



جامعة الجبلاي بونعامة بخميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التجارية

موضوع المذكرة

محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار 19 منافع الموظفين
دراسة ميدانية تعاونية حبوب و خضار الجافة بالبلدية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في مالية و محاسبة

تخصص : محاسبة و تدقيق

إعداد الطالبة :

دريوش شروق

نوقشت أمام اللجنة المكونة من:		
رئيسا	أستاذ محاضر أ- جامعة الجبلاي بونعامة	ضريف عبر الله
مشرفا	أستاذة محاضرة أ- جامعة الجبلاي بونعامة	د. نوال شيشة
ممتحنا	أستاذ محاضر أ- جامعة الجبلاي بونعامة	زروقي نسرين

السنة الجامعية 2019: 2020

الإهداء

أحمد الله عز وجل على منحه وعونه لإتمام دراستي وهذا البحث.

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له أمله، إلى من كان يدعني قدما نحو الإمام لنيل المبتغى،

إلى الإنسان الذي يمتلك الإنسانية بكل قوة

إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام مترجمة في تقديسه للعلم

إلى مدرستي الأولى في حياتي، أبي العالي على قلبي أطل الله في عمر،

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان،

إلى التي علمتني كيف أقف بكل ثبات فوق الأرض

إلى التي صبرت علي كل شيء، التي رعتني حق الرعاية وكانت سندي الوحيد

في الشدائد، خاصة دعواتها لي قياما وعودا بالنجاح، نلتبعتني خطوة بخطوة وصعدت في سلة عملي،

أفراح كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي. أم بالف أم ملاك على القلب والعين جزها الله عني خير الجزاء في الدارين

إليهما أهدي هذا العمل المتواضع لكي أدخل على قلبكما شيئا من السعادة،

لكن من شاركاني السراء والضراء إلى أخي وأختي الذين تقاسموا معي عبء الحياة، إلى جميع الأقارب

شروق

شكر وعرفان

قال الرسول صلى الله عليه وسلم:

"من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم

الحمد لله على إحسانه والشكر له على توفيقه وامتنانه ونشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيماً لشأنه
ونشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه وعلى آله وصحبه وأتباعه وسلم.

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل الشكر

إلى الوالدين العزيزين الذين أعانوني و شجعوني على الاستمرار في مسيرة العلم والنجاح.

وإكمال الدراسة الجامعية والبحث كما أتوجه بالشكر الجزيل

إلى من شرفني بإشرافه على مذكرة بحثي الاستاذة الدكتورة "نوال شيشة"

التي لن تكفي حروف هذه المذكرة لإيفائها حقها بصبرها الكبير علي، وتوجيهاتها العلمية التي لا تقدر بثمن،

والتي ساهمت بشكل كبير في إتمام واستكمال هذا العمل

إلى كل من أساتذة قسم العلوم الاقتصادية وعلوم التنسيب، كما أتوجه بخالص شكري وتقديري

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز وإتمام هذا العمل.

"رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأهـ خـلني برحمتك في عبادة الصالحين"

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية المعالجة الحسابية و المحاسبية للأجر وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار 19 منافع الموظفين و مدى تطبيق المؤسسة الاقتصادية ، ولتحقيق هذه الدراسة استعملنا المنهج الوصفي دراسة حالة تعاونية الحبوب و الخضار الجافة حيث توصلنا أن الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل و تعتبر الأجور محددًا رئيسًا لمستوى المعيشي للأفراد ، يتكون من الأجر القاعدي بالإضافة إلى العناصر الخاضعة للضريبة و الضمان الاجتماعي و جملة من التعويضات و المكافآت و يحسب الأجر تبعًا لمجموعة من القوانين متعارف عليها ومن الأنظمة التي ساهمة في تنظيم الأجور هو معيار محاسبي 19 الذي ساهمة بشكل كبير في تحديد و حساب الأجور و منافع مستخدمي ذلك اعتمدت عليه الشركات الاقتصادية و نظام محاسبي المالي لأهميته .

الكلمات الافتتاحية : الأجر، المعيار،

Résumé

Cette étude vise à savoir comment gérer une comptabilité et une comptabilisation des salaires selon un système de comptabilité financière et La norme 19 Avantages du personnel et étendue de son application dans l'institution économique. Pour ce faire, nous avons suivi l'approche descriptive pour étudier le cas de la Fondation Grain et légumes, où nous avons constaté que le salaire est la compensation financière versée au travailleur pour le travail qu'il est présenté à l'employeur et il est considéré comme un déterminant majeur du niveau de vie des individus, le salaire se compose du salaire de base en plus des éléments soumis à l'impôt, à la sécurité sociale et à un ensemble de compensations et de primes, et le salaire est calculé selon un ensemble de lois généralement acceptées et à partir des règlements qui ont contribué à l'organisation des salaires est la norme 19 Ce qui a grandement contribué à la détermination et à la définition des salaires et des avantages des salariés, c'est pourquoi les entreprises économiques et le système de comptabilité financière se sont appuyés sur lui pour son importance

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر و تقدير
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	ملخص
أ	مقدمة عامة
	الفصل الأول : مدخل مفاهيم حول الأجر
05	تمهيد
06	المبحث الأول : ماهية الأجر و معالجها
06	مطلب الأول : ماهية الأجر
17	مطلب الثاني : المعالجة الحسابية للأجر
21	مطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجر
25	المبحث الثاني : النظام المحاسبي المالي و المعيار 19 " منافع الموظفين
	مطلب الأول: ماهية النظام المحاسبي المالي
26	مطلب الثاني: ماهية المعيار 19
30	مطلب الثالث: مدى توافق النظام المحاسبي المالي و المعيار 19
33	المبحث الثالث : عرض الدراسات السابقة و القيمة المضافة للبحث
24	مطلب الأول: عرض الدراسات السابقة حول النظام الأجر
	مطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة حول النظام المحاسبي و المعيار 19
24	مطلب الثالث: أوجه التشابه و الإختلاف بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية
25	خلاصة
26	الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لمؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة

36	تمهيد
36	المبحث الأول : تقديم شامل حول مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة
37	المطلب الأول : لمحة عامة عن مؤسسة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة
37	المطلب الثاني : دراسة الهيكل التنظيمي و الهيئات العليا للتسيير التعاونية
42	المبحث الثاني : كيفية حساب الاجر و التسجيل المحاسبي للأجور عمال مؤسسة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة
42	المطلب الأول : عناصر الأجر و كيفية حسابه
49	المطلب الثاني : التسجيل المحاسبي لأجر عمال مؤسسة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة
	خلاصة
	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
13	جدول المنح العائلية	1
14	سلم الضريبة على الدخل	2
18	توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي	3
19	سلم الضريبي على الدخل الإجمالي لسنة 2008	4
34	المقارنة بين الدراسات الحالية والسابقة	5
41	أصناف و مدة تربص عمال تعاونية الحبوب و الخضار الجافة	6
44	مصاريف النقل و المهام في المناطق الشمالية	7
45	مصاريف النقل و المهام في المناطق الجنوبية	8
46	كثف أجرة العامل	9

قائمة الأشكال

رقم	اسم الشكل	صفحة
1	مخطط تنظيمي للعوائد التي يتلقاها العامل	08
2	الهيكل التنظيمي للمؤسسة	38



مقدمة



تعد محاسبة الأجور من القضايا الهامة التي يدور حولها الكثير من الجدل على كافة المستويات خاصة في ظل الظروف الراهنة، إذ أن جل النزاعات الحاصلة في أوساط الطبقة العامة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجور، كما تعتبر محاسبة الأجور مرحلة هامة في إعداد الكشوفات المحاسبية التي من خلالها يتحصل العامل مقابل تحويل المواد الخام إلى منتجات قابلة للاستهلاك أو مقابل تقديم خدمة معينة

بحيث معالجة الأجور نوعا ما معقدة كونها تأخذ بعين الاعتبار قانون العمل أو القانون الجبائي وكذا الضمان الاجتماعي ومع التطور الواقع الاقتصادي عبر مختلف أرجاء العالم وزيادة الإنتاج الاقتصادي بهدف جلب الاستثمار الأجنبي للشركات متعددة الجنسيات ونظارا للنقائص التي عرفها النظام المحاسبي القديم عمدت الجزائر إلى إصلاح نظامها المحاسبي وذلك باعتماد نظام محاسبي جديد يتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية

الإشكالية:

بناء على ما سبق ولمعالجة هذا الموضوع من الناحية العلمية والعملية تبرز لنا هذه الإشكالية والمتمثلة في السؤال الجوهرى التالي:

كيف يتم محاسبة الأجور وفق النظام محاسبي ومعيار 19 ؟

من أجل التفصيل في الإشكالية رئيسية تدرج الأسئلة الفرعية التالية:

❖ هل يتوافق النظام المحاسبي المالي الجزائري مع المعيار 19 " ؟

❖ كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة تعاونية الحبوب الخضار الجافة ؟ وما مدى تطبيقها

للمعيار 19 ؟

الفرضيات: من أجل الإجابة على الأسئلة الفرعية نقترح الفرضيات التالية :

❖ نعم هناك توافق نسبي بين النظام المحاسبي المالي والمعيار 19.

❖ تتم عملية محاسبة الأجور في تعاونية الحبوب والخضر الجافة على المراحل مختلفة ومن بين مصالح مختلفة لضمان المصادقية.

أسباب اختيار الموضوع:

لعل اختياري للموضوع يعود لجملة من الأسباب الموضوعية والذاتية:

❖ أهمية الموضوع وخاصة في ظل الظروف الحالية التي تشهدها المؤسسات الجزائرية.

❖ الرغبة الشخصية للتعرف أكثر على هذا الموضوع والتوافق مع التخصص الذي ندرسه والتدقيق المحاسبي

❖ العمل على تكوين العلمي الجيد والمؤهل وعلى أمل ممارسة مهنة التدقيق بصورة سليمة وفعالة في المستقبل

❖ التعرف على طريقة معالجة الأجور ومختلف الاقتطاعات وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية

الدولية .

أهمية البحث :

تكمن أهمية هذا البحث في ابراز أهمية الأجور و إعطاء مفاهيم عامة حولها وإظهار مكانتها بالنسبة للعامل و المؤسسة و كيف تتم عملية المعالجة المحاسبية والحسابية لها وذلك حسب متطلبات النظام المحاسبي المالي و معيار المحاسبي 19 " منافع الموظفين " .

صعوبات البحث :

- قلة الكتب و المراجع التي تخص الأجور و الرواتب .
- صعوبة الوصول إلى مكتبات و مراكز معلومات بسبب انتشار الوباء -COVID-19 .
- قلة المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة بسبب دخول الموظفين في عطل مفتوحة و صعوبة التنقل إلى المؤسسة بسبب الوباء .

أهداف البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدفين :

- 1- **هدف علمي :** يتمثل في عرض مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالأجور وكيفية إعداد نظام الأجور و معالجة محاسبية و حسابية له وفق نظام محاسبي المالي و معيار 19
- 2- **هدف عملي :** يتجلى من خلال الدراسة الميدانية و التي تدور حول مدى تطبيق معيار 19 و نظام محاسبي المالي في تسيير الأجور بمؤسسة تعاونية الحبوب و الخضار الجافة

منهجية البحث :

على ضوء أهداف البحث و التساؤلات التي نحاول الإجابة عنها ، تم الإعتماد على المنهج الوصفي و بأسلوب تحليلي في دراسة حالة ، على اعتبار أنه من أنسب الطرق في مجال الدراسات الاجتماعية عموما حيث بإمكانه أن يمهد لدراسات أكثر تعمقا في نفس المجال يقوم بجمع المعلومات و تصنيفها ، ثم تنظيمها و تحليلها و تقديم وصف لمحل الدراسة، لتعرف على متغيراتها و أسبابها و العوامل ذات علاقة بها و استخلاص النتائج بعد تحليل العلاقة بين التغيرات و قمنا بجمع البيانات عن طريق المقابلة مع موظفين و جمع السجلات الوثائقية من المؤسسة محل الدراسة بالإضافة إلى توضيح مختلف المصالح الخاصة بها من خلال الهياكل التنظيمية .

هيكل البحث:

من أجل دراسة موضوعنا قمنا باعتماد هذه الخطة في الترتيب و التسلسل المحاور بهذا الشكل بطريقة تخدم الموضوع بالعمل على توضيح مكونات الدراسة أولهما دراسة الأجور و معالجة محاسبية و حسابية له ثم مدى توافق النظام محاسبي مع معيار 19 في الدراسة النظرية، أما الدراسة الميدانية تمثلت في مدى تطبيق معيار

محاسبي 19 بمؤسسة تعاونية الحبوب و الخضار الجافة الدراسة ، حاولنا تحقيق الانسجام وهو كتالي فصلين فصل نظري و الآخر تطبيقي :

الفصل الأول : كان بعنوان "مدخل مفاهيم حول الأجرور " يتضمن ثلاث مباحث تناول الأول ماهية الأجرور و معالجتها محاسبية و حسابية في مؤسسة الاقتصادية ثم تحدثنا عن نظام محاسبي مالي و معيار 19 و علاقتها و أخيرا قمنا بعرض دراسة سابقة و قمنا بالمقارنة بين الدراسات الحالية و السابقة

الفصل الثاني : كان بعنوان " دراسة ميدانية لواقع تطبيق معيار 19 بمؤسسة تعاونية حبوب و الخضار الجافة يتضمن مبحثين الأول تقديم شامل حول تعاونية الحبوب و الخضار الجافة ثم مبحث الثاني كيف حساب الأجر و تسجيلات محاسبية للأجرور

الفصل الأول

مدخل مفاهيم حول الأجور

تمهيد :

تعد الأجور والرواتب من أهم الأعباء الواقعة على عاتق المؤسسة حيث انه مهما اختلف نوع النشاط الممارس سواء كان فرديا أو جماعيا صناعيا تجاريا أو خدماتي فالغرض منه تقديم خدمات متنوعة للعامل ومهما يكن اختلاف مستويات الموظفين يبقى الدخل هو العامل المشترك بينهم والعنصر الحساس بالنسبة للموظف الذي يسعى دائما لدفع عجلة النشاط الاقتصادي نحو الأمام لذلك يلقى اهتمام كونه يكتسب طبيعة مزدوجة فله وجه إنساني ووجه اقتصادي ويتم تسجيل الخطوات التي يمر بها الأجر حيث يخضع لمعالجة حسابية مقصود بها الاقتطاعات ذات طابع الإجباري مثل الاشتراك فالضمان الاجتماعي ، الضريبة على الدخل ... ثم الاقتطاعات ذات طابع اختياري تتمثل في تسبيقات على الأجور و القروض و تعاونيات أو الراديات أما معالجة محاسبية تتمثل في خطوات التسجيل المحاسبي لعناصر الأجور وصافي الأجر و أعباء المستخدم و غيرها من التسويات ويتم ذلك وفق النظام المحاسبي المالي

المبحث الأول : ماهية الأجور ومعالجها

تعد الأجور من القضايا الهامة التي يدور حولها الكثير من الجدل على كافة المستويات خاصة في ظل الظروف الراهنة وذلك لما للأجر من أثر مباشرة على مستوى المعيشي للعاملين ولتحفيز هذا العامل من تنمية قدراته وطاقاتها

مطلب الأول : ماهية الأجور

تعتبر الأجور الأساس أو القاعدة التي تقوم عليها المؤسسة أولاً، حيث يتمتع بخصائص وأنواع مختلفة ومهمة بالنسبة لكل طرف

الفرع الأول : تعريف الأجر

يختلف تعريف الأجر باختلاف الجوانب التي تتناوله، وفيما يلي سنتناول مختلف التعاريف

1-تعريف الأجر في الإسلام :

لغة : هو الجزاء على العمل وجمعه أجور ويقال أن الأجر أصل الثواب والله تعالى يأجر عبده أي يثنيه العوض وجاء في المعجم أن الأجر عوض العمل والانتفاع⁽¹⁾

اصطلاحاً : هو ثمن المنفعة في العقد المتفق عليه بين الطرفين وهو العقد المعروف باسم الإجارة كما عرفها الفقهاء عقد يفيد تملك المنفعة بعوض ولقد جاء في الحديث النبوي " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " رواه ابن ماجدة

2- التعريف القانوني للأجر⁽²⁾ : للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتب أو دخلاً يتناسب مع نتائج العمل

يقصد بعبارة مرتب : الأجر الأساسي والتعويضات المدفوع والعلوات المرتبطة بإنتاجية العمل أما عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل أي الأجرة حسب المردود لا سيما العمل بالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال

3- التعريف الاقتصادي للأجر : "هو ما تدفعه المؤسسة لعاملها لقاء الجهد المبذول سواء كان هذا الجهد عضلي أو جهد فكري من حيث الارتباط بالوحدة المنتجة"⁽³⁾

¹-سامي حسن أحمد حمود، تطور الأعمال المصرفية بما يتفق و الشريعة الإسلامية ، مطبعة النشر، لطبعة الثانية، عمان، 1982م، ص236

²- المادة 80 من قانون العمل 90-11 الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخ في 21 أفريل 19

³--إسماعيل يحي التكريتي، محاسبة التكاليف، دار حامد، الطبعة الأولى ، عمان ، 2006م ، ص113

"هو الذي يقبله ويتحصل عليه الفرد في محاولة لتعويض مساهمته الواعية سواء كانت تلك المساهمة على شكل جهود عضلية أو عقلية بأداء عمل يقدر أنه مفيد اقتصادي واجتماعي"⁽¹⁾

"المقابل الذي يدفعه للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل وهو بذلك يشمل جميع العناصر النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج وأهداف"⁽²⁾

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

كما عرفه صلاح الدين محمد عبد الباقي في كتابه على أنه: "ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما في اطار ما تفرضه التشريعات المنضمة للعلاقات بين العامل"³.

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

كما أن هناك من عرفه على أنه: "ثمن أو سعر بيع قوة العمل"⁴

كما يمكن تعريفه على أنه: "ما تدفعه المنشأة لعاملها سواء كان هذا الدفع نقدي أو غير نقدي لقاء الجهد المبذول سواء عضلي أو فكري"⁵

وفيما يلي العوائد التي يتلقاها العامل (شكل 1) :

¹ - عصام عبد الوهاب الدباغ، إدارة الأفراد، دار زهران، عمان، 2008م، ص113

² - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعية الابراهيمية، الاسكندرية، 2001م، ص106

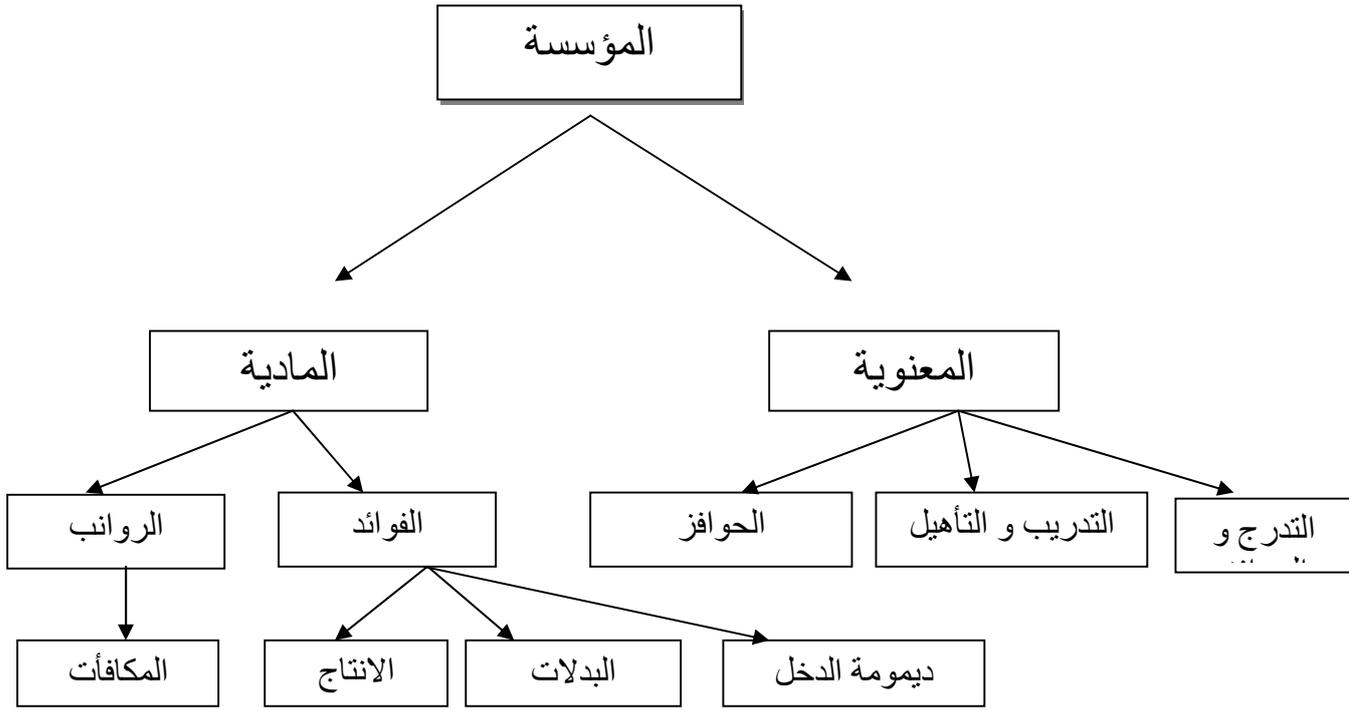
³ - مرجع سبق ذكره، ص186

⁴ - اسماعيل نجيب التكريتي، محاسبة التكاليف بين النظرية و التطبيق، دار الحامد للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى،

2006، ص 113

⁵ - عادل حرحوش صالح و مؤيد سعيد السالم، ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، جدار للكتاب العالمي و عالم الكتب

الحديث، 2006، ص174



المصدر : زهير عبد الرحيم مفاهيم جديدة في ادارة الموارد البشرية دار الراجية للنشر والتوزيع الطبعة الأولى 2001 ص112

الفرع الثاني : خصائص الأجر أنواعه وأهميته

للأجور عدة خصائص يجب أن يتمتع بها كما لديه عدة أنواع وأهمية كبيرة

أولاً : خصائص نظام الأجور

للأجور عدة خصائص يجب أن يتمتع بها كما لديه عدة أنواع وأهمية كبيرة

- أن يكون نظام الأجور واضحاً للعاملين وهذا يقتضي أن يتسم بالبساطة وسهولة الفهم لمن يديره ولم يطبقه ويستفيد منه

- أن يرتبط نظام الأجور بشكل مباشر بالإنتاجية ومدى التقدم والنمو في الأعمال المنظمة والنتائج التي تحقّقها

- أن يكون نظام الأجور تنافسياً وهذا بدوره يتطلب دراسة نظم الأجور السائدة في السوق والمنظمات الأخرى المنافسة

- أن يتسم بالسرعة فيتم دفع الأجور والمكافآت بالسرعة المناسبة لتحقيق الأعمال أو مع الفترة الزمنية المحددة والمتفق عليها

- أن يستند إلى مجموعة من المعايير العادلة والمحفزة على العمل والالتزام والانتاج وأن تتضمن هذه المعايير الاستقرار والحماية من التغيرات المستمرة

- أن تكون هناك متابعة ومراجعة دقيقة للالتزام بنظام الأجور بحيث تراعي الانحرافات ويتخذ بالنسبة لها الاجراءات الصحيحة أول بأول (1)

ثانيا : أنواع الأجور

للأجور أنواع عديدة يمكن التعرض إليها من خلال التصنيفات التالية :

1- /الأجور حسب طبيعتها : تتنوع الأجور حسب طبيعتها إلى نوعين :

أ/ - أجور النقدية : عبارة عن مجموعة الوحدات النقدية التي يتلقاها الفرد تعويضا عن عمل سواء كنت في شكل وحدات نقدية أم ورقية بغض النظر عن قيمة ونوع تلك المعادن طالما كانت مقبولة في التعامل (2)

ب/ - الأجور العينية : هو مقابل غير مادي الذي يكون فيه شكل خدمة تقدمها المؤسسة للفرد كوجبات الطعام السكن العلاج المواصلات ... إلخ وعلى الرغم من أنها لا تأخذ الشكل المادي إلى أن تكلفتها تدخل ضمن ميزانية الأجور (3)

2- /الأجور بحسب قوتها الشرائية :

تنقسم الأجور من الناحية قيمتها التبادل وقوتها الشرائية إلى أجور إسمية وحقيقية :

أ/ - الأجر الإسمي : وهو عبارة عن الوحدات النقدية التي يتسلمها الفرد تعويضا عن ما قدمه من عمل أي المبلغ الفعلي الذي يدفع للأجير (4)

ب/ - الأجر الحقيقي: هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن للعامل الحصول عليها مقابل أجره الأسمى وبالتالي فهو يعكس مستوى المعيشي للعامل أو الموظف كونه يتفق على مستوى الأسعار ومنه فهو يمثل ناتج القسمة الأجر النقدي أو الإسمي على مستوى العام للأسعار (5)

3- /الأجور حسب طرق تحديدها

¹ - عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات و ممارسات الموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، الاسكندرية، مصر، 2008م، ص334

² - محمد سعيد محمد الرملاوي، سياسة الأجور و الأرباح و الفوائد، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2012م، ص23

³ - أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص187

⁴ - محمد سعيد محمد الرملاوي، مرجع سبق ذكره، ص24

⁵ - لامية بوشارب، دراسة اقتصادية لمحددات الأجر الأدنى بالجزائر، منكرة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،

جامعة الجزائر، 2010م، ص07

يمكن حصر أهم أنواع الأجور حسب طرق تحديدها في الأشكال التالية :

أ/- **الأجر الزمني** : هو الأجر الذي يحدد بالوحدات الزمن (الساعة يوم شهر) بغض النظر عن ما ينتجه العامل حيث يعتبر دفع الأجور على أساس الزمن من أهم أنظمة دفع الأجور

ب/- **الأجر بالقطعة** : هو الأجر المحسوب على أساس الوحدات المنتجة أي يكون مرتبط بالإننتاجية مباشرة حيث توجد علاقة طردية بين الأجور والوحدات المنتجة

كما يمكن إيجاد تقسيمات أخرى للأجور نذكر منها: الأجر الإجمالي والأجر الصافي والأجر الإضافي⁽¹⁾

ثالثا: أهمية الأجور

للأجور أهمية كبيرة لكل الأفراد والمنظمة والمجتمع

1/- **أهمية الأجور بالنسبة للأفراد**: تمثل الأجور المصدر الرئيسي لدخل الأفراد العاملين إذ أنها المصدر الأساسي لمعيشتهم والمحدد لرفاهيتهم وإشباع حاجاتهم وحاجات أسرهم هذا ويحدد الأجر التقديري العام لمهارات وقدرات ومؤهلات الأفراد وإلى جانب ذلك فإن الأجور تؤثر أيضا على مكانة الفرد الاجتماعية وذلك بما يحققه من مكاسب مالية⁽²⁾

2/- **أهمية الأجور بالنسبة للمنظمة** : تشكل الأجور نسبة معتبرة من مجموع التكاليف التي تتحملها المؤسسة فقد تصل أحيانا إلى % 50 من التكلفة الكلية لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدا لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفعه فالمؤسسات الأخرى المنافسة أو المماثلة لها كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مدخلات الفرد فإذا شعرت بأنها تدفع أجرا يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجور والرواتب والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفي النفقات.

3/- **أهمية بالنسبة للمجتمع**: للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيل الأفراد وباعتبار الضرائب مورد هام لخزينة الدولة فإنها تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس وغيرها ويتوفر السيولة النقدية لدم الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي الصحي والاجتماعي فالعائلات الفقيرة تمنع أبنائها من التعليم نظرا لما تعانيه من مشاكل اقتصادية لذلك فإن الدولة تلجئ إلى إنشاء مصانع في المناطق الفقيرة تهدف امتصاص البطالة الموجودة فيها وتوفير مداخيل نقدية لبعض أفرادها مما يساهم في تطوّرهم وتطوير المنطقة ككل

¹ - حمزة عبد الرزاق و آخرون، ادارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية و الفندقية ، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، الطبعة العربية الأولى ، عمان ، الأردن ، 2014م، ص245.

² - محمد أحمد عبد النبي ، إدارة الموارد البشرية ، جامعة الأردنية ، الطبعة الأولى، 2010م، ص156

الفرع الثالث : مكونات الأجور والعوامل المؤثرة في تحديد مستواه

للأجر عوامل ومكونات تحدد مستواه

أولا :مكونات الأجر

يتكون الأجر من عدة عناصر ثابتة ومتغيرة تتمثل فيما يلي:

1-الأجر الأساسي:

هو المقابل المهني في الهيئة المستخدمة حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من الأنماط الاستهلاكية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر والتي تتمثل في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد الذي يتطلب المنصب كما تحدد كل نقطة استدلالية للمنصب القيمة المالية للنقطة.

ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي اقل من الأجر الوطني المضمون كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل ثمن أو سعر أو مقابل لنقطة وبالتالي:

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

2-الأجر الأدنى المضمون:

هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون شوط استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطات العامة ويوجد إلى جانب الأجر الأدنى الوطني المضمون نوع آخر من الأجر الذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل والذي يحدد نطاق تطبيقه هذه الاتفاقيات ويلاحظ انه يساير تطور المستوى المعيشي للعمال والمجتمع ككل¹

3-المكافآت والتعويضات

1.3-الساعات الإضافية

حيث يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادتا على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى % 90 من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل اثني عشر ساعة في اليوم بالمقابل فانه يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن % 50 من الأجر العادي للساعة بحيث تقسم الأربع ساعات الأولى المؤدات في الأوقات الغير العادية بزيادة % 50 وتقيم ساعات الأخرى ما بعد

¹ - احمية سليمان، تنظيم قانون علاقات العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعي، الجزائر طبعة 1998 ص 229

الأربع ساعات المؤداة في الأوقات العادية بزيادة 75%¹، بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا بزيادة 100% عن التسعيرة العادية.

2.3- تعويض الخبرة المهنية

يهدف هذا التعويض إلى مكافآت الأقدمية في العمل المولد للخبرة المهنية ويكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل و بأقدمية العامل في رتبته الأخيرة ويتم تقديمه وفقا للاتفاقية الجماعية للعمل²

وحسب المادة الأولى من 58 _ 23 المؤرخ في 85 / 03 / 1995 إن العمل الذي لم تتغير رتبته قبل ثلاث سنوات يتقاضى تعويض عن خبرته المهنية وفقا للمادة 161 - 162 من القانون الأساسي العام للعمل، وتحدد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وهو محدد بقيمة 25% من الأجر الأساسي في القطاعات الاقتصادية 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية أي:

تعويض الخبرة المهنية = النسبة المئوية × الأجر الأساسي

3.3- تعويض الضرر والمخاطر:

لقد ترك المشرع تحديد مبلغ هذا التعويض إلى الاتفاقية الجماعية حيث أجاز رفع أو خفض مدة العمل القانونية مراعاة لهذه الظروف حيث تخفض مدة العمل الأسبوعية للأشخاص الذين يقومون بأعمال شاقة وخطيرة يمكن أن يترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية كما أنها ترفع لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات لتوقف عن النشاط وتحدد الاتفاقية الجماعية قائمة المناصب المعنية وتوضح لكل منصب مقدار تخفيض مدة العمل أو رفعها، وتحدد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي على أن يتم تحديد هذه القائمة وهذه المناصب بمشاركة لجان خاصة للوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة³.

4.3- تعويض عمل منصب:

يشمل هذا التعويض العمل الليلي وتعويض العمل التناوبي ففيما يخص العمل فان لم تذكر في القانون علاقات العمل، بل كيفية تحديده هي التي أسندت على الاتفاقية الجماعية للعمل أو بالإسناد على النسب المعمول بها في حال العمل التناوبي.

¹ - أحمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر طبعة 2002 ص36

² - احمية سليمان، مرجع سابق، ص238

³ - قرطبي نسيبة، نظام الاجور في الجزائر، مذكرة تخرج ليسانس علوم التسيير، المدية، سنة 2006 ص69

5.3-تعويض المنطقة الجغرافية:

هو تعويض يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو بعيدة عن مقر سكنه كما حددت القوانين المعمول بها والنصوص المنظمة لكيفية تحديد ومنح هذا التعويض¹.

6.3-تعويض السلة:

كما جاء في نص المادة 71 من قانون الضرائب كل وجبة غذاء تقدر ب 50 دج لليوم الواحد وأن عدد الأيام القابلة للتعويض 22 يوم كحد أقصى وإذا تغيب العامل عن العمل يفقد حق التعويض.

7.3-المنحة العائلية:

وهي منحة وتعويض أقرته مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعمال الذين يقل أو يساوي دخلهم الشهري الخاضع للاشتراك الضمان الاجتماعي عن 15000 دج، على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتهم إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية وذلك في إطار تدعيم القدرة الشرائية للشرائح الاجتماعية ذات الدخل الضعيف،

وقدر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء المنحة العائلية كما في الجدول التالي:

الجدول رقم : (1) جدول المنحة العائلية

عدد الاطفال	مبلغ المنحة العائلية
من 1 إلى 5	600 دج شهريا للطفل الواحد
أكثر من 5	300 دج للطفل

المصدر موقع الكتروني تاريخ الاطلاع

4-الحوافز والمكافآت:

تختلف عن التعويضات السابقة في كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط أو ظروف العمل أهمها:

1.4-مكافآت المردود الجماعي

هي جزاء عن عمل قامت به جماعة من العمال وهي تقاس بإنتاجية العمل أي جماعة من العمال يؤدون مهام متكاملة ويساهمون بجهدهم المشترك في انجاز الأهداف ضمن برنامج الإنتاج الدوري بحيث يمكن تحديد كميتها ولا يتعدى 30% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل.

¹ - احمية سليمان، مرجع سابق، ص137

2.4- مكافآت المردود الفردي

إن المردود الفردي يعتبر مقياسا لكمية العمل الفردي وجودته حسب قواعد والبرامج المحددة مسبقا لهذا تمنح المؤسسة علاوة على هذا المردود منح خاصة ببعض المناسبات هي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراما منه لبعض العمال أو لكل العمال لاسيما في لمناسبات والأعياد الدينية أو بمناسبة دخول المدرسي...الخ.

3.4- المكافآت العينية:

هي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل حيث يمكنه بواسطتها الاستفادة من المزايا المادية العينية كتقديم سكن للعامل....الخ.

5 - الاقتطاعات

تنقسم هذه الاقتطاعات إلى:

1.5- إقتطعات يتحملها العامل إجباريا:

1.1.5- الضريبة على الدخل الإجمالي:

هي مبالغ تقتطعها المؤسسة من أجور العمال حسب سلم الضريبي المطبق على الدخل الإجمالي للعمال ويقتطع مقدار الضريبة كما جاء في نص المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة على شكل الجدول الآتي:

جدول رقم : (2) سلم الضريبة على الدخل

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع لضريبة (دج)
00%	لا يتجاوز 120000
20 %	من 120001 إلى 360000
30 %	من 360001 إلى 1440000
35%	أكثر من 144000

المصدر :مصدر إلكتروني للمديرية العامة للضرائب

1.1.1.5 - الإعفاءات على الدخل الإجمالي:

تتمثل الإعفاءات الضريبية على الدخل في الفئات التالية:

- الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل، منصوص عليه في الاتفاق دولي.

- الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين، التي أنشئ نظامه الجمركي بمقتضى المادة 196 مكرر من قانون الجمارك.
- الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب، وفق الشروط المحددة عن طريق التنظيم.
- العمال المعوقون حركيا أو عقليا أو بصريا والصحى البكم الذين تقل أجورهم أو معاشاتهم عن عشرين ألف دينار جزائري (20.000) دج شهريا وكذا العمال المتقاعدون الذين تقل معاشاتهم في النظام العام عن هذا المبلغ.
- التعويضات المرصودة لمصاريف التنقل أو المهمة
- التعويضات عن المنطقة الجغرافية .
- المنح ذات الطابع العائلي التي بنص عليها التشريع الاجتماعي مثل الأجر الوحيد والمنح العائلية ومنحة الأمومة.
- التعويضات المؤقتة والمنح والربوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم
- منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة على أي شكل كان من قبل الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية تطبيقا للقوانين والمراسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين.
- الربوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة.
- معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية.
- المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على إثر حكم قضائي .
- تعويض التسريح¹

2.1.5- اقتطاع الضمان الاجتماعي:

يتمثل في اشتراك الضمان الاجتماعي، حيث يخص هذا الاقتطاع كل عامل مرتبط بعقد عمل سواء في القطاع العام أو الخاص إذ يكون مجبرا على أن يصرح به للضمان الاجتماعي وذلك بواسطة وثائق تطلبها المصالح المعنية وتحدد هذه المبالغ المصرح بها بنسبة حددها القانون بـ 09% من اجر المنصب لعاملون 26% تدفعها المؤسسة.

¹ - المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة، مصدر إلكتروني للمديرية العامة للضرائب،

3.1.5-المعارضة على الأجور: قد يتعرض العامل إلى حكم قضائي يجبره على دفع جزء من أجرته إلى الطرف الآخر قد يكون ذلك بواسطة المؤسسة المستخدمة حيث تكلف هذه الأخيرة بحذف أو اقتطاع المبلغ الذي وضع عليه الحجز ودفعه مباشرة من له الحق فيه ¹.

2.5-الاقتطاعات الاختيارية:

هي اقتطاعات تؤخذ من المنبع وتتمثل في العناصر التالية:

- التسبيقات على الأجور الممنوحة للعامل .
- التعاضدية : هو اشتراك اختياري يهدف لترقية العامل.
- الاستفادة من قرض منح لعامل من طرف المؤسسة .
- تعاضدية الضمان وتنظيم يسددون اشتراكات شهرية أو دورية مقابل مساعدات تقدم لهم اثر حدوث كوارث مختلفة².

ثانيا : العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الاجور.

هناك العديد من العوامل التي تلعب دورا اساسيا ومباشرا في تحديد مستوى الاجور ومن اهمها:⁽³⁾

- الانجاز: المقصود بذلك نسبة الاداء المطلوب من الفرد في الوظيفة التي يشغلها طبقا للمهام والواجبات والصلاحيات المنوطة اليه، ويشمل مدى الإنتاج الذي تم تحقيقه .
- الجهد : المقصود بالجهد هنا العقلي او الجهد الجسدي، فهما يختلفان من وظيفة لآخرى علما ان العلاقة بين الجهد المطلوب بنوعية يتناسبان طرديا مع مستوى الاجر المتوقع.
- الاقدمية: تعني عدد سنوات الخبرة العملية التي امضاها الافراد سواء في الوظيفة او في المنظمة حيث ان بعض المنظمات تعتبر الاقدمية احد العناصر المؤثرة في مستوى الاجر وبالتالي زيادة راتب الموظف الاقدم عن زملائه⁴.
- المؤهل العلمي : تختلف المواصفات الوظيفية المطلوبة من وظيفة لآخرى فبعض الوظائف تتطلب درجة علمية، وهكذا فانها تتناسب طرديا مع مستوى الاجور .
- صعوبة العمل : تختلف درجة صعوبة العمل من وظيفة لآخرى فهناك الاعمال الشاقة وهناك الاعمال السهلة، فكلما كانت الاعمال صعبة كان الاجر المتوقع اعلى.

¹ - جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة و الجباية وفق نظام المحاسبي الجديد، دار متيجة للطباعة ، الجزائر، سنة 2011 م ص65.

² - بوعقوب عبد الكريم، أصول المحاسبة العامة وفق المخطط المحاسبي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1990م ص25.

³ - فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى ، عمان ، 2008م ص109.

⁴ -نعيم إبراهيم الظاهر، تنمية الموارد البشرية، عالم الكتب الحديثة، الطبعة الأولى ، عمان، 2009م، ص198.

- قدرة الموارد المالية : تتمثل في امكانيات الدولة المادية والاقتصادية وحجم مواردها المستمرة وعوائدها الصافية ودخلها القومي وما تخصص للأجور والرواتب، فكلما زادت هذه الموارد زاد احتمال ارتفاع معدلات الاجور¹.

المطلب الثاني: المعالجة الحسابية للأجر:

لحساب الأجر يجب اقتطاع واحتساب عدة أمور.

الفرع الأول: الاقتطاعات على الأجور.

للتحصل على الأجر الصافي الذي سيتحصل عليه الأجير لا بد من اقتطاع بعض العناصر، الأجر الخام المتكون من اللأجر الأساس والساعات الإضافية ومختلف التعويضات والمكافآت، بحيث أن جزء من هذه الاقتطاعات لها طابع اجباري وجزء لها طابع اختياري.

أولا : الاقتطاعات ذات الطابع الاجباري

-وهي ثلاث أنواع: الاشتراك في الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي والمعارضة على الأجور.

أ/- الاشتراك في الضمان الاجتماعي²

تنص المادة 06 من قانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 02 جويلية 1983م "المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية أنه " ينطوي وجوبا تحت التأمينات الاجتماعية الأشخاص الذين يشتغلون على مستوى التراب الوطني أيا كانت جنسيتهم سواء كانوا يعملون بأية صفة من صفات حيثما كان لصالح فرد أو جماعة من أصحاب العمل، ومهما كان مبلغ أو طبيعة أجرهم وشكل طبيعة أو صلاحية عقد عملهم أ علاقتهم فيهم ..."

تقتطع مبالغ مباشرة للتسديد إلى لهيات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي، التقاعد) ونسبتها تقدر بالنسبة 9% من أجرة المنصب³.

و تتكون أجرة المنصب من العناصر التالية: اجرة الأساس، الساعات الإضافي، تعويض الخبرة المهنية، تعويض الضرر، تعويض عمل المنصب، مكافأة المردود الفردي، مكافأة المردود الجماعي .

لقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 2000_ 50 المؤرخ في 04 مارس 2000 م المتضمن توزيع الاشتراك في الضمان الاجتماعي كالتالي:

¹ - محمد أحمد عبد النبي، مرجع سبق ذكره ، ص 167-168.

² -جمال لعشيشي ، محاسبة المؤسسة و الجباية وفق النظام المحاسبي الجديد ، دار الأوراق الزرقاء، الجزائر ، 2010م ، ص64-65

³ -محمد بوتين، المحاسبة العامة للمؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الرابعة، الجزائر ، 2003م، ص184

الجدول رقم 03: توزيع نسبة الإشارك في الضمان الاجتماعي

المجموع	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية (%)	الجهة التي يتكفل بها العامل (%)	الحصة التي يتكفل بها المستخدم (%)	الفروع
14	---	1.5	12.5	التأمينات الاجتماعية
1.25	---	---	1.25	حوادث العمل والأمراض المهنية
16	---	6.5	9.5	التقاعد
1.75	---	0.5	1.25	التأمينات عن البطالة
1.5	0.5	0.5	0.5	التقاعد المسبق
34.5	0.5	0.9	25	المجموع

المصدر: جمال العشيبي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، دار الأوراق الزرقاء 2010م، ص 65

ب- الضريبة على الدخل الإجمالي IRG¹ :

هي ضريبة مباشرة يتم اقتطاعها مباشرة على دخل الفرد، سواء ثروته أو أمواله محل الضريبة وهي تفرض على الأشخاص بصفة صريحة وإلزامية ونهائية وبأسلوب العدالة حيث أنها لا تدفع بالتساوي بين المواطنين بل تتناسب مع مداخيلهم ونشاطاتهم الاقتصادية إضافة إلى الوضع العائلي والالتزامات الأخرى وهي ضريبة سنوية ووحيدة، وهي تفرض على إجمالي المداخيل التي يحوزها نفس الشخص .

تقتطع ضريبة المناسبة للأجر مباشرة لتدفع إلى مصلحة الضرائب المباشرة وذلك وفق الجدول التالي² :

¹ - حميد بوزيد، التقنيات الجبائية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010م، ص 54

² - ناصر مراد، محاضرات جبائية المؤسسة، تخصص محاسبة مالية كلية علوم اقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة سعد دحلب؛ البليلة، 2013م، ص 70.

الجدول رقم 04 : السلم الضريبي على الدخل الإجمالي لسنة 2008

معدل الضريبة %	الدخل الخاص للضريبة دج
0	لا يتجاوز 120000
20	من 120001 إلى 360000
30	من 360001 إلى 1440000
35	أكثر من 1440000

المصدر: قانون المالية 2008

ج/- المعارضة على الأجور :

قد يتعرض العامل إلى حكم قضائي يجبره على دفع جزء من أجرته إلى طرف آخر قد يكون ذلك بواسطة المؤسسة المستخدمة حيث تكلف هذه الأخيرة بحذف أو اقتطاع المبلغ الذي وضع عليه الحجز .

ثانيا: الاقتطاعات ذات الطابع الاختياري¹:

من بين الاقتطاعات التي لها طابع اختياري :

أ/- تسبيقات على الأجور والرواتب أو القروض: حيث أنه في حالة تقديم سلفات لعمالها يمكن ان يتم اقتطاعها دفعة واحدة أو أقساط في أجرته الصافية اللاحقة.

ب/-التعاونيات او الراديات : وهي جمعية تضم اعضاء مهنة او مؤسسة واحدة يؤدون لها اشتراكات دورية لقاء مساعدتهم عند الظروف الطارئة، او تقدم لهم خدمات معينة .

الفرع الثاني: احتساب الاشتراك في الضمان الاجتماعي والوعاء الخاضع للضريبة

فيما يتعلق بأجور احتساب الاشتراك في الضمان الاجتماعي والوعاء الخاضع للضريبة فهما يتطلبان معرفة الاجراءات القانونية الواردة قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.

اولا : حساب الاشتراك في الضمان الاجتماعي :

يؤسس الاشتراك في الضمان الاجتماعي على اجرة المنصب بمعدل 9 بالمئة وتتكون اجرة المنصب من العناصر التالية²:

¹ -بن ربيعة حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دار هومة، الجزائر ، 2002م ، ص 303.

² -جمال لعشيشي، مرجع سبق ذكره، ص 66-67.

- اجرة الاساس
- ساعات اضافية
- تعويض الخبرة المهنية
- تعويض الضرر
- تعويض عمل المنصب
- مكفأة المردود الجماعي
- مكفأة المردود الفردي

ثانيا : حساب الوعاء الخاضع للضريبة

تحتسب الضريبة على الدخل الاجمالي وفقا لوعاء يتكون من اجرة المنصب والعناصر المكملة التي بدورها تحتوي على ما يلي :

- تعويض السكن
- تعويض السلة
- تعويض استعمال السيادة
- تعويض مصاريف المهنة

يتم تعديل المجموع المحصل عليه بحذف مبلغ الاشتراك في الضمان الاجتماعي الذي ساهم به الاجير، بحيث يمكن تلخيص حساب الوعاء الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي في العلاقة الآتية : (أجرة المنصب + العناصر المكملة للأجرة) - الاشتراك في الضمان الاجتماعي للأجير

الفرع الثالث : الأجرة الإجمالية والأجر الصافي

إن حساب الأجر معقد بعض الشيء بسبب تنوع العناصر التي يتكون منها وقد تعددت العمليات التي يتعين القيام بها فصاحب العمل ملزم كل شهر بحساب حقوق والتزامات العمال وذلك تبعا للوضعية المهنية الشخصية والعائلية لكل عامل

أولا : الأجرة الإجمالية

تتكون الأجرة الاجمالية من أجرة المنصب، العناصر المكملة والعناصر الأخرى والتي بدورها تحتوي على ما يلي :

- منح عائلية
- الأجر الوحيد

حينما يشتغل الاجير في المناطق الجنوبية أو المعزولة يضاف لهذه العناصر ما يلي :

- تعويض السلة

- تعويض السكن

تمثل العناصر الأخرى مجموعة لا تدخل في حساب الضريبة على الدخل الإجمالي ولا في حساب الاشتراك في الضمان الاجمالي

ثانيا: الأجر الصافي

تساوي الأجرة الصافية للدفع، الأجرة الإجمالية بعد طرح مختلف الاقتطاعات مهما كانت طبيعتها (اختيارية، اجبارية، وكذا المعارضة على الأجور إن وجدت)

ثالثا : كشف الأجرة

يجب أن يتضمن كشف الأجر مجموعة من العناصر نلخصها فيما يلي¹ :

- تعريف العامل (الاسم، اللقب، المهنة، الصنف المهني، رقم التسجيل في ارضمان الاجتماعي، رقم حسابه البنكي ...)
- تعريف المؤسسة المستخدمة (الاسم، العنوان، رقم الحساب البنكي ...)
- تفصيل أجة المنصب
- تفصيل العناصر المكملة
- تفصيل العناصر الأخرى من التعويضات والمكافآت .
- تفصيل الاقتطاعات
- الأجر القابل للدفع

المطلب الثالث : المعالجة المحاسبية للأجر

تمثل المعالجة المحاسبية للأجر مرحلة ضرورية في اعداد الكشوفات المحاسبية، فصاحب العمل مطالب كل شهر بحساب الأجور التي ستدفع للعامل وتسجيلها محاسبيا .

الفرع الأول : خطوات التسجيل المحاسبي

بعد إعداد بطاقات الأجور ثم ترحيلها بالتفصيل إلى دفتر الأجور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية :

- تسجيل عناصر الأجور، الاقتطاعات وبالتالي صافي الأجور القابلة للدفع .
- احتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقة للأجور
- تسجيل دفع الأجور إلى العمال

¹-قانون علاقات العمل المتمم بالأمر 96-21، المؤرخ في 09 يوليو 1996 ، ص 148

-تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية وفي الأجال القانونية، للإشتراكات في الضمان الاجتماعي (قسط العمال مع القسط الخاص بصاحب العمل) الضريبة على الدخل الإجمالي، المعارضة على الأجور، تعاونية ضمان وإلى ممثلي العمال فيما يخص تمويل النشاطات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة

الفرع الثاني : تسجيل عناصر الأجور وصافي الأجر القابل للدفع

هو تسجيل العناصر الموجودة في سجل الأجور ويكون القيد لي النحو التالي¹ :

	XXX	ح/رواتب وأجور	6310
عناصر الأجور	XXX	ح/ ساعات إضافية	6311
	XXX	ح/ المكافآت	6312
	XXX	ح/ التعويضات	6313
الاقتطاعات	XXX	ح/ الضريبة على الدخل الاجمالي	4420
	XXX	ح/ اشتراكات اجتماعية محجوزة	4310
	XXX	ح/ تعاونية ضمان	4320
الأجر الصافي	XXX	ح/ التسبيقات على الأجور	4251
	XXX	ح/ المستخدمون لأجور المستحقة التسجيل المحاسبي لاستثمار الأجير	421

الفرع الثالث : تسجيل أعباء المستخدم وتسوية الأجر من طرف البنك

تسجيل أعباء المستخدم وتسوية الأجر كما يلي :

أولا : تسجيل أعباء المستخدم

تخص هذه المرحلة مصاريف الأجور والرواتب على عائق المؤسسة

أ/- تسجيل أعباء الاشتراك في الضمان الاجتماعي التي تتحملها المنشأة وتتحسب بمعدل 26 من الأجر الإجمالي ويتم في القيد التالي² :

¹ - جمال عشيشي، مرجع سبق ذكره، ص127

² - عبد الرحمان عطية، النظام المحاسبي المالي الجديد ، حيطلي، الجزائر ، 2009م، ص87-88

635	ح/ الاشتراك في الهيأت الاجتماعية	xxx	Xxx
431	ح/ الهيأت الاجتماعية أعباء الاشتراك في النشاطات الاجتماعية		

ب- تسجيل تمويلا الخدمات الاجتماعية والثقافية بمعدل 3% من مجموع الأجر الإجمالي لكافة عمال المؤسسة مع الملاحظة أنه يجب إدماج عناصر الأجرة التي تتحملها المؤسسة فعلا ويتم في القيد التالي¹:

637	ح/المساهمة في نشاطات الاجتماعية والثقافية	xxx	xxx
422	ح/أموال الخدمات الاجتماعية أعباء الاشتراك الضمان الاجتماعي		

ثانيا: تسوية الاجر من طرف البنك : تتم تسوية أجر العامل من طرف البنك وفق القيد التالي :

421	ح/مستخدمون أجور مستحقة	Xxx	
413	ح/ الضمان الاجتماعي	xxx	
442	ح/ الدولة ضرائب محصلة من الغير	xxx	
512	ح/ البنك تسديد أجور واقتطاعات		xxx

ثالثا: التسجيل المحاسبي لمكافأة الغيابات على المدى القصير :

يمكن للمؤسسة أن تكافئ غيابات لأسباب العطل، المرض، عدم القدرة على العمل، قصيرة المدى، عطلة الأمومة... إلخ²

¹ - جمال لعشيشي ، مرجع سبق ذكره ، ص69

² - Robert obert ,patique des normes IFRS ,DUNOD ,4ème édition , paris ,2009 ,P361-362

	XXX	ح/ أجور المستخدمين (عطل مدفوعة)		6312
	XXX	ح/ اشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية		635
	XXX	ح/ الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجور	4282	641
XXX		ح/المستخدمون للأعباء الواجب دفعها والحوال المطلوب استلامها	4382	
XXX		ح/ هيئات اجتماعية أعباء العطل المدفوعة	4482	
XXX		ح/ الدولة الأعباء الواجب دفعها على العطل المدفوعة مؤونة العطل المدفوعة		

المبحث الثاني: النظام المحاسبي المالي والمعيار 19 " منافع الموظفين "

تمهيد:

نظرا لتزايد انعكاسات العولمة على الاقتصادية المحلية، اصبح تقييم هذه المنافع وفق المخطط المحاسبي الوطني pcn الصادرة عن سنة 197 القائم على نظرة قانونية للمؤسسة، لا يتماشى مع الظروف الاقتصادية الراهنة خصوصا بعد الانفتاح الاقتصادي وما نتج عنه من فتح مجال أمام الاستثمارات لأجنبي

المطلب الأول: ماهية النظام المحاسبي المالي

من أجل مواكبة الجزائر الاقتصاد العالمي وتفتحها على العولمة من خلال انضمامها المرتقب للمنظمة العالمية للتجارة، حاولت ومنذ تخليها عن الاقتصاد الموجه، وتبنيها لاقتصاد السوق، وقيام بإصلاحات اقتصادية، والتي مست العديد من الجوانب من بينها إصلاح النظام المحاسبي بإعادة هيكلة المخطط المحاسبي الوطني واعتمادا علي نظام محاسبي مالي يتوافق مع معايير المحاسبة الدولية .

تلبية لحاجات المستثمرين والمستخدمين للمعلومات المحاسبية والمالية حول الاقتصاد الجزائري تبنت الجزائر نظام محاسبي مالي جديد يتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية

الفرع الأول: تعريف النظام المحاسبي المالي ومميزاته

اولا: تعريف النظام المحاسبي المالي

حدد النظام المحاسبي المالي مفهوما للمحاسبة المالية من خلال ما ورد في المادة 03 من القانون رقم 07-11 المتضمن النظام المحاسبي المالي "المحاسبة المالية نظام لتنظيم المعلومات المالية يسمح بتخزين معطيات قاعدية عددية وتصنيفها وتقييمها وتسجيلها وعرض كشوف تكشف صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات المؤسسة ونجاعة هو وضعية خزينته في نهاية السنة المالية¹

من خلال هذا التعريف يمكن أن نستنتج الخصائص التالية للمحاسبة المالية :

- المحاسبة المالية نظام لتنظيم المعلومات المالية.
- مدخلات النظام هي معطيات قاعدية قابلة للقياس النقدي .
- مخرجات النظام تمثل كشوف تعكس بصدق المركز المالي للمؤسسة.
- هدف النظام قياس أداء ونجاعة المؤسسة (جدول حسابات النتائج) وضعية الخزينة (جدول التدفقات النقدية)

- يتم إعداد الكشوفات المالية في نهاية السنة المالية المحاسبية.

¹ - قانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007 ، المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية ، عدد 74، الجزائر، 2007م، ص03

كما عرف النظام المحاسبي المالي بأنه نظام لتنظيم المعلومة المالية حيث يسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة يتم، تصنيفها، تسجيلها، وعرض كشوف تعكس صورة صادقة على الوضعية المالية، وممتلكات المؤسسة (شخص طبيعي أو معنوي) ونجاعته ووضعية الخزينة في نهاية السنة المالية .

ثانيا :مميزات النظام المحاسبي المالي :

من بين مميزات النظام المحاسبي المالي نذكر ما يلي ¹:

- وجود إطار فكري للمحاسبة الذي يحدد صفة واضحة الإتفاقيات والمبادئ الأساسية للمحاسبة ويعرف الأصول، الخصوم، رؤوس الأموال الخاصة، الأعباء والمنتجات، عن قواعد تقييم وحسوبة كل العمليات بما فيها تلك التي يعرف المخطط المحاسبي الوطني الجزائري لمعالجتها المحاسبية مثل: القرض الإجارية، الإمتياز،العمليات بالعملة الأجنبية، خسائر قيم الأصول أو العمليات المشتركة المنجزة.

- وصف محتوى القوائم المالية التي ينبغي أن تقدمها المؤسسة وتقديمها طبقا لتلك المقترحة من قبل لجنة المعايير المحاسبية الدولية .

- إلزامية تقديم حسابات مدمجة وحسابات منسقة للمؤسسة الخاضعة لنفس سلطة القرار .

- وضع نظام محاسبة مبسط قائم على محاسبة الخزينة بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والتجار الصغار، والحرفيين.

- التوسع بالمقارنة مع المخطط المحاسبي الوطني لمجال التطبيق الذي يعيد تغطية من الان فصاعدا كل المؤسسات المدعوة إلى تقديم حسابات مهما كان قطاع نشاطها وحجمها .

الفرع الثاني :أهداف النظام المحاسبي المالي ومجال تطبيقه

أولا: أهداف النظام المحاسبي المالي.

سيساهم تقديم المعلومة المالية وفق متطلبات المكتب الدولي للمعايير المحاسبية بلا شك في تحسين جودتها وسيساعد في تحقيق أهداف عدة يمكن تلخيصها فيما يلي :

- إيجاد حلول محاسبية للعمليات التي لم يعالجها المخطط المحاسبي الوطني.

- تقريب ممارستنا المحاسبية من الممارسات الدولية القائمة على المعايير المحاسبية الدولية .

- تمكين المؤسسات الاقتصادية من تقديم معلومات مالية ذات نوعية وأكثر شفافية.

- تقييم عناصر الميزانية وفق مبدأ الصورة الوفية والعدالة.

- اعطاء الثقة للمتعاقدین مع المؤسسة ورفع مستوى القابلية للمقارنة بين القوائم المالية وسماع باتخاذ القرارات المناسبة وفي وقت ملائم ².

¹ - جمال لعشيشي، مرجع سبق ذكره ، ص38

² -دريوش محمد طاهر ، بن طاهر حسين، البيئة المحاسبية الجزائرية في ضل تطبيق معايير محاسبية، مجلة العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية العدد 12، جامعة المسيلة، الجزائر، 2014م، ص107

ثانيا: مجال تطبيق النظام المحاسبي المالي :

يقصد بمجال التطبيق تحديد الكيانات الملزمة قانونيا بمسك محاسبة مالية وفقا للنظام المحاسبي المالي الجزائري، والتي يحددها القانون 11-07¹.

أ_ الكيانات الملزمة بالتطبيق:

نصت الفقرة الاولى من المادة 2 من القانون 11_07 على انه "تطبق احكام هذا القانون على كل شخص طبيعي او معنوي ملزم بموجبه نص القانوني او التنظيمي بمسك المحاسبة المالية"، كما حددت المادة من نفس القانون الكيانات الملزمة بمسك محاسبة مالية وفق النظام المحاسبي المالي هي :

- الشركات الخاضعة لاحكام القانون التجاري .
- التعاونيات.

- الاشخاص الطبيعيون او المعنويين المنتجين للسلع والخدمات التجارية اذا كانوا يمارسون نشاطات اقتصادية مبنية على عمليات متكررة.

كل الاشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين لذلك بموجب نص قانوني او تنظيمي.

ب_ الكيانات الغير الملزمة بالتطبيق :

نصت الفقرة الثانية من المادة 20 من قانون 11_07 على انه يستثنى من مجال تطبيق هذا القانون الاشخاص المعنويون الخاضعون لقواعد المحاسبة العمومية . ويمكن للكيانات الصغيرة التي لا يتعدى رقم اعمالها مجموع النشاطات الرئيسية والثانوية وعدد مستخدميها (المستخدمين الذين يعملون ضمن وقت كامل حسب، المستخدمين الذين يعملون ضمن كامل، حسب نوعية نشاطها خلال سنتين متتاليتين الحدود الاتية²:

النشاط التجاري: رقم الاعمال لا يتعدى 10 ملايين دينار

_ عدد المستخدمين لا يتعدى 9 اجزاء

النشاط الانتاجي والحرفي : -رقم الأعمال لا يتعدى 6 ملايين دينار

_ عدد المستخدمين لا يتعدى 9 اجزاء

ان تمسك محاسبة مالية مبسطة تسمى بمحاسبة الخزينة وتتمثل وضعية السنة المالية وجدول تغيرات الخزينة خلال السنة المالية³.

¹-قانون 11-07، مرجع سبق ذكره، ص03

²-قرار مؤرخة في 26 جويلية 2008، المحدد لأسقف رقم الأعمال وعدد المستخدمين و النشاط المطبق على الكيانات الصغيرة بغرض مسك محاسبة مالية مبسطة، الجريدة الرسمية، العدد 19، 2009م، ص91.

³- شعيب شنوف، محاسبة المؤسسة طبقا للمعايير المحاسبية الدولية، الجزء الأول، مكتبة الشركاء الجزائرية بوادواو، 2008، ص 29.

الفرع الثالث : مبادئ النظام المحاسبي المالي وأهميته :

أولاً : مبادئ النظام المحاسبي المالي :

- تعتبر مبادئ هذا النظام ركيزة أساسية لكل مرجع محاسبي تتمثل في :
- محاسبة التعهد : يجب تسجيل الأحداث الاقتصادية عن حدوثها أي عندما ينشأ الحق أو الدين وليس عندما يحدث تدفق نقدي¹ .
 - استمرارية الاستغلال : يتم اعداد القوائم المالية انطلاقاً من فرضيتين . الأولى ان النشاط يعتبر مستمراً، والثانية ان المؤسسة لا تنوي إيقاف النشاط او تخفيضه بصفة معتبرة خلال المستقبل المنظور² .
 - الدلالة : يجب ان تكون المعلومات المالية والبيانات المحاسبية في شكل وثائق تضمن مصداقيتها وتكون المعلومات متبوعة بدلائل حول العملية³ .
 - قابلية الفهم: وهي أن تكون القابلية للفهم من الجانب المستخدمين التي يجب توفيرها في المعلومات الواردة في القوائم المالية⁴ .
 - قابلية المقارنة: يجب أن يكون مستخدمون القوائم المالية قادرين على اجراء مقارنات لعدة دورات زمنية لنفس المؤسسة وبين مختلف المؤسسات
 - المصداقية : يجب أن تعطي القوائم المالية صورة صادقة للوضع المالية للمؤسسة، وذلك بالتمثيل الصادق للعمليات المالية والأحداث الأخرى التي يفهم أنها تمثلها أو المتوقعة أن تعبر عنها⁵
 - عدم المقاصة : لا يمكن إجراء بين نصر من عناصر الأصول وعنصر الخصوم عنصر الأعباء وعنصر النواتج، إلى في الحالات استثنائية تتم عملية المقاصة على أساس قانونية أو تعاقدية
 - الأهمية النسبية : تكون المعلومة ذات أهمية إذا أثر غيابها من القوائم المالية في القرارات المتخذة من طرف المستخدمين لهذه القوائم

¹ - علاء بوقفة، الإصلاح المحاسبي في الجزائر و أثره في تفعيل الممارسة المحاسبية، مذكرة الماجستير، فرع محاسبة و جباية، جامعة ورقلة ، 2012م، ص 58 .

² - جمال لعشيشي، مرجع سبق ذكره، ص 13

³ - أية محمد مراد، أبحري سفيان، النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر تحديات و أهداف، مداخلة، الملتقى الدولي حول الايطار المفاهيم للنظام المحاسبي المالي الجدي و آليات تطبيقه في ضل المعايير المحاسبية الدولية IFRS-IAS ، 2009 .

⁴ - نوي الحاج، انعكاسات تطبيق التوحيد المحاسبي على القوائم المالية للمؤسسة اقتصادية، مذكرة الماجستير، فرع مالية و المحاسبة، جامعة شلف ، 2008، ص53-56

⁵ - طارق حمزة ، المخطط الوطني للمحاسبة، دراسة تحليلية إنتقادية، مذكرة الماجستير، جامعة الجزائر 2004م، ص31.

- **الحيطة والحذر:** يجب تسجيل النفقات المحتمل الحدوث دون أن يسمح بتكوين مؤونات واحتياطات مبالغ فيها

- **الوحدة النقدية:** نصت المادة 12 والمادة 13 من القانون 07-11 بأن يتم مسك المحاسبة المالية بالعملة الوطنية ويتم تحويل أي عملية بالعملة الأجنبية إلى العملة الوطنية ويتم حسب الشروط والكيفية المحددة في المعايير المحاسبية .

- **التكلفة التاريخية:** تسجل محاسبا عناصر الأصول والخصوم وكذا التكاليف والإيرادات وتظهر ضمن مختلف القوائم المالية بقيمتها التاريخية أي اعتمادا على تكلفة الحصول عليها¹.

ثانيا :أهمية النظام المحاسبي المالي

من أجل الدخل في الاقتصاد الدولي والاندماج فيه وضمان حرية التجارة الدولية باتت الأهمية واضحة للنظام المحاسبي المالي في الجزائر والتي يمكن إبرازها في ما يلي² :

- يسمح بتوفير معلومة مالية مفصلة ودقيقة تعكس الصورة الصادقة للوضع المالية للمؤسسة .
- يستجيب لإحتياجات المستثمرين والحالية والمستقبلية كما يسمح بالمقارنة.
- النظام المحاسبي أتى لسد الثغرات في القانون التجاري ومنع الممارسات الغير شرعية، ولترسيخ أسس التسييرالشفاف .
- يشجع الاستثمار الاجنبي نظرا لاستجابته لاحتياجات المستثمرين الاجانب .
- خلق انسجام بين النظام المحاسبي الجزائري والأنظمة المحاسبية الدولية .
- تقديم صورة وافية عن الوضعية المالية للمؤسسة من خلال استحداث قوائم مالية جديدة تتمثل في جدول سيولة الخزينة وجدول الحركات رؤوس الأصول بالإضافة الى جدول حساب النتائج حسب الوضيفة.

المطلب الثاني :المعيار 19 منافع الموظفين

يعتبر موضوع منافع الموظفين من أهم المواضيع التي استحوذت على اهتمام الكثير من المفكرين والمختصين في مجال ادارة الأعمال وذلك كون أن للعنصر البشري أهمية بالغة لأنه يعتبر من اهم عوامل الإنتاج في المؤسسة .

¹- دوان عبد الوهاب، كيطلي عائشة سلمى، المحاسبة المعمقة، مطبوعة الدروس ، جامعة ورقلة 2012، ص07

²-سامية منصر، الافصاح و تقييم الأداء المالي في ضل تبني النظام المحاسبي المالي على ضوء المعايير المحاسبية و الابلاغ المالي الدولي، مذكرة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة ورقلة ، 2011، ص33

الفرع الأول: مفهوم منافع الموظفين وعرض المصطلحات الأساسية الخاصة به .

أولاً : مفهوم منافع الموظفين

تبعاً لتعدد مدارس الإدارة، تعددت التعاريف المقدمة لمنافع الموظفين، على سبيل المثال نذكر التعاريف التالية:

تعرف منافع الموظفين، على أنها " الجهود التي ترمي إلى معالجة المشكلات التي تنشأ في مجال العلاقات الاجتماعية، و باستخدام المناهج العلمية القائمة على أسس عملية "مستتيرة" في حين تعتبر هذه المنافع " جميع الخدمات الاجتماعية والترفيهية والتسهيلية التي تهدف المؤسسات من خلالها إلى رفع الروح المعنوية للموظفين " ¹ وهناك تعريف آخر للمنافع يعني (أن جميع الخدمات والمساعدات التي تقدمها المؤسسة للموظفين (العاملين) فيها بهدف استبعاد رغباتهم".

وتعتبر المنافع والخدمات جزءاً هاماً من المنافع تعويضاً للموظفين وتحظى أهمية بالغة لأنها تشكل جزءاً حيوياً من التعويضات التي يحصل عليها الموظف. وتعرف أيضاً بأنها "مجموعة من الوسائل العلمية والفنية المتخذة من طرف المؤسسة برفع مستوى المادي والصحي والمعنوي للعاملين، وإيجاد تكييف الملائم بين الموظف ونفسه، وبين البيئة التي يتعامل معها" ².

ثانياً: المصطلحات الواردة في المعيار

جاء هذا المعيار بعدة مصطلحات أهمها :

• **منافع الموظفين:** هي كافة التكاليف التي تتكبدها المؤسسة مقابل خدمة الموظفين في المؤسسة ³.
 • **منافع الموظفين قصيرة الأجل:** هي المنافع التي تصبح مستحقة بشكل كامل خلال اثنا عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظف بتقديم الخدمة للمؤسسة (عدا عن منافع الخدمة، والتعويضات في صورة حقوق الملكية)

• **منافع الموظفين بعد إنتهاء الخدمة:** هي المنافع المستحقة للعاملين بعد إنتهاء فترة الخدمة (ولا تشمل على منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات على شكل أسهم) ⁴.

• **خطط المساهمة المحددة** ⁵ : هي برنامج او خطط تتضمن قيام المؤسسة بتكوين صندوق تقوم بالمساهمة به بهدف دفع مبالغ او تقديم منافع للعاملين لديها، ولا يوجد على المؤسسة صاحب العمل التزام بدفع مبلغ

¹ - أمين السيد أحمد لطفي، مرجع سبق ذكره ، ص 371

² - مهدي حسن زوليف، إدارة الأفراد من المنظور الكمي و العلاقات الانسانية، دار مجدلاوي، عمان، 1993م، ص 338

³ - محمد أبو ناصر، جمعة حميدات، معايير المحاسبية و الإبلاغ المالي الدولي، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر ، عمان 2014م ، ص 314

⁴ - محمد بوتين، المحاسبة المالية و المعايير المحاسبية الدولية، دار الصفحات الزرقاء، الجزائر 2010، ص 193.

⁵ - محمد أبو ناصر، مرجع سبق ذكره ، ص 314-336

كمنافع للموظفين الا بمقدار ما يتوفر في هذا الصندوق من مبالغ، او قد يلتزم الطرف الثالث مثل شركة التأمين بتقديم بمبالغ او منافع لموظفين.

- **خطط المنافع المحددة:** هي خطط منافع الموظفين بعد انتهاء الخدمة عدا عن خطط المساهمات المحددة.
- **تكلفة الخدمة السابقة :** هي زيادة القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة لخدمة العاملين في الفترات السابقة والتي تنتج بسبب اجراء تغييرات في الفترات الحالية على المنافع ما بعد نهاية الخدمة الواجب دفعها للعاملين .

الفرع الثاني : هدف ونطاق المعيار 19 منافع الموظفين

اولا: هدف المعيار

بهدف المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 "منافع الموظفين" الى :

- تحديد كيفية المحاسبة عن المنافع (المزايا) التي تقدمها المؤسسة للموظفين .
- التعرف على انواع خطط المنافع التي تقدمها المؤسسة لموظفيها.
- تحديد متطلبات الافصاح عن منافع الموظفين .

والمبدأ الذي تقوم عليه كافة المتطلبات التفصيلية للمعيار هو ان يجب الاعتراف بتكلفة تقديم منافع الموظفين في الفترة التي استعاد فيها الموظفين من الموظفين من المنفعة . وليس عند دفعها . او امكانية دفعها، أي وفقا لأساس النقدي¹.

ثانيا: نطاق المعيار

ينطبق هذا المعيار على كافة منافع الموظفين بما في تلك المنصوص عليها:

- بموجب خطط رسمية .او اتفاقيات رسمية اخرى بين المؤسسة والموظفين.
- بموجب متطلبات التشريعية او من خلال ترتيبات صناعية.
- حسب الممارسات غير الرسمية التي ينشأ عنها التزام ضمني اي لا يكون امام المؤسسة بديل فعلي سوى دفع منافع الموظفين.

الفرع الثالث : متطلبات الافصاح عن منافع الموظفين

- يتطلب المعيار ان تعرف المؤسسة بمنافع الموظفين قصيرة الاجل عند قيام الموظف بتقديم خدمة مقابل هذه المزايا.
- تصنف خطط المنافع لها بعد انتهاء الخدمة على انها : خطط مساهمتها محددة او خطط ذات منافع محددة ويقدم المعيار ارشادات معينة فيما يتعلق بتصنيف خطط اصحاب العمل والدولة والمؤمن عليها.

¹ - خالد جمال الجعرات، المعايير التقارير المالية الدولية ، الطبعة الأولى ، إثراء للنشر و التوزيع، الأردن ، 2008 م ،

- تعرف كافة خطط المزايا الأخرى لها بعد انتهاء الخدمة على أنها :خطط مزايا محددة وقد لا تكون ممولة كليا او جزئيا ويتطلب من المؤسسة ما يلي¹ :

❖ ان لا تكون فقط مسؤولة عن التزامها القانوني فقط.

❖ استخدام اسلوب وحدة الاضافة المقدره لقياس التزامها وتكاليفها.

❖ اسناد المنافع لفترات الخدمة بموجب صيغة المنافع للخطة الا اذا كانت خدمة موظف في السنوات لاحقا ستؤدي الى المستوى اعلى ماديا من المنافع التي كانت خدمة موظف في السنوات لاحقة ستؤدي الى مستوى اعلى ماديا من المنافع التي تكون في السنوات السابقة.

❖ استخدام افتراضات حساب المخاطرة غير متحيزة ومنققة مع بعضها خاصة بالتغيرات الديموغرافية (مثل معدل تغير الموظفين والوفيات) والتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية في الرواتب والتغيرات تنتفي التكاليف الطبية وتغيرات معينة في منافع الدولة) ويجب ان تكون الافتراضات المالية بناء على التوقعات السوق في تاريخ الميزانية، للفترة التي سيتم على مداها تسوية للالتزامات².

المطلب الثالث: مدى توافق النظام المحاسبي المالي والمعيار 19

في هذا المجال ظهرت الكثير من الدراسات والبحوث التي تسعى إلى تقليص فجوت الاختلافات بين نظام المحاسبة الدولي والمعايير المحسبة الدولية حسب نص الفقرة 135 من القرار الصادر في 25 مارس 2009 اعتمد النظام المحاسب المالي على المعيار المحاسبي 19 " منافع الموصفين " بشكل جزئ، حيث لم يذكر النظام تعريف محدد لمنافع الموصفين كما هو في المعيار بل تم ذلك ضمنا، حيث وصف المنافع على أنها أعباء تأتي نتيجة تأدية المستخدمين العمل المقرر لهم، كما لم يحدد نوع النظام الذي يجب، إتباعه من طرف الكيان : برامج المساهمات المحدد أو خطط المنافع المحددة كما هو الحال في المعيار، كما أن النظام المحاسبي لم يحدد بدقة الفئات الرئيسية لمنافع المستخدمين، كما لم يحدد النظام الطريقة الحسابية التي تعتمد في تقدير تكلفة التقاعد، بل أشار إلى أن الكيان مكانه استعمال الفرضيات الحسابية الملائمة، وكما هو معلوم فمبلغ التقاعد في الجزائر يحدد على أساس الأجر الذي يتقاضاه العامل قبل التقاعد أي الاعتماد على محاسبة خطط المنافع المحددة³.

¹ - Philippe tounon ,hubert tondeur ,comptabilité IFRS,édition organisation ,paris ,2004,p160

² - sylvie lé pécier,yann le tallec : pratique des normes IFRS par la profession bancaire ;édition revue bonque , pris ,2005,p178

³ - بن حركو غنية، مجلة دراسات اقتصادية العدد رقم :04، المجلد 1-جوان 2017 كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير جامعة قسنطينة - عبد الحميد مهري -

المبحث الثالث : عرض الدراسات السابقة والقيمة المضافة للبحث

تمهيد

تعرف الدراسات السابقة إنها الأبحاث التي يرجع إليها الباحث ،من أجل الحصول على بيانات و معلومات متعلقة بموضوع البحث ، ومن ثم القيام بدراستها بشكل جيد و تحليلها بطرق العلمية و المنهجية المستخدمة في البحث ، وبعد ذلك تحديد مدى تشابه و الإلتلاف فيما بينها .

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة حول النظام الأجور

1-دراسة (كحلالة صلاح الدين2018/2019)

عنوان المذكرة :الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور والرواتب في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الأدوية بالتجزئة مستغانم، مذكرة لنيل شهادة الماستر الشعبة علوم المالية والمحاسبة التخصص تدقيق ومراقبة التسيير
و ما تهدف اليه هذه الدراسة :

موضوع محاسبة الأجور والرواتب يبين الدور الهام الذي تقوم به المحاسبة في التسجيل اليومي، و أهميتها على الصعيد العام في المؤسسة، وهو موضوع حساسي ويشمل بالدرجة الأولى العمال. ومن خلال الدور الهام الذي يقوم به المحاسب يتضح جليا أهمية هذا العمل في إطار التسيير والرقابة على المؤسسات حيث إن المحاسبة تقوم بالربط بين مصلحة المحاسبة ومختلف المصالح الأخرى وكمثال على ذلك قد العلاقة الموجودة بين مصلحة الضرائب والمحاسبة العامة.

2- دراسة (لامية بوشارب 2010) دراسة اقتصادية لمحددات الأجر الأدنى بالجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2010 حيث تناولت في الجانب النظري من دراستها الأجر في النظريات أما في الجانب التطبيقي فقد أجرت دراسات قياسية حول محددات الأجر الأدنى في الجزائر ومختل التغيرات التي مرت بها من سنة 1970 إلى غاية سنة 2006

المطلب الثاني :عرض دراسات سابقة حول نظام محاسبي ومعيار 19

دراسات سابقة حول النظام المحاسبي والمعيار 19 " منافع الموظفين "

1- دراسة رفيقة بكوش وصارة بلهادي وزينب خباز : عنوان أطروحة قسم كلية جامعة بلد سنة

"محاسبة منافع المستخدمين حسب المعيار 19 وحسب SCF دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز - بالوادي - " مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير، قسم علوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، جزائر 2018/2017 حيث تهدف هذه الدراسة إلى

معرفة كيفية المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين وفقا للمعيار IAS19 والنظام المحاسبي المالي، محاولة لإعطاء نظرة في كيفية تطبيق المعيار IAS19 لمنافع المستخدمين في المؤسسة الجزائرية، ولقد تم اختيار المؤسسة الاقتصادية سونلغاز حيث اعتمد في دراسته على المنهج الوصفي قام بدراسة شاملة حول المعيار وكيفية تطبيقه في النظام المحاسبي المالي ومعالجته وتطرق في جانب التطبيقي على كيفية حساب الأجور وزيارة الصندوق الوطني للتقاعد لتعرف على كيفية حساب التقاعد القانوني،

2- دراسة مارية فلاح : " دراسة تحليلية وتقييمية لنظام الأجور في المؤسسات العمومية ذات طابع الصناعي والتجاري حالة قطاع البريد " مذكرة مكملة لنيل شهادة الدراسات العليا المتخصصة في "تسيير الجماعات المحلية والتنمية " D.P.G.S كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر 2008/2007 حيث تهدف هذه الدراسة إلى:

معرفة أهمية الموارد البشرية في تحقيق دور الحيوي وكيفية استثمارها وتنظيمها وتنشيطها ودفعها إلى تحقيق الأفضل في المنظمة وتطبيق نظام الأجور يرضي عمال وتحافظ في نفس الوقت على

التوازن المالي (باعتبار الاجر يمثل نسبة كبيرة من تكاليف)، لكنه لا يكفي لتحفيز لذلك يجب تبني نظام الحوافز والمزايا المكملة للأجور وكيف للمؤسسة أن تجمع بين هاذين النظامين، إنذار سوء استغلال العنصر البشري، وتسرب الكفاءات خاصة أن الجزائر تتوجه نحو اقتصاد السوق، مع دخول المؤسسات الأجنبية التي لها خبرة واسعة في هذا المجال.

3- دراسة عقبي حمزة : " انعكاسات تطبيق النظام المحاسبي المالي على الأداء المالي للمؤسسة للشركات المدرجة في السوق المالي " مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر 2016-2017 حيث تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أهمية تطبيق النظام المحاسبي المالي وتبيان مدى انعكاس تطبيق مبادئ وقواعد النظام المحاسبي المالي على جودة المعلومات المحاسبية والمالية وتأثيرها على قياس وتقييم الأداء المالي للمؤسسة الجزائرية من خلال دراسة النظام المحاسبي المالي وكشف إلى أي مدى يمكن للنظام المحاسبي المالي أن يساهم في ذلك وإذا كانت الوضعية المالية للمؤسسة الشغل الشاغر للمسيرين والأطراف المهمة من المساهمين ومستثمرين

المطلب الثالث : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسات	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
دراسة الأولى	تشابه دراسة البحث مع الموضوع الأول من الدراسات السابقة من حيث دراسة باللغة العربية ودراسة الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور وفق النظام المحاسبي المالي	تختلف دراسة البحث مع الدراسة الأولى من حيث أننا في دراستنا تطرقنا للمعيار المحاسبي 19 و أضفنا معالجة الحسابية للأجور
دراسة الثانية	تشابه دراسة البحث مع دراسة الثانية من الدراسات السابقة من حيث دراسة الأجور	تختلف دراستنا مع الدراسة الثانية من الدراسة السابقة من حيث أن الدراسة السابقة تناولت في الجانب التطبيقي محددات الأجر الأدنى و مختلف التغيرات التي مرت بها أما دراستنا قامت بكيفية حساب الأجر و عناصر المكونة له وكيف تسجيله محاسبيا
دراسة الثالثة	تشابه دراسة البحث مع الدراسة الثالثة من الدراسات السابقة من حيث دراسة باللغة العربية و دراسة معيار محاسبي 19 ومحاولة إعطاء نظرة لتطبيق المعيار في المؤسسة الاقتصادية و كيف تطبيقه في النظام المحاسبي المالي و كيفية حساب الأجور	تختلف دراستنا مع الدراسة الثالثة من الدراسة السابقة من حيث أن دراسة الثالثة تطرقت لحساب الأجر التقاعد القانوني و كيفية معالجة محاسبية لمنافع المستخدمين وفقا للمعيار 19 أما دراستنا لم نتطرق إلى ذلك و قمنا بتسجيل محاسبي لأجور وعلاقة بين معيار 19 و نظام محاسبي مالي
الدراسة الرابعة	تشابه دراسة البحث مع الدراسة الرابعة من الدراسات السابقة من حيث دراسة نظام الأجور	تختلف دراستنا مع الدراسة الرابعة من الدراسة السابقة من حيث طابع المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة حيث تناولنا المؤسسات الاقتصادية أما الدراسة السابقة تناولت مؤسسات العمومية ذات طابع صناعي

<p>تختلف دراستنا مع الدراسة الخامسة من الدراسة السابقة من حيث أن الدراسة السابقة ركزت فقط على النظام المحاسبي المالي و دراستنا قامت بإضافة متغير و معرفة علاقته بالمعيار</p>	<p>تشابه دراسة البحث مع الدراسة الخامسة من الدراسات السابقة من حيث دراسة النظام المحاسبي المالي و مدى تطبيقه في المؤسسات</p>	<p>الدراسة الخامسة</p>
--	--	------------------------

المصدر : من إعداد الطالبة بناء على معطيات الدراسات السابقة

فرق بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة :

تختلف دراسات البحث مع دراسات السابقة من حيث أننا في دراستنا تطرقنا إلى دراسة الأجور بشكل عام و لمعالجة حسابية و محاسبية للأجور معا و علاقة نظام محاسبي المالي مع المعيار 19 و مدى تطبيقهما في المؤسسة الاقتصادية و ذلك من خلال دراسة ميدانية تعرفنا من خلالها كيفية حساب لأجور و مكوناته و تسجيل جميع معاملات متعلقة بالأجور

خلاصة الفصل :

تعد الأجور مقابل جهد يبذله الإنسان من أجل أداء مهمة معينة في مؤسسة عامة أو خاصة ، حيث تمثل أجور العمال إحدى تكاليف مؤسسة ، تخضع لمعالجة محاسبية من اقتطاعات على الأجور و احتساب الاشتراك في الضمان الاجتماعي و الوعاء الخاضع لضريبة و حساب كل من الأجرة الإجمالية و الأجر الصافي أما معالجة حسابية تتمثل في تسجيل عناصر الأجور و صافي الأجر قابل للدفع و أعباء المستخدم و تسوية الأجر من طرف البنك ذلك وفق نظام محاسبي مالي الذي يحدد بصفة واضحة الإقتقيات و المبادئ الأساسية للمحاسبة بالإضافة إلى معيار محاسبي 19 منافع الموظفين الذي ساهم بشكل كبير في تحديد كيفية المحاسبة عن منافع التي تقدمها المؤسسة للموظفين تعرف على أنواع الخطط التي تقدمها المؤسسة للموظفين وذلك بموجب اتفاقيات رسمية و متطلبات التشريعية .



الفصل الثاني

دراسة ميدانية لواقع تطبيق معيار 19 بمؤسسة تعاونية

الحبوب والخضر الجافة



المبحث الأول : تقديم شامل حول مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة .

تتجلى دراستنا في هذا المبحث الى غرض و تقديم بطاقة فنية عامة لمؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة لمعرفة مختلف و نشاطها و مهام المؤسسة ، و معرفة هيكلها التنظيمي و أقسامها و وحداتها و عدد عمالها و الأنظمة التي تعتمد عليها و مختلف القوانين التي تنظم نشاط مؤسسة .

المطلب الاول : لمحة عامة عن مؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة .

سنتناول في هذا المطلب تعريف و مهام واهداف التعاونية ووحدتها و طبيعتها

الفرع الاول : تعريف تعاونية الحبوب والخضر لجافة

تأسست تعاونية الحبوب والخضر الجافة في 1 جوان 1973 م وذلك بمرسوم رقم 72/23 والذي يخول لها شراء ومعالجة الحبوب و توزيعها على الفلاحين وهي تحت وصاية الديوان الوطني المهني الجزائري وتحت وصاية وزارة الفلاحة والتنمية الريفية ، و أعضاء هذه التعاونية هم عبارة عن مجموعة من المنتجين حبوب و مهامها عبارة عن جمع الحبوب فقط، والسبب لذي أدى بالسلطات المعنية ان يكون موقع التعاونية بالبلدية والمركز الرئيسي بالعفرون وبالضبط بشارع اول نوفمبر كون ان المناطق الفلاحية قليلة في الجزائر و متوفرة في البلدية، اي انها منطقة فلاحية كما ان التعاونية تضمن وجود الخضر والحبوب الجافة لثلاث مناطق هي "البلدية، الجزائر، تيبازة"

الفرع الثاني :مهام وأهداف تعاونية الحبوب والخضر

اولا مهام التعاونية

تكمن مهام التعاونية في تدعيم المنتجين بشتى وسائل الانتاج سواء بذور او اسمدة او وسائل الحصاد والمتاجرة اي شراء وبيع وكذا تخزين الحبوب والخضر الجافة، كما تقوم بعقد الاتفاقيات مع المزارع والمستثمرين من اجل انتاج البذور .

ومن اهم المهام التي تقوم بها التعاونية بتدعيم الانتاج عن طريق تقديم خدمات متعددة الالوجه قصد تطوير زراعة الحبوب وهناك تقنيات تضمنها التعاونية تتمثل في :

❖ اعمال الحرث

❖ تسليم البذور والمواد الصحية النباتية التي تلعب دورا في نمو النبات وحيويته

❖ التنمية و اباداة الاعشاب الرديئة

❖ الحصاد والدرس

❖ التموين المسبق للاراضي المنتجة للحبوب

ثانيا: أهداف التعاونية

للتعاونية عدة أهداف ولها دور كبير في مساهمة في الإنتاج الوطني وتتمثل في:

- ❖ ضمان وجود الخضر والحبوب الجافة على مدار السنة
- ❖ تلبية الطلب المتزايد من المتزايد من السنة لآخرى
- ❖ محاولة القضاء او التقليل من استيراد الحبوب
- ❖ تنظيم وتنسيق وتخزين الانتاج الوطني
- ❖ التنظيم المحكم لسيرورة المادة وكذا تنظيم استهلاكها

الفرع الثالث : وحدات تعاونية الحبوب والخضر الجافة وطبيعتها

أولا : وحدات التعاونية

للتعاونية وحدات تتمثل في وحدة البلدية ، وحدة العفرون ، وحدة شرشال ، وحدة بورقيقة ، وحدة حجوط ، والتي تتولى توزيع البذور في المواسم الحرث على الفلاحين التابعين لإقليمهم الترابي ، ثم تقوم بعد ذلك في مواسم الحصاد بشراء المحاصيل الزراعية منهم و التعاونية تمون كافة المطاحن على مستوى هذه الوحدات

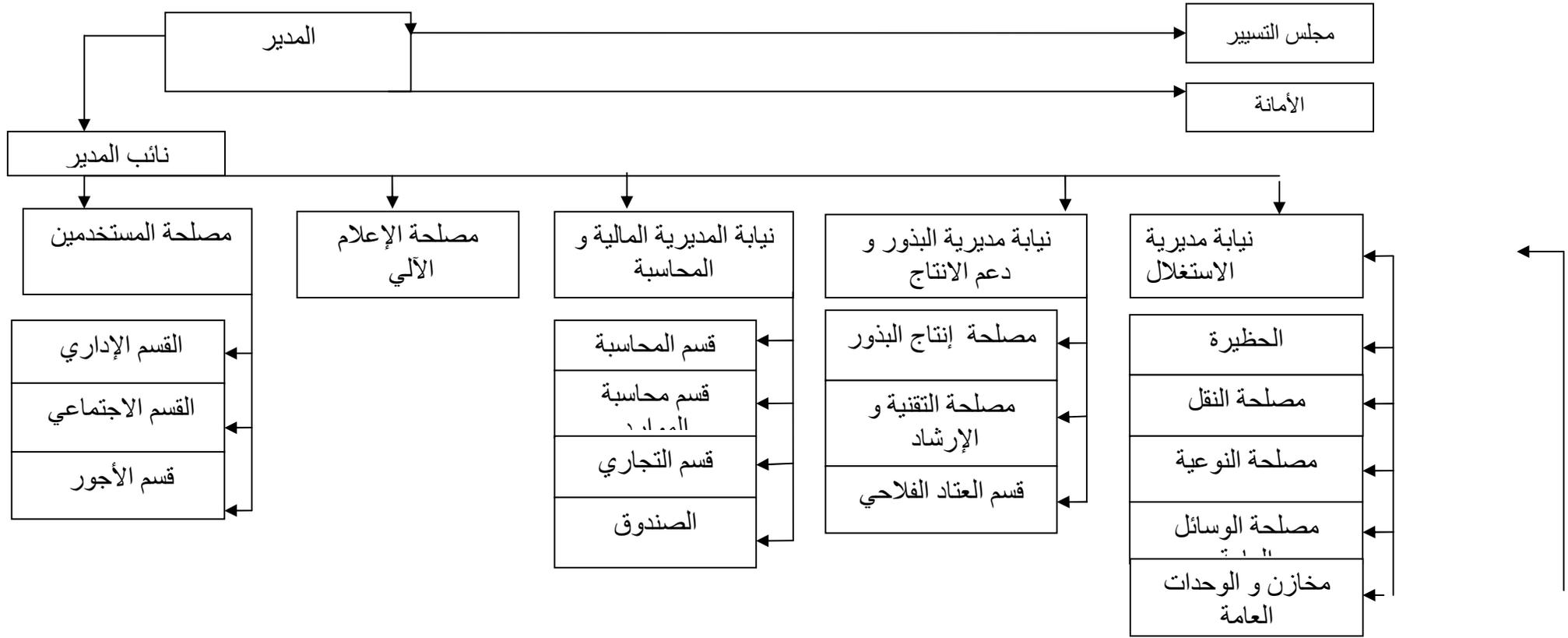
ثانيا : طبيعة التعاونية

باعتبار التعاونية الفلاحية للحبوب و الخضر الجافة خلال نشاطها العادية تقوم بتخزين الحبوب و توزيعها بالإضافة إلى ذلك تساهم في تلبية الحاجات لزبائنها من خلال توزيع و تحضير الحبوب للفلاحين ، و من هنا يسهل لهم الحصول على مختلف الخدمات تتميز التعاونية بطابع تجارية و خدماتي ، ولها شخصية معنوية والمدير هو ممثلها القانوني والمعين من طرف الإدارة العامة كما أن لها رقم أساسي ورقم اعتماد .

المطلب الثاني : دراسة الهيكل التنظيمي و الهيئات العليا للتسيير و التعاونية

أولا :تعريف الهيكل التنظيمي

يعرف الهيكل التنظيمي على أنه رسم بياني يوضح توزيع المهام للموظفين داخل المؤسسة مع مراعاته لترتيب السلمي وكذا يربط بين مصالح لضمان خدمات عالية بالإضافة الى أنه يعتبر وسيلة اعلام و تحليل كما أنه يسمح بتقادي الأخطاء في التنظيمات



القرار الصادر عن مجلس الإدارة رقم 01/ 03 المؤرخ في 2000/07/15 يتضمن التنظيم الداخلي للمؤسسة

ثانيا : التنظيم الاداري للتعاوني

1- نيابة مديريةية الاستغلال : ونجد فيها ما يلي

- ❖ مصلحة النقل
- ❖ مصلحة النوعية
- ❖ مصلحة الوسائل العامة
- ❖ مخازن ووحدات التخزين
- ❖ الحظيرة

2- نيابة مديريةية البذور و دعم الانتاج : ونجد فيها ما يلي

- ❖ مصلحة انتاج البذور
- ❖ مصلحة التقنية و الارشاد
- ❖ قسم العتاد الفلاحي

3- نيابة المديرية المالية و المحاسبة : ونجد فيها الأقسام التالية

- ❖ قسم المحاسبة العامة
- ❖ قسم المحاسبة المواد
- ❖ القسم التجاري
- ❖ الصندوق

4- مصلحة الاعلام الآلي : و تقوم بالمهام التالية

- ❖ وضع مختلف أنظمة التسيير المتعلقة بالتعاونية
- ❖ حفظ مختلف الوثائق إلكترونيا

5- مصلحة المستخدمين : ونجد فيها الأقسام التالية

- ❖ القسم الاداري
- ❖ القسم الجماعي
- ❖ قسم الاجور

وتعتبر مصلحة المستخدمين من أهم المصالح في التعاونية ، وهي مكلفة بالمهام التالية :

- إعداد مختلف التقارير المتعلقة بالعطلة السنوية و المرضية
- القيام باعداد و دراسة العناصر المكونة للأجر
- متابعة العمليات المتعلقة بالترقية و تحويل العمال

- إحالة العمال الذين تتوفر فيهم الشروط التقاعد إلى التقاعد
- دراسة طلبات العمال فيما يتعلق بالانداب و الاستيداع و إعادة إدماجهم بعد العودة منها

الفرع الثاني : الهيئات العليا لتسيير التعاونية

التعاونية مسيرة بنظام التعاون الفلاحي و بالهيئات التالية :

- ❖ الجمعية العامة
- ❖ مجلس التسيير
- ❖ رئيس التعاونية
- ❖ المدير

أولا :المدير

يمثل رأس هرم المؤسسة ، حيث يعد المسؤول الأول عن إدارة المؤسسة و التسيير العام ، كما يقوم بالتمثيل المؤسسة عقد الهيئات و السلطات الحكومية ، و تحقيق التناسق و التكامل بين مختلف المديريات و تتمثل مهامه فيما يلي :

- ✓ السهر على حسن تنظيم المؤسسة
- ✓ الوقوف على تقديم أعمال المؤسسة بانتظام
- ✓ القيام بالاجتماعات التنسيقية بين مختلف مسيري المؤسسة
- ✓ تحديد الاستراتيجية الواجب إتباعها و الاهداف العريضة الموافقة لها

ثانيا : مجلس التسيير

إن أعضاء مجلس التسيير من طرف الجمعية العامة لمدة ثلاث سنوات ، ويجتمع المجلس مرة واحدة على الاقل في الشهر باستدعاء من رئيسه ، حيث يحضر الجميع أو ثلث الأعضاء ومن مهامه :

- ✓ تعيين مدير التعاونية الذي يكون من أعضاء المجلس
- ✓ يحدد القانون الداخلي للتعاونية
- ✓ يحدد تكاليف الخدمة المقدمة من طرف التعاونية
- ✓ يستقبل كل الاعانات و الدعم المقدم للتعاونية

ثالثا : رئيس التعاونية

ينتخب من طرف مجلس التسيير حيث يكون من أعضائه ، و تحدد مدة الصلاحية بانتهاء صلاحية مجلس التسيير ومن مهام الرئيس نجد :

- ✓ استدعاء رئاسة كل الاجتماعات و الجمعيات العامة لمجلس التسيير

✓ يسهر على تحديد القرارات الاجتماعية

✓ يقدم كل التقارير المعمول بها للسلطات المعنية

الفرع الثالث : عملية التوظيف بالتعاونية الخضر و الحبوب الجافة

مصلحة المستخدمين هي الوحيدة التي تهتم بهذه المرحلة حيث تعد المصلحة الرئيسية في مؤسسة تعاونية الحبوب الخضر الجافة نظرا لمتبعها لسير العمال ، حيث تسعى هذه المؤسسة الى تسيير الأنجح لغرض تحقيق الأهداف ومن أبرز مجالات التسيير في المؤسسة تسيير الموارد البشرية التي تتولى بهذه المصلحة و فيما يلي سيتم عرض أهم مراحل التوظيف في مؤسسة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة

1- تقديم ملف التوظيف الى مؤسسة التعاونية الخضر و الحبوب الجافة (انظر الملحق رقم 01)

2- تعتمد التعاونية للخضار و لحبوب الجافة في عملية التوظيف على مجموعة من المعايير أهمها :

- المؤهلات :تشمل المؤهلات العليا _ تدريب _ مستوى المهارة _سنوات الخبرة
- الظروف الشخصية : تشمل التزامات العائلة _ الظروف الشخصية الخاصة
- القدرات و المهارات : تضم على قدرات الفنية _ البدنية _ الاهتمامات العلمية _ التطبيقية_ الذهنية _ الاجتماعية

3- عملية الاستقطاب التي تهدف الى التقليل من عدد الأفراد المتقدمين الذين سوف يوضعون تحت الاختبار طبقا للشروط و المعايير السابقة

4- بعد اختيار الموظفين يتم تعيين فترة التبرص التي يقضيها العامل لإثبات كفاءته و استحقاقه لمنصب العمل المعين فيه

جدول رقم (6) : يوضح أصناف و مدة التبرص عمال التعاونية الحبوب و الخضار الجافة

الصنف	المدة	امكانية التمديد
عون تنفيذ	3 أشهر	6 أشهر
عون مهارة	3 أشهر	6 أشهر
إطارات متوسطة	4 أشهر	6 أشهر
إطارات عليا	9 أشهر	12 أشهر

المصدر : مقدم من طرف مصلحة المستخدمين تعاونية الحبوب و الخضار الجافة العفرون

المبحث الثاني : كيفية حساب الاجر و تسجيله محاسبيا

نظرا لأهمية الأجر في مؤسسة تعاونية الحبوب الخضر الجافة التي تمثل 58 % من رقم أعمال المؤسسة لوجود كم هائل من العمال يتراوح بين 800 عامل ، تطرقنا الى دراسة كيفية حساب الاجر العامل أما بالنسبة للتسجيل المحاسبي فنخصه للعامل الذي بصدد دراسة أجره، وجميع مال المؤسسة

المطلب الاول : كيفية حساب الاجر

سنطلع على ناصر الاجر الخاص بمؤسسة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة و كيفية حسابه

الفرع الاول : شكل كشف الأجر

ينقسم كشف الاجر الى :

أولاً : قسم الأعلى يخص المعلومات شخصية عن العامل

- ✓ الاسم و لقب العامل
- ✓ المهنة و الصنف
- ✓ رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي رقم حسابه البنكي
- ✓ تاريخ بدء العمل

ثانياً : القسم الاسفل يوضح مكونات وعناصر الأجر و كيفية معالجته حيث هذا الاخير يتفرع الى:

1/ العناصر الخاضعة للضريبة و الضمان الاجتماعي :

- الاجر القاعدي :في هذه المؤسسة تم تصنيف العمال ضمن 20 صنف وقد قسم كل صنف الى 3 أو 4 او 5 وعلى الأساس يتم احتساب الاجر القاعدي وقيمة الاستدلالية المحددة ب 708 دج
 - تعويض الأقدمية :
- يحق للعمال بعد سنتين من العمل لدى المؤسسة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة الوصول على منحة الاقدمية المقدرة بمبلغ 1800 دج تضاف الى الاجر القاعدي
- تعويض ساعات الاضافية :

تقيم ساعات الاضافية في مؤسسة الحبوب و الخضر الجافة على النحو التالي

- تقييم ساعتين من أربع ساعات الاولى بعد أوقات العمل العادية ب 50% من الأجر
- تقييم ساعتين من أربع ساعات ما بعد ساعات الاولى (العمل الليلي) بزيادة 56 % من الاجر للساعة
- أما العمل في أيام الأعياد و الجمعة فتمنح نسبة أجر 100 % أجر للساعة ويحتسب كما يلي : أجر الساعة * النسبة

• تعويض الخبرة المهنية :

يحق للعامل بعد سنة من العمل لدى المؤسسة التعاونية الحصول على منحة الخبرة المهنية المقدرة ب 3% من الاجر القاعدي والتي يجب أن لا تتجاوز نسبتها وفي حالة من الأحوال 60%

• تعويض الضرر بالصحة :

النسبة الاجمالية محدودة ب 20% من الاجر القاعدي وهو موزع على النحو التالي :

الوسخ يقدر بنسبة 4%

الوباء يقدر بنسبة 5%

الشقاوة يقدر بنسبة 5%

الخطورة يقدر بنسبة 6%

• علاوة المردودية الفردية :

تمنح 20 نقطة كحد أقصى ، أعلى تنقيط يمنح لصاحبه نسبة 100% كحد أقصى للمكافآت.

ندخل فيها الغيابات و مدى التزام بالعمل في حالة ما إذا كان التنقيط أدنى من 5 نقاط ينخفض الاجر القاعدي للعامل بنسبة 5%

• علاوة المردودية الجماعية :

علاوة المردودية الجماعية نسبة محددة ب 25 % أما في مواسم الحصاد (جوان جويلية أوت) بلغ أقصى نسبة 30% حيث تمنح تناسبا مع فترة العمل لكل عامل ، يتم تحديد كفاءات و الشروط منح هذه العلاوة عن طريق اتفاق جماعي .

• علاوة المسؤولية :

المدير تمنح له نسبة 25% من الاجر القاعدي

نائب المدير تمنح لنسبة 20% من الاجر القاعدي

رئيس المصلحة تمنح له نسبة 15% من الاجر القاعدي

• علاوة الصندوق :

بالنسبة للعمال الذين يقل أجرهم عن 10000 دج تضاف لهم 1000 دج.

بالنسبة للعمال الذين يفوق أجرهم عن 10000 دج تضاف لهم 1500 دج.

• تعويضات العمل التناوبي :

النظام المتواصل 3*8 بدون عطلة اسبوعية 25% من الاجر القاعدي

النظام المتواصل 3*8 مع عطلة اسبوعية 20% من الاجر القاعدي

النظام المتواصل 3*8 ربع ساعة في الصباح وربع ساعة في مساء 15% من الاجر القاعدي

• **تعويض نهاية المسار المهني**

أجرة شهر واحد (أجرة المنصب) عن كل 3 أشهر سنوات أقدمية

يضاف الى المبلغ الناتج عن هذا التعويض ما قيمة أجرة شهرين عمل .

2/- **العناصر الخاضعة للضريبة**

• **علاوة النقل :**

تم زيادة في علاوة النقل ابتداء من ماي 2019 بنسبة 40 % حيث :

- من 01 ألى 05 كم : 700.00 دج

- من 06 إلى 10 كم : 11200.00 دج

- من 11 إلى 20 كم : 1400.00 دج

- من 21 إلى 30 كم : 2100.00 دج

- من 31 ألى 50 كم : 2800.00 دج

- من 52 إلى 80 كم : 3500.00 دج

• **منحة السلة :**

يستفيد العامل من منحة الاطعام بمبلغ 250.00 دج لكل يوم عمل فعلي

3/- **عناصر غير الخاضعة للضريبة ولا لضان الاجتماعي**

• **الاجر الوحيد :**

تعويض عن المرأة الماكثة في البيت 1500.00 دج

• **القرض :**

لا يتجاوز القرض 70000 دج ويتم استرجاعه بخصم 10% من أجر الصافي كل شهر

• **التعويضات مصاريف النقل و المهام داخل التراب الوطني :**

التي تفوق مسافتها 50 كم و مدتها أقل من شهر ، تسمح للقائم بها الاستفادة من تعويض أتعاب المهمة :

- **المناطق الشمالية :**

جدول رقم (7) يوضح مصاريف النقل و المهام في المناطق الشمالية

الفئة	الوجبة الواحدة	الايواء	المجموع
من 1 إلى 14	500 دج	1500 دج	2500 دج
من 15 إلى 20	700 دج	1800 دج	3200 دج

المصدر: مقدم من طرف مصلحة المستخدمين تعاونية الحبوب و الخضر الجافة العفرون .

- المناطق الجنوبية:

جدول رقم (8) يوضح مصاريف النقل و المهام في المناطق الجنوبية

الفئة	الوجبة الواحدة	الايواء	المجموع
من 1 إلى 14	700 دج	1700 دج	3100 دج
من 15 إلى 20	900 دج	2000 دج	3800 دج

المصدر: مقدم من طرف مصلحة المستخدمين تعاونية الحبوب و الخضر الجافة العفرون .

4- / الاقتطاعات على الأجر :

• الاشتراك في الضمان الاجتماعي :

يؤسس الاشتراك في الضمان الاجتماعي على أساس أجرة المنصب بمعدل 9 بالنسبة للعامل ، و 26 بالنسبة للمؤسسة التعاونية للحبوب و الخضر الجافة (انظر الملحق رقم)

• المساهمة في النشاطات الاجتماعية

• الضريبة على الدخل الاجمالي :

لتحديد الدخل الواجب اعتماده لإقرار أساس ضريبة الدخل ، يؤخذ في الحساب مبلغ الأجر القاعدي و التعويضات ، وكذا المكافآت يطرح منه مبلغ الاشتراك في الضمان الاجتماعي (انظر الملحق رقم)

الفرع الثاني : كشف الاجر

من خلال هذه المعطيات السابقة للعامل سنقوم بإعادة كشف الاجر الخاص به (انظر الملحق رقم)

جدول رقم 9 : كشف أجر العامل

مبالغ كلية	مبالغ جزئية	العدد أو النسبة	مبالغ جزئية	عناصر الاجرة
	9 000.00			فوائد الاقدمية
	23 969.98		23 969.98	الاجر القاعدي
			32 969.98	الاجر القاعدي *
	11 539.49	35.00	32 969.98	تعويض الخبرة المهنية
	4 945.50	15.00	32 969.98	علاوة المسؤولية
	2 967.30	9.00	32 969.98	علاوة المردودية الفرية
	8 242.49	25.00	32 969.98	علاوة المردودية الجماعية
60 664.76				أجرة المنصب
	11 000.00	500	22.00	علاوة السلة
11 000.00				عناصر مكملة
71 664.76				الاجر الخام
	5 459.83	9.00	60 664.76	الاقتطاعات الاشترك في الضمان الاجتماعي
	13 360.00	1.50	60 664.76	الضريبة على الدخل الاجمالي
	909.79	1.00	66 204.93	تسبيقات على الاجور أموال الخدمات الاجتماعية الاشترك في تعاونية ضمان
	250.00			
19 979.80				مجموع الاقتطاعات
51 684.96				الاجر الصافي

المصدر: من إعداد الطالب وفق معلومات مقدمة من المؤسسة

الفرع الثالث : تحليل كشف الاجر (ملحق 1)

سنقوم بتحليل كف الاجر لعامل في مؤسسة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة التي تمت خلال شهر ديسمبر

2019

أولاً : المعلومات الشخصية

- رقم القيد 2077
- الاسم و اللقب :XXXX
- الحالة العائلية : أعزب
- 2008/02/09
- المنصب المشغول :رئيس قسم محاسبة المادة
- رقم الضمان الاجتماعي : 802074003055
- رقم الحساب : XXXX

ثانياً : تحليل عناصر الأجر

سوف نبين كيف تتم عملية حساب الاجر الصافي و هذا من خلال معطيات الملحق رقم

1-أجرة المنصب : salaire de poste

• الأجر القاعدي : **salaire de base**

هو 23 969.98 يحدد حسب الصنف و القسم 1 و النقطة المرجعية 49.5248 و الرقم الاستدلالي

484

ومنه الأجر القاعدي = $49.524 * 484$

الأجر القاعدي = 23 969.98 دج

نلاحظ أن العامل لا توجد له غيابات

• الأقدمية : **AV .Evhelons**

العامل 11 سنة عمل في المؤسسة و كل سنتين تضاف 1800 دج للأجر القاعدي 3% لكل سنة أقدمية،

إذا كان الموظف قد قدم خدمة في مؤسسة أخرى تكون زيادة 1.5 % لكل سنة

11 سنة على / 2 = 5

5 * 1800 = 9000 دج

قيمة الأقدمية للعامل 9000 دج

• الأجر القاعدي * : **salaire référence**

$$\text{الأجر القاعدي} * = \text{الأجر القاعدي} + \text{الأقدمية}$$

$$\text{الأجر القاعدي} * = 9000.00 + 23\ 969.89$$

$$\text{الأجر القاعدي} * = 32\ 969.98$$

• **تعويض الخبرة المهنية I.E.P**

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = \text{نسبة الخبرة المهنية} \times \text{الأجر القاعدي} *$$

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = 32\ 969.89 \times 35\%$$

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = 11\ 539.49 \text{ دج}$$

تعطى 3 % لكل سنة أقدمية إذن

$$11 \times 3 = 33\% \text{ قدم خدمة عام و نصف في شركة أخرى } 1.5 \text{ لكل سنة إذن } 35\%$$

• **علاوة المسؤولية : prime de responsabilité**

$$\text{تمنح نسبة المسؤولية حسب المنصب } 15\% \text{ من الأجر القاعدي} *$$

$$\text{علاوة المسؤولية} = 32\ 969.89 \times 15\%$$

$$\text{علاوة المسؤولية} = 4\ 945.50 \text{ دج}$$

• **علاوة المردودية الفردية : P.R.I**

$$\text{تمنح له نسبة } 9\% \text{ من الأجر القاعدي} *$$

$$32\ 969.98 \times 9\% =$$

$$2\ 967.30 =$$

• **علاوة المردودية الجماعية : P.R.C**

$$\text{تمنح نسبة } 25\% \text{ من الأجر القاعدي} *$$

$$32\ 969.98 \times 25\% =$$

$$8\ 242.49 =$$

• **أجرة المنصب**

$$\text{الأجر القاعدي} * + \text{تعويض الخبرة المهنية} + \text{علاوة المسؤولية} + \text{علاوة المردودية الفردية} + \text{علاوة}$$

$$\text{المردودية الجماعية}$$

$$\text{أجرة المنصب} = 8\ 242.49 + 2\ 969.30 + 4\ 949.50 + 11\ 539.49 + 32\ 969.98$$

$$\text{أجرة المنصب} = 60\,664.76$$

- الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي :

$$\text{أ.ض.إ} = \text{أجرة المنصب} \times 9\%$$

$$\text{أ.ض.إ} = 60\,664.76 \times 9\%$$

$$\text{أ.ض.إ} = 5\,459.83$$

- العناصر المكتملة :

$$\text{علاوة السلة} = \text{علاوة السلة} \times \text{عدد الأيام}$$

$$\text{علاوة السلة} = 500 \text{ ج} \times 22 \text{ يوم عمل}$$

$$\text{علاوة السلة} = 11\,000$$

- الأجر الخاضع للضريبة

$$\text{الوعاء الضريبي} = \text{أجر المنصب} - \text{الأجر الخاضع للضريبة} + \text{العناصر المكتملة}$$

$$\text{الوعاء الضريبي} = 60\,664.76 - 5\,459.83 + 11\,000$$

$$\text{الوعاء الضريبي} = 66\,204.93$$

من خلال جدول الضريبي على الدخل الإجمالي فإن الاقتطاع المقابل لقيمة 66 204.93 هو 13360 د ج .

المطلب الثاني : التسجيل المحاسبي لأجور عمال مؤسسة تعاونية الحبوب و الخضر الجافة CCLS

سنقوم بعرض التسجيل المحاسبي لأجور عمال المؤسسة

الفرع الأول : التسجيل المحاسبي لأجور العمال (الملحق 2)

تعرفنا على كيفية حساب أجرة و الآن سنعرض المعالجة المحاسبية لجميع عمال المؤسسة (ملحق 2

2018/12/27

	19 220 690.93		63100
	21 752 805.07	ح/ أجور المستخدمين	63102
	5 416 732.46	ح/ المكافآت	63120
6 538 136.78		ح/ التعويضات	442
3 689 398.76		ح/ الضريبة على الدخل الجمالي	4310

296 005.71		ح/الضريبة على الدخل الاجتماعي	4320
642 000.00		ح/تعاونية ضمان	4220
315 000.00		ح/أموال الخدمات الاجتماعية	4251
34 771 087.21		ح/التسبيقات على الاجور	421
		ح/المستخدمون لأجور	

ثانيا : تسجيل أعباء مؤسسة(الملحق 3)

	10 375 152.19	ح/ الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635
	914 819.65	ح/ المساهمة في النشاطات الاجتماعية	
10 375 152.19		ح/ اشتراكات اجتماعية قسط صاحب العمل	4311
		ح/ أموال الخدمات الاجتماعية تسجيل أعباء صاحب العمل	422
914 819.65			637

ثالثا : تسوية الأجر من طرف البنك (الملحق 4)

	34 771 087.21	ح/أجور المستخدمين	421
	6 672 917.00	ح/الضريبة على الدخل الإجمالي	4421
	290 000.00	ح/اشتراكات اجتماعية محجوزة قسط العامل	4310
	2 306 523.96	ح/ أموال الخدمات الاجتماعية	4220
44040 528,		ح/البنك	512
		تسديد اعباء المؤسسة عن طريق البنك	

الفرع الثاني :

التسجيل المحاسبي للعطل السنوية المدفوعة الأجر :

وفق المعلومات المقدمة من الملحق رقم و بمساعدة رئيس قسم المحاسبة (الملحق 3)

	1 285 375.06	ح/ أجور المستخدمين (العطل السنوية)	631
:	36 191.16	ح/ تعاونية الضمان	4320
	16 000.00	ح/ تسبيقات على الاجور	425
	637 555.41	ح / الدولة / الأعباء الواجب دفعها على العطل الاسبوعية	448
	595 628.49	ح/ المستخدمين - الأعباء الواجب دفعها و الحواصل المطلوبة استلامها تسديد العطل السنوية	4282

ما فيما يخص عملية التسوية فتنتم كباقي العمليات السابقة

خلاصة :

من خلال دراستنا لهذا الفصل المتعلق بالدراسة التطبيقية لمؤسسة تعاونية الحبوب والخضر الجافة تعرفنا على كل ما يتعلق بهذه المؤسسة من وحداتها وأهدافها و مهامها و هيكلها ، كما سمحت لنا بالتعرف على دورة الأجور في هذه المؤسسة حيث تبدأ بتعيين الأفراد و تدريبهم ثم تعيينهم في المنصب المشغول و تحديد مكافأاتهم و تنتهي بدفع مقابل الخدمات التي يؤديها العامل ويدفع المقابل المحتجرة للخدمة و للجهات الأخرى التي تتمثل في ضرائب الأجور والمنافع الأخرى، كما تعرفنا على كل ما يخص التسجيلات المحاسبية لأجور العمال .



خاتمة



تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الملحق بها من أهم الحقوق الأساسية للعاملين فهي الوسيلة الأساسية لإشباع رغباتهم المادية والاجتماعية، وعلى هذا الأساس يمكن القول ان الأجر عامل هام فهو من العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل وبالتالي على مستوى انجازاتهم وكفاءة المؤسسة بصفة عامة . وبعد دراستنا لهذا الموضوع، ازددنا يقينا أنه من الضروري التزام المؤسسة بدفع أجور عمالها بصيغة مستمرة وفي الأوقات المحددة وتسجيلها بالطرق القانونية وفق النظام المحاسبي المالي للحفاظ على حقوق العمال وأملاك أرباب العمل .

نتائج الفرضيات :

الفرضية الأولى :

هناك توافق كلي بين النظام المحاسبي المالي والنظام المحاسبي الدولي 19 " منافع الموضوعين " فقد تم نفيها وذلك من خلال دراستنا لهذا المعيار وجدنا ان هناك توافق جزئي ومتمثل في المزايا الممنوحة مقابل الخدمات المؤدات خلال فترات العمل بالإضافة إلى المزايا ما بعد انتهاء الخدمة متمثلة في تكاليف الخدمة الطبية والتأمين على حياة العاملين وهذا كله بعد فترة التقاعد

الفرضية الثانية : " تتم عملية محاسبة الأجور في تعاونية الحبوب والخضر الجافة على مراحل مختلفة بين مصالح مختلفة لضمان المصادقية " وقد تم اثباتها من خلال الفصل الثاني دراسة التطبيقية لمؤسسة التعاونية الحبوب والخضر الجافة حيث يتم تسجيل العملية المالية للأجور للقيمة عن الوقت الذي تم فيه فعلا م الدفع وفق معدل الأجور المناسب وحساب الاقتطاعات بشكل مناسب .

نتائج الدراسة :

من خلال الدراسة التي قمت بها، توصلنا إلى النتائج التالية :

✓ المؤسسة ملتزمة بدفع الأجور وتقديم تصريحات خاصة بالهيئات الخارجية كمصلحة الضرائب والضمان الاجتماعي

✓ يجب تحديد الأجر على مستوى يضمن على الأقل حد أدنى لمعيشة العامل حتى يستطيع المحافظ على الاستقرار

✓ المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع الموظفين يفرض على المؤسسة أن تتحمل أعباء العمل المتمثلة في منافع المادية والغير المادية ومعالجتها حسابيا .

✓ تتم عملية حديد لأجور الخاصة بعمال مرحلة حسابية ومحاسبية في نفس الوقت تقوم بها مصلحة الاجور وتنطلق هذه العملية من مصلحة المستخدمين التي تقوم بجمع المعلومات العمال

✓ تتم عملية تسيير الاجور في المؤسسة تعاونية وفقا لعدة مصالح : مصلحة المستخدمين، مصلحة المحاسبة والمالية، مصلحة الأجور

الاقتراحات المقدمة :

- ❖ ضرورة الاهتمام بالمعيار 19 منافع الموظفين وذلك من خلال الملتقيات الدولية لجعله يتوافق أكثر مع النظام محاسبي المالي للمؤسسة .
- ❖ تحفيز العمال الجدد لرفع مستوى الأداء من خلال المكافأة داخل المؤسسة تعاونية نظرا للكم الهائل من العمال .
- ❖ إخضاع العمال لتربصات ودورات كلما تغير أ تم تعديل القوانين، ليكونوا على اطلاع دائم بكل كبيرة وصغيرة .

أفاق البحث

على ضوء دراستنا لموضوع "محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير 19" إلا أن الدراسة لم تلم بكل الجوانب المتعلقة به وهذا نظرا لضيق الوقت وقلة الوسائل بسبب المرض والحجر الصحي، وما يجعلنا نقترح بعض المواضيع التي قد تكون بذور بحوث مستقبلية والتي نذكر منها على سبيل المثال :

1. مدي تأثير الأجور على الوضعية المالية للمؤسسة .
2. إعداد الميزانيات التقديرية للعمل والأجور .
3. تقنيات تسيير الأجور في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية .



قائمة المراجع



قائمة المراجع باللغة العربية :

- 1- سامي حسن أحمد حمدود ،تطور الأعمال المصرفية بما يتفق و الشريعة الإسلامية ،مطبعة النشر، الطبعة الثانية، عمان،1982م.
- 2-خالد جمال الجعرات ، المعايير التقارير المالية الدولية ،الطبعة الأولى ،إثراء للنشر والتوزيع،الأردن،2008م.
- 3- إسماعيل يحي التكريتي، محاسبة التكاليف ، دار حامد ،الطبعة الأولى ،عمان ،2006م.
- 4- عصام عبد الوهاب ، الدباغ ،إدارة الأفراد ، دار زهران عمان ،2008م .
- 5- أحمد ماهر ،إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الابراهيمية الاسكندرية 2001م.
- 6- إسماعيل يحي التكريتي، محاسبة التكاليف بين النظرية والتطبيق ،دار الحامد للنشر والتوزيع،الأردن ، الطبعة الأولى .2006
- 7- عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم،إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي،جدار للكتاب العالمي وعالم الكتب الحديث ن2006.
- 8-عبد الحميد عبد الفتاح المغربي ،الاتجاهات الحديثة في دراسات و ممارسات، الموارد البشرية ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ،الإسكندرية، مصر2008م.
- 9-محمد سعيد محمد الرملاوي ،سياسة الأجور والأرباح والفوائد ،دار الفكر الجامعي ،الإسكندرية 2012م.
- 10- أية محمد مراد ، أبحري سفيان ، النظام المحاسبي المالي في الجزائر الجديد تحديات و أهداف مداخله ،الملتقى الدولي حول الايطار المفاهيم للنظام المحاسبي المالي الجدي و أليات تطبيقه في ضل المعايير المحاسبية الدولية IFRS-IAS،2009 .
- 11- حمزة عبد الرزاق وآخرون ،ادارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية والفندقية،مكتبة المجتمع العربي للنشر و لتوزيع ، الطبعة العربية الأولى ن عمان ، الأردن،2014م
- 11- محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية ، جامعة الأردنية ، الطبعة الاولى 2010م
- 12-أحمية سليمان ، تنظيم قانون علاقات العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعي ، الجزائر ،ديوان المطبوعات الجامعي ،الجزائر طبعة .1998
- 13- موقع إلكتروني www.ourgla30.com
- 14- دوان عبد الوهاب ،كيحلي عائشة سلمى ،المحاسبة المعقدة ، مطبوعة الدروس،جامعة ورقلة 2012

- 15- محمد بوتين ،المحاسبة المالية والمعايير المحاسبة الدولية ، الدار الصفحات الزرقاء ، الجزائر 2010
- 16- جمال لعشيشي ،محاسبة المؤسسة والحباية وفق النظام المحاسبي الجديد ،دار متيجة للطباعة ، الجزائر ،سنة 2011م
- 17- ببو يعقوب عبد الكريم ،أصول المحاسبة العامة وفق مخطط المحاسبي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،طبعة 1990م
- 18- فيصل حسونة ،إدارة الموارد البشرية ،دار أسامة للنشر والتوزيع،الطبعة الأولى ،عمان 2008م..
- 19- نعيم إبراهيم الظاهر تنمية الموارد البشرية ،عالم الكتب الحديثة ، الطبعة الأولى عمان 2009م.
- 20- جمال لعشيشي ،محاسبة المؤسسة و الحباية وفق النظام المحاسبي الجديد ،دار الأوراق الزرقاء ، الجزائر،2010م.
- 21- محمد بوتين ،المحاسبة العامة للمؤسسة ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الرابعة،الجزائر .
- 22- حميد بوزيد، التقنيات الحباية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائرية ن2010م .
- 23- ناصر مراد، محاضرات حباية المؤسسة ،تخصص محاسبة مالية كلية علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة سعد دحلب ،البليدة، 2013م.
- 24- بن ربيعة حنيفة ،الواضع في المحاسبة ،دار هومة الجزائر 2002م.
- 25- محمد أبو ناصر ،جمعة حميدات ،معايير المحاسبية و الإبلاغ المالي الدولي ،الطبعة الثالثة ،دار وائل للنشر . عمان 2014م
- 26- عبد الرحمان عطية،النظام المحاسبي المالي الجديد ،حيطلي ،الجزائر ،2009م.
- 27- مهدي حسن زوليف ،إدارة الأفراد من المنظور الكمي والعلاقات الإنسانية ،دار مجدلاوي ،عمان ، 1993م.
- 28- دريوش محمد طاهر ،بن طاهر حسين، البيئة المحاسبية الجزائرية في ضل تطبيق معايير محاسبية ،مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية العدد12،جامعة المسيلة،الجزائر،2014م .
- 29- سامية منصر، الإفصاح وتقييم الأداء المالي في ضل النظام المحاسبي المالي على ضوء المعايير المحاسبية والإبلاغ ،المالي الدولي،مذكرة الماجستار ،كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة ورقلة 2012
- 30- شعيب شنفوف،محاسبة المؤسسة طبقا للمعايير المحاسبية الدولية ، الجزء الأول،مكتبة الشركاء الجزائرية بواداو ،2008م .

- 31- علاء بوقفة، الإصلاح المحاسبي في الجزائر وأثره في تفعيل الممارسة المحاسبية، مذكرة الماجستير، فرع محاسبة و جباية، جامعة ورقلة 2012 م.
- 32- نوي الحاج، إنعكاسات تطبيق التوحيد المحاسبي على القوائم المالية للمؤسسة الاقتصادية، مذكرة الماجستير، فرع مالية والمحاسبة، جامعة شلف، 2008م.
- 33- طارق حمزة المخطط الوطني للمحاسبة، دراسة تحليلية إنتقادية، مذكرة الماجستير، جامعة الجزائر 2004م.
- 34- لامية بوشارب. دراسة اقتصادية لمحددات الاجر الأدنى بالجزائر، مذكرة الماجستير. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010م
- 35- قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008، المحدد لأسقف الأعمال وعدد المستخدمين والنشاط المطبق على الكيانات الصغيرة بغرض مسك محاسبة مالية مبسطة، الجريدة الرسمية، العدد 19. 2009م.
- 36- قانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007، المتضمن النظام المحاسبي المالي، عدد 74، الجزائر 2007م.
- 37- قانون علاقات العام المتمم بالأمر 96-21، المؤرخ في 09 يوليو 1996.
- 38- المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، مصدر إلكتروني للمديرية العامة للضرائب، www.mfdgi.gov.dz.
- 39- المادة 180 من قانون العمل 91_11 الجريدة الرسمية العدد 17 المؤرخ في 21 أبريل 19.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية :

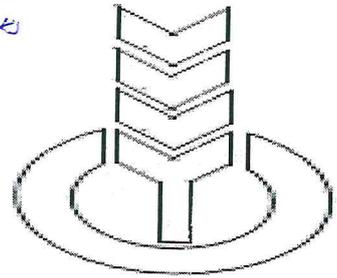
- 40- robert obert ,patique des normes IFRS,DUNOD,4éme édition,paris,2009
- 41- philippe touron , hubert tondeur , comptabilité ,IFRS,édition organisation, pris,2004
- 42- sylvie lé pécier,yann le tallec :pratique des normes IFRS par la profession bancaire ;étition revue bonque, pris,2005



الملاحق



1 *قسط*



BULLETIN DE PAIE

DECEMBRE 2019

MATRICULE: 2077

NOM: KERKOUSA AMEL

SIT. FAMILIALE: C

AS-01

FONCTION: CHEF DE SERVICE MATIERE

DATE ENT: 09/02/2008

AFFECTATION: S/DIR.FIN.&COMPTABILITE

N° SS: 802074003055

N° COMPTE: 00100437020000161576

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R029	AV.ECHELONS			9 000.00	
R030	SALAIRE DE BASE	23 969.98		23 969.98	
R043	SALAIRE REFERENCE	32 969.98			
R261	I.E.P.	32 969.98	35.00	11 539.49	
R291	PRIME DE RESPONS.	32 969.98	15.00	4 945.50	
R301	P.R.I.	32 969.98	9.00	2 967.30	
R311	P.R.C.	32 969.98	25.00	8 242.49	
R510	RETENUE SECU.SLE.	60 664.76	9.00		5 459.83
R522	PRIME DE PANIER	22.00	500.00	11 000.00	
R557	RET.MUTRACER	60 664.76	1.50		909.97
R660	RETENUE IRG	66 204.93	1.00		13 360.00
R737	RET.PRESTA. FACULTATI. SPECIF. (PFS)				250.00
TOTAL				71 664.76	19 979.80

NET A PAYER

51 684.96

CENTRALISATEUR GENERAL

(#1019 SALARIES)

Période:OCTOBRE 2017

COMPTE	CODE	LIBELLE	N/BASE	GAIN	RETENUE	EFF
631310	R027	PRIME D'INTERIM		6 000.00		3
631310	R028	R(+)PRIME D'INTERIM		8 000.00		2
631334	R029	AV.ECHELONS		3 946 530.00		678
631000	R030	SALAIRE DE BASE		15 943 898.37		891
631000	R031	(R+)SALAIRE DE BASE		3 615.31		1
631000	R043	SALAIRE REFERENCE	19 896 428.37			891
631334	R046	R(+)AV.ECHELONS		7 200.00		2
631001	R066	RET.HEURES ABS.	1 636.70		169 838.10	83
631001	R067	(R+)HEURES ABS.		13 162.62		4
631001	R068	(R-)HEURES ABS.			8 752.46	2
631001	R078	RET.MISE APIED	21.00		23 392.43	3
631002	R081	RET.HEURES.MALADIE.	1 125.00		133 846.35	21
631003	R086	HRS NON TRAVAILLE (RUPTURE)	1 812.00		165 961.64	83
	R091	HRS NON TRAVAILLE (CONGES)	2 616.00		321 960.01	28
	R107	SOLDE DE TOUT COMPTE		2 013 057.34		78
631120	R117	HEURES SUPP A 50%	2 863.00	526 668.19		147
631120	R118	(R+) HEURES SUPP A 50%		51 112.74		23
631130	R127	HEURES SUPP.A 65%	101.00	18 382.33		3
631130	R128	(R+) HEURES SUPP.A 65%		4 388.74		1
631150	R139	HEURES SUPP A 100%	2 987.00	747 219.63		170
631150	R140	(R+) HEURES SUPP A 100%		61 663.38		21
631333	R173	IND.CONGE ANNUEL.2013/2014		140 977.01		4
631333	R174	IND.CONGE ANNUEL.2014/2015		4 054.43		1
631333	R175	IND.CONGE ANNUEL.2015/2016		492 523.97		16
631333	R176	IND.CONGE ANNUEL.2016/2017		611 627.93		34
	R187	(R+)IND.CONGE ANNUEL.2014/2015		1 564.70		1
	R188	(R+)IND.CONGE ANNUEL.2015/2016		8 375.56		2
	R189	(R+)IND.CONGE ANNUEL.2016/2017		26 251.46		2
631322	R261	I.E.P.	16 296.48	4 227 573.95		784
631322	R262	(R+) I.E.P.		56 205.05		13
631322	R263	(R-) I.E.P.			3 980.30	1
631323	R271	I.F.S.P.		422 663.52		72
631321	R276	I.T.P		461 004.60		137
631321	R277	(R+) I.T.P.		3 350.62		1
631325	R281	PRIME DE NUISANCE		2 491 879.74		625
631325	R282	(R+)PRIME DE NUISANCE		214 227.67		42
TOTAL A REPORTER				32 513 178.86	827 731.29	

CENTRALISATEUR GENERAL

(#1019 SALARIES)

Période:OCTOBRE 2017

COMPTE	CODE	LIBELLE	N/BASE	GAIN	RETENUE	EFF
REPORT				32 513 178.86	827 731.29	
631325	R283	(R-)PRIME DE NUISANCE			3 387.49	1
631304	R291	PRIME DE RESPONS.		244 931.91		42
631304	R292	(R+)PRIME DE RESPONS.		4 836.36		1
631301	R301	P.R.I.		1 714 656.25		888
631301	R302	(R+) P.R.I.		18 492.69		11
631302	R311	P.R.C.		4 770 357.12		891
631302	R312	(R+) P.R.C.		45 020.32		9
631305	R337	PRIME SUJ.SPECIALE		881 499.43		137
631305	R339	(R+)PRIME DE SUJ.SPECIALE		18 938.74		3
	R342	PRIME RISQUE & ASTR		587 666.42		137
	R343	(R+)PRIME RISQUE & ASTR.		12 625.80		3
	R356	P.SUJESTION.PARTICULIERE		34 356.31		4
631100	R402	SALAIRE CTA (01)		421 183.34		25
	R495	REGULARISATION SALAIRE(RETR.)		335 720.60		1
	R496	INDEMNITE DE FIN CARRIERE		353 719.36		1
	R498	Reg.(+) SAL/POSTE		161 057.39		7
	R499	Reg.(-) SAL/POSTE			31 021.77	4
	R500	SALAIRE DE POSTE	40 876 115.14			1012
635000	R510	RETENUE SECU.SLE.	40 876 115.14		3 678 850.28	1012
631340	R522	PRIME DE PANIER	19 217.00	4 804 250.00		916
631340	R523	(R+)PRIME DE PANIER		97 250.00		45
631303	R527	PRIME DE CAISSE		6 000.00		4
631324	R528	IND.UTIL.VEH.PERS.		15 400.00		6
631341	R532	IND.DE TRANSPORT		723 719.43		621
631341	R533	(R+)IND.DE TRANSPORT		24 127.27		10
631341	R534	(R-)IND.DE TRANSPORT			3 000.00	1
	R557	RET.MUTRACER			294 808.71	391
	R559	RET.MUTRACER (R-)			1 197.00	1
	R612	PRIME DE CAMPAGNE	0.00	16 666.67		1
	R613	PRIME DE CAMPAGNE (R+)		2 777.78		1
	R646	RETENUE IMPOT 10%			67 866.96	3
	R652	TOTAL IMPOSABLE IRG	42 559 505.79			1012
	R660	RETENUE IRG	42 559 505.79		6 587 045.13	979
631012	R669	PRE-SALAIRE SNMG50%		35 754.54		6
425000	R699	(R-)AVANCE/SALAIRE			315 000.00	27
TOTAL A REPORTER				47 844 186.59	11 809 908.63	

CENTRALISATEUR GENERAL

(#1019 SALARIES)

Période:OCTOBRE 2017

COMPTE	CODE	LIBELLE	N/BASE	GAIN	RETENUE	EFF
REPORT				47 844 186.59	11 809 908.63	
625100	R710	FRAIS DE MISSION		39 624.00		21
631332	R714	SALAIRE UNIQUE		733 500.00		489
631332	R715	(R+)IND.SALAIRE UNIQUE		7 886.36		4
637100	R723	PRIME DE MOUTON O.S		5 000.00		1
422002	R735	RET.PRET SOCIAL			654 000.00	219
	R737	RET.FONDS.SOL.DECES			98 000.00	391
421000	R770	NET A PAYER			36 042 022.47	1019
TOTAL GENERAL				48 630 196.95	48 603 931.10	

CHARGES PATRONALES

CPTE DEB	CPTE CRD	CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	<>	MONTANT	EFF
		R819	TOTAL CNAS 26%		26%	*	10 627 789.94	1012
		R821	QUOTE PART O.SOCIALES		2 %	*	930 663.30	1012
		R824	MASSE SALARIALE			+	58 091 618.01	1012
TOTAL CHARGES							58 091 618.01	

Arrêté le NET A PAYER du présent état à la somme de:

TRENTE SIX MILLION(S) QUARANTE DEUX MILLE(S) VINGT DEUX DINAR(S) ET QUARANTE SEPT CENTIME(S)

CH.SCE.PAIE

S/D.ADM.

S/D.FIN.

LE DIRECTEUR

DATE	COMPTE	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
31/10/2017	421000	BADR EL AFFROUN AGENCE N° 435	25079756.61	0
31/10/2017	512112	BADR EL AFFROUN AGENCE N° 435	0	25079756.61
31/10/2017	421000	BADR BLIDA AGENCE N° 426	463600.67	0
31/10/2017	512112	BADR BLIDA AGENCE N° 426	0	463600.67
31/10/2017	421000	BADR HADJOUT AGENCE N° 431	2172522.87	0
31/10/2017	512112	BADR HADJOUT AGENCE N° 431	0	2172522.87
31/10/2017	421000	BADR MOUZAIA AGENCE N° 441	27203.19	0
31/10/2017	512112	BADR MOUZAIA AGENCE N° 441	0	27203.19
31/10/2017	421000	BDL EL AFFROUN AGENCE N° 118	233134.76	0
31/10/2017	512112	BDL EL AFFROUN AGENCE N° 118	0	233134.76
31/10/2017	421000	SOCIETE GIE BLIDA AGENCE N° 115	870024.96	0
31/10/2017	512112	SOCIETE GIE BLIDA AGENCE N° 115	0	870024.96
31/10/2017	421000	BADR TIPAZA AGENCE N° 448	125119.94	0
31/10/2017	512112	BADR TIPAZA AGENCE N° 448	0	125119.94
31/10/2017	421000	BNP PARIBAS EL DIAZAIR AGENCE N° 027	498759.26	0
31/10/2017	512112	BNP PARIBAS EL DIAZAIR AGENCE N° 027	0	498759.26
31/10/2017	421000	CCP AGENCE N° 99999	3634348.24	0
31/10/2017	512112	CCP AGENCE N° 99999	0	3634348.24
31/10/2017	421000	BDL HADJOUT AGENCE N° 182	22937.93	0
31/10/2017	512112	BDL HADJOUT AGENCE N° 182	0	22937.93
31/10/2017	421000	BADR EL AFFROUN AGENCE N° 435 CTA	574360.73	0
31/10/2017	512112	BADR EL AFFROUN AGENCE N° 435 CTA	0	574360.73
31/10/2017	421000	BADR BLIDA AGENCE N° 426 CTA	37393.19	0
31/10/2017	512112	BADR BLIDA AGENCE N° 426 CTA	0	37393.19
31/10/2017	421000	CCP AGENCE N° 99999 CTA	77878.74	0
01/11/2017	512112	CCP AGENCE N° 99999 CTA	0	77878.74
02/11/2017	421000	SOLDE TOUT COMPTE STC	954 046.12	
03/11/2017	512112	SOLDE TOUT COMPTE STC		954 046.12
SOLDE			34 771 087.21	34 771 087.21

431 000
→ 512112

~~181112~~

14 278 867, 14

14 278 867, 14

422 000 → 2306 523, 96

512112 → 2306 523, 96

442 100 → 667 291, 15

431 000 → 29000

29000

COMPTE	REFERENCE	LIBELLE	DEBIT	CREDIT
631010	SAL OCT 2018	SALAIRE DE BASE	19 220 690.93	0.00
631107	SAL OCT	PRIME D'INTERIM PR	14 000.00	0.00
428600	SAL OCT	IND CONGE ANNUEL END	1 216 005.24	0.00
631214	SAL OCT	SOLDE DE TOUT COMPTE END	1 841 381.60	0.00
631012	SAL OCT	HEURES SUPPLEM 50% END	577 780.93	0.00
631014	SAL OCT	HEURES SUPPLEM 65% END	22 771.07	0.00
631015	SAL OCT	HEURES SUPLEM 100% END	808 883.01	0.00
631103	SAL OCT	I.E.P PR	4 279 798.70	0.00
631104	SAL OCT	I.F.S.P PR1	422 663.52	0.00
631105	SAL OCT	I.T.P PR1	464 355.22	0.00
631102	SAL OCT	PRIME DE NUISANCE PR	2 702 719.92	0.00
631108	SAL OCT	PRIME DE RESP PR	249 768.27	0.00
631101	SAL OCT	P.R.I PR	1 733 148.94	0.00
631100	SAL OCT	P.R.C PR	4 815 377.44	0.00
631112	SAL OCT	PRIME DE SUGGEST PR	934 794.48	0.00
631113	SAL OCT	PRIME RISQUE ET ASTR PR	600 292.22	0.00
631212	SAL OCT	PRIME DE PANIER PR	4 783 500.00	0.00
631106	SAL OCT	PRIME DE CAISSE PR	6 000.00	0.00
631211	SAL OCT	IND UTIL VEH PERS END	15 400.00	0.00
631210	SAL OCT	IND DE TRASP END	736 842.16	0.00
638050	SAL OCT	COMPAGNE +R END	19 444.45	0.00
625000	SAL OCT	FRAIS DE MISSION END	39 624.00	0.00
631311	SAL OCT	SALAIRE UNIQUE PR	741 386.36	0.00
422000	SAL OCT	PRIME MOUTON +R PR	5 000.00	0.00
431000	SAL OCT	RET SEC SOC 9%	0.00	3 591 398.76
*431900	SAL OCT	RET MUTRACER	0.00	294 808.71
*431900	SAL OCT	MUTRACER	0.00	1 197.00
442100	SAL OCT	RET IMPOT 10%	0.00	1 944.45
442100	SAL OCT	RET IRG GLOBAL.	0.00	6 536 192.33
425000	SAL OCT	ALILI SAAD	0.00	45 000.00
425000	SAL OCT	AROUJJI NASSER	0.00	45 000.00
425000	SAL OCT	ATTOU MHAMED	0.00	12 500.00

300

315

631017	SAL OCT	SALAIORE DE BASZE CTA *	394 917.49	0.00
631214	SAL OCT	SOLDE DE TOUT COMPTE	171 675.74	0.00
428600	SAL OCT	IND DE CONGE ANNUEL CTA	69 369.82	0.00
631212	SAL OCT	PANIER CTA	118 000.00	0.00
631210	SAL OCT	TRANSPORT CTA	8 004.54	0.00
631018	SAL OCT	PRE SALAIRE SNMG 50% CTA	35 754.54	0.00
431000	SAL OCT	RET SEC SOC 9% CTA *	0.00	57 236.67
442100	SAL OCT	RET IRG GLOBAL CTA	0.00	50 852.80
421000	SAL OCT	NET A PAYER CTA	0.00	689 632.66
635000	SAL OCT	CNAS 26% CTA	165 350.39	0.00
637600	SAL OCT	COS 2% CTA	15 239.35	0.00
431000	SAL OCT	RET CNAS 26% CTA	0.00	165 350.39
422000	SAL OCT	RET COS 2% CTA	0.00	15 239.35
631213	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	353 719.36	0.00
153000	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	335 720.60	0.00
431000	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	0.00	30 214.85
422000	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	0.00	12 000.00
442100	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	0.00	65 922.51
421000	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	0.00	581 302.60
635000	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	87 287.36	0.00
637600	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	604.30	0.00
431000	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	0.00	87 287.36
422000	RETR	IND FIN CARRIER ZERAI MOHAMED	0.00	604.30

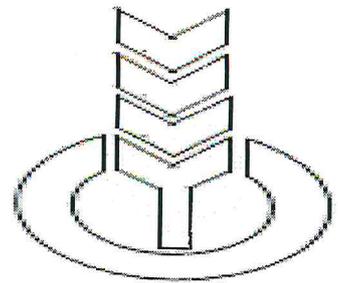
59 297 243.79	59 297 243.79
---------------	---------------

USA
 422000
 512212

CCLS-BLIDA

RUE DE 1er NOVEMBRE EL AFFROUN

N° ADHERENT 0934240864



BULLETIN DE PAIE

DECEMBRE 2019

MATRICULE: 2077

NOM:

~~KERKOUBA AMEL~~

SIT. FAMILIALE: C

115-01

FONCTION:

CHEF DE SERVICE MATIERE

DATE ENT: 09/02/2008

AFFECTATION:

S/DIR.FIN.&COMPTABILITE

N° SS:

802074003055

N° COMPTE:

00100437020000161576

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R029	AV.ECHELONS			9 000.00	
R030	SALAIRE DE BASE	23 969.98		23 969.98	
R043	SALAIRE REFERENCE	32 969.98			
R261	I.E.P.	32 969.98	35.00	11 539.49	
R291	PRIME DE RESPONS.	32 969.98	15.00	4 945.50	
R301	P.R.I.	32 969.98	9.00	2 967.30	
R311	P.R.C.	32 969.98	25.00	8 242.49	
R510	RETENUE SECU.SLE.	60 664.76	9.00		5 459.83
R522	PRIME DE PANIER	22.00	500.00	11 000.00	
R557	RET.MUTRACER	60 664.76	1.50		909.97
R660	RETENUE IRG	66 204.93	1.00		13 360.00
R737	RET.PRESTA. FACULTATI. SPECIF. (PFS)				250.00
TOTAL				71 664.76	19 979.80

NET A PAYER

51 684.96