



جامعة غرداية - الجزائر -  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم المالية والمحاسبة



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
في ميدان: العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير  
فرع علوم مالية ومحاسبة، تخصص: تدقيق ومراقبة التسيير  
بعنوان:

## محاسبة الأجرور في ظل النظام المحاسبي المالي (SCF)

-دراسة حالة مؤسسة شمس تور بولفانة ولاية غرداية-

تحت إشراف الأستاذة: أولاد ابراهيم ليلي

الأستاذ المساعد: عجيلة محمد

من إعداد الطالبان:

- صديقي رضوان

- حناني هارون

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2022/.../...

أمام اللجنة المكونة من السادة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بادي عبد المجيد	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
أولاد ابراهيم ليلي	أستاذة مساعد ب	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
عجيلة محمد	أستاذ	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
عجيلة حورية	أستاذة محاضر ب	جامعة غرداية	ممتحنا
بن مولاي زينب	أستاذة مساعد أ	جامعة غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021





جامعة غرداية - الجزائر -  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم المالية والمحاسبة



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
في ميدان: العلوم الإقتصادية، التجارية وعلوم التسيير  
فرع علوم مالية ومحاسبة، تخصص: تدقيق ومراقبة التسيير

بعنوان:

## محاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي (SCF)

-دراسة حالة مؤسسة شمس تور بولفانة ولاية غرداية-

تحت إشراف الأستاذة: أولاد ابراهيم ليلي

الأستاذ المساعد: عجيلة محمد

من إعداد الطالبان:

- صديقي رضوان

- حناني هارون

نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2022/.../...

أمام اللجنة المكونة من السادة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بادي عبد المجيد	أستاذ محاضر أ	جامعة غرداية	رئيسا
أولاد ابراهيم ليلي	أستاذة مساعد ب	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
عجيلة محمد	أستاذ	جامعة غرداية	مشرفا مساعدا
عجيلة حورية	أستاذة محاضر ب	جامعة غرداية	ممتحنا
بن مولاي زينب	أستاذة مساعد أ	جامعة غرداية	ممتحنا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# الإهداء

أهدي ثمار جهدي وعملي بفضل الله عز وجل  
إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله ورعاهما وأطال في عمرهما  
إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء  
إلى كل أفراد عائلتي وأحبابي  
إلى كل أصدقائي كل بإسمه  
إلى كل من ساندني ودعمني من قريب أو بعيد ولو بالكلمة الطيبة

# شكر وعرفان

الحمد والشكر لله الذي بتوفيقه تتم الأعمال حمدا وشكرا خالصا يليق  
بجلاله وعظيم سلطانه

نتقدم بجزيل شكرنا وخالص إمتناننا إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل  
سواء من قريب أو من بعيد ونخص بالذكر:

الأستاذة المشرفة أولاد إبراهيم ليلى على إشرافها علينا ومساعدتنا في إعداد  
هذه المذكرة.

والتي لم تبخل علينا بإرشاداتها وتوجيهاتها طوال فترة إنجاز المذكرة.

كما لا ننسى الأستاذ المساعد عجيبة محمد على توجيهاته وملاحظاته.

كما لا يفوتنا تقديم كامل الامتنان والتقدير إلى كافة أساتذة كلية العلوم  
الإقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير.

كما نتقدم بالشكر إلى جميع عمال في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية  
غرداية.

## الملخص:

هدفت الدراسة إلى إبراز مكونات كشف الأجر مع معالجة محاسبية له، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتقاد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطرق إلى الإطار النظري لكل من الأجور والنظام المحاسبي بالإضافة لمعالجة المحاسبية للأجور. أما الجانب العملي تم إعتقاد على أسلوب دراسة حالة في مؤسسة شمس تور بزلفانة. لمعرفة أهم التغيرات الحاصلة على المعالجة المحاسبية على المعالجة المحاسبية للأجور عند تطبيق النظام المحاسبي المالي.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها من الدراسة الميدانية أن التسجيلات التي تعتمدها مؤسسة شمس تور بزلفانة لا تتوافق مع النظام المحاسبي المالي.

**الكلمات المفتاحية:** كشف الأجر، النظام المحاسبي المالي، الأجر، المعالجة المحاسبية.

## Summary:

The study aimed to highlight the components of wage disclosure. With an accounting treatment for it, and to achieve the objectives of the study, it was relied on the descriptive analytical approach by touching on the theoretical framework for each of the wages and the accounting system in addition to the accounting treatment of wages. As for the practical side, it was based on the method of a case study in an institution Shams Tour Zalfaneh. To know the most important changes in the accounting treatment on the accounting treatment of wages when applying the financial accounting system.

One of the most important findings from the field study is that the records approved by the Foundation Shams Tour Zalfaneh are not compatible with the financial accounting system.

**Keywords:** pay slip, financial accounting system, pay, accounting treatment.



# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
V	إهداء .....
VI	شكر وعرفان.....
VII	الملخص .....
X	قائمة المحتويات.....
XIII	قائمة الجداول.....
XV	قائمة الجداول.....
XVII	قائمة المختصرات.....
XIX	قائمة الملاحق.....
أ	مقدمة عامة.....
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي</b>	
02	تمهيد للفصل.....
03	المبحث الأول: محاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي.....
03	المطلب الأول: الأجور - خلفية نظرية -.....
09	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية لنظام المحاسبي المالي.....
15	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي.....
20	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية.....
20	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية.....
24	المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية.....
27	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.....
29	خلاصة الفصل .....
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية حول محاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة</b>	
31	تمهيد للفصل .....
32	المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية.....
32	المطلب الأول: الطريقة المتبعة في الدراسة .....
35	المطلب الثاني: الأدوات المعتمدة في الدراسة.....

الصفحة	العنوان
37	المبحث الثاني: دراسة حالة حول محاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة بولاية غرداية
37	المطلب الأول: مضمون وعناصر كشف الأجر في مؤسسة شمس تور بزلفانة.....
40	المطلب الثاني: كيفية حساب أجر العامل في مؤسسة شمس تور بزلفانة.....
42	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة(مركب سياحي)
46	..... خلاصة الفصل
48	..... الخاتمة
52	..... قائمة المصادر والمراجع
60	..... قائمة الملاحق

# قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
40	كشف الأجر لعامل في المؤسسة	الجدول رقم (01-II)

# قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
34	الهيكل التنظيمي لمؤسسة شمس توز بزلفانة	الشكل رقم (01-II)
35	الهيكل التنظيمي لمصلحة الميزانية والمحاسبة لمؤسسة شمس توز بزلفانة	الشكل رقم (02-II)
37	شعار المؤسسة	الشكل رقم (03-II)

# قائمة الإختصارات والرموز



قائمة الاختصارات والرموز

المختصر باللغة الأجنبية	المختصر باللغة العربية	المختصر/الرمز
<i>Plan Comptabilité National</i>	المخطط المحاسبي الوطني	PCN
<i>System Compabilité Financier</i>	النظام المحاسبي المالي	SCF
<i>L'impôt Sur Le Revenu Global</i>	الضريبة على الدخل الإجمالي	IRG
<i>International AccoutingStandards</i>	المعايير المحاسبية الدولية	IAS

## قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملاحق	رقم الملاحق
60	الشبكة الإستدلالية للمرتبات	الملحق رقم 01
61	سلم الضريبي للأجر القاعدي	الملحق رقم 02
62		الملحق رقم 03

المقدمة

### أ. توطئة:

تعد الأجور من المواضيع الهامة التي يهتم بها الباحثين والعلماء في مجال علم الإدارة، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، كونها أداة من الأدوات الفعالة التي تمتلكها المؤسسة، إذ تؤثر بشكل مباشر على العمال من حيث سلوكهم والتزامهم وإنجازهم للأعمال المطلوبة منهم، فالهدف الرئيسي للعامل يتمثل في الحصول على أجر مناسب يلبي مختلف احتياجاته واحتياجات أفراد عائلته، لذا يسعى دائما للعمل بكفاءة من أجل الترقية التي تمكنه من الحصول على أجر أكبر وأفضل، بالإضافة إلى المكافآت والعلاوات والتعويضات والإمميزات التي يحصل عليها من جراء هذه الترقية.

بغية تحديد هذه الأجور وتسجيلها محاسبيا على المؤسسة أن تخضع لمختلف القوانين والأنظمة المحاسبية المعمول بها، حيث ظهر خلال السنوات الأخيرة ما يسمى بالنظام المحاسبي المالي الذي حدد جملة من المبادئ التي يجب أن تخضع لها المحاسبة العامة بصفة عامة، ومحاسبة الأجور بصفة خاصة، من حيث طريقة التسجيل المحاسبي لهذه الأجور، إذ حدد الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور، وكيفية التسجيل المحاسبي لها، بالإضافة إلى مبادئ تسجيلها محاسبيا.

### ب. إشكالية الدراسة:

يمكننا طرح وصياغة إشكالية رئيسية للدراسة على النحو التالي:

كيف تتم المعالجة المحاسبية الأجور وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) في مؤسسة شمس تور

### بزلفانة؟

وعلى ضوء الإشكالية الرئيسية الموضوعية مسبقا يمكن وضع التساؤلات الفرعية التالية:

- ماذا يتضمن كشف الأجر في مؤسسة شمس تور؟
- كيف يتم حساب صافي الأجر للعامل في مؤسسة شمس تور؟
- ما هي أهم الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي في مؤسسة شمس تور؟
- كيف تتم المعالجة الأجور محاسبيا؟

### ت. الفرضيات:

للإجابة على هذه الإشكالية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- أن كشف الأجر يتضمن مجموعة من البيانات والمتمثلة في بيانات متعلقة بالمؤسسة، وبيانات مهنية حول صاحب كشف الأجر (إسم كشف الأجر وتكره تاريخه، وبيانات متعلقة بمكونات الأجر).

► يتم حساب صافي كشف الأجر وفق لمجموعة من العلاقات الحسابية، حيث يتم جمع الأجر القاعدي والتعويضات والمكافآت والمنح الإجتماعية مطروحا منها إقتطاع الضمان الإجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

► أن الحسابات المستعملة للتسجيل المحاسبي للأجور تشمل حساب 63 (وبعض حساباته الفرعية)، حساب 42 (وبعض حساباته الفرعية)، حساب 431100 الضمان الإجتماعي، حساب 442000 الضريبة على الدخل الإجمالي، حساب 51 البنك.

► تتم معالجة الأجور محاسبياً في مؤسسة مؤسسة شمس تور وفق النظام المحاسبي المالي.  
ث. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى بلوغ جملة من الأهداف تتمثل في الآتي:

- ✓ عرض إطار النظري للأجور والنظام المحاسبي المالي.
- ✓ تحديد الحسابات المستعملة للتسجيل المحاسبي للأجور في المؤسسة محل الدراسة.
- ✓ التعرف على عناصر كشف الأجر وطريقة إعدادها وتسجيلها محاسبياً اعتماداً على النظام المالي المحاسبي في مؤسسة محل الدراسة.
- ✓ إبراز أهم التعويضات والمكافآت والمنح الإجتماعية التي يحصل عليها العامل في مؤسسة شمس تور بزلفانة.

ج. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في العناصر الأساسية التالية:

- ✓ تعتبر الأجور كأحد أهم مقومات لتحسين الإنتاجية.
- ✓ معرفة التعديلات التي قدمها النظام المحاسبي المالي جديد، فيما يخص المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الإقتصادية.
- ✓ تعتبر محاسبة الأجور أحد الموضوعات المهمة في الإقتصاد كونه عنصر من عناصر تكلفة الإنتاج ولاسيما من الجهة المحاسبية.

### ح. مبررات ودوافع إختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب لإختيار هذه الدراسة نوردتها في مايلي:

#### 1. الأسباب الذاتية:

➤ الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع والإلمام ببعض جوانبه وتوسيع المعارف حول موضوع الدراسة؛

➤ رغبة شخصية في دراسة هذا الموضوع؛

➤ محاولة ربط وإسقاط الجانب العلمي الأكاديمي مع الجانب العملي المهني.

#### 2. الأسباب الموضوعية:

➤ أهمية وضرورة تطبيق المحاسبة في المؤسسات الجزائرية وفق لنظام المحاسبي المالي (SCF).

➤ كون موضوع الدراسة من أهم المواضيع المطروحة على الساحة المهنية في السنوات الأخيرة.

➤ كإضافة منا رأينا أن نقدم للمكتبة الجامعية مرجع علمي جديد.

### خ. حدود الدراسة:

قصد معالجة إشكالية الدراسة وبهدف وصول إلى نتائج أكثر دقة، قمنا بحصر أبعاد وحدود الدراسة

في الجوانب التالية:

➤ **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة الحالية على المواضيع والمحاور المرتبطة أساسا بصلب

موضوع الدراسة المتمثل في المفاهيم المتعلقة بالأجور بصفة عامة والتركيز على مواضيع مرتبطة بمعالجة المحاسبية للأجور خصوصا.

➤ **الحدود الزمانية:** أعدت الدراسة الميدانية خلال شهر أفريل سنة 2022، شملت الدراسة تحليل كشف

الأجر لسنة 2020.

➤ **الحدود المكانية:** تمت الدراسة على مستوى مؤسسة شمس تور بزلفانة بولاية غرداية.

### د. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل دراسة إشكالية الدراسة، محاولة للإجابة على التساؤلات المطروحة ذات الصلة بها، عن

طريق دراسة صحة الفرضيات المعتمدة في هذه الدراسة، تم الإعتماد على المنهج الوصفي في جمع

المعلومات وتحليلها لتوضيح الإطار النظري للدراسة. أما في جانب التطبيق تم اعتماد على منهج دراسة

الحالية على مستوى مؤسسة شمس تور بزلفانة بولاية غرداية. من أجل إسقاط الجانب النظري على

التطبيقي واختبار الفرضيات الدراسة ولتشخيص المعالجة المحاسبية لأجور وفق نظام المحاسبي المالي في المؤسسة محل دراسة.

### ذ. تقسيمات الدراسة:

بغية الالمام بالموضوع محل الدراسة، ومعالجة الإشكالية المطروحة والوصول للأهداف المحددة من الدراسة واختبار الفرضيات التي تم صياغتها، تم تقسيم الدراسة إلى:

- **المقدمة:** تناولت الإطار المنهجي للدراسة من حيث التعريف بمشكلة الدراسة والتساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة وأيضا الأهمية لنصل الى طرح الأهداف المرجوة من الدراسة، ثم المنهج المتبع وأدوات الدراسة المستعملة وهيكل البحث وأخيرا الصعوبات التي واجهتنا أثناء انجاز الدراسة.

- **الفصل الأول والمعنون بـ "الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي"**، قسم الى مبحثين رئيسيين، المبحث الأول محاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، أما المبحث الثاني والذي كان تحت عنوان الدراسات السابقة تم التطرق فيه للدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع بحثنا، مع ذكر أوجه التشابه والاختلاف.

- **الفصل الثاني المعنون بـ "الدراسة الميدانية لحول محاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة"**، ويتضمن مبحثين الأول يتناول منهجية الدراسة الميدانية، أما المبحث الثاني تم عرض دراسة حالة حول معالجة المحاسبية الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة بولاية غرداية.

- **الخاتمة:** التي تضمنت تلخيص عام واختبار الفرضيات التي جاءت في مقدمة البحث، ثم عرض النتائج المتوصل إليها، ليتم بعدها تقديم بعض الإقتراحات التي رأينا بأنها ضرورية بناء على النتائج المتوصل إليها، بالإضافة إلى آفاق البحث  
ر. صعوبات الدراسة:

ما من شك أن أي بحث علمي تعترض طريقه صعوبات وهي تختلف لدى كل باحث، لذا فإن من أهم الصعوبات التي اعترضتنا في إنجاز هذه الدراسة، هي:

- ✓ قلة المعلومات المقدمة من قبل مؤسسة محل الدراسة؛
- ✓ صعوبة حصول على التقارير من هيئات والجهات المختصة بحجة أن هذه التقارير معلومات سرية؛
- ✓ تأجيل المؤسسة إجراء المقابلة لمرات متعددة بسبب ارتباطات محاسب مؤسسة.



**الفصل الأول: الأدبيات النظرية  
والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل  
النظام المحاسبي المالي**

### تمهيد للفصل:

إن الأجور والرواتب تعكس مدى الاهتمام بالفرد والمورد البشري الذي أضحي ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية، وهذا لا يتأت إلا من خلال توفير أجور عادلة، إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً أو عيناً، لذلك فإن العناية بتحديد أجر العامل يعتبر من عوامل نجاح المؤسسات والدول.

وعلى ضوء ذلك، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى المعالجة المحاسبية لأجور وفق SCF من خلال التطرق إلى الأدبيات النظرية لأجور والنظام المحاسبي المالي. أما في ما يخص الأدبيات التطبيقية سنقوم بإستعراض مجموعة من الدراسات السابقة التي تمكنا من الحصول عليها.

### المبحث الأول: محاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

أصبحت محاسبة الأجور واقتطاع الأعباء الملحقة بها تتطلب معرفة دقيقة للإجراءات القانونية الخاصة بالعمل والضمان الإجتماعي والقانون الضريبي، إضافة إلى القواعد التي جاء بها النظام المحاسبي المالي التي أدت إلى حدوث تغيرات في محاسبة الأجور سواء على المستوى الدولي والمستوى المحلي.

### المطلب الأول: الأجور - خلفية نظرية -

تعد الأجور من محركات ومحفزات العمال لرفع أدائهم، وحتى ندرك أهميتها سنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم الأجور وأنواعها، ومن ثم ميكانيزم دفع الأجور، وفي الأخير نتناول الإقتطاعات الأجرية.

#### الفرع الأول: مفهوم الأجر

#### أولاً: التطور التاريخي للأجر

مر تطور الأجر بعدة مراحل، والتي نوجزها فيما يلي: (1)

**1. الأجور في النظام العبودي:** حيث إعتبار العبد شيئاً من الناحية القانونية، ملكاً لسيده كملكته للأشياء المادية، ومن هذا قيمة العبد خدمة سيده، لقاء الغذاء والإيواء اللذان يعتبران بمثابة الأجر الذي يدفعه السيد لعبده.

**2. الأجور في نظام الرق:** يعتبر هذا النظام إمتداد للنظام السابق، غير أن الرقيق هنا يتمتع ببعض الحقوق، كالحق في تكوين أسرة، والإنتفاع ببعض أوقات الفراغ، والعمل فيها لحسابه الشخصي أي لحسابه الخاص.

**3. الأجور في النظام الإقطاعي:** لقد أتاح هذا النظام قدراً كبيراً من الحرية في انتفاع العمال، حيث كان الحرفي يملك بعض الأدوات الإنتاجية التقليدية، وكان يقوم بتسويق منتجاته وأيضاً كان يقدم خدمات مقابل نسبة معينة يتم تحديدها مسبقاً.

**4. الأجور في العصر الحديث:** في هذا العصر، الدولة هي التي يقوم بتسديد أجور عمالها نقداً، وهذا من أجل تلبية حاجياتهم، كما أن للعامل الحرية في تغيير عمله، ولكن بشرط إشعار صاحب العمل، كما أن لصاحب العمل الحق في طرد العامل، إذا كانت هناك أسباب تدعي لذلك، مقيداً في ذلك بعدة شروط، تدفع التعويض عن التسريح، بإعتبار أن هذا العامل منخرط في نقابة عمالية.

(1) عماد محمد شفاء، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص7.

ثانيا: تعريف الأجر وأهميته

أولى العديد من العلماء والباحثين أهمية كبيرة لتعريف الأجر بإعتبار محرك أساسي للعمال في مختلف المؤسسات مهما كان نوعها، وحددوا أهميته من خلال عدة النواحي وبالنسبة لمختلف الأفراد المرتبطة بالأجر.

**1. تعريف الأجر:** لقد تعددت تعريف الأجر وإختلفت بين الباحثين والعلماء، ومن أهم التعاريف المتداولة

نجد:

يعرف الأجر على أنه: "المبلغ الذي يتحصل عليه العامل مقابل تقديم عمل في عملية بيع وشراء، بإعتبار العمل سلعة كأي شيء آخر في الاقتصاد الذي يتميز بحرية النشاط، وفقا لقانون العرض والطلب في مختلف الأسواق ومنها سوق العمل".<sup>(1)</sup>

في حين يراه "أدم سميث" هو: "العائد الذي تحصل عليه طبقة العمال".<sup>(2)</sup>

بينما تعرفه "الإتفاقية الدولية للعمل" بأنه: "ما يقدر نقداً 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 يجري تقديمها".<sup>(3)</sup>

نستنتج مما سبق أن الأجر هو المبلغ أو العائد الذي يحصل عليه العامل مقابل تقديم عمل أو مجهود، عادة ما يدفع نقدا للعامل، ويتم تقدير هذا الأجر وفقا للقوانين وإتفاقيات العمل التي تبرم بين العامل ورب العمل.

**2. أهمية الأجر:** تبرز أهمية الأجر في مستويات التالية:

➤ بالنسبة للعاملين: وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية:<sup>(4)</sup>

- إن الموظف غالباً ما يختار وظيفة أو مؤسسة وفقاً مؤهلاته بالإضافة حسب الأجر التي توفره؛
- يعتبر المصدر الرئيسي والهام للموظف والمحدد الرئيسي للمستوى المعيشي له؛
- يعد حافزاً لبذل جهود أكثر بزيادة كفاءته ومساهمة في العمل.

(1) ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (دراسة نظرية وتطبيقية)، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص45.

(2) أسماء فيحان المورقي العتيبي، نشوى مصطفى علي محمد، أثر الأجر على سعر الصرف الإسمي: الدروس المستفادة من التطبيق على الإقتصاد المصري خلال الفترة (2015-1990)، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، المجلد 08، العدد 02، 2018، ص34.

(3) المادة رقم 01 من إتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلق بحماية الأجر لسنة 1990.

(4) عبد الله بلعبيد، إصلاح نظام الأجر في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق، الجزائر، 01، الجزائر، 2019،

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

➤ بالنسبة للمؤسسة: تبرز أهميته في أنه يمثل نسبة كبيرة من تكلفة الإنتاج، إلا أن هذه النسبة تختلف من مؤسسة إلى أخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى الإعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل.<sup>(1)</sup>

➤ بالنسبة للمجتمع: تتلخص أهميتها في مايلي:<sup>(2)</sup>

- تعتبر الأجور المصدر الجوهرى للقوة الشرائية المحركة للإقتصاد القومي وكلما تحسنت الأجور يميل السوق إلى الإنتعاش لكل القطاعات الاقتصادية بالمجتمع.

- يمثل الأجر واجهة المؤسسة وسمعتها وهو وسيلة إستقطاب للكفاءات البشرية النادرة والحرص على الإحتفاظ بها.

### ثالثا: أنواع الأجور

يمكن تقسيم الأجور حسب عدة أسس على النحو التالي:

1. تقسيم الأجور حسب معيار القدرة الشرائية للنقود: ينقسم الأجر من حيث القدرة الشرائية للنقود

إلى:<sup>(3)</sup>

\* الأجر الإسمي: هو المبلغ ما يحصل عليه العامل مقابل ما يقوم به من أعمال.

\* الأجر الحقيقي: هو عبارة عن القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بالأجر النقدي.

2. تقسيم الأجور بحسب طبيعتها: ويتم تصنيف الأجور حسب طبيعتها إلى نوعين هما:<sup>(4)</sup>

\* الأجور النقدية: هو مجموع المال التي يتلقاها العامل تعويضا عن عمل، سواء أكانت في شكل

وحدات نقدية أم ورقية.

\* الأجور العينية: هو ما يحصل عليه العامل من غير النقود مثل: السكن المجاني، وتأمين

صحي...إلخ.

3. تقسيم الأجور حسب معيار الإقتطاعات: ويندرج تحت هذا التقسيم الأنواع التالية:<sup>(5)</sup>

\* الأجر الكلي: هو ما يتحصل عليه العامل قبل خصم الإقتطاعات.

(1) عباس أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والطباعة، عمان، الأردن، 2011، ص 143.

(2) سالم شرماط، نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، المجلد 13، العدد 03، 2021، ص 161.

(3) حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1992، ص 24.

(4) جمال زدون، محددات الإنتاجية والأجور في القطاع الصناعي في الجزائر: دراسة تحليلية قياسية للفترة 1980-2013، أطروحة دكتوراه، تخصص: تسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2016، ص 100.

(5) محفوظ جبار، محاولة تقييم دور الأجور في رفع إنتاجية العمال: دراسة إحصائية لحالة المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 01، المجلد 09، العدد 19، 2008، ص 7.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

\* **الأجر الصافي:** هو الأجر الكلي مخصوماً منه الإقتطاعات، مثل: قسط التأمينات الاجتماعية والضرائب المقتطعة.

### الفرع الثاني: ميكانيزمات دفع الأجور

إن لدفع الأجور عدة ميكانيزمات تتحدد بحسب قانون العمل لكل دولة، حيث تختلف ميكانيزمات دفع الأجور باختلاف قوانين العمل لكل دولة.

### أولاً: مكونات الأجور

تتلخص مكونات الأجر فيما يلي:

1. **الأجر الأساسي (القاعدي):** إن تصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة وعضوية بتحديد الأجل المقابل له، حيث يمنح لكل منصب مجموعة من النقاط الإستدلالية. (1)

**الأجر الأساسي = الرقم الإستدلالي للمنصب × القيمة المالية للنقطة الإستدلالية**

2. **الأجر الوطني الأدنى المضمون:** هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون شرط استثنائي حيث يتم تحديده من قبل السلطات العامة. (2)

3. **التعويضات الثابتة أو المرتبطة بمنصب العمل:** صنفت حسب المشرع الجزائري من خلال المادة 81 فقرة رقم 02 من قانون 90-11 كالتالي: "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي، والعمل المضمر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة" (3)، وهي تشمل مايلي:

**تعويض الأقدمية:** يهدف هذا التعويض لمكافأة العامل عن الخبرة المهنية التي تولدت نتيجة القدم في العمل، وتحسب الأقدمية دورياً بالنظر إلى طبيعة منصب العمل، وتصل إلى حدها الأقصى بعد مدة عمل معينة. (4)

**تعويض الخبرة المهنية = النسبة المئوية × الأجر الأساسي**

(1) عابد بوقبرين، الأجر بين الحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي، جامعة وهران 02، المجلد 04، العدد 01، 2013، ص 4.

(2) مادة 87 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر بتاريخ أول شوال عام 1410، ص 570، (بتصرف).

(3) مادة 81 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المصدر السابق، ص 569.

(4) غريب بوخالفة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة تيبازة، المجلد 10، العدد 02، 2017، ص 29.

➤ **تعويض الضرر:** أن تضح علمياً أن بعض الأعمال تظهر فيها مخاطر أو أضرار ناتجة عن ظروف العمل خاصة، وهو ما يدفع حماية العامل من هذه المخاطر إما بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن ما قد ينتج عنها من أضرار، بحيث حدد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي. (1)

➤ **تعويض المنطقة:** يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو ذا مؤهل معين، يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة. (2)

➤ **المنح العائلية:** تتمثل هذه المنح في إعطاء مبالغ مالية للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتة إلى سن الرشد، وعلى العمال تقديم وثائق تثبت عدد الأولاد. (3)

4. الحوافز: وتنقسم الحوافز إلى: (4)

➤ **التحفيزات الجماعية:** يحصل كل أفراد المجموعة على حوافز تعتمد على أداء المجموعة ككل، وتعتمد معظم خطط الحوافز الجماعية على ما تحقق من أرباح أو تخفيض تكلفة التشغيل.

➤ **التحفيزات الفردية:** هي عبارة عن مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراماً منه لبعض العمال أو لكل العمال في المناسبات والأعياد الدينية أو بمناسبة الدخول المدرسي ... إلخ.

➤ **التحفيزات العينية:** هي النفقات التي تتحملها صاحب العمل لحساب العامل، حيث يمكنه بواسطتها الاستفادة من المزايا المادية والعينية كتقديم السكن للعامل.

### ثانياً: طرق دفع الأجور

يرتكز في تحديد الأجور على طريقتين أساسيتين، وهي:

1. **الأجر على أساس الزمن:** تعتبر هذه الطريقة من أقدم الطرق وأكثرها استخداماً في المؤسسة نظراً لبساطتها وسهولة تطبيقها. فهو الأجر الذي يُدفع على أساس الوقت (المدة الزمنية) التي يقضيها العامل في المؤسسة المنصب بدون أخذ بعين الاعتبار الكمية التي أنتجها ونوعيتها. (5)

(1) عابد بوقرين، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2011، ص 62.

(2) غريب بوخالفة، مرجع سبق ذكره، ص 31.

(3) حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر: دراسة حالة الديوان الوطني للسقي وصرف المياه *onid*، مذكرة ماجستير، تخصص: التحليل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007، ص 155.

(4) أحمد عادل رشيد، مذكرات في إدارات الأفراد، دار النهضة العربية، لبنان، 1981، ص 306.

(5) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد -، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 182.

الأجر المستحق للعامل = عدد الساعات أو أيام تواجد العامل بالمقر × معدل أجر الساعة أو اليوم

2. الأجر على أساس الإنتاج (الأجر التشجيعي): يتم دفع الأجر على أساس وحدة الإنتاج، أي على أساس عدد الوحدات التي ينتجها العامل. أي دخل العامل يناسب طردياً مع الكمية المنتجة ويشكل حافزاً تشجيعياً للعمال على زيادة إنتاجه. (1)

الأجر المستحق = عدد الوحدات المنتجة × معدل أجر الوحدة

ثالثاً: مشاكل المؤثرة في تحديد الأجور

إن مسألة تحديد الأجور تواجه عدة مشاكل من أهمها، ما يلي:

1. قوة نقابات العمال: تعمل النقابات على تفاوض مع منظمات الأعمال بشكل مستمر للمحافظة على عدم تآكل أجور العاملين بفعل عوامل التضخم، أو المنافسة غير عادلة للعاملين. (2)
2. قدرة المؤسسة على دفع الأجور: إن قدرة المؤسسات على دفع معدلات مرتفعة أو منخفضة من الأجور. يرجع إلى مجموعة من عوامل مثل قدرات المالية للمؤسسة ووضعها تنافسي وكفاءتها الإنتاجية. (3)
3. مستويات الأجور السائدة في سوق العمل: أصبح من ضروري للمؤسسة معرفة الأجور السائدة في السوق قبل تحديد مستوى أجر لديها، وهو الأمر يساعدها في عملية الإستقطاب الكفاءات والمحافظة عليها داخل المؤسسة. (4)
4. متطلبات العمل: يوجد ارتباط كبير بين مستويات الأجور وبين متطلبات الأداء، كدرجة الصعوبة، والخبرة والتعليم اللازمة لأدائها، فكلما زادت هذه المتطلبات زاد الأجر المقابل. (5)

الفرع الثالث: الإقتطاعات الأجرية

وتنقسم إلى الإقتطاعات ذات الطابع الإيجابي والإقتطاعات ذات الطابع الإختياري:

أولاً: الإقتطاعات ذات الطابع الإيجابي: تتمثل في:

(1) محمد جواد بلقايد و محمد سعيداني ، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية: دراسة حالة مديرية التربية ولولاية تلمسان، مجلة بشائر الإقتصادية، جامعة بشار، المجلد 04، العدد 02، 2018، ص 21.

(2) مريم قادري، العوامل المؤثرة على الأجور في صناعة السيارات الأمريكية، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 01، العدد 04، 2017، ص 430.

(3) سومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية: دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري، مذكرة ماجستير، تخصص: إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، 2004، ص ص 22- 23.

(4) فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 110.

(5) مريم قادري، مرجع سبق ذكره، ص 430.



## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

1. إقتطاعات الضمان الاجتماعي: تعتبر أمراً اجبارياً على كل عامل وصاحب عمل وبمعدلات معينة<sup>(1)</sup>، وقد نصت المادة الأولى من هذا المرسوم التنفيذي رقم 06-339 على توزيع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي كما يلي: (2)

- 25% من أساس الإشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها المستخدم.

- 9% من أساس الإشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل.

2. الضريبة عن الدخل الإجمالي (IRG): تقوم المؤسسة المستخدمة بإقتطاع إجباري من المرتب العامل لصالح الخزينة العامة حسب جدول الضرائب، وتخضع لشروط ومعايير يحددها تشريع، وهي تتناسب مع دخل العامل بحيث تحدد بنسب د تكون متفاوتة حسب حجم ومستوى الأجر وتدفع شهرياً. (3)

### ثانياً: الإقتطاعات ذات الطابع الإختياري

من بين الإقتطاعات التي لها طابع اختياري نذكر على سبيل المثال: القروض، التسبيقات على الأجور، المشتريات بالتقسيط وغيرها. (4)

### المطلب الثاني: مفاهيم أساسية لنظام المحاسبي المالي

إن النظام المحاسبي المالي قد أدخل تغييرات جذرية على مستوى المفاهيم، ونظم التقييم والتقييد المحاسبي، بالإضافة إلى طبيعة إعداد القوائم المالية وفحواها، وهذا ما جعل تطبيق النظام المحاسبي المالي يعتبر بمثابة التحدي الحقيقي.

### الفرع الأول: مفهوم النظام المحاسبي المالي

#### أولاً: تعريف النظام المحاسبي المالي

عرف النظام المحاسبي المالي حسب المادة 03 من قانون رقم 07-11 مؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1428 الموافق 25 نوفمبر سنة 2007، المتضمن النظام المحاسبي المالي بأنه: "المحاسبة المالية نظام لتنظيم المعلومة المالية يسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة، وتصنيفها، وتقييمها، وتسجيلها،

(1) حورية جاودي، مرجع سبق ذكره، ص 168.

(2) حميد قرومي ونجية ضحاك، الضمان الاجتماعي في الجزائر: دراسة حالة *casnos* لولاية البويرة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، المجلد 08، العدد 13، 2015، ص 90.

(3) بلعيد عبد الله، مرجع سبق ذكره، ص 63.

(4) جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي الجديد: دروس هادفة وتطبيقات محلولة، الصفحات الزرقاء للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 66.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان، ونجاعته، ووضعية خزينته في نهاية السنة المالية". (1)

كما يعرف كذلك: "مجموعة من الإجراءات والنصوص التنظيمية التي تنظم الأعمال المالية والمحاسبية للمؤسسات المجبرة على تطبيقه وفقا لأحكام القانون ووفقا للمعايير المالية المحاسبية الدولية المتفق عليها IAS". (2)

### ثانيا: أسباب عمل بالنظام المالي المحاسبي

من بين أسباب عمل بالنظام المحاسبي المالي مايلي:

#### 1. الأسباب الداخلية: تتجلى الأسباب الداخلية في نقاط تالية: (3)

- الصعوبات الكبيرة في تقييم المؤسسات لأجل خصوصتها؛
- المعلومات المضللة التي كان يفصح عنها طريق المخطط المحاسبي الوطني لكثير من المؤسسات؛
- إلزام المؤسسات بتطبيق طرق محاسبية رغم عدم تماشيها مع واقعها الاقتصادي؛
- ضعف أدوات القياس المعتمدة من قبل المخطط المحاسبي الوطني؛
- غياب صنف المحاسبة التحليلية وعدم إجبارية المؤسسات على إستعمالها رغم كونها أداة فعالة في التسيير.

#### 2. الأسباب الخارجية: ومن أهم الأسباب الخارجية نذكر: (4)

- إيجاد حلول محاسبية للعمليات التي لم يعالجها المخطط المحاسبي الوطني؛
- مسايرة التغيرات الحاصلة في الاقتصاد الجزائري الخارج من الاقتصاد الموجه نحو الاقتصاد الحر؛
- تمكين المؤسسات الاقتصادية من تقديم معلومات مالية تتميز بالخصائص النوعية والكمال والشفافية؛
- تسهيل القواعد والممارسات المحاسبية؛
- الإستجابة للإحتياجات المختلفة لمستعملي المعلومة المحاسبية من مستثمرين ومقرضين وموردين، ... إلخ.

(1) قانون رقم 07-11 مؤرخ في 25 نوفمبر 2007، يتضمن النظام المحاسبي المالي، العدد 74، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 نوفمبر 2007، ص 3.

(2) محمد السعيد سعيداني وبوبكر رزيقات، مدى توافق النظام المحاسبي المالي (SCF) مع المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS): دراسة تحليلية تقييمية، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، جامعة تسميلت، المجلد 02، العدد 01، 2018، ص 260.

(3) سليمان بلعور، دوافع وآثار الإنتقال إلى النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر، مجلة رؤى إقتصادية، جامعة الوادي، المجلد 04، العدد 06، 2014، ص ص 204-205.

(4) المعتر بالله منادي وباسين بشير، النظام المحاسبي المالي في ظل اختلاف ممارسات المحاسبة بين المرجعتين الفرنسية والأنجلوسكسونية، مجلة دفاتر بوادكس، جامعة مستغانم، المجلد 07، العدد 02، 2018، ص 21.

ثالثاً: أهداف النظام المحاسبي المالي

يهدف النظام المحاسبي المالي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، أهمها: (1)

1. إيجاد حلول محاسبية للعمليات التي لم يعالجها PCN؛
2. ترقية النظام المحاسبي المالي الجزائري مع الأنظمة المالية المحاسبية؛
3. المساعدة على النمو مردودية المؤسسات من خلال معرفة أحسن الآليات الاقتصادية والمحاسبية التي تشترط نوعية وكفاءة التسيير؛
4. تمكين المؤسسات الاقتصادية من تقديم معلومات مالية ذات نوعية وأكثر شفافية لتسهيل القواعد المحاسبية؛
5. الإستجابة لإحتياجات الإعلام المالي لمختلف المستعملين (المستثمرين الحاليين أو المحتملين، الدولة، المقرضين،... الخ)؛
6. ضمان مقروئية أفضل للحسابات بالنسبة للمستثمرين الأجانب في إطار عملية الشراكة.

الفرع الثاني: المبادئ المحاسبية المعترف بها في ظل النظام المحاسبي المالي

حددت قانون رقم 11-07 مؤرخ في 25 نوفمبر سنة 2007، المبادئ المحاسبية المعترف بها عامة، والمتمثلة في:

1. **عدم المقاصة:** ينبغي عدم المقاصة بين عناصر الأصول والخصوم في الميزانية، أو بين عناصر الإيرادات والأعباء في جدول حسابات النتائج إلا في حالة فرض ذلك أو الترخيص به بموجب النظام المالي المحاسبي. (2)
2. **القيد المزدوج:** تحرر الكتابات المحاسبية حسب المبدأ المسمى القيد المزدوج يمس كل تسجيل على الأقل حسابين اثنين، أحدهما مدين والآخر دائن، في ظل إحترام التسلسل الزمني في تسجيل العمليات،

(1) أنظر إلى:

- فضيلة طحاح وعمر قمان، دور النظام المحاسبي المالي في تعزيز الإفصاح المحاسبي للقوائم المالية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية (دراسة حالة لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، المجلد 13، العدد 03، 2020، ص 572.

- مهدي جابر ومحمد السعيد عابدي، التوحيد المحاسبي الدولي وتأثيره على الأوضاع في الجزائر، ملتقى الوطني حول: معايير المحاسبية الدولية والمؤسسة الاقتصادية: متطلبات التوافق والتطبيق، مركز الجامعي سوق أهراس، سوق أهراس، أيام 26/25 ماي 2010، ص 11.

(2) أنيس هزلة وعبد الغني خلادي، مساهمة النظام المحاسبي المالي SCF في قياس وتقييم الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، مجلة الميادين الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، المجلد 01، العدد 01، 2018، ص 64.

## الفصل الأول: الأنبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

- يجب أن يكون المبلغ المدين مساويا للمبلغ الدائن. (1)
3. **الدالة:** يجب أن تكون المعلومات المالية والبيانات المحاسبية تم تسجيلها على أساس وثائق ومستندات ثبوتية مؤرخة تضمن مصداقيتها. (2)
4. **المصدقية:** تكون المعلومة المالية خالية من التحيز أو انحراف ويمكن التأكد من صحتها وهي تمثل الأحداث الاقتصادية تمثيلاً صادقاً. (3)
5. **قابلية المقارنة:** وفق هذا المبدأ فإنه يجب أن تتصف المعلومات المحاسبية بالإنسجام والقابلية للمقارنة خلال الفترات المتعاقبة. (4)
6. **محاسبة التعهد (الإلتزام):** يتم تسجيل مختلف العمليات المحاسبية وغيرها من الأحداث على أساس محاسبة الإلتزام عند حدوث هذه العمليات أو الأحداث، وليس عند حدوث التدفق النقدي لها. (5)
7. **إستمرارية الإستغلال:** تعد القوائم المالية على أساس إستمرارية الإستغلال، بإفتراض متابعة المؤسسة لنشاطاتها في مستقبل (أي عدم وجود نية أو إلزام التوقف عن النشاط أو تصفية هذه المؤسسة). (6)
8. **التكلفة التاريخية:** يقر هذا المبدأ بتسجيل الاحداث الاقتصادية بتكلفة شرائها أو إنتاجها. (7)
9. **قابلية الفهم:** يشترط في المعلومة المالية أن يتم عرضها بوضوح بعيدة عن التعقيد حتى يتمكن المستخدمين فهمها. (8)
10. **أسبقية الواقع الاقتصادي على المظهر القانوني:** من الضروري تسجيل العمليات والأحداث المحاسبية حسب حقيقتها الاقتصادية وليس استنادا فقط على شكلها أو مظهرها القانوني. (9)

(1) حمزة بن خليفة، دور القوائم المالية في إعداد بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء المؤسسات الاقتصادية (دراسة حالة)، أطروحة دكتوراه، تخصص: محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018، ص 12.

(2) نوار محمد ومليكة حفيظ شبايكي، مدى توافق الإفصاح وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) مع متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم واحد (IAS1): دراسة تحليلية للقوائم المالية لمؤسسة سونلغاز الجلفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة، المجلد 10، العدد 02، 2016، ص 57.

(3) علي بن قطاب ودلال قطاب، أهمية إعداد وعرض القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية: دراسة مقارنة بين المعايير المحاسبية رقم 01 والنظام المحاسبي المالي، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، جامعة تيارت، المجلد 04، العدد 01، 2019، ص 6.

(4) خالد بعاشي، مدى مراعاة محافظ الحسابات لتطبيق النظام المحاسبي المالي: دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه، تخصص: محاسبة، مراقبة و تدقيق، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، 2021، ص 32.

(5) Boukssessa Souhila Kheira, *Présentation des états financiers selon le référentiel ias/ifrs*, Revue Algérienne d'économie et gestion, Université d'Oran 2, Vol 10, N°3, 2016, p 101.

(6) Ali Sahraoui, *Comptabilité financière –cours et exercice corrigés-*, BERTI Edition, Algérie, 2011, P 09.

(7) علي بن قطاب ودلال قطاب، مرجع سبق ذكره، ص 6.

(8) نوار محمد ومليكة حفيظ شبايكي، مرجع سبق ذكره، ص 57.

(9) خالد بعاشي، المرجع السابق، ص 33.

## الفصل الأول: الأبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

كما أضاف المرسوم التنفيذي رقم 08-156 مؤرخ في 25 نوفمبر سنة 2007، مجموعة من المبادئ الأخرى، والتي نوجزها فيما يلي:

❖ مبدأ الأهمية النسبية: يجب على القوائم المالية إبراز كل معلومات المهمة ويمكن ان تؤثر على حكم مستخدميها تجاه المؤسسة. (1)

❖ إستقلالية السنة المالية: حسب هذا المبدأ يتم تقسيم حياة المؤسسة المستمرة إلى فترات محاسبية مستقلة. إن تحديد كل دورة محاسبية مستقلة عن الدورة واللاحقة لها. (2)

❖ ثبات الميزانية الإفتتاحية: يجب أن الميزانية الإفتتاحية لدورة معينة هي الميزانية الختامية للدورة السابقة لها. (3)

❖ الحيطة والحذر: يتم تسجيل أساس الخسائر المحتملة، وعليه يجب أن لا يؤدي تطبيق مبدأ الحيطة إلى تكوين احتياطات خفية أو مؤونات مبالغ فيها. (4)

❖ ديمومة الطرق المحاسبية: يوجب حسب هذا المبدأ الحفاظ على المداومة على المنهج المحاسبي المعتمد من سنة مالية الى أخرى. (5)

❖ الصورة الصادقة: يجب أن تعرض القوائم المالية صورة صادقة حول الوضعية المالية للمؤسسة، بهذا لا بد عليها احترام القواعد والمبادئ المحاسبية. وإذا كانت هناك قاعدة أو مبدأ يؤثر سلباً على هذه الصورة يجب حذفه وتبرير ذلك في الملحق. (6)

### الفرع الثالث: أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي

#### أولاً: متطلبات تطبيق النظام المحاسبي المالي

حتى تتم عملية الانتقال السليم إلى النظام المحاسبي الجديد قيام الدولة بمجموعة من الإجراءات الإصلاحات التي من شأنها تأهيل المؤسسات، وعلية يجب تحقيق ما يلي: (7)

(1) عمار بن عيشي، معوقات تطبيق النظام المحاسبي المالي في شركات المساهمة الجزائرية: دراسة حالة ولاية بسكرة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، المجلد 01، العدد 01، 2014.

(2) مرزوقي مرزوقي ومحمد حولي، النظام المحاسبي المالي: المحاسبة المبسطة المطبقة على الكيانات الصغيرة، ملتقى الوطني بعنوان: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، أيام 06/05 ماي 2013، ص 3.

(3) عمار بن عيشي، مرجع سبق ذكره، ص 87.

(4) أنيس هزلة وعبد الغني خلادي، مرجع سبق ذكره، ص 64.

(5) علي بن قطاب ودلال قطاب، مرجع سبق ذكره، ص 7.

(6) مرزوقي مرزوقي ومحمد حولي، مرجع سبق ذكره، ص 5.

(7) شوقي جباري وفريد خميلي، نظام المحاسبي في الجزائر بين متطلبات والطموحات، ملتقى الوطني حول: معايير المحاسبية الدولية والمؤسسة الاقتصادية: متطلبات التوافق والتطبيق، مركز الجامعي سوق أهراس، سوق أهراس، أيام 26/25 ماي 2010، ص ص 13-14.

## الفصل الأول: الأبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

1. ضرورة التوضيح الجيد للنظام المحاسبي الجديد من خلال تنظيم العديد من الندوات والدورات التكوينية؛
2. تحديد مختلف التشريعات و الإجراءات التي تتعلق بهذا القانون، والإسراع بإصلاح تنظيمات مختلف الهيئات المتعاملة؛
3. تخصيص الغلاف المالي المناسب لتغطية تكاليف تكييف مختلف الأنظمة الفرعية للتوافق مع النظام المحاسبي الجديد؛
4. تجديد البرامج البيداغوجية الخاصة بالمحاسبة العامة و تشجيع المؤلفين و المبدعين في إنتاج كتب؛
5. ضرورة الدراسة المتعمقة لواقع المؤسسات الجزائرية وتأهيل مختلف الأنظمة التسييرية المرتبطة بشكل وثيق بالنظام.

### ثانيا: مميزات تطبيق النظام المحاسبي المالي

يؤدي تطبيق نظام المحاسبي المالي إلى تحقيق مجموعة من المزايا، منها: (1)

1. اختيار البعد الدولي لمطابقة الممارسة المحاسبية المالية مع الممارسات الدولية، لتكيف مع الإقتصاد المعاصر وإنتاج معلومات مفصلة تعكس بصدق الوضعية المالية للمؤسسة؛
2. يتضمن النظام المحاسبي المالي الجديد على نصوص صريحة وواضحة لمبادئ وقواعد التسجيل وطرق التقييم وإعداد القوائم المالية وهذا ما يقلل التأويلات الخاطئة الإدارية والإلزامية؛
3. يوفر النظام المحاسبي المالي الجديد معلومات مالية واضحة ومتوافقة قابلة للمقارنة وأخذ القرار.

### ثالثا: عوائق تطبيق النظام المحاسبي المالي

يواجه النظام المحاسبي المالي مجموعة من المعوقات، تتمثل في: (2)

1. صعوبة استخراج معدل الفائدة الضمني في عقود الإيجار التمويلي؛
2. انعدم المراجع حيث أن صعوبة فهم القانون تحتم وجود مرجعية لتفسيره؛
3. ضعف استعداد الكثير من المؤسسات الجزائرية لتطبيق هذا النظام؛
4. غياب سوق مالي في الجزائر يتميز بالكفاءة؛
5. غياب نظام معلومات للإقتصاد الوطني يتميز بالكفاءة والشمولية؛

(1) سليمان بلعور وعبد القادر قطيب، متطلبات مهنة المحاسبة في الجزائر في ظل النظام المحاسبي المالي: دراسة ميدانية على عينة من الأكاديميين والمهنيين، الملتقى الدولي حول: دور معايير المحاسبة الدولية (IAS-IFRS-IPSAS) في تفعيل أداء المؤسسات والحكومات: إتجاهات النظام المحاسبي الجزائري (المالي والعمومي) على ضوء التجارب الدولية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، أيام 25/24 نوفمبر 2014، ص 290.

(2) عمار بن عيشي، مرجع سبق ذكره، ص 90-89.

## الفصل الأول: الأبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

6. ضعف مستوى المؤسسات المالية، والتي تعتبر عنصراً فعالاً في حث العمل بالنظام المحاسبي المالي.

### المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي

تخضع المعالجة المحاسبية للأجور لمجموعة من القواعد والأسس العلمية المأخوذة من الأنظمة المحاسبية المعتمدة دولياً، حيث كانت المعالجة المحاسبية للأجور في الجزائر قبل سنة 2007 تخضع لقواعد وأسس المخطط المحاسبي الوطني، ولكن نتيجة لتطور المعاملات التجارية الدولية وقصور المخطط المحاسبي الوطني على إعطاء صورة صادقة لوضعية المؤسسة، تبنت الجزائر نظام جديد والمتمثل في النظام المحاسبي المالي، والذي جاء بتعديلات وإصلاحات لسد ثغرات المخطط المحاسبي الوطني.

### الفرع الأول: محاسبة الأجور

#### أولاً: مفهوم كشف الأجر

هي وثيقة يقيد فيها مختلف عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل أو صاحب العمل.<sup>(1)</sup> ويكون ذلك نهاية كل شهر.<sup>(2)</sup> ويتكون كشف الأجر من:<sup>(3)</sup>

- تعريف العامل (الإسم، اللقب، المهنة، الصنف المهني، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي).
- تعريف المؤسسة المستخدمة (الإسم، العنوان، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي).
- تفصيل أجرة المنصب.
- تفصيل العناصر المكملة.
- تفصيل العناصر الأخرى من التعويضات والمكافآت.
- تفصيل الإقتطاعات.
- الأجرة الصافية للدفع.

(1) حمامة بوتلجة وجميلة حماني، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية: دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور بولاية البويرة، مذكرة ماستر، تخصص: محاسبة ومراجعة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي امحمد اولحاج، البويرة، 2015، ص 50.  
(2) خنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/PFRS، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص 186.  
(3) خنيفة بن ربيع، مرجع سبق ذكره، ص 187.

ثانيا: مراحل إعداد كشف الأجر

حيث تمر هذه العملية بالمراحل التالية: (1)

1. مرحلة إعداد البيانات: تتمثل في جمع مختلف الوثائق اللازمة لإعداد استمارة الأجور النهائية، حيث

تتلقى مصلحة الأجور مايلي:

✓ الإستمارة الشخصية: تضم هذه الإستمارة المعلمات الخاصة بكل عامل؛

✓ استمارة التنقيط: تحتوي أيام الحضور الفعلي في كل شهر لكل عامل ويتم ملؤها بناء على استمارة

الحضور؛

✓ استمارة الساعات الإضافية: هي استمارة شهرية يتم الحصول عليها من طرف مسؤولي المصلحة

المتضمنة نوع التعويض في الساعات الإضافية

✓ المردود الفردي: تملئ هذه الإستمارة داخل المصالح المعنية لجميع العمال على أساس الحضور

اليومي للعمال.

✓ استمارة المردود الجماعي: هي استمارة شهرية ترسل لمصلحة الأجور من طرف المسؤولين بكل

قسم؛

✓ استمارة عنصر الأجر: تلخص هذه الإستمارة جميع مكونات الأجر لمدة سنة كاملة، على أساسها يتم

إعداد كشف الأجرة النهائية.

2. مرحلة إعداد كشف الأجر: وهي المرحلة التي تلي جمع الوثائق، تقوم مصلحة المستخدمين بإرسال

هذه الوثائق إلى مصلحة الأجور، وعلى هذا الأساس ينشأ كشف الأجر المؤقت الذي يتضمن الإسم

واللقب، الوظيفة والرقم، وعلى مستوى مصلحة المالية يتم مراجعة هذه العمليات.

ثالثا: المعالجة المحاسبية للأجر

تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية: (2)

1. تسجيل عناصر الأجور، الإقتطاعات، وبالتالي صافي الأجور القابل للدفع؛

2. احتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقة للأجور؛

3. تسجيل دفع الأجور إلى الأجراء؛

(1) حمامة بوتلجة وجميلة حماني، مرجع سبق ذكره ، ص ص 50-51.

(2) سناء زغدي وآخرون، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب والتصريحات الجبائية والشبه الجبائية لهما: دراسة ميدانية، مذكرة ماستر،

تخصص: محاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمد لخضر، الوادي، 2020، ص 32.



4. تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية في الآجال القانونية للإشترابات في الضمان الإجتماعي، الضريبة على الدخل الإجمالي IRG على الأجور تعاونية ضمان وعلى ممثلي العمال فيما يخص تمويل النشاطات الإجتماعية والثقافية في المؤسسة.

### الفرع الثاني: الحسابات المستعملة في الأجور

إن المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي تتم من خلال قيود محاسبية تمثل حركة أموال المؤسسة، حيث تحتوي هذه القيود المحاسبية مجموعة من الحسابات التي تحدد مسار تدفق الأموال والأطراف المستلمة لها، ومن بين أهم الحسابات نذكر ما يلي:

أولاً: حسابات الصنف 04 حسابات للغير: وتتمثل فيما يلي:

• د/421: المستخدمون، الأجور المستحقة (المبلغ الصافي المدفوع).

• د/422: أموال الخدمات الاجتماعية.

• د/425: المستخدمون، التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة.

• د/427: المستخدمون، الاعتراضات على الأجور.

• د/428: المستخدمون، الأعباء الواجب دفعها.

• د/43: الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة: والذي يتفرع منه:

• د/431: الضمان الاجتماعي.

• د/432: الهيئات الاجتماعية الأخرى.

• د/438: الهيئات الاجتماعية، الأعباء الواجب دفعها.

• د/44: الدولة والجماعات العمومية والهيئات الدولية والحسابات الملحقة: والذي يتفرع منه:<sup>(1)</sup>

• د/441: الدولة والجماعات العمومية الأخرى - الإعانات المطلوب لإستلامها.

• د/442: الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى.

• د/447: الضرائب الأخرى والرسوم والتسديدات المماثلة.

ثانياً: حسابات الصنف 05 الحسابات المالية: وتتفرع للحسابات التالية:

• د/51: البنوك والمؤسسات المالية وما يماثلها: والذي يتفرع منه:<sup>(2)</sup>

<sup>(1)</sup> قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008، المتضمن قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 مارس 2009، ص ص 66-67.

<sup>(2)</sup> صلاح ربيعة، محاضرات في مقياس المحاسبة العامة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، جامعة محمد بوقرة، بومرداس، 2016، ص ص 94-

٤ د/ 512: البنك.

٤ د/ 53: الصندوق.

ثالثا: حسابات الصنف 06 المصاريف: ويتضمن الحسابات التالية: (1)

• د/62: الخدمات الخارجية الأخرى: والذي يتفرع منه:

• د/621: (أجور) العاملون الخارجيون عن المؤسسة.

• د/622: أجور الوسطاء والأتعاب.

• د/63: أعباء المستخدمين: والذي يتفرع منه:

• د/631: أجور المستخدمين.

• د/635: الإشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية.

• د/637: الأعباء الاجتماعية الأخرى.

• د/638: أعباء المستخدمين الأخرى.

• د/64: الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة: والذي يتفرع منه:

• د/641: الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجور.

• د/65: الأعباء التشغيلية (التشغيلية) الأخرى: والذي يتفرع منه:

• د/653: أتعاب الحضور.

• د/69: الضرائب على النتائج وما يماثلها.

الفرع الثالث: كيفية التسجيل الأجور

يتم تسجيل الأجور في يومية المؤسسة كما يلي:

أولا: تسجيل عناصر الأجور:

ويتم تسجيلها محاسبيا كما يلي:

XXX	د/ أجور المستخدمين	631
XXX	د/ المستخدمين، الأجور	421
XXX	المستحقة	422
XXX	د/ أموال الخدمات الاجتماعية	425
XXX	د/ المستخدمين، التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة	427

(1) عبد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المخطط المحاسبي الجديد)، دار النشر جيطلي، الجزائر، 2009، ص 82.

## الفصل الأول: الأنبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

XXX		د/ المستخدمون، الإعتراضات على الأجور	43
XXX		د/ الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة	442
		د/ الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى	
		تحديد الأجر الصافي للعمال	

المصدر: من إعداد الطالبان، بناء على قرار مؤرخ في 23 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يحدد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، ج ج ج ج، ع 19، الصادرة بتاريخ 25 مارس سنة 2009.

### ثانيا: تسجيل الأعباء الملحقة بالأجور

ويتم التسجيل المحاسبي لهذه الأعباء كما يلي:

	XXX	د/ الإشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635
	XXX	د/ الأعباء الاجتماعية الأخرى	637
XXX		د/ الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة	431
XXX		د/ أموال الخدمات الاجتماعية	422
		إثبات اشتراكات صاحب العمل	

المصدر: من إعداد الطالبان، بناء على محاضرات المحاسبة الخاصة (محاسبة قطاعية)، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الثالثة، تخصص: محاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1، باتنة، 2015، ص 13.

### ثالثا: تسجيل دفع أجور العمال والإقتطاعات لصالح الهيئات المعنية

ويتم تسجيلها محاسبيا كما يلي:

	XXX	د/ مستخدمون - أجور مستحقة	421
	XXX	د/ الضمان الاجتماعي	431
	XXX	د/ الدولة، الضريبة على الدخل الإجمالي	442
XXX		د/ البنك	512
XXX		د/ الصندوق	53
		دفع أجور العمال والإقتطاعات لصالح الهيئات المعنية	
	XXX	د/ إشتراكات الضمان الاجتماعي	635
XXX		د/ الضمان الاجتماعي	431
		إثبات المصاريف الاجتماعية	

المصدر: من إعداد الطالبان، بناء على عبد الرحمان عطية، عبد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المخطط المحاسبي الجديد)، دار النشر جيطلي، الجزائر، 2009، ص 87.

### المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

سننظر من خلال هذا المبحث إلى عرض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من خلال دراسة الجوانب أو المتغيرات ذات علاقة بالموضوع الحالي، حيث تم تباينت هذه الدراسات من خلال معالجة مواضيعها والوصول إلى النتائج المرجوة، لذا فتعتبر هذه الدراسة كمحاولة تكملة أو التطرق إلى بعض الجوانب التي لم يتم الوصول إليها من خلال الدراسات السابقة.

#### المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

يركز هذا المطلب على أهم الدراسات باللغة العربية والتي لها علاقة بعنوان الدراسة أو ترتبط به بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي تلخص فيما يلي:

1. دراسة مصطفى زروال سنة 2021، بعنوان: "محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري دراسة حالة: مؤسسة الطفولة المسعفة - عين التوتة -"<sup>(1)</sup>، هدفت الدراسة إلى عرض مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالأجور وكيفية إعداد نظام الأجور، وقد أجريت الدراسة الميدانية على القطاع العمومي في مؤسسة الطفولة المسعفة عين التوتة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وقد تم استخدام المقابلة والسجلات والوثائق كأدوات لجمع البيانات.

كما لخصت الدراسة إلى أن المؤسسة تنتهج نظام الأجر الزمني حيث يتم دفع أجور الموظفين شهرياً، ومما توصلت إليه الدراسة كذلك أنه لا يوجد اختلاف في كيفية إعداد نظام الأجر بين الأسلاك التقنية والأسلاك المشتركة، وأن أجور موظفي الأسلاك المشتركة منخفضة مقارنة بموظفي الأسلاك التقنية.

2. دراسة هاجر بوقنارة ومروة قويدري سنة 2020، بعنوان: "محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة: شركة صيانة التجهيزات الصناعية - المسيلة -"<sup>(2)</sup>، هدفت الدراسة إلى فهم النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بمحاسبة الأجور، بالإضافة إلى تتبع إجراءات محاسبة الأجور في شركة صيانة التجهيزات الصناعية ومشاكل التطبيق التي تواجهها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وقد تم استخدام الوثائق كأداة جمع البيانات.

<sup>(1)</sup> مصطفى زروال، محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري دراسة حالة: مؤسسة الطفولة المسعفة - عين التوتة -، مذكرة الماجستير، تخصص: محاسبة والتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021.

<sup>(2)</sup> هاجر بوقنارة ومروة قويدري، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة: شركة صيانة التجهيزات الصناعية - المسيلة -، مذكرة ماجستير، تخصص: محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

وتوصلت الدراسة إلى أن الشركة تستخدم نظام خاص بإعداد كشف الأجرة يدعى NOVA، وأن المعالجة المحاسبية تأتي كآخر مرحلة لإثبات وتدوين الأعباء الملقاة على عاتق الشركة إتجاه مصلحة الضرائب وصندوق الضمان الاجتماعي والعمال، بالإضافة إلى أن لكل عامل في الشركة تعويضات ومنح خاصة بمنصبه، بحيث تختلف حسب كل مستوى الوظيفة.

3. دراسة عبد الله أنور بن السايح وأحمد حسام كحلول سنة 2020، بعنوان: "المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 " منافع الموظفين" دراسة حالة: شركة نפטال - بسكرة -"<sup>(1)</sup>، سعت الدراسة إلى معرفة المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، وبغية لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية تم اختيار حالتين (عاملين) لكشفي الاجرة في شركة نפטال خلال شهر أوت 2020 .

وبتطبيق برنامج خاصة (Naft Compta Pré Paie) المناسبة لطبيعة محاسبة الأجور في الشركة، توصلت الدراسة أن الشركة تمنح أجور ومكافآت وعلاوات تختلف حسب طبيعة العمل وصنف الموظف، ومما توصلت إليه كذلك أنه غالبا ما تكون المعالجة وفق النظام المحاسبي المالي، حيث لا تطبق الشركات الجزائرية المعيار المحاسبي الدولي 19 في المعالجة، بالإضافة إلى أن النظام المحاسبي المالي قام بتغيير أرقام الحسابات فقط أما طريقة التقييم فلم تتغير.

4. دراسة كنزة نوادي ومروة بثة سنة 2020، بعنوان: "تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التأمين (دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية CNAS)"<sup>(2)</sup>، هدفت الدراسة إلى عرض مختلف الجوانب النظرية وكيفية إعداد نظام الأجور، بالإضافة إلى دراسة ميدانية حول تسيير الأجور في قطاعات التأمينات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وقد تم إستخدام كل من أداتي المقابلة والوثائق كأدوات لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن الأجور تحظى بأهمية كبيرة بالنسبة للفرد في أنها الوسيلة لإشباع إحتياجاته المختلفة، كما أنه تحظى بنفس الأهمية بالنسبة لـ CNAS لكونها أبرز الوسائل لتحقيق أهدافها، كما أن المعالجة المحاسبية للأجور تختلف في CNAS عن باقي المؤسسات العمومية الأخرى، إذ تسيير

<sup>(1)</sup> بن السايح عبد الله أنور وأحمد حسام كحلول، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 " منافع الموظفين دراسة حالة: شركة نפטال - بسكرة -"، مذكرة الماستر، تخصص: محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.

<sup>(2)</sup> داودي كنزة وثقة مروة، تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التأمين (دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية CNAS)، مذكرة الماستر، تخصص: محاسبة وجباية معقمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

عملية محاسبة الأجور في الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية على أساس الأقدمية والخبرة والرتبة، أما في المؤسسات العمومية الأخرى تدير على أساس الإنتاجية.

5. دراسة كحلالة صلاح الدين سنة 2019، بعنوان: "إجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور والرواتب في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة: بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الأدوية بالتجزئة - مستغانم" (1)، هدفت الدراسة إلى إظهار مكانة الأجور والرواتب بالنسبة للعامل والمؤسسة، بالإضافة إلى التعرف على الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالرواتب والأجور، وذلك من خلال الدراسة الميدانية في المؤسسة محل الدراسة بالاعتماد على مذكرة الأجور الشهرية.

وتوصلت الدراسة إلى أنه يتم إعداد الأجور والرواتب بتصنيف كل مستخدم حسب وظيفته وقسمه ومعدله وأجره وفقا للقوانين واللوائح والإتفاقيات المعمول بها في الدولة وفي المؤسسة، كما أن مرحلة المعالجة المحاسبية هي مرحلة إثبات وتدوين الأعباء الملقاة على عاتق المؤسسة فمن خلال التسجيل والتقييد المحاسبي يمكن إظهار هذه الأعباء أمام الأطراف الخارجية وفي مقدمتهم مصلحة الضرائب.

6. دراسة منى محمد موسى عبد الحميد سنة 2019، بعنوان: "تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة: دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر" (2)، هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير كفاءة نظام الأجور، ونظام الحوافز المالية على مستويات الإنتاجية بالمنظمة في قطاع الأدوية في مصر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في قائمة إستقصاء لجمع البيانات، حيث بلغت عينة الدراسة 368 فردا.

وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد اهتمام كاف من قبل الإدارة العليا بتحسين أجور العاملين من أجل تحسين جودة المنتجات، بالإضافة إلى أنه لا يوجد اهتمام كاف من قبل الإدارة العليا في تعزيز وتطوير أداء العاملين وزيادة درجة الإبتكار والإبداع لديهم حيث لا تقدم الشركات المكافآت أو الحوافز المادية للعاملين وفق معايير جودة المنتجات.

(1) صلاح الدين كحلالة، الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور والرواتب في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي (دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الأدوية بالتجزئة - مستغانم -)، مذكرة ماستر، تخصص: تدقيق ومراقبة التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.

(2) منى محمد موسى عبد الحميد، تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر)، مجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، المجلد 10، العدد 3، 2019.

## الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

7. دراسة محمد جواد بلقايد و محمد سعيداني سنة 2018، بعنوان: "تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية : دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان" <sup>(1)</sup>، هدفت الدراسة إلى إبراز أثر الأجور على العنصر البشري والمؤسسة ككل، بالإضافة إلى محاولة معرفة نظام الأجور المنتهج من قبل المؤسسة العمومية المدروسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وتمثلت أداتي الدراسة في المقابلة مع رؤساء المصالح. بالإضافة إلى السجلات والوثائق.

وتوصلت الدراسة إلى أن 80% من ميزانية المديرية هي مخصصة لتغطية رواتب موظفي قطاع التربية للولاية، كما أن مديرية التربية تنتهج نظام الأجر الزمني حيث يتم دفع أجور الموظفين شهريا، وأنه تأخذ المستوى العلمي والأقدمية والخبرة كمعايير أساسية في تحديد نظام أجورها.

8. دراسة أمينة بوغابة ولمياء كرباش سنة 2018، بعنوان: "المعالجة المحاسبية للأجور بين المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع العمومي والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري دراسة حالة: مؤسسة أقمصة جن جن - جيجل - ومديرية الأشغال العمومية - جيجل" <sup>(2)</sup>، هدفت الدراسة إلى إبراز الاختلاف في المعالجة المحاسبية للأجور بين المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة ذات الطابع العمومي، بالإضافة إلى تعرف على مكونات الأجر من خلال تحليل كشق الأجر في كل من المؤسستين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الإطار النظري لدراسة، بينما سيتم انتهاج منهج دراسة حالة في دراسة الميدانية على مستوى كل من مؤسسة أقمصة ومديرية الأشغال العمومية - جيجل -، معتمدين في ذلك مختلف القوانين والتشريعات، المقابلات والإطلاع على الوثائق الداخلية للمؤسستين.

وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد إختلاف في كيفية المعالجة المحاسبية للأجور بين مؤسسة أقمصة جن جن ومديرية الأشغال العمومية لولاية جيجل، حيث تتم المعالجة في مؤسسة أقمصة بواسطة قيود. أما تعالج الرواتب محاسبيا مديرية عبر مراحل وفق القوانين والمراسيم. في حين لا تختلف مراحل حساب الأجر وإعداد الكشف.

<sup>(1)</sup> بلقايد محمد جواد وسعيداني محمد، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية (دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان)، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 4، العدد 2، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2018.

<sup>(2)</sup> أمينة بوغابة ولمياء كرباش، المعالجة المحاسبية للأجور بين المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع العمومي والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري (دراسة حالة مؤسسة أقمصة جن جن - جيجل - ومديرية الأشغال العمومية - جيجل -، مذكرة الماستر، تخصص: محاسبة وجباية معمة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018.

## الفصل الأول: الأنبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

9. دراسة سعاد رحموني وسهام حمروش سنة 2017، بعنوان: "المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة: الشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير"<sup>(1)</sup>، هدفت الدراسة إلى إلقاء نظرة على التعديلات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية، فيما يخص المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة اقتصادية، بالإضافة إلى معرفة الواقع المحاسبي والمالي للأجور في شركة الإفريقية للزجاج في ظل النظام المحاسبي المالي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي قصد إبراز وتوضيح كل العناصر التي لها أهمية بالدراسة، أما الجانب الميداني استخدم منهج الدراسة الحالة وذلك بإطلاع على كشوف الأجور لعدد من المستخدمين ونظام الأجور المعتمد من قبل مؤسسة محل الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أن إعداد كشف الأجر في الشركة يمر بمصلحتين: مصلحة المستخدمين التي تهتم بإعداد كشف الأجر لكل عامل ومصلحة المحاسبة والمالية التي تثبت العمليات السابقة في قيودها المحاسبية، بالإضافة إلى أن الشركة محل الدراسة تعتبر الأجور تكلفة وليس استثمار في العامل البشري، يسمح بتحقيق أهداف الشركة على المدى البعيد ويضمن بقاءها.

### المطلب الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

يركز هذا المطلب على أهم الدراسات باللغة الأجنبية والتي لها علاقة بعنوان الدراسة أو ترتبط به بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي تلخص فيما يلي:

1. دراسة ZERRAG Hamida سنة 2013، بعنوان: " *La gestion de la paie : évaluation et*

*diagnostic Cas de l' EPB*"<sup>(2)</sup>، هدفت الدراسة إلى أن مجال إدارة كشوف المرتبات هو الذي يعتني بالعمليات ذات الصلة للموظفين ولحسابات مختلفة، بالإضافة إلى تنظيم علاقة العمل بين صاحب العمل والموظفين، وتحديد جدول الرواتب التي تسمح بتحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم استخدام الوثائق والسجلات كأداة جمع البيانات.

<sup>(1)</sup> سعاد رحموني وسهام حمروش، المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي (دراسة حالة: الشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير -، مذكرة الماستر، تخصص: محاسبة وإدارة مالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017.

<sup>(2)</sup> ZERRAG Hamida, *La gestion de de la paie: évaluation et diagnostic Cas de l'EPB*, Mémoire Master, Université Abderrahmane Mira, Bejaia, 2013.



## الفصل الأول: الأبيات النظرية والتطبيقية لحاسبة الأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

وتوصلت الدراسة إلى أن الشركة التي تعمل بها خدمة كشوف المرتبات يحدد التعاون مع قسم إدارة شؤون الموظفين الذي يضع عقد العمل، بالإضافة إلى الحالة الإدارية تتميز بمعالجة البيانات المرتبطة للموظفين لحساب مكونات إيصال الدفع، وهو مستند إثبات الدفع الذي يجب تحويله إلى الراتب.

2. دراسة Poonamdeep Kaur, Dinesh Grover سنة 2012، بعنوان: " *Computer Based Payroll System Implementation for E-Governance at Punjab Agricultural University*"<sup>(1)</sup>، هدفت الدراسة إلى بيان أهمية نظام الرواتب وأنه عملية هامة لكل وحدة وحتى يتم دفع الرواتب والمكافآت بدقة وانتظام وفي الوقت المحدد ومع وجود وحدات كبيرة الحجم، بالإضافة إلى التعرف على أهمية هذا النظام في الوصول إلى البيانات المتعددة للموظفين بسهولة وجعل عملية إعداد الرواتب منتظمة وصحيحة، ويتم من خلالها تنظيم الكشوفات للرواتب خطوة بخطوة وبتعليمات واضحة من إضافة موظف جديد إلى إعداد الكشوفات وصرف الرواتب للموظفين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام نظام الأجور والرواتب على بيانات جامعة البنجاب الزراعية كأداة جمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن الحاسوب عند استخدامه في نظام الرواتب وتنظيم الكشوفات يكون قادراً على الحفاظ على سجل بيانات الموظف، وبما في ذلك الأجور والبدايات والخصومات والضرائب وعلى أساس شهري، بالإضافة إلى أن نظام الأجور والرواتب يعكس بيانات متوفرة عن شهر كامل، الأمر الذي يجعل جميع البيانات تكون جيدة.

3. دراسة Muhammad Azeem, Masud Ur Rehman سنة 2011، بعنوان: " *Salary Management System*"<sup>(2)</sup>، هدفت الدراسة إلى تطوير برنامج الرواتب في الوحدة الأكاديمية السويدية وجعل النظام الكامل مؤتمت بحيث يكون البرنامج قادر على احتساب الرواتب الشهرية والضرائب والضمان الاجتماعي للعاملين في تلك الوحدة، بالإضافة إلى تقليل التهديدات باستخدام التكنولوجيا وتقليل الأخطاء التي كانت تحصل في النظام اليدوي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم استخدام برنامج مصمم لجمع ملفات متعلقة بمخرجات النظام المحاسبي، وتخزينها ومعالجتها.

وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام معايير محددة لإنشاء الملفات لنظام الرواتب يعمل على تقليل الأخطاء في الكشوفات، وكذلك يعمل على سهولة تنظيم كشوفات الرواتب وتسليم الرواتب في الوقت

(1) Poonamdeep Kaur, Dinesh Grover, **Computer Based Payroll System Implementation for E-Governance at Punjab Agricultural University**, Journal Of Engineering Research and Development, vol 05, N<sup>o</sup>3, 2012.

(2) Muhammad Azeem, Masud Ur Rehman, **Salary Management System**, master theses, Linnaeus University, Sweden, 2011.

المحدد، بالإضافة إلى أن تزويد المصارف بمعلومات عن الرواتب حتى تكون المصارف قادرة على نقل رواتب الموظفين إلى حسابهم المصرفي، وتقليل الجهد والتكلفة التي كانت في اليدوي.

4. دراسة *Suryanto* سنة 2011، بعنوان: " *Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System*"<sup>(1)</sup>، هدفت الدراسة إلى التعرف على تصميم وتحليل الرواتب من نظام المعلومات المحاسبية، والتي بدورها تدعم الرقابة الداخلية لحل المشاكل التي تتعلق بتنظيم كشوفات الرواتب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المقابلة، فضلا عن الدراسات والكتب والدراسة الميدانية، والدراسات المتعلقة بعملية التصميم والتحليل.

وتوصلت الدراسة إلى أن الرقابة الداخلية على كشوفات الرواتب باستخدام نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة يعمل على حل جميع المشاكل في نظام الرواتب، وبالتالي فإن أي وحدة يمكنها استخدام نظام معلومات متكامل في إعداد الرواتب، بالإضافة إلى أن هناك بعض التهديدات مثل التلاعب في بيانات الحضور والوثائق لا تزال تظهر عند استخدام النظام اليدوي والبيانات والنسخ الاحتياطية بسيطة، كما أنه هناك تهديد التلاعب في نظام النقد أيضا.

5. دراسة *Folorunsho. M* سنة 2006، بعنوان: " *Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected Large Organisations*"<sup>(2)</sup>، هدفت الدراسة إلى بيان أثر النظام المحاسبي الآلي على إعداد كشوفات الرواتب في الوحدات الكبيرة وهي وحدة لاغوس ووحدة أوتا في نيجيريا، بالإضافة إلى محاولة لدراسة تأثير النظام المحاسبي الآلي على إعداد كشوفات الرواتب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم استخدام استبانة تم توزيعها على الوحدات المختلفة الموجودة في لاغوس وأوتا كأداة لجمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق برامج الحاسوب الحديثة ليس بالضرورة أن تعمل على حل دائم لمشاكل المحاسبة وتجهيز كشوفات الرواتب في الوحدات، بالإضافة إلى أن أسباب وجود التهديدات مثل عمليات الإحتيال والمخالفات وغيرها في العديد من الوحدات قد تعزى إلى بعض الأمور التي لا تتعلق

<sup>(1)</sup> Suryanto, *Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System*, Journal Of Communication and Information Technology, vol 05, N<sup>o</sup>1, 2011.

<sup>(2)</sup> Folorunsho. M, *Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected Large Organisations*, master thesis, Covenant University Ota , Nigeria, 2006.

بالتكنولوجيا وتطوير الأنظمة، وإنما لوجود تلاعب من قبل البعض في معالجة البيانات المحاسبية، وقد أدى ذلك في كثير من الأحيان إلى خسارة كبيرة في الوحدات.

### 10. دراسة Haris. M. H. B سنة 2003، بعنوان: "Automated Payroll System (4 BTL

002)"<sup>(1)</sup>، هدفت الدراسة إلى بيان أهمية نظام الرواتب بالنسبة لجميع الموظفين في ماليزيا، وكذلك أهمية تطوير نظام الرواتب، وأن يتم الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات بشكل كامل من قبل الموظفين الإداريين على الرغم من أنها قد استخدمت في حياتهم العملية، بالإضافة إلى إدخال طريقة جديدة لنظام حضور الموظفين، وتشتمل هذه الدراسة على تصميم وتطوير البرمجيات لنظام الرواتب والتي تمكن من حساب رواتب الموظفين تلقائياً بحلول نهاية الشهر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج التجريبي، وقد تم استخدام الوثائق والسجلات والبيانات من المؤسسة كأداة جمع البيانات.

وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام التكنولوجيا له تأثير كبير في تطوير جميع الأنظمة في الوحدات والحفاظ عليها وتقليل الجهد والوقت للموظفين، بالإضافة إلى الإهتمام بضرورة استخدام التكنولوجيا في الأنظمة الحسابية والرقابية وتطويرها.

### المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

#### أولاً: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

يمكن تلخيص أهم أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

#### 1. نقاط الإتفاق: وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في:

☞ بعد إطلاعنا على الدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع الدراسة، اتضح لنا أن هناك عنصراً مشتركاً هو محاسبة الأجور والنظام المحاسبي المالي.

☞ أدوات المستخدمة في جمع البيانات والمتمثلة في الوثائق والسجلات (كشوف الأجور).

☞ أسلوب الدراسة والمتمثل في دراسة حالة.

☞ إن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في تطرقها لموضوع مهم في إطار الأجور.

<sup>(1)</sup> Haris. M. H. B, *Automated Payroll System (4 BTL - 002)*, master thesis, University Tegnologi, Malaysia, 2003.

### 2. نقاط الاختلاف:

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة إما باختلاف مجتمع الدراسة ومن حيث فترة الدراسة التي أجريت فيها أو يعود إلى نظام المستخدم.

هناك اختلاف في نتائج الدراسة حول معالجة الأجور، وهذا راجع لإختلاف البيئات التي أجريت فيها الدراسات.

هناك اختلاف في أهداف الدراسة، وهذا راجع لإختلاف في البيئات التي أجريت عليها الدراسة أو من حيث فترة الدراسة التي أجريت فيها.

تتعدد الإتجاهات البحثية للدراسات السابقة ، فيما تناولت الدراسة الحالية

#### ثانياً: الإستفادة من الدراسات السابقة

تجدر الإشارة إلى أن الدراسة الحالية استفادت من الدراسات السابقة في جوانب:

لقد استفدنا من الدراسات السابقة في صياغة الإطار النظري لدراسة الحالية، كما أنها تخدم الدراسة الحالية في تحديد إشكالية البحث.

الإستفادة من المصادر والمراجع متطرق إليها.

الإطلاع على الأدوات المستعملة في الدراسات السابقة وتحديد الأساليب المناسبة لطبيع الموضوع.

أيضا الإستفادة من النتائج الدراسات السابقة في المواضيع التي أعدت وطبقت فيها، كذلك المقارنة مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

### خلاصة الفصل الأول:

على ضوء الإطار النظري لدراسة توصلنا إلى أن الأجور هي ثمن العمل الذي يعطيه أصحاب الأعمال للعامل لقاء قيامه بالعمل الذي كلف بأدائه، وهذا المقابل عادة ما يدفع بالنقود. حيث تعتبر الأجور وسيلة لتحفيز الموظفين على تحسين من أداءهم ورفع في مستوى الكفاءة والإنتاجية.

أما من الناحية المحاسبية، قد تبنت الجزائر النظام المحاسبي المالي في قوانينها في سنة 2007، والمتمثل في قانون رقم 07-11 مؤرخ في 25 نوفمبر سنة 2007، حيث أصبحت المحاسبة المالية بصفة عامة، ومحاسبة الأجور بصفة خاصة تخضع لقواعده وأسس ومبادئه، فمحاسبة الأجور فرع من فروع المحاسبة، التي تهتم بتحليل وتسجيل وتبويب والتصنيف للعمليات المالية المتعلقة بالأجور التي تحدث خلال الفترة المحاسبية في المؤسسة.

كما تطرقنا لأدبيات التطبيقية التي تجلت في مجموعة من الدراسات السابقة باللغة العربية واللغة الأجنبية التي تصب في إطار واحد مع دراستنا، وفي الأخير اختتم الفصل بمقارنة بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.



**الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمحاسبة  
الأجور في مؤسسة شمس تور بولفانة ولاية  
غرداية**

### تمهيد للفصل:

بعد التطرق إلى جانب النظري وذلك من خلال عرض الأدبيات النظرية حول المعالجة المحاسبية للأجور في النظام المحاسبي المالي، وعرض بعض أهم الدراسات السابقة حول الموضوع، تم في هذا الفصل محاولة إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، حيث قمنا بدراسة تطبيقية حول محاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة، حيث تناولنا في المبحث الأول منهجية الدراسة الميدانية، أما المبحث الثاني تم عرض دراسة حالة حول محاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة بولاية غرداية.



### المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

تتمحور الدراسة الميدانية بشكل أساسي على دراسة محاسبة الأجور وفق نظام المحاسبي المالي، حيث يشتمل هذا المبحث على تحديد الطريقة المستخدمة والأدوات جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية.

#### المطلب الأول: الطريقة المتبعة في الدراسة

##### الفرع الأول: المنهج المتبع

من أجل دراسة إشكالية الدراسة، محاولة للإجابة على التساؤلات المطروحة ذات الصلة بها، عن طريق دراسة صحة الفرضيات المعتمدة في هذه الدراسة، تم الإعتماد المنهج التالية:

\* **المنهج الوصفي التحليلي:** اتبعنا المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتحليلها لتوضيح الإطار النظري للدراسة.

\* **منهج دراسة الحالة:** في جانب التطبيقي تم اعتماد على منهج دراسة الحالية على مستوى مؤسسة شمس تور بزلفانة بولاية غرداية. من أجل إسقاط الجانب النظري على التطبيقي واختبار الفرضيات الدراسة ولتشخيص المعالجة المحاسبية لأجور وفق نظام المحاسبي المالي في المؤسسة محل دراسة

##### الفرع الثاني: أساليب جمع المعلومات

لقد تم الإعتماد على مجموعة من البيانات الأولية والثانوية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتتمثل فيما يلي:

##### أولاً: المصادر الثانوية

وهي تمثل بيانات الجانب النظري من الدراسة، ذلك بإستناد على المصادر المتنوعة العربية مَّها والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة بصفة مباشرة أو غير مباشرة، حيث تشمل على الكتب، دوريات ومجالات ومقالات ودراسات السابقة من خلال بعض الرسائل العلمية بإضافة إلى النصوص القانونية المرتبطة بالموضوع، وكذلك على شبكة الأنترنت.

##### ثانياً: المصادر الأولية

وتتمثل في البيانات التي سيتم الحصول عليها من الدراسة الميدانية، وتم الحصول على المعلومات المالية الخاصة بعينة الدراسة من خلال جميع الوثائق المتعلقة بمحاسبة الأجور في مؤسسة محل الدراسة

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

(شمس تور بزلفانة)، حيث تشمل المصادر الأولية كشوف الأجور، ويومية المؤسسة. بالإضافة إلى المقابلة الشخصية مع محاسب المؤسسة على مستوى مؤسسة محل الدراسة وهذا للاستفسار على بعض التساؤلات وتوضيح بعض المعطيات.

### الفرع الثالث: مجتمع الدراسة

#### أولاً: نبذة تاريخية لمؤسسة شمس تور بزلفانة - غرداية -

شركة شمس تور زلفانة هي شركة ذات مسؤولية محدودة جزائرية تأسست في 18 مارس 2015 وهي مختصة في الخدمات الفندقية والاطعام كاترينغ، مركب سياحي، نشاطات حمامات المعدنية وحمامات المعالجة بمياه البحر، حمام صونة، تجهيز وتركيب الصونة والحمامات مؤسسة بناء وتهيئة المنشآت المختلفة، كراء السيارات مع أو بدون سائق، وبالتالي فإن الشركة تتعامل مع زبائنها وفقاً لعقود تجارية تربط الطرفين لمدة محددة غير قابلة، وقابلة للتجديد عدة مرات حسب مدة وطبيعة المشاريع التي تتميز نشاطاتها بعدم الاستقرار.

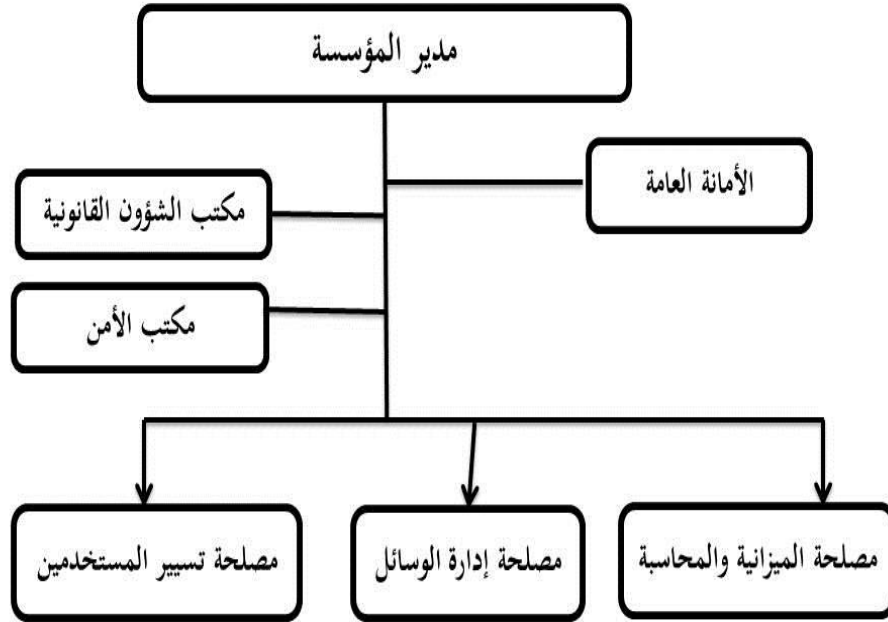
إن عدم استقرار نشاط الزبائن يعني التوقف المؤقت أو المفاجئ نهائياً للنشاط، أو زيادة العمل وعدد العمال، أو نقص النشاط مما يؤدي إلى تقلص عدد العمال، كل هذه المعطيات تؤثر سلباً على عقود الشركة مع زبائنها، وهذا ما يؤثر أيضاً على عقود العمال، حيث يمكن إنهاء علاقة العمل قبل أوانها، أو تعليق علاقة العمل إلى وقت لاحق.

#### ثانياً: الهيكل التنظيمي لمؤسسة شمس تور بزلفانة

يمكن أن نوضح الهيكل التنظيمي للمؤسسة شمس نور بزلفانة في الشكل الموالي.

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

الشكل رقم (II-01): الهيكل التنظيمي لمؤسسة شمس تور بزلفانة



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق مقدمة من المؤسسة

ثالثا: المصلحة المعنية بمحاسبة الأجور

مصلحة الميزانية والمحاسبة وهي إحدى المصالح الأساسية للمؤسسة، حيث تتمثل مهمتها الأساسية في تسجيل حركة الأموال في المؤسسة.

1. الهيكل التنظيمي لمصلحة الميزانية والمحاسبة لمؤسسة شمس تور بزلفانة:

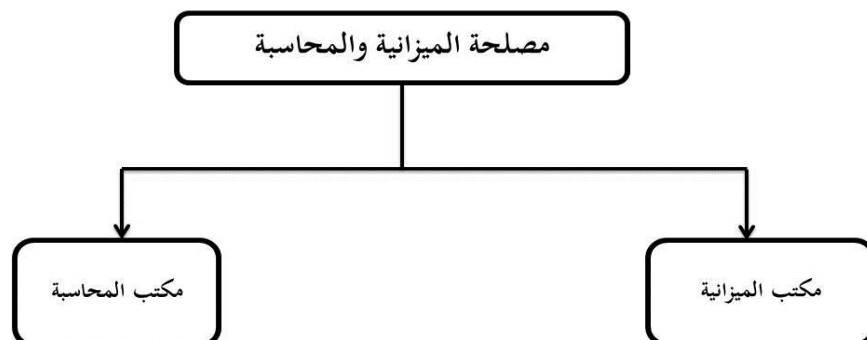
يمكن توضيح الهيكل التنظيمي لمصلحة الميزانية والمحاسبة لمؤسسة شمس تور بزلفانة في الشكل

التالي.

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

الشكل رقم (II - 02): الهيكل التنظيمي لمصلحة الميزانية والمحاسبة لمؤسسة

- شمس تور بزلفانة -



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق مقدمة من المؤسسة

2. مهام مصلحة الميزانية والمحاسبة لمؤسسة شمس تور بزلفانة: تتمثل مهام مصلحة الميزانية في نقاط

التالية:

✓ تحضير الميزانيات بكل ملحقاتها.

✓ تسديد الفواتير النفقات والأعباء والتجهيزات.

✓ متابعة الحالات المالية للمشاريع.

✓ إعداد أجور وضبطها وصرفها.

✓ تسجيل محاسبي للأجور العمال.

المطلب الثاني: الأدوات المعتمدة في الدراسة

تم استخدام عدة أدوات في جمع البيانات من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة، ونورد أهمها في:

الفرع الأول: المقابلة

حيث تم استخدام المقابلة في الجانب التطبيقي حول أهم التعويضات التي يحصل عليها العامل في

هذه المؤسسة ومقدراتها، وعلى أي أساس يتم تقديرها، وذلك من خلال القيام بمقابلة مع محاسب المؤسسة من

أجل الحصول على إجابات تساعد على الإجابة على إشكالية الدراسة.

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

### الفرع الثاني: الملاحظة

تعد الملاحظة واحدة من أقدم وسائل جمع المعلومات، يمكن تعريف الملاحظة بأنها: "عملية مراقبة أو مشاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها، بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظواهر وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته"<sup>(1)</sup>

تم استخدامها في تحديد مضمون كشف الأجر في المؤسسة محل الدراسة وكيفية حساب الأجور العمال والتسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة (مركب سياحي)، وذلك من خلال الإطلاع على بعض الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة، وتحليل مضمونها.

### الفرع الثالث: الوثائق

يقصد بالوثائق الأوراق التي تحصل عليها الطالبين من مؤسسة شمس تور بزلفانة، والتي قد تساعدهما في إتمام الجزء التطبيقي المتعلقة بالدراسة، وذلك بغية الإجابة على الإشكالية المطروحة، حيث تتمثل هذه الوثائق في كشف الأجر الخاص بالعمال، ويومية لأحد العمال، بالإضافة إلى القوانين والتعليمات صادرة من الهيئات الإجتماعية.

<sup>(1)</sup> دوح التجاني، سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي: دراسة حالة جامعة غرداية، أطروحة دكتوراه، تخصص: إدارة وتسيير المنظمات، كلية العلوم الإقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، 2020، ص ص 79-80.

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

المبحث الثاني: دراسة حالة حول محاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة بولاية غرداية

في هذا المبحث الذي بعنوان دراسة حالة حول محاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة، تناولنا في المطلب الأول مضمون وعناصر كشف الأجر في مؤسسة شمس تور بزلفانة ، أما المطلب الثاني كيفية حساب أجر العامل في مؤسسة شمس تور بزلفانة، بينما المطلب الثالث التسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة.

### المطلب الأول: مضمون وعناصر كشف الأجر في مؤسسة شمس تور بزلفانة

كشف الأجر للعامل في مؤسسة شمس تور بزلفانة هو وثيقة تثبت الحالة القانونية للعامل، تصدر شهريا من طرف محاسب، والتي تبين معلومات تفصيلية حول ما يحصل عليه العامل من مبالغ مالية سواء كانت الأجر القاعدي أو المكافآت أو التعويضات أو المنح الإجتماعية، فضلا عن ما يتم إقتطاعه من المبالغ المالية تدفع للجهات الحكومية في مقابل خدمات يحصل عليها هذا العامل، بالإضافة إلى صافي الدخل هذا العامل بعد إضافة المكافآت والتعويضات والمنح الإجتماعية إلى الأجر القاعدي واقتطاع مبلغ الضمان الإجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي. يتضمن هذا الكشف ما يلي:

#### الفرع الأول: البيانات المتعلقة بمؤسسة شمس تور بزلفانة

وتتضمن البيانات المتعلقة بمؤسسة دراسة الحالية، وهي:

#### أولا: شعار الخاص بالمؤسسة

وهو رمز أو صورة أو إسم يدل على المؤسسة فقط، ويميزها عن غيرها من المؤسسات، وهو كالتالي:

#### الشكل رقم (II - 03): شعار مؤسسة شمس تور بزلفانة



المصدر: وثائق من المؤسسة محل الدراسة

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

✓ إسم المؤسسة ومكانها: وتتضمن ما يلي:

.Soleil tour -

.Zelfana, Ghardaia -

ثانيا: بيانات مهنية حول صاحب كشف الأجر

تشمل البيانات المهنية ما يلي:

✓ إسم كشف الأجر وذكره تاريخه (الشهر والسنة).

✓ الإسم واللقب ورقم تسجيل العامل

✓ عنوان إقامة العامل ووظيفته.

✓ الصنف الذي ينتمي إليه العامل.

✓ رقم الضمان الإجتماعي للعامل وتاريخ إنضمامه إلى المؤسسة.

✓ رقم الحساب البنكي للعامل

ثالثا: بيانات متعلقة بمكونات الأجر

ويتكون كشف الأجر ما يلي:

1. الأجر القاعدي: هو الأجر الأساسي للعامل بدون التعويضات والمكافآت والمنح الإجتماعية. فإنه يحدد

انطلاقاً من الشبكة الإستدلالية للأجور المنصوص عليها في التعليمات الحكومية. (انظر الملحق 01)

2. المكافآت: هي مختلف المبالغ المالية التي يحصل عليها العامل في مقابل مجهوداته التي يبذلها من أجل

مؤسسته.

3. التعويضات: هي مختلف المبالغ المالية التي يحصل عليها العامل تعويضا له وتحسينا للظروف المهنية.

4. المنح الإجتماعية: هي مختلف المبالغ المالية التي يحصل عليها العامل كتعويضات الإجتماعية، تمنحها

المؤسسة للعامل بإلزام (إجبار) من طرف الدولة.

5. الضمان الإجتماعي: مبلغ يقتطع من أجر العامل كل شهر، يكون على شكل نسبة 9%.

6. الضريبة على الدخل الإجمالي: مبلغ يقتطع من أجر العامل كل شهر، ويكون على شكل نسبة تتغير

حسب قانون الضرائب، وحسب الفئة التي ينتمي لها العامل.

## الفصل الثاني: الرأسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

الفرع الثاني: التعويضات التي يحصل عليها العامل في مؤسسة شمس تور بزلفانة

قبل الخوض في طريقة اجراء المقابلة وعرض الأجوبة وتحليلها، لا بأس أن نعطي مفهوم المقابلة إذا يعرفها *Madeleine Grawitz* بأنها: " جمع معلومات لها علاقة بالهدف البحث، عن طريق اتصال شفوي".<sup>(1)</sup> قمنا بالمقابلة مع محاسب في مؤسسة شمس تور بزلفانة في يوم 8 ماي 2022، على الساعة 10:00 صباحا حول موضوع المكافآت والتعويضات التي يحصل عليها العامل في هذه المؤسسة، وفيما يلي عرض لحتيات المقابلة:

**س01:** ما هي أنواع المكافآت التي يحصل عليها العامل؟

**الجواب:** تتمثل المكافآت التي يحصل عليها العامل في مكافآت المردودية الجماعية ومكافآت المردودية الفردية.

**س 02:** ما هي أنواع التعويضات التي يحصل عليها العامل؟

**الجواب:** تتمثل التعويضات التي يحصل عليها العامل في تعويض الخبرة المهنية، تعويض علاوة المسؤولية، تعويض عمل المنصب.

**س 03:** ما المقصود بمكافآت المردودية الجماعية ومكافآت المردودية الفردية؟

**الجواب:** يقصد بمكافآت المردودية الجماعية هي المبالغ التي تمنحها المؤسسة إلى كل فئات العمال، ونسبتها تحدد في أساس بناء على رقم الأعمال المحقق، أما مكافآت المردودية الفردية هي المبالغ تمنحها المؤسسة إلى العامل في مقابل جهوده التي يبذلها والتزامه بكل التعليمات والقوانين، وتحدد المكافأة بناء على تنقيط للعامل في عدة جوانب كالحضور الدائم، الآداب، ... إلخ، ومجموع التنقيط يكون على 100.

**س 04:** ما المقصود بتعويض الخبرة المهنية، وتعويض علاوة المسؤولية، وتعويض عمل المنصب.

**الجواب:** يقصد بتعويض الخبرة المهنية المبلغ الذي يحصل عليها العامل لقاء خبرته (عدد سنوات عمله في المؤسسة)، وتكون عبارة عن نسبة تحدد حسب عدد سنوات عمله ورتبته، أما تعويض علاوة المسؤولية المبلغ الذي يحصل عليها إطارات ومسؤولين عن إدارة المؤسسة، وتكون على شكل النسبة يحددها مدير المؤسسة،

<sup>(1)</sup> بوحفص بن أوزينة، مدى جاهزية بيئة الأعمال في الجزائر لتطبيق محاسبة القيمة العادلة: دراسة ميدانية لعينة من ممارسي مهنة المحاسبة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص: دراسات مالية، كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، 2020، ص 254.



## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

بينما تعويض عمل المنصب هو المبلغ يحصل عليها المدير ومسؤولون عن الإدارة نتيجة لعمله الإضافي التي يقوم بها خارج أوقات العمل.

س 05: ما هي المنح التي يحصل عليها العامل في المؤسسة؟

الجواب: تتمثل المنح التي يحصل عليها العامل في المؤسسة في منحة السلة التي يحصل عليها كل فئات العمال، تحدها المؤسسة، بالإضافة إلى منحة النقل التي يحصل عليها كل العمال تتحدد من طرف المؤسسة.

نستنتج مما سبق أن المؤسسة تمنح للعاملين فيها مجموعة من التعويضات (تعويض الخبرة المهنية، تعويض علاوة المسؤولية، تعويض عمل المنصب)، بالإضافة إلى المكافآت (مكافآت المردودية الجماعية، مكافآت المردودية الفردية)، كما تمنح بعض المنح الإجتماعية (منحة السلة، منحة النقل)، والتي تختلف بعضها على حسب رتبة العامل.

المطلب الثاني: كيفية حساب أجر العامل في مؤسسة شمس تور بزلفانة

يتم إعداد بطاقة أجر وفق كشف لأحد العمال في المؤسسة محل الدراسة الموضح في الملحق

(رقم 02)، سنحاول عرضها حسب الجدول التالي:

الجدول (II - 01): كشف الأجر لعامل في المؤسسة

الوحدة: دج

الإقتطاعات		المكاسب		النسبة %	الرقم	عناصر الأجر	
غير خاضعة	خاضعة	غير خاضعة	خاضعة			البيان	الرقم
			27.945	45	621	الأجر القاعدي	1
			6.148	22		تعويض المردودية الجماعية	2
			4.192	15		تعويض المردودية الفردية	3
			4.030	14.42		تعويض الخبرة المهنية	4
			1.956	7		تعويض الضرر	5
	3.984			9		الضمان الإجتماعي	6
			11.000			500	منحة السلة

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

			1.500			منحة النقل	8
			1.400			منحة العائلية	9
14.630						الضريبة على الدخل الإجتماعي	10
		58.171				المبلغ الخام	
		18.614				الإقتطاعات	
		39.557				المبلغ الصافي	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على وثائق المؤسسة.

يمكن توضيح طريقة حساب كشف الأجر فيما يلي:

1. الأجر القاعدي: 27.945 دج

الأجر القاعدي = الرقم الإستدلالي الأدنى x قيمة النقطة الإستدلالية

الأجر القاعدي = 45 x 621 = 27.945 دج.

2. التعويضات: تحسب التعويضات كما يلي:

تعويض المردودية الجماعية = 22% x 27.945 = 6.148 دج.

تعويض المردودية الفردية = 15% x 27.945 = 4.192 دج.

تعويض الخبرة المهنية = 14.42% x 27.945 = 4.030 دج

تعويض الضرر = 7% x 29.745 = 1.956 دج.

3. المنح: تحسب المنح كما يلي:

منحة السلة = 22 x 500 = 11.000 دج.

منحة النقل = 1.500 دج.

منحة العائلية = (800 + 2 x 300) = 1.400 دج.

4. المبلغ الخاضع للضمان الإجتماعي = (الأجر القاعدي + التعويضات) / نسبة اقتطاع الضمان

الإجتماعي.

27.945 + (1.956 + 4.030 + 4.192 + 6.148) / 9% = 3.984 دج.

5. المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي = الأجر القاعدي + التعويضات + المنح - المبلغ

الخاضع للضمان الإجتماعي

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

$$3.984 - (1.400 + 1.500 + 11.000) + (1.956 + 4.030 + 4.192 + 6.148) + 27.945 = 54.187 \text{ د.ج.}$$

$$6. \text{ الضريبة على الدخل الإجمالي} = 27\% \times 54.187 = 14.630 \text{ د.ج.}$$

وتحدد نسبة الضريبة وفق للسلم الأجر القاعدي (انظر الملحق 03).

$$7. \text{ المبلغ الصافي} = \text{الأجر القاعدي} + \text{التعويضات} + \text{المنح} - \text{اقتطاع الضمان الإجتماعي} - \text{الضريبة على}$$

الدخل الإجمالي

$$3.984 - (1.400 + 1.500 + 11.000) + (1.956 + 4.030 + 4.192 + 6.148) + 27.945 - 14.630 = 39.557 \text{ د.ج.}$$

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة (مركب سياحي)

يتم التسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة وفق مجموعة من الحسابات والقيود

المحاسبية، والتي يتم أن تخضع لمبادئ النظام المحاسبي المالي.

الفرع الأول: الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور

يستخدم في التسجيل المحاسبي (المعالجة المحاسبية) للأجور عدة حسابات محاسبية والمتمثلة فيما

يلي:

أولاً: حسابات الصنف 6

تشمل الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور من حسابات الصنف 6 ما يلي:

• حساب 63: أعباء ومصاريف العاملين

⌘ د/631000: الأجر القاعدي.

⌘ د/631201: تعويض الخبرة المهنية.

⌘ د/631300: تعويض الضرر.

⌘ د/6313004: منحة السلة.

⌘ د/6313007: منحة النقل.

⌘ د/631340: تعويض المردودية الجماعية.

⌘ د/631360: تعويض المردودية الفردية.

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية

⚡ د/6382002: منحة العائلية.

⚡ د/6350: الإشتراكات المدفوعة للضمان الإجتماعي.

### ثانيا: حسابات الصنف 4

تشمل الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور من حسابات الصنف 4 ما يلي:

• حساب 42: العاملون والحسابات المرتبطة بها

⚡ د/421000: الأجور المستحقة

⚡ د/431100 : الضمان الإجتماعي

⚡ د/442000: الضريبة على الدخل الإجمالي

### ثالثا: حسابات الصنف 5

تشمل الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور من حسابات الصنف 5 ما يلي:

• حساب 51: البنك والمؤسسات المالية وماشابهها.

⚡ د/512100: البنك.

### الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة شمس تور بزلفانة

يتم التسجيل المحاسبي (المعالجة المحاسبية) للأجور في النظام المحاسبي المالي في مؤسسة شمس

تور بزلفانة، وفقا لمجموعة من المراحل، حيث يتم التسجيل المحاسبي لكشف الأجر السابق وفقا للمراحل

التالية:

أولا: مرحلة قيد إثبات أجر الشهر: تتم وفق القيد التالي:

المبالغ		التاريخ 2021/03/25	رقم الحساب	
الدائنة	المدينة		دائن	مدين
	27.945	الأجر القاعدي		63100020
	6.148	تعويض المردودية الجماعية		63134020
	4.192	تعويض المردودية الفردية		63136020
	4.030	تعويض الخبرة المهنية		63120120
	1.956	تعويض الضرر		63130020

## الفصل الثاني: الراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بولفانة ولاية غرداية

	11.000	منحة السلة	631300420
	1.500	منحة النقل	631300720
	1.400	منحة العائلية	638200220
39.557		الأجور المستحقة	42100020
3.984		الضمان الإجتماعي 09%	43110020
14.630		الضريبة على الدخل الإجمالي	44200020
		إثبات أجر الشهر	

ثانيا: مرحلة قيد المصاريف التي تتحملها المؤسسة: تتم وفق القيد التالي:

المبالغ		التاريخ	رقم الحساب	
الدائنة	المدينة	2021/03/25	دائن	مدين
2.745	2.745	الإشتراكات المدفوعة للضمان الإجتماعي	43110020	635020
		الضمان الإجتماعي		
		إثبات أعباء الإشتراكات المدفوعة للضمان		
		الإجتماعي التي تتحملها المؤسسة		

ثالثا: مرحلة قيد مصاريف الضمان الإجتماعي: تتم وفق القيد التالي:

2.745	2.745	الضمان الإجتماعي 09%	43110020
		البنك	51210020
		تسديد مجموع اشتراكات الضمان الإجتماعي المقطوعة	
		09%	

رابعا: مرحلة قيد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي: تتم وفق القيد التالي:

8.131.65	8.131.65	الضريبة على الدخل الإجمالي	44200020
		البنك	51200020
		تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي	

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمحاسبة الأجور في مؤسسة شمس تور بولفانة ولاية غرداية

خامسا: مرحلة قيد تسديد الأجر الصافي: تتم وفق القيد التالي:

27.223.35	27.223.35	الأجر الصافي	42100020
	البنك	51200020	
	تسديد الأجر الصافي		

### خلاصة الفصل الثاني:

حاولنا في هذا الفصل التطبيقي والمتمثل في دراسة حالة مؤسسة شمس تور بزلفانة إلى تحديد نشأة وتعرف المؤسسة وعرض هيكلها التنظيمي ولإيضاح مكونات الأجر في المؤسسة من أجر الأساسي إلى مختلف المكافآت والتعويضات، تم اختيار كشف أجر لمستخدم وكذلك من أجل كيفية حساب الأجر وتسجيله محاسبياً وأهم ضرائب التي يدفعها العامل، ذلك في ظل النظام المحاسبي المالي.

**الخاتمة**



### الخاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع محاسبة الأجور في النظام المحاسبي المالي (دراسة حالة مؤسسة شمس تور بزلفانة- ولاية غرداية-)، وبعد معالجتنا وتحليلنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية والعملية وإسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي في مؤسسة شمس تور بزلفانة بولاية غرداية، ومن أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية المطروحة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج.

### أولاً: اختبار فرضيات الدراسة

✓ **اختبار الفرضية الأولى:** نستنتج من خلال النتائج المتوصل إليها في دراسة حالة في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية، أن كشف الأجر يتضمن مجموعة من البيانات والمتمثلة في بيانات متعلقة بالمؤسسة (شعار المؤسسة، وإسم المؤسسة، مكان المؤسسة)، وبيانات مهنية حول صاحب كشف الأجر (إسم كشف الأجر وذكره تاريخه (الشهر والسنة)، إسم ولقب العامل، حالته الإجتماعية، تاريخ ميلاده، رتبته، تاريخ دخوله للمؤسسة، ورقم ضمانه إجتماعي)، وبيانات متعلقة بمكونات الأجر (الأجر القاعدي، المكافآت، التعويضات، المنح الإجتماعي، الضمان الإجتماعي، الضريبة على الدخل الإجمالي)، وهذا يثبت صحة الفرضية الأولى.

✓ **اختبار الفرضية الثانية:** نستنتج من خلال النتائج المتوصل إليها في دراسة حالة في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية، أن يتم حساب صافي كشف الأجر وفق لمجموعة من العلاقات الحسابية، حيث يتم جمع الأجر القاعدي والتعويضات والمكافآت والمنح الإجتماعية مطروحا منها إقتطاع الضمان الإجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي، وهذا يثبت صحة هذه الفرضية.

✓ **اختبار الفرضية الثالثة:** نستنتج من خلال النتائج المتوصل إليها في دراسة حالة في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية، أن الحسابات المستعملة للتسجيل المحاسبي للأجور تشمل حساب 63 (وبعض حساباته الفرعية)، حساب 42 (وبعض حساباته الفرعية)، حساب 431100 الضمان الإجتماعي، حساب 442000 الضريبة على الدخل الإجمالي، حساب 51 البنك، وهذا يثبت صحة هذه الفرضية.

### ثانياً: نتائج الدراسة

من خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى النتائج التالية:

- ✓ أن كشف الأجر يتضمن مجموعة من البيانات والمتمثلة في بيانات متعلقة بالمؤسسة، وبيانات مهنية حول صاحب كشف الأجر، وبيانات متعلقة بمكونات الأجر.
- ✓ بيانات متعلقة بالمؤسسة تتمثل في شعار المؤسسة، وإسم المؤسسة، مكان المؤسسة.
- ✓ بيانات مهنية حول صاحب كشف الأجر تشمل إسم كشف الأجر وذكره تاريخه (الشهر والسنة)، إسم ولقب العامل، حالته الإجتماعية، تاريخ ميلاده، رتبته، تاريخ دخوله للمؤسسة، ورقم ضمانه إجتماعي.
- ✓ بيانات متعلقة بمكونات الأجر تشمل (الأجر القاعدي، المكافآت، التعويضات، المنح الإجتماعي، الضمان الإجتماعي، الضريبة على الدخل الإجمالي).
- ✓ يتم حساب صافي كشف الأجر وفق لمجموعة من العلاقات الحسابية، حيث يتم جمع الأجر القاعدي والتعويضات والمكافآت والمنح الإجتماعية مطروحاً منها إقتطاع الضمان الإجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.
- ✓ يتم إستخدام بعض حساب الصنف 6 وبعض حسابات الصنف 4 وبعض حساب الصنف 5، في التسجيل المحاسبي لأجور العمال في مؤسسة شمس تور بزلفانة.
- ✓ من خلال دراستنا الميدانية وجدنا أن التسجيلات المحاسبية للأجور في شمس تور بزلفانة لا تتعالج وفق نظام المحاسبي المالي.

### ثالثاً: التوصيات والاقتراحات الدراسة

- إستناداً للمراجعة النظرية للدراسة والنتائج المتوصل إليها ارتأينا تقديم عدد من التوصيات والإقتراحات، يمكن إيجازها فيما يلي:
- ✓ ضرورة تحديث البرامج المستعملة في المحاسبة لدى المؤسسة.
  - ✓ إنشاء قسم خاص يتولى كل ما يتعلق بمحاسبة أجور العمال في المؤسسة.
  - ✓ ضرورة تنمية معارف موظفين في مصلحة الميزانية والمحاسبة في مجال المحاسبة حول آليات سير الحسابات.

✓ يجب على المؤسسة وضع دورات تساعد موظفي مصلحة الميزانية والمحاسبة على فهم أهم المحاور والمبادئ التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد.

✓ ضرورة تطبيق التسجيلات المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة والتقيد بها.

### رابعا: آفاق الدراسة

حاولنا من خلال الدراسة الإلمام بجوانب الموضوع النظرية والميدانية قدر الإمكان، ومن أجل مواصلة

البحث في هذا الموضوع نقترح بعض المواضيع كأفاق مستقبلية للدراسة وأهمها:

✓ دراسة علاقات معدلات الأجور بالإنتاجية والبطالة.

✓ أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على محاسبة الأجور في الجزائر.

✓ محاسبة الأجور ودورها في ترشيد النفقات العمومية.

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية

### I. الكتب:

1. أحمد عادل رشيد، مذكرات في إدارات الأفراد، دار النهضة العربية، لبنان، 1981.
2. جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي الجديد: دروس هادفة وتطبيقات محلولة، الصفحات الزرقاء للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.
3. حسين عمر، الموسوعة الاقتصادية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1992.
4. خنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/PFRS، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
5. عباس أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والطباعة، عمان، الأردن، 2011.
6. عبد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المخطط المحاسبي الجديد)، دار النشر جيطلي، الجزائر، 2009.
7. عماد محمد شفا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
8. فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
9. مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد -، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
10. ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي (دراسة نظرية وتطبيقية)، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.

### II. الرسائل والأطروحات العلمية:

1. أديب ناصر سومر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية: دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري، مذكرة ماجستير، تخصص: إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، 2004.
2. أمينة بوغابة ولمياء كرياش، المعالجة المحاسبية للأجور بين المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع العمومي والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري: دراسة حالة مؤسسة أقمصة جن جن - جيجل - ومديرية الأشغال العمومية - جيجل -، مذكرة الماستر، تخصص: محاسبة وجباية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018.

3. بوحفص بن أوزينة، مدى جاهزية بيئة الأعمال في الجزائر لتطبيق محاسبة القيمة العادلة: دراسة ميدانية لعينة من ممارسي مهنة المحاسبة في الجزائر، أطروحة دكتوراه، تخصص: دراسات مالية، كلية العلوم الإقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، 2020.
4. جمال زدون، محددات الإنتاجية والأجور في القطاع الصناعي في الجزائر: دراسة تحليلية قياسية للفترة 1980-2013، أطروحة دكتوراه، تخصص: تسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2016.
5. حمامة بوثلجة وجميلة حماني، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية: دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور بولاية البويرة، مذكرة ماستر، تخصص: محاسبة ومراجعة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي امحمد اولحاج، البويرة، 2015.
6. حمزة بن خليفة، دور القوائم المالية في إعداد بطاقة الأداء المتوازن لتقييم أداء المؤسسات الإقتصادية (دراسة حالة)، أطروحة دكتوراه، تخصص: محاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018.
7. حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر: دراسة حالة الديوان الوطني للسقي وصرف المياه *onid*، مذكرة ماجستير، تخصص: التحليل الإقتصادي، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2007.
8. خالد بعاشي، مدى مراعاة محافظ الحسابات لتطبيق النظام المحاسبي المالي: دراسة ميدانية، أطروحة دكتوراه، تخصص: محاسبة، مراقبة وتدقيق، كلية العلوم الإقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، 2021.
9. دوح التجاني، سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي: دراسة حالة جامعة غرداية، أطروحة دكتوراه، تخصص: إدارة وتسيير المنظمات، كلية العلوم الإقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، 2020.
10. سعاد رحموني، سهام حمروش، المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الإقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي: دراسة حالة: الشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير-، مذكرة الماستر، تخصص: محاسبة وإدارة مالية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2017.

11. سناء زغدي وأخرون، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب والتصريحات الجبائية والشبه الجبائية لهما: دراسة ميدانية، مذكرة ماستر، تخصص: محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمد لخضر، الوادي، 2020.
12. صلاح الدين كحلالة، الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور والرواتب في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة: بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الأدوية بالتجزئة - مستغانم -، مذكرة ماستر، تخصص: تدقيق ومراقبة التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2019.
13. عابد بوقرين، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، تخصص: القانون الإجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2011.
14. عبد الله أنور بن السايح وأحمد حسام كحلول، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 " منافع الموظفين دراسة حالة: شركة نفضال - بسكرة -، مذكرة الماستر، تخصص: محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2020.
15. عبد الله بلعيد، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، تخصص: قانون عام، كلية الحقوق، الجزائر 01، الجزائر، 2019.
16. كنزة داودي، مروة بتيقة، تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التأمين : دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية CNAS، مذكرة الماستر، تخصص: محاسبة وجباية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.
17. مصطفى زروال، محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري دراسة حالة: مؤسسة الطفولة المسعفة - عين التوتة -، مذكرة الماستر، تخصص: محاسبة والتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021.
18. هاجر بوفنارة ومروة قويدري، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة: شركة صيانة التجهيزات الصناعية - المسيلة -، مذكرة ماستر، تخصص: محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.

### III. المجالات:

1. أسماء فيحان المورقي العتيبي ونشوى مصطفى علي محمد، أثر الأجرور على سعر الصرف الإسمي: الدروس المستفادة من التطبيق على الإقتصاد المصري خلال الفترة (1990-2015)، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، المجلد 08، العدد 02، 2018.
2. أنيس هزلة وعبد الغني خلادي، مساهمة النظام المحاسبي المالي SCF في قياس وتقييم الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، مجلة الميادين الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، المجلد 01، العدد 01، 2018.
3. حميد قرومي ونجية ضحاك، الضمان الاجتماعي في الجزائر: دراسة حالة *casnos* لولاية البويرة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، المجلد 08، العدد 13، 2015.
4. سالم شرماط، نظام الأجرور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية، مجلة دفاتر السياسة والقانون، جامعة ورقلة، المجلد 13، العدد 03، 2021.
5. سليمان بلعور، دوافع وآثار الانتقال إلى النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، المجلد 04، العدد 06، 2014.
6. عابد بوقبرين، الأجر بين الحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران 02، المجلد 04، العدد 01، 2013.
7. علي بن قطاب ودلال حطاب، أهمية إعداد وعرض القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية: دراسة مقارنة بين المعايير المحاسبية رقم 01 والنظام المحاسبي المالي، مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية، جامعة تيارت، المجلد 04، العدد 01، 2019.
8. عمار بن عيشي، معوقات تطبيق النظام المحاسبي المالي في شركات المساهمة الجزائرية: دراسة حالة ولاية بسكرة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، المجلد 01، العدد 01، 2014.
9. غريب بوخالفة، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة تيبازة، المجلد 10، العدد 02، 2017.
10. فضيلة طحاح وعمر قمان، دور النظام المحاسبي المالي في تعزيز الإفصاح المحاسبي للقوائم المالية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة: لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة مسيلة، المجلد 13، العدد 03، 2020.



11. محفوظ جبار، محاولة تقييم دور الأجور في رفع إنتاجية العمال: دراسة إحصائية لحالة المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة باتنة 01، المجلد 09، العدد 19، 2008.

12. محمد السعيد سعيداني، بوبكر رزيقات، مدى توافق النظام المحاسبي المالي (SCF) مع المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS): دراسة تحليلية تقييمية، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، جامعة تسميلت، المجلد 02، العدد 01، 2018.

13. محمد جواد بلقايد ومحمد سعيداني، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية (دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان)، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 4، العدد 2، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2018.

14. محمد نورة ومليكة حفيظ شبايكي، مدى توافق الإفصاح وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) مع متطلبات معيار المحاسبة الدولي رقم واحد (IAS1): دراسة تحليلية للقوائم المالية لمؤسسة سونلغاز الجلفة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية: دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة، المجلد 10، العدد 02، 2016.

15. مريم قادري، العوامل المؤثرة على الأجور في صناعة السيارات الأمريكية، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة قسنطينة 2، المجلد 01، العدد 04، 2017.

16. المعتر بالله منادي وياسين بشير، النظام المحاسبي المالي في ظل اختلاف ممارسات المحاسبة بين المرجعتين الفرنسية والأنجلوسكسونية، مجلة دفاتر بواذكس، جامعة مستغانم، المجلد 07، العدد 02، 2018.

17. منى محمد موسى عبد الحميد، تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر)، المجلد 10، العدد 3، مصر، 2019.

#### IV. التظاهرات العلمية:

1. سليمان بلعور وعبد القادر قطيب، متطلبات مهنة المحاسبة في الجزائر في ظل النظام المحاسبي المالي: دراسة ميدانية على عينة من الأكاديميين والمهنيين، الملتقى الدولي حول: دور معايير المحاسبة الدولية (IAS-IFRS-IPSAS) في تفعيل أداء المؤسسات والحكومات: إتجاهات النظام المحاسبي الجزائري (المالي والعمومي) على ضوء التجارب الدولية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، أيام 25/24 نوفمبر 2014.

2. شوقي جباري وفريد خميلي، نظام المحاسبي في الجزائر بين متطلبات والطموحات، ملتقى الوطني حول: معايير المحاسبية الدولية والمؤسسة الاقتصادية: متطلبات التوافق والتطبيق، مركز الجامعي سوق أهراس، سوق أهراس، أيام 26/25 ماي 2010.

3. مرزوقي مرزوقي ومحمد حولي، النظام المحاسبي المالي: المحاسبة المبسطة المطبقة على الكيانات الصغيرة، ملتقى الوطني بعنوان: واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، أيام 06/05 ماي 2013.

4. مهدي جابر والسعيد عابدي، التوحيد المحاسبي الدولي وتأثيره على الأوضاع في الجزائر، ملتقى الوطني حول: معايير المحاسبية الدولية والمؤسسة الاقتصادية: متطلبات التوافق والتطبيق، مركز الجامعي سوق أهراس، سوق أهراس، أيام 26/25 ماي 2010.

### V. المحاضرات الجامعية:

1. صلاح ربيعة، محاضرات في مقياس المحاسبة العامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2017/2016.

### VI. النصوص القانونية:

1. المادة رقم 01 من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 المتعلق بحماية الأجور لسنة 1990.
2. قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008، المتضمن قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 مارس 2009.
3. قانون رقم 07-11 مؤرخ في 25 نوفمبر 2007، يتضمن النظام المحاسبي المالي، العدد 74، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، الصادرة بتاريخ 25 نوفمبر 2007.
4. مادة 87 من قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، العدد 17، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادر بتاريخ أول شوال عام 1410.

ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية

I. كتب:

1. Ali Sahraoui, **Comptabilité financière –cours et exercice corrigés-**, BERTI Edition, Algérie, 2011

### II. الرسائل والأطروحات العلمية:

1. Folorunsho. M, **Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected Large Organisations**, master thesis, Covenant University Ota , Nigeria, 2006.
2. Haris. M. H. B, **Automated Payroll System (4 BTL - 002)**, master thesis, University Tegnologi, Malaysia, 2003.
3. Muhammad Azeem, Masud Ur Rehman, **Salary Management System**, master theses, Linnaeus University, Sweden, 2011.
4. ZERRAG Hamida, **La gestion de la paie: évaluation et diagnostic Cas de l'EPB**, Mémoire Master, Université Abderrahmane Mira, Bejaia, 2013

### III. المجلات:

1. Boukssessa Souhila Kheira, **Présentation des états financiers selon le référentiel ias/ifrs**, Revue Algérien d'économie et gestion, Université d'Oran 2, Vol 10, N<sup>0</sup>3, 2016.
2. Poonamdeep Kaur, Dinesh Grover, **Computer Based Payroll System Implementation for E-Governance at Punjab Agricultural University**, Journal Of Engineering Research and Development, vol 05, N<sup>0</sup>3, 2012.
3. Suryanto, **Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System**, Journal Of Communication and Information Technology, vol 05, N<sup>0</sup>1, 2011.

الملاحق

الملحق رقم (01): الشبكة الإستدلالية للمرتبات

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الدرجة	المرتبة	الرقم الاستدلالي للدرجات										الرقم الاستدلالي الأدنى	المرتبة	الدرجة		
		الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة				الحادية عشرة	الثانية عشرة
د	1	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	200		
	2	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131	219		
	3	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144	240		
	4	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158	263		
	5	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	288		
	6	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189	315		
	7	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209	348		
ج	8	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	225	379			
	9	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	251	418			
ب	10	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	272	453			
	11	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	299	498			
	12	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	322	537			
	13	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	347	578			
	14	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	373	621			
	15	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	400	666			
	16	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	428	713			
	17	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	457	762			
	أ	1	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	558	930	قسم فرعي 1	
		2	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	594	990	قسم فرعي 2	
3		53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	633	1055	قسم فرعي 3		
4		56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	675	1125	قسم فرعي 4		
5		60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	720	1200	قسم فرعي 5		
6		64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	768	1280	قسم فرعي 6		
7		74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	888	1480	قسم فرعي 7		

## الملحق رقم (02): سلم الضريبي للأجر القاعدي

الضريبة على الدخل الإجمالي	الدخل السنوي الخاضع للضريبة
0 %	أقل من 240.000 دج (20.000 دج)
23 %	من 240.001 دج إلى 480.000 دج
27 %	من 480.001 دج إلى 960.000 دج
30 %	من 960.001 دج إلى 1.920.000 دج
33 %	من 1.920.001 دج إلى 3.840.000 دج
35 %	أكثر من 3.840.000 دج (320.000 دج)

## الملحق رقم 03: كشف الأجر

Société à responsabilité limitée: Soleil tour

Adress: Zelfana / Ghardaia

## Bulletin de paie

Mars 2021

Matricule: xxxxxx

Nom: xxxxx

prénoms: xxxxxxxxx

Adress: Zelfana / Ghardaia

Fonction: Réceptionniste

Objet: 14

Numéro de sécurité sociale: xxxxxxxx

Date Recrut: 15/02/2018

Banque: Banque nationale d'Algérie

Numéro de compte: xxxxx

ELEMENTS DE PAIE		NOMBRES	TAUX	GAINS		RETENURS	
N	LIBELLES			IMPOSABLES	NON IMPOSABLES	IMPOSABLES	NON IMPOSABLES
1	salaire de base		45	27.945			
2	prime de rendement Collectif		22	6.148			
3	prime de rendement individuel		15	4.192			
4	prime experiance profess		14.42	4.030			
5	prime Nuisance		7	1.956			
6	Retenue sécurite sociale		9			3.984	
7	Prime de panier	500		11.000			
8	Prime de transport			1.500			
9	Retenue inpot globale s/revenu			1.400			
10	Fenne foyer						14.630
salaire brut				58.171			
déductions				18.614			
salaire net				39.557			