ومشاركة سنة 2017 ) وبتغطية شبكية 95% من سكان (48 ولاية) نهاية اكتوبر رخصة جي اس ام في البلاد جويلية 2001 ، مع عرض قدرة 737 مليون دولار ، واطلق رسميا 15 فيفري 2002 .له منافسان : شبكة الجزائر الحكومية للهاتف المحمول موبيليس و اوريدو (فرع اوريدو القطرية ) .جازي كانت اهم فرع لمجموعة اوراسكوم تيليكوم على الاطلاق حيث ان أرباحها تمثل اكثر من 38 بالمئة من مجموع أرباح شركة الام ، غير انها تعرضت لهزة عنيفة اثر الازمة التي نشبت بين الجزائر ومصر بعد المبارات الكروية التي جرت بين الفريقين في نوفمبر 2009 مما ادا الى هبوط شديد في قيمة سهم اوراسكوم تيليكوم في بورصة القاهرة ،بعدها في سنة 2010 تقدمت الحكومة الجزائرية لشراء حصة بنسبة 51% من اسهم الشركة .وتعتبر جازيDjezzy -التسمية التجارية التي تستخدمها للاتصالات في شبكة GSMالجزائري، وهي تسمية مشتقة من كلمتين (الجزء والجزائر) ،وقد تم الإعلان عنها في 07 نوفمبر 2001 فبمجرد انطلاقتها الفعلية في خدمة الهاتف النقال في الجزائر رسمت جازي أوليتها الاستراتيجية ، بتطوير شبكتها بتكنولوجيا عالية بشعار (عيش، la vie) و تغطية ثماني وأربعون 48ولاية قبل نهاية 2003.

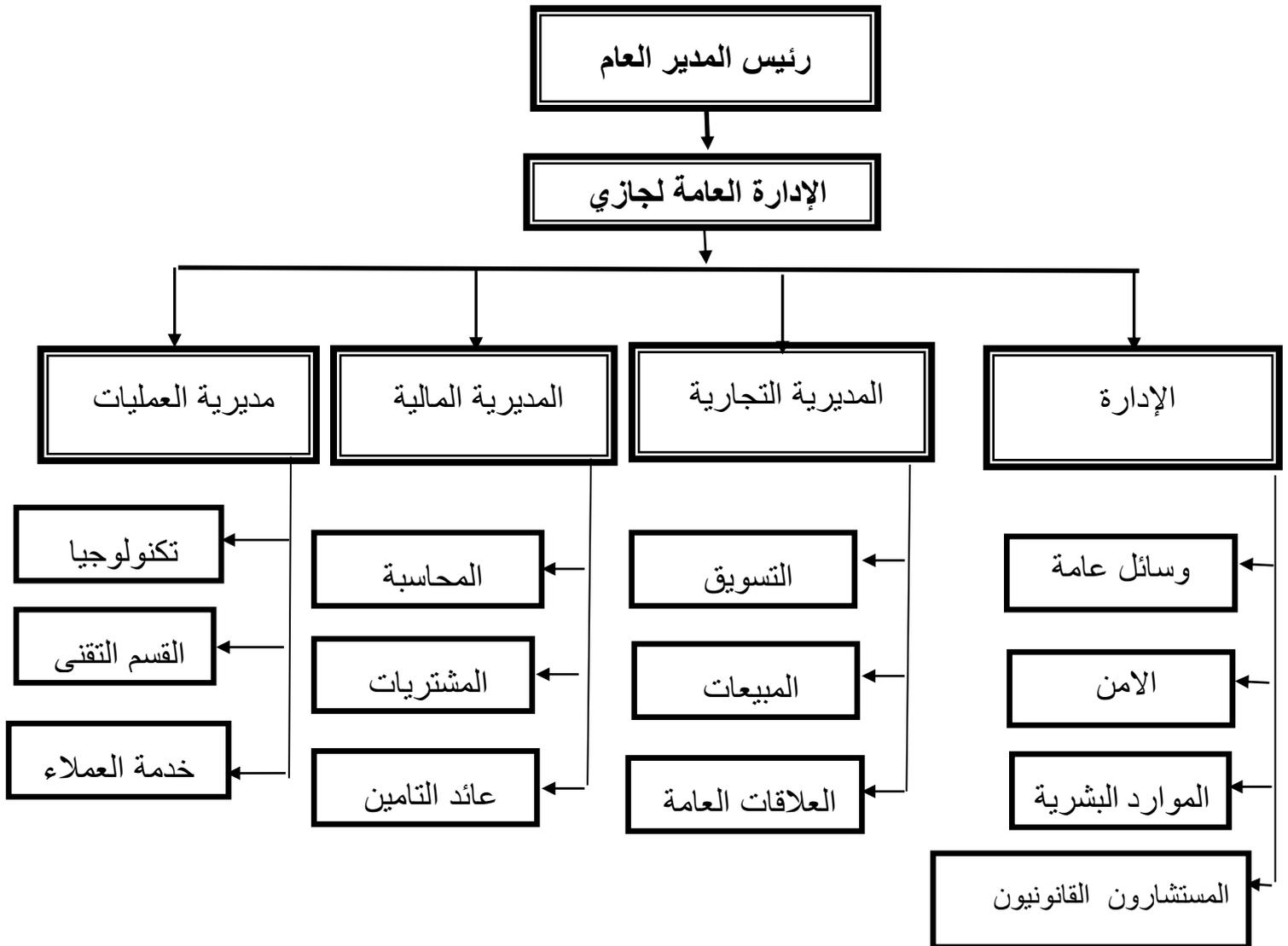


معلومات	
النوع	شركة خاص ذات اسهم
تاريخ التأسيس	جويلية 2001
المالك	شركة فيمبلكوم والحكومة الجزائرية
الشركة الأم	Vimpelcom
عدد موظفين	3500
منتجات	خدمات الهاتف المحمول

### الشكل رقم (03) الهيكل التنظيمي لشركة جازي

- تنظيم مؤسسة جازي: يعتبر الهيكل التنظيمي مرجع للأفراد يبين لهم حدود مسؤولياتهم وواجباتهم الهيكل التنظيمي لمؤسسة جازي: يكشف الهيكل التنظيمي لمؤسسة جازي أخطاء التنظيم كازدواجية القرار أو وجود وظيفة شاغرة، والشكل التالي يوضح ذلك:

الهيكل التنظيمي لمؤسسة جازي



المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الموقع الالكتروني WWW.DJEZZY.COM

تتكون مؤسسة جازي من :

- الإدارة: تهتم بالوسائل العامة من صيانة العتاد المكتبي، والتوظيف وتهيئة نقاط البيع ومراكز الخدمات مع تقديم المساعدة للإدارات الأخرى، كما تهتم بالموارد البشرية، وتحافظ على أمن المؤسسة بتقديم الاستشارات القانونية لمختلف النظم
- المديرية المالية : تهتم بكل الوظائف المالية كتسيير العوائد المالية للمؤسسة، الأسعار، التحويلات البنكية، تمويل المشاريع، تسوية الأمور المحاسبية والضريبية.

-مديرية العمليات (المديرية التقنية): تهتم بالنظم التقنية المسيرة لشبكة GSM و صيانة مركز الخدمات وضمان سرية المعلومات، وتقديم الدعم التقني لمختلف المصالح خاصة مصلحة التسويق للقيام بعمليات ترويجية ناجحة.

-المديرية التجارية : تمثل العصب الحيوي للمؤسسة، وأهم مديرية فرعية بها، وتضم المصالح التالية:  
-مصلحة المبيعات التي تتابع حركة تطور المبيعات، والأنشطة الترويجية  
-مصلحة العلاقات العامة؛ وتشتمل على قسم للاتصالات الداخلية، وقسم لرعاية الأحداث، وقسم لتحديث وتصميم موقع المؤسسة على شبكة الأنترنت، وخلية المعلومات...الخ؛  
-مصلحة التسويق : وهي أكبر المصالح حجما، وأكثرها حيوية.

اهداف شركة جازي DJEZZY

استنادا إلى ما أفصح به الرئيس المدير العام للشركة تتمثل أهدافها في:

- إرساء ثقافة تطوير الخدمات والعروض المقدمة للزبائن
- العمل على إنشاء فكرة كون مؤسسة جازي الأفضل في أذهان الجزائريين من خلال جودة شبكتها.
- ترسيخ علامة "جازي" في السوق الجزائري
- الحفاظ على مكانتها الريادية في مجال تعدد الوسائط في الهاتف النقال
- الحفاظ على وتيرة نمو المداخل والمبيعات

### المطلب الثالث: المنح والتعويضات لشركة جازي

قبل التطرق للمنح والتعويضات المعتمدة في الشركة لا بد للتطرق للأجر القاعدي وكيف يحدد في المؤسسة لان اغلب المنح تحتسب انطلاقا منها

- الاجر القاعدي *saler de passe*: وهو ما يسمى بالأجر الأساسي لان اغلب المنح تحتسب منه وحدد بالشركة حسب شبكة الأجر
- تعويض الخبرة المهنية E.I.P: وهو تعويض تمنحه المؤسسة شهريا بنسبة 1% سنويا أي ان كل سنة يمنح للعامل نسبة 1% مع احتساب سنوات الخبرة إذا كان العامل قادم من مؤسسة أخرى لكن النسبة تكون 1.5%

- تعويض الضرر INDEMNIE DE NUISANCE: هو تعويض يمنح للعمال الذين يشغلون وظائف قد تسبب لصاحبها اضرار صحية ، وتحتسب وفق النسب التالية :

النسبة %	الوظيفة
5	الإداريين
8	المكلف بالحضور والغياب
9	الحارس
10	سائق سيارة
15	عامل ليلي
8	عون الصيانة
17	ميكانيكي رئيسي

المصدر: الاتفاقية الجماعية لشركة جازي

- تعويض عمل الموقع: هو تعويض يمنح فقط لأعوان الحراسة والذين يعملون العمل التناوبي و يحدد ب 15% من الاجر القاعدي .
- تعويض الساعات الإضافية: هو تعويض بنسبة تكون مقترنة بعدد الساعات الإضافية المعمول بها، بما ان عدد الساعات اليومية هي 8 ساعات مضروبة في عدد أيام العمل 5 أيام في الأسبوع تساوي 40 ساعة عمل قانونية وتكون التعويضات كما يلي:
  - تعويض ساعات إضافية بنسبة 50%: من 41 ساعة الى 44 ساعة ويعني اذا كان الاجر الساعي 200,00 دج ففي هذه الحالة الساعات الإضافية يكون 300 دج
  - تعويض ساعات إضافية بنسبة 75%: من 45 ساعة فما فوق. يعني اذا كان الاجر الساعي 200,00 دج ففي هذه الحالة تكون الساعات الإضافية 400,00 دج
  - تعويض ساعات إضافية 100%: تخص ساعات عمل الليل والاعياد والعطل يعني إذا كان الاجر الساعي 200,00 دج ففي هذه الحالة تكون الساعات الإضافية 400,00
- تعويض الضغط المهني: وهي تعويض تخص المدير العام فقط وتقدر ب 40.000,00
- تعويض تكاليف المهنة: وهي نسبة لكل إدارات المؤسسة وتشمل رؤساء الأقسام والمكلفين بالدراسات ورؤساء المصالح وتقدر ب 23% من الاجر القاعدي.
- منحة المسؤولية: وتمنح هذه المنحة للمدير العام فقط وتقدر ب 43.500,00

- منحة التقاعد: وهي منحة تقدمها المؤسسة للعمال في سنتهم الأخيرة من مسيرتهم المهنية أي سنة كاملة قبل التقاعد يمنح له مبلغ 1.000,00 دج شهريا
  - منحة إضافية للأجر: وهذه المنحة جاءت مع التعديلات الأخيرة التي مست الأجور في جميع القطاعات وقدرت في مؤسسة جازي ب 2.500,00 دج
  - تعويض المسيرة المهنية: تمنح بصفة دورية وحددت الدورة بسنتين، أي كل سنتين تتضاعف هذه المنحة
  - سلم الكفاءة: هذه المنحة ليس لها مقدار محدد ا نسبة معينة وانما درجة يمنحها المدير العام الذي يراه يقدم مردود جيد
  - تعويض استخدام سيارة شخصية: ويأتي هذا التعويض بعد التقدم بطلب لادارة المؤسسة باستخدام السيارات الشخصية في العمل وهناك فئتان
    - أ- إطارات عادية قدر التعويض ب 3.500,00 دج
    - ب-إطارات سامية قدر التعويض ب 4.100,00
  - تعويض السلة: وقدرت ب 312 دج لليوم محسوبة على الأيام المعمولة فقط.
  - منحة الصندوق: وتقدر ب 500,00 دج
  - تعويض النقل وتحدد كما يلي:
    - من 2 كلم الى 9 كلم 1.500,00 دج
    - من 10 كلم 30 كلم 2.000,00 دج
    - من 31 كلم فما فوق 2.500,00 دج
  - منحة المردود السنوي 2011: هي منحة تقدم تقدم سنويا للمدير حيث يتم تقسيمها الى أقساط شهريا وتتغير هذه المنحة حسب أداء السنوي لمدير العام وتقاس بمدى زيادة رقم اعمال المؤسسة.
  - منحة المنطقة: هو مبلغ محدد بين جميع عمال الشركة ويقدر ب 1.000,00 دج
  - تعويض الاجر الوحيد: وهو تعويض تمنحه المؤسسة لأي عامل يعمل في مؤسستها وزوجته لا تعمل وبغض النظر عن الاجر الذي يتقاضاه هذا العامل ويقدر ب: 2.000,00 دج
  - منح التمدرس: وتمنح عند دخول مدرسي وتمس كل العمال الذين لديهم أطفالهم لا يزالوا يدرسون بغض النظر عن السن وتقدر ب 400,00 دج لكل طفل وبدون حدود
- المطلب الثاني: الاقتطاعات الاجرية المطبقة في جازي**
- كباقي المؤسسات الاقتصادية او حتى باقي وظائف الدولة فان الاقتطاعات الاجرية لا تختلف في نقطتين وهما اقتطاع الضمان الاجتماعي واقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي.

اقتطاع التسيبقات على الاجر: يسمح للعمال بأخذ تسيبقات من طرف وكالة الضمان الاجتماعي ومن ثم يتم استرجاع هذه التسيبقات من طرف العمال اما المؤسسة تقتطعها من العام ثم ترجعها للوكالة او الوكالة هي التي تقتطعها من اجر العامل مباشرة.

### المبحث الثاني: حساب الاجر واعداد التصريحات

#### المطلب الأول حساب الاجر

سنوضح فيما يلي كيف يتم حساب الاجر الخاص بالعامل وفق الأسس التي تعتمد عليها جازي. djezzy. المعطيات:

هذا العامل هو رئيس قسم المحاسبة والمالية

تاريخ الدخول: أوت 2013

يستخدم سيارة شخصية

اذن العناصر الاجرية تكون كما يلي:

- الاجر القاعدي: بما انه رئيس قسم فهو إطار سامي واجره القاعدي محدد ب 37.800,00 في شبكة الأجور
- تعويض المسيرة المهنية: من تاريخ دخوله 2008 الى 2014، 6سنوات وكما هو محدد في شبكة الأجور خارج الدرجة مع 6 سنوات خبرة هو تعويض يقدر ب 1.890,00 دج
- تعويض إضافي للأجر C.R. او هو محدد ب 2.500,00 لكل عمال المؤسسة.
- تعويض تكاليف المهنة I.F.F: بما انه إطار سامي في المؤسسة فهو يستفيد من 23% من الاجر القاعدي = 8.694,00 دج
- تعويض الضرر : بما ان عمله مكتبي فالنسبة هي 5% من الاجر القاعدي 1.890,00
- تعويض الخبرة المهنية I.E.P: هذا العامل لديه 6 سنوات خبرة أي 6% نسبة التعويض من الاجر القاعدي مع احتساب 3 سنوات خبرة من المؤسسة السابقة ب 1,5 % = 4.5 % وبالتالي فان نسبة التعويض الاجمالية هي 10,5%
- منحة السلة: PRIME DE OPANIER وتقدر ب 312,00 دج لليوم
- عدد أيام الشهر بدون أيام نهاية الأسبوع (الجمعة والسبت) = 22 يوم وبالتالي تقدر المنحة ب: 6.864,00
- تعويض استخدام السيارة الشخصية: I.F.A.VEH بما انه إطار سامي فالتعويض محدد في الاتفاقية الجماعية ب 4.100,00 دج وهذا التعويض هو بمثابة تعويض النقل أي لا يخضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي

- منحة المنطقة PRIME DE ZONE: كما جاء في الاتفاقية الجماعية كل العمال معينين بهذه المنحة المقدرة ب 1.000,00. وفيما يلي جدول نوضح فيه المنح والتعويضات الخاضعة والغير خاضعة للاقتطاعين الاجتماعي والضريبي.

Primes et indemnités	SS	I.R.G
Salaire de base	√	√
i.p.carriere	√	√
I.C.R	√	√
I.F.F	√	√
Ind.Nuisance	√	√
I.E.P	√	√
Prime de panier	√	√
I.F.A.Veh	√	√
Prime de ZONE	√	√

المصدر : من اعداد الطالب

اذن فالأجر يكون كما يلي :

$$\begin{aligned} \text{Salaire de post} &= \text{salaire de base} + \text{IP carrière} + \text{ICR} + \text{IFF} + \text{IND.NUISANCE} + \text{IEP} = \\ &= 37.800,00 + 1.890,00 + 2.500,00 + 8.694,00 + 1.890,00 + 1.890,00 + 3.969,00 \\ &= 56.743,00 \end{aligned}$$

$$\text{Saler de post} = 56.743,00$$

$$\text{Retenue sécurité social : } sp \times 9\% = 5.106,87$$

$$\begin{aligned} \text{Salair imposable} &= \text{salaire de post} + \text{prime de panier} + \text{I.F.A.VEH} - \text{SS} = \\ &= 56.743,00 + 6.864,00 + 4.100,00 - 5.106,87 = 62.600,13 \end{aligned}$$

$$\text{Salair imposable} = 62.600,13$$

$$\text{I.R.G} = \text{sur le barème l'IRG du salaire imposable suivant : } 62.600,13 = 12.280,00$$

$$\text{Salair net} = \text{Salair imposable} - \text{IRG} + \text{lind de zone}$$

$$= 62.600,13 - 12.280,00 + 1.000,00$$

$$\text{Salair net} = 51.320,13$$

Nom Employeur		Bulletin de Paie
djezzy		
No Employeur: 21710513.69		Mois de novembre 2019
Nom et Prénom		Numéro
Matricule:00124		
Qualification: Chef Départ F/C		Date de
Recrutement:23/08/2013		
Numéro S.S Situation		Familiale:
Célibataire		
Catégorie: 0 Sec:0		Affectation :
D.A.F		
Code	Désignation	Montant
001	Salaire de base	37 800,00
228	I.P.Carriere	1 890,00
227	I.C.R	2 500,00
118	I.F.F	8 694,00
102	Ind.nuisance	1 890,00
100	I.E.P	3 969,00
/	Salaire de Poste	56 743,00
004	Retenue sécurité sociale	5 106,87
206	Prime de panier	6 864,00
201	I.F.A.Veh	4 100,00
/	Salaire Imposable	62 600,13
005	Retenue IRG	12 280,00
200	Prime de Zone	1 000,00
	Salaire net	51 320,13

المصدر: كشف راتب أحد عمال مؤسسة جازي djezzy

**المطلب الثاني : اعداد التصريحات**

يتم التصريح باستعمال وثيقة التصريح بوعاء الاشتراكات التي ترسلها مصالح الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمات الاجتماعي . بداية كل استحقاق يكون إيداع التصريح بوعاء الاشتراكات وكذا تسديد الاشتراكات خلال (30) يوما التي تلي اجال الاستحقاق كما يلي :

- خلال كل ثلاثي اذا كان عدد العمال اقل عشرة (10) عمال .
  - خلال كل شهر ،اذا كان عدد العمال اكثر من تسعة (09) عمال .
- بما ان عدد عمال الشركة ota هو 109 عامل فان عملية التصريح تكون شهريا .
- حيث بلغ الوعاء شهر نوفمبر 4.092.945,53 دج
- الاقتطاعات تكون بالنسب التالية :

- 9% :وهي النسبة التي يساهم بها العامل ويتم اقتطاعها من اجره وتحسب من اجر المنصب .
  - 26%: وهي النسبة التي تساهم بها المؤسسة او صاحب العمل وتحسب من اجرة المنصب لكنها لا تدخل ضمن الاقتطاعات الاجرية والتي تمس العامل.
  - 0,13 % وهي النسبة التي تساهم بها مؤسسات الري والبناء ولا تخص المؤسسة محل الدراسة.
- توزيع هذه الاقتطاعات يكون كما يلي:
- 4, 3% من الوعاء توزع على التأمينات الاجتماعية، حوادث لعمال، التقاعد، التأمين على البطالة، التقاعد المسبق.
- اما 0,5% من لوعاء توجه الى الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية.

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي

قيد النموذج لتسجيل عناصر الاجر الإجمالي والاقتطاعات

يمكن ان يحتوي على اثبات وعناصر الأجور والاقتطاعات على الأجور التي يتحملها الاجراء على مستوى

اليوميات المساعدة على الأجور في ما يلي:

شكل رقم (05) يوضح قيد النموذج لاثبات الاجر

	37,8800.00	ح/الاجر القاعدي	63100
	2500.00	ح/علاوات المردود الفردي	63111
	1,890.00	ح/ تعويض الضرر	63122
	1,890.00	ح/ تعويض عمل المنصب	63123
	6864.00	ح/تعويض السلة	63125
	4100.00	ح/ تعويض النقل	63126
	3969.00	ح/تعويض الخبرة المهنية	63127
56743.00		ح/ أجور مستحقة	421
5,106,87		ح/الضمان الاجتماعي 09%	431
12,280.00		ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي	4420
		اثبات أجور الشهر	

الشكل رقم (06) يوضح قيد النموذج لتسجيل المصاريف التي تتحملها المؤسسة

	14934,87	ح/ الاشتراكات المدفوعة للضمان الاجتماعي	6350
14934,87		ح/ الضمان الاجتماعي	431
		اثبات أعباء الاشتراكات في الضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة	

الشكل رقم (07) يوضح قيد النموذج لتسديد المصاريف الضاربية على الدخل الإجمالي

	12280.00	ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي	442
12280.00		ح/البنك	512
		تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي	

الشكل رقم (08) يوضح قيد النموذج لتسجيل المصاريف التي تتحملها المؤسسة

51320,13	51320,13	ح/ الأجر المستحقة	421
		ح/ البنك	512
		تسديد الاجر المستحق	

**خاتمة**

توصلنا في هذا البحث من خلال دراستنا النظرية والميدانية للأجور ومحاسبتها بان الاجر له عدة مكونات من الاجر الأساسي والتعويضات، مجموع من المكافآت، والخصائص والاقتطاعات، والتي تحضي بحماية وتنظم بمقتضى النصوص القانونية او التنظيمية كقواعد العامة للعمل وقانون العمل. لذا فمحاسبة الأجور هي عملية معقدة نوعا ما لأنها تخضع لثلاث قوانين: قانون العمل - تشريع جبائي - الضمان الاجتماعي، كما ان النظام المحاسبي المالي SCF لم يأتي بمبادئ وطرق محاسبية جديدة تخص معالجة الأجور مع وجود اختلاف في الحسابات المستخدمة في معالجتها مقارنة بالمخطط المحاسبي الوطني حيث يتم التسجيل المحاسبي لها بناء على مذكرة الأجور يتم من خلالها تسجيل مختلف العمليات المتعلقة بها وفق النظام المحاسبي المالي الجديد SCF

الخاتمة

## خاتمة

خلاصة القول ان من خلال دراستنا هذه لموضوع التسجيل المحاسبي للأجور ومعونة التقاعد للمؤسسات الاقتصادية يمكن القول اننا توصلنا الى اعطاء مفاهيم وأسيات حول الاجر، بالإضافة الى ابراز وفهم حساب هذه الاجور ولو جزء قليل ، حيث ان فكرة الاجر واسعة في محتواها ونجد أن لكل مؤسسة مجبرة على اعداد استمارة الاجرة وفق الطريقة المحاسبية التي تتماشى مع نظام المحاسبي المالي الجديد واهم مبادئ محاسبية كما تطرقنا الى ابراز اهم الحسابات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد scf لتسجيل الاجور ومؤونة التقاعد، ومدى تطبيق المعايير المحاسبية الدولية ias19 و ifrs وما أثار انتباهي خلال فترة التريص هو ان اغلب موظفي الشركة لديهم فكرة واسعة على كيفية حساب الاجر وأهم الاسس المبنية عليها واهم الطرق المحاسبية للتسجيل، اما من حيث التنظيم والتسيير على مستوى المؤسسة محل تريص تجدر الاشارة الى المجهودات المبذولة والمعتبرة والفعالة من طرف المسؤولين على مختلف المديریات والمصالح التقنية المكلفة بإعداد الاجور .

حيث لا حضا مدى انسجام الهيكل التنظيمي للمؤسسة وذلك قصد تحقيق الاهداف المسطرة وفق خطة المؤسسة كما تجدر الاشارة الى ان هناك انضباط كبير لدى الموظفين والاحترام الكبير المتبادل بينهم وروح المبادرة والتنسيق الجيد في العمل .

## 1- اختبار فرضيات البحث

### - الفرضية الاولى:

مستويات الاجور تترتقي حسب اهميتها، من خلال البحث الذي قمنا به في الجانبي النظري والتطبيقي توصلنا الى أن الاجور تحضى باهميا كبيرة بالنسبة للفرد وهي الوسيلة الوحيدة لإشباع حاجات العامل المختلفة واللامتناهية كما أنها لها علاقة طردية بين زيادة الأجر واذواق المستهلك من الناحية الاقتصادية ، كما انها تحضى باهمية بالغة للمؤسسة كونها الحافز الامثل لتحقيق اهدافها المسطرة

### - فرضية الثانية:

مكونات الاجر للمؤسسة معمول بها في الوظيف العمومي ، من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها على مستوى المؤسسة والاطلاع على كشف الراتب في المؤسسة المعتمدة في الوظيف العمومي ، كما نجد بعض الامتيازات التي تمنحها المؤسسة كحافز للعمال عكس خلاف الوظيف العمومي (كشف راتب مضبط)

### - الفرضية الثالثة:

من خلال الدراسة الميدانية في المؤسسة توصلنا الى ان المؤسسة مطبقة للنظام المحاسبي المالي الجديد scf وهذا يدل انها تراعي مبادئ المحاسبية الدولية ببرامج متطورة ويد عاملة متحركة بالوسائل التقنية.

## 2- اهم النتائج الموصل اليها:

➤ ان التغيير المحاسبي الذي قامت به الجزائر سيؤدي حتما الى التغيير الثقافي والتنظيمي في الاداء المحاسبي مقارنة بما كان معمول به في الفترة السابقة لكن من الدراسة واقع في البيئة المحاسبية الجزائرية نجد انها لازالت غير مستعدة بالشكل كامل لتطبيق واستعاب جل مفاهيم التي اتى بها هذا النظام

➤ وجدنا ايضا ان المنهج المحاسبة الجزائرية لازالت محتكرة من طرف الدولة وذلك يظهر بشكل جلي من خلال مهمة اعداد النظام المحاسبي المالي دون اشراك جميع المعنيين به، وكذلك في قانون الاخير - رقم 10-01 الخاص بمهن الخبير المحاسبي ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد-الذي استعادت بموجبه وزارة المالية صلاحيات تنظيم المهن والوصاية عليها

➤ من خلال الدراسة الميدانية والمقابلات مع المحاسبين والمراجعين وجدنا بعض المشاكل التنظيمية التي تعيق تطبيق، كما انها تواجه مشكل البرامج الموجودة في السوق.

### نتائج نظرية:

✓ الاجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل الى العامل نظير خدمات المقدمة له وذلك بموجب الاتفاقية الجماعية للعمل

✓ الاجر الادنى الوطني المضمون يحدد بواسطة الاتفاقية الجماعية للعمل ومجلس الادارة داخل المؤسسة، ويلاحظ انه يسايد تطور المستوى المعيشي والمجتمع ككل

- ✓ توصلنا ان الاجر له عدة مكونات من الاجر الاساسي ومختلف المكافئات والتعويضات
- ✓ ابراز اهم الطرق لحساب الأجر وتكوين وتعيين مؤونة التقاعد
- ✓ اظهر اهم الحسابات المحاسبية لتسجيل وفق النظام الجديد scf

### 3- اقتراحات

في نهاية بحثنا نرى بأنه من الضروري تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي نراها كفيلة بمعالجة الاختلال الملاحظ في إعداد الأجور وتسجيل المحاسبي لها في المؤسسات الاقتصادية وأهم البرامج المستخدمة في ذلك والتي نوجزها في ما يلي:

- 1) ان نجاح تطبيق النظام الجديد تمر عبر الاهتمام بهذه العناصر
  - 2) تهيئة وتأهيل الاساتذة المعنيين بالنظام وتعريفهم واطلاعهم بالشكل الكامل والتفصيل على المعايير المحاسبية الدولية وتطبيقها.
  - 3) تطوير المناهج التعليمية الجامعية بما يتوافق مع النظام الجديد والمعايير المحاسبية الدولية
  - 4) اعداد اعادة النظر في الكتب الدراسية وتحديثها بما يتلاءم مع المعايير المحاسبية الدولية وعقد المزيد من المؤتمرات والملتقيات الدولية التي توضح المفاهيم الخاصة بهذا النظام الجديد.
  - 5) استحداث وتطبيق البرامج المعلوماتية.
  - 6) ضرورة تكوين هيئة وطنية تجمع خبراء محاسبين.
- اما من ناحية علاقات العمل نجد:

- ❖ رفع الاجر الاساسي ليصبح الدخل الرئيسي كافيا لضمان حياة كريمة للعمل
  - ❖ اهم نقطة وهي التخفيض أو الغاء الضريبة على الدخل التي يعاني منها العمال
  - ❖ ربط المنح والعلاوات بالأجر الاساسي من خلال نسب مؤونه
- وك خلاصة نرى انه من الضروري الاهتمام بالعنصر البشري من اولويات السلطات المعنية.

#### 4- افاق الدراسة:

لقد خضنا في غمار هذا البحث والامل يحدنا الى الالمام بالموضوع قدر المستطاع وفي حقيقة الامر لسنا سابقين في هذا الميدان ولكن لكل دراسة خصائصها وظروفها وفي الاخير ومن أجل اثناء موضوع الاجور والتسجيل المحاسبي لها نقترح المحاور التالية:

✚ ماهي انعكاسات النظام المحاسبي المالي على الممارسات المحاسبية الجزائرية وكيف يمكن

للمؤسسة الجزائرية تحقيق اكبر منفعة من الاصلاحات التي تمت؟

✚ دراسة مقارنة الى اي مدى يوجد ارتباط بين النظام المحاسبي الجديد والمؤسسات الاقتصادية في

اعداد مهامها؟

✚ ماهي اثر الانعكاسات النظام المحاسبي المالي على البيئة الاقتصادية للمؤسسات؟

✚ ماهية علاقة الاجور بالنظام المحاسبي المالي الجديد؟

# البيئو غرفيا

# قائمة المراجع

قائمة المراجع

1/ قائمة الكتب:

1. بن ربيعة حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS/IAS المعيار 19
2. حسن ابراهيم بلوط، ادارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002.
3. سليمان احميه، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1998.
4. علاوي لخصر، المحاسبة المعمقة وفق الجديد SCF، دار النشر الاوراق الزرقاء العالمية، الجزائر، 2014.
5. مادني عبد الباقي، النظام التقاعد بالجزائر بين ضرورات الاصلاح والضغوطات الوضعية الاجتماعية والاقتصادية، الجلفة الجزائر، 2017.
6. محمد ابو ناصر، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والابلاغ المالي الدولية، درا النشر وائل، عمان، 2008.
7. محمد احمد عبد النبي، ادارة الموارد البشرية ، زمزم ناشرون وموزعون، الاردن عمان، ط1، 2010 .
8. والي بوعلام، استاذ مساعد مكلف بدروس ، مداخلة :الضريبة على الاجور والمرتبات واشكالية التوظيف كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة بسكرة.
9. احمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
10. الطاهر حيدر حردان، مبادئ الاقتصاد، دار المستقبل، الأردن، 2000.
11. يوسف حجيم الطائي واخرون، إدارة الموارد البشرية، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
12. سنان موسى، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، دار مجلاوي للنشر، عمان، 2006.

2/ الرسائل الجامعية:

1. العرفي عودة، محديدات الأجور و اثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة ماجيستر، الشلف، 2001.
2. محمد اديب ناصر، انظمة الاجور واثرها على اداء العاملين في الشركات ومؤسسات القطاع العام في سوريا، رسالة ماجيستر في ادراة الاعمال، جامعة تشرين، كلية الاقتصاد، فلسطين 2004.
3. عليوة حمزة، أسس اعداد نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة بسكرة، الجزائر، 2015.

## قائمة المراجع

4. خدة ياسر. تومي نور الدين، محاسبة الأجور في الإدارات العمومية ، جامعة خميس مليانة، الجزائر، 2018.

### 3/ المواد القانونية:

1. المرسوم التنفيذي رقم 9207 المؤرخ في 4 يناير 1992 المتضمن النظام القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي وتنظيمها المالي والإداري، الجريد الرسمية العدد 02، بتاريخ 05 يناير 1992.
2. انظر المادة 47 من القنون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.
3. انظر المادة 08 من القانون رقم 83-12 المتعلق بالتقاعد.
4. انظر المادة 07 من القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد.
5. انظر الماد 06 من قانون 83-12 المؤرخ في 02 يوليوا 1983، الجريد الرسمية، العدد 29، الصادر بتاريخ 04 يوليوا 1997.
6. المرسوم التشريعي رقم 94-10 المؤرخ 26 مايو 1994 يحدد التقاعد المسبق، البريد ال عدد 34، الصادر بتاريخ اول يونيو 1994.
7. المرسوم رقم 85/223 المؤرخ في غشت 1985 المتضمن التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي، الجريد الرسمية، العدد 35، الصادرة بتاريخ 21 غشت 1985.

### 4/ المواقع الالكترونية:

1. Site web de l'institut national de la statique et des études économique  
[http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions.salaire\\_mensuel\\_base\\_smb.htm](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions.salaire_mensuel_base_smb.htm)
2. [http://www.l\\_ezpert\\_comptable.com/lexique/bulletin\\_de\\_paie.html](http://www.l_ezpert_comptable.com/lexique/bulletin_de_paie.html)

الملاحق

الملحق رقم: 01

الملحق رقم: 02

الملحق رقم: 03

الملحق رقم: 04

الملحق رقم: 05

الملحق رقم: 06

الملحق رقم: 07