



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ميدان علوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية

الشعبة: محاسبة ومالية

تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس اكااديمية

تخصص: مالية المؤسسة

بعنوان:

المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة مؤسسة (ALFA PIPE) لسنة 2024

تحت اشراف الأستاذ: خبيطي خضير

المؤطر بالمؤسسة: بوحاميدة يسين

من اعداد الطلبة:

موسى وإبراهيم عمر

بوكرموش الياس

ابن ابي بكر باحماني

السنة الجامعية: 2024/2023

Université Ghardaïa

Faculté des Sciences Economiques Commerciales et des Sciences de Gestion

Domaine Sciences économiques, de gestion et commerciales

Filière : Comptabilité et finance

Rapport de Stage

Présenté en vue d'obtenir le diplôme de la LICENCE FONDAMENTALE

SPECIALITE : Finances de l'entreprise

Titre du rapport:

**Traitement comptable des salaires et traitements dans
l'institution économique**

Nom de l'organisme d'accueil : ALFA PIPE

Encadrant(s) universitaire(s) :

Kbiti kodir

Encadrant(s) professionnel(s) :

Bohamida yassin

Elaboré par :

Moussa oubrahim omar

Boukermouche ilyes

Ebnoabibakrine bahman

Année universitaire : 2023/2024

اهداء:

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي هذه المذكرة إلى:

الوالدين العزيزين برا وإحسانا وتقديرا لهما.

إلى الإخوة والأخوات والأصدقاء.

إلى كل من وقف معي في إنجاز هذه المذكرة من قريب أو بعيد بجهدته ووقته ودعائه.....

شكر وعرهان:

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي "علم الانسان ما لم يعلم " فلا يسعنا الا ان نتوجه بالحمد والشكر لله وحده على توفيقه لإتمام هذا العمل

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأهمننا

الطموح والصبر لأداء هذا الواجب ووفقنا على إنجاز هذا العمل، والصلاة والسلام على سيدنا

محمد- صلى الله عليه وسلم - وعلى آله وصحبه أجمعين.

نقدم بجزيل الشكر والإمتنان الى:

كل من ساعدنا من قريب ومن بعيد على هذا العمل ولو بكلمة تشجيع ولأستاذ المشرف الدكتور

«خبيطي خضير»

لقبوله الإشراف على هذا البحث وتقديرا للمجهودات والتوجيهات القيمة التي قدمها لنا

ALFA PIPE وكما نقدم بجزيل الشكر الى كل عمال المؤسسة

على حسن معاملتهم وتزويدنا بكافة المعلومات اللازمة لإنجاز هذا البحث والى كافة طلبة تخصص

مالية المؤسسة دفعة 2024.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية المعالجة المحاسبية للأجور وفقا للنظام المحاسبي المالي، حيث قمنا باكتشاف الجانب النظري للأجور في المؤسسة الاقتصادية، وذلك من خلال شرح وعرض أبرز العناصر المكونة للأجر، كيفية إعداده، وتسجيله المحاسبي، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم ذلك من خلال فصلين، الأول لتغطية الجوانب النظرية للموضوع والثاني تطبيقي عن طريق دراسة ميدانية حول المعالجة المحاسبية للأجور في شركة . ALFA PIPE وقد توصل البحث إلى العديد من النتائج حيث أن الشركة تقوم بتحفيز الموظفين عن طريق مكافأتهم بمزايا أو منافع تستخدمها لتحفيزهم ولتحسين الأداء والمحافظة على أنشطتها بشكل دائم وأن التسجيل والمعالجة المحاسبية التي تعد آخر مرحلة التي تقل أهمية عن المراحل الأخرى العداد الأجر، غالبا ما تكون المعالجة وفق النظام المحاسبي المالي، حيث تستخدم المؤسسة برنامجا خاصا لتسيير ومعالجة الأجور.

خلال دراستنا لموضوع الأجور قمنا بالإحاطة و الإلمام بمختلف الجوانب سواء كانت نظرية أو تطبيقية معتمدين على المنهج الوصفي التحليلي ، باستخدام المقابلة الشخصية لمحاسب الشركة وكذا رئيسة قسم الموارد البشرية التي لم تبخل علينا بأي معلومة متعلقة بحساب الأجرة داخل الشركة ، أخذنا كحالة تطبيقية مؤسسة ALFA PIPE للأنايب كان الهدف من بحثنا هو معرفة كيفية المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسة الاقتصادية تطرقنا إلى فكرة عامة حول الأجر وكيفية حسابه و كذا التصريح باقتطاعات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل IRG وكيفية تسجيلها محاسبيا.

الكلمات المفتاحية: رواتب وأجور، نظام محاسبي مالي، ضمان إجتماعي، معالجة محاسبية

Résumé :

Cette étude visait à découvrir comment le traitement comptable des salaires conformément au système de comptabilité financière, où nous avons découvert le côté théorique des salaires dans l'institution économique, en expliquant et en présentant les composantes les plus importantes des salaires, comment les préparer, et son enregistrement comptable, et pour atteindre les objectifs de l'étude, cela s'est fait à travers deux chapitres, le premier pour couvrir les aspects théoriques du sujet et le second appliqué à travers une étude de terrain sur le traitement comptable des salaires dans la société ALFA PIPE . La recherche a abouti à de nombreux résultats, car l'entreprise motive les employés en les récompensant avec des avantages ou des avantages qu'elle utilise pour les motiver et pour améliorer les performances et maintenir ses activités en permanence, et que le traitement de l'enregistrement et de la comptabilité, qui est la dernière étape moins importante que les autres étapes du compteur des salaires, est souvent traité selon le système de comptabilité financière, où l'organisation utilise un programme spécial pour gérer et traiter les salaires.

Au cours de notre étude sur le thème des salaires, nous avons informé et familiarisé avec divers aspects, théoriques ou appliqués, basés sur l'approche analytique descriptive, en utilisant l'entretien personnel du comptable de l'entreprise, ainsi que du chef du département des ressources humaines, qui n'a lésiné sur aucune information liée au calcul des salaires au sein de l'entreprise, nous avons pris comme cas d'application le revenu Alfa PIPE Irigo, comment enregistrer les comptes informatiques.

Mots clés : traitements et salaires, Système de Comptabilité financière, Sécurité sociale, Traitement comptable

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
I	الاهداءات
II - I	شكر وعرفان
III - II	الملخص
IV	فهرس المحتويات
V	فهرس الأشكال
V	قائمة الملاحق
أ - د	مقدمة
12- 01	المبحث الأول : تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE)
19 -13	المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة (ALFAPIPE)
21 -20	خاتمة
22	قائمة المراجع
23	الملاحق

فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
04	يوضح اندماج شركة أنابيب الغاز مع ALFA PIPE	01
08	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز	02

قائمة الملاحق:

الصفحة	العنوان	الرقم
23	كشف راتب لشهر جوان 2018	01

أ. توطئة :

إن الأجور كانت ولا زالت من أهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل وأصحاب العمل، إذ أن جل النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها الأساسي السعي إلى الرفع من مستوى الأجر، فمن جهة هي تكلفة على عاتق صاحب العمل، ومن جهة أخرى هي مصدر رزق للعامل. إن الأجور والرواتب التي يتحصل عليها الفرد لقاء جهده المبذول سواء أكان فكرياً أو عضلياً تلعب دوراً مهماً وكبيراً في تحقيق مستوى الرضا المتحقق للفرد وبالضرورة تنعكس آثار هذا الرضا على السلوك العام لهذا الفرد، والآداء المتمثل في الاستقرار بالعمل، كما أن نظام الأجور يؤثر على نوعية العاملين والرضا الذي يشعرون به إزاء أعمالهم.

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الملحق بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما أنها من أهم التزامات صاحب العمل تجاه العامل، وقد اعترف المشرع بهذا الحق وخاصة في المادة 32 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تضمن حق الموظف في الراتب بعد أداء الخدمة.

والأجور هي أداة من الأدوات الفعالة والمؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، يساهم في خلق وتكوين طبقة عاملة وفعالة ومنتجة وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته ليصبح بذلك رفاة اقتصادي تعتمد عليه الدول في تحريك النشاط الاقتصادي لديها.

والراتب بطبيعته يخضع إلى عدة معطيات قانونية وحسابية، وحسابه ليس بالعملية السهلة، حيث أن محاسبة الرواتب تعتبر وظيفة هامة يقوم بها أشخاص مؤهلون لكونها عملية معقدة نوعاً ما حيث تخضع بالضرورة لثلاث قوانين وهي: قانون العمل - التشريع الجبائي - الضمان الاجتماعي، ومعالجة الأجور تمثل مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من جهد عملي. كما أن المعالجة تعبر عن مجموعة الخطوات والاجراءات المتبعة الهادفة الى تحديد الأجر الصافي للعامل، وكذا التزامات كل من صاحب العمل والعامل، ونظراً للأهمية البالغة التي يحظى بها الراتب الذي يتكون من عدة عناصر ومعايير معتمدة في حسابه فهو نظام يعتمد على دراسات علمية ترمي كلها إلى تحديد الراتب.

ولإحاطة بكل التفاصيل المتعلقة بالموضوع محل هذه الدراسة تم تحديد مشكلة البحث كالتالي:

ب. الإشكالية:

* ماهي العناصر المكونة والمعايير المعتمدة في حساب الراتب؟ وكيف تتم المعالجة المحاسبية له؟"

ولتبسيط الإجابة على هذه الإشكالية نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

* كيف يتم تحديد الأجور في المؤسسات الاقتصادية؟

* ما هي أهم إجراءات تسيير الأجور في شركة ALFA PIPE؟

* كيف يتم تسجيل الأجور حسب النظام المحاسبي والمالي الجديد scf؟

ومحاولة الإجابة على التساؤلات الفرعية نقترح الفرضيات التالية :

* تكمن أهم طرق تحديد الأجور في تحديد الأجر على أساس المدة الفعلية للعمل داخل المؤسسة .

* تتمثل أهم إجراءات تسيير الأجور في قيام المحاسب بتقسيم الميزانية حسب المتطلبات ويتم إرسال وثيقة الحوصلة

العامة إلى المراقبة المالية قصد التأشير والمصادقة عليها.

* يتم تسجيل القيود المحاسبية لبطاقة الأجر الكلية او الفردية بالتفصيل مع توضيح العمليات المبررة.

ت. دوافع اختيار الموضوع : وتتمثل في الدوافع التالية:

لـ دوافع ذاتية : تتمثل فيما يلي:

● علاقة الموضوع بتخصصنا.

● الميل الشخصي لدراسة هذا الموضوع.

لـ دوافع موضوعية : والمتمثلة فيما يلي:

- لفت الانتباه إلى أهمية تسيير الأجور ر ومعالجتها بالمؤسسات الاقتصادية.

ث. أهمية البحث:

يعد من أهم المواضيع الهامة في المجال قصد معرفة واقع تسيير الأجور ومعالجتها محاسبيا في شركة ALFA PIPE.

ج. أهداف البحث: وتتمثل فيما يلي:

- معرفة كيفية تحضير الأجور بالمؤسسات الاقتصادية .
- معرفة الكيفية التي تعالج بها الأجور بالمؤسسات الاقتصادية.

ح. المنهج المتبع:

لقد اعتمدنا في الجزء النظري على المنهج الوصفي وذلك لوصف وسرد المعلومات، أما في الجزء التطبيقي فقد اعتمدنا على المنهج التحليلي.

خ. أدوات البحث : لقد اعتمدنا في بحثنا هذا على عدة وسائل نظرية كالكتب والمذكرات في الجانب النظري، أما في الجانب

التطبيقي فقد اعتمدنا على المقابلة الشخصية مع محاسبة الشركة والأستاذ المشرف....الخ، كأداة لجمع المعلومات وتحليلها والتوصل إلى النتائج.

د. حدود البحث : تتمثل فيما يلي:

- الحدود المكانية : اقتصرت هذه الدراسة على مصلحة المحاسبة لدى شركة ALFA PIPE.

- الحدود الزمنية : تتمثل في الفترة الممتدة من شهر مارس 2023 إلى غاية شهر ماي 2024.

ذ. صعوبات البحث : أثناء إعداد بحثنا هذا واجهتنا عدة صعوبات تتمثل فيما يلي:

-صعوبة الحصول على معلومات دراسة الحالة.

ر. تقسيمات البحث:

قسمنا بحثنا هذا إلى المبحث الأول تطرقنا فيه إلى تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايبب الحلزونية ولقد تضمن المطلب الأول نشأة المؤسسة، وأما المطلب الثاني فقد تطرقنا فيه إلى الأهمية الاقتصادية و الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة وأما المطلب الثالث فهو عبارة عن دراسة الهيكل التنظيمي، و المبحث الثاني هو عبارة عن عموميا حول الأجر، وقد قمنا بتقسيمه إلى مبحثين ، تطرقنا في المبحث الأول إلى ماهية الأجر وكيفية معاجلتها محاسبيا، وفي المبحث الثاني تطرقنا إلى التسجيل المحاسبي للأجر والرواتب حسب النظام المحاسبي الجديد SCF .

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE)

تعتبر مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز من أهم المؤسسات بالجنوب الجزائري وذلك لكبر حصتها السوقية وارتفاع رقم أعمالها بالإضافة الى حساسية النشاط الذي تعمل فيهو المحتكر من طرف الدولة وتعاملاتها مع الخارج، الأمر الذي دفع المؤسسة الى استغلال كل طاقتها من اجل المحافظة على هذه المكانة، ولمعرفة الظروف الأخرى التي تعمل من خلالها المؤسسة خصص هذا المبحث وفق ثلاثة مطالب وهي:

المطلب الأول: النشأة التاريخية للمؤسسة¹

المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب:

تمثل صناعة الحديد والصلب الركيزة الأساسية وتحديث الاقتصاد الوطني لما توفره من منتجات مصنعة أو شبه مصنعة ، تستعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية كالزراعة ، النقل ، البناء و في الصناعات الأخرى كالصناعة الميكانيكية و البترولية ن وزيادة على تامين الثروات الطبيعية وتوفير فرص العمل ، ومن أهم مؤسسات هذه الصناعة نجد المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA PIPE والتي حصلت مؤخرا على شهادة الجودة المتمثلة في ISO 9001 وشهادة جودة المنتجات البترولية API-Q1 بالإضافة الى السعي للتسجيل في المواصفة ISO 14001 ، و تسجيلها في مواصفة ISO 18001 الخاصة بنظام الرعاية الصحية والسلامة .

اولا: النشأة التاريخية للمؤسسة:

تعود نشأة المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية ALFA PIPE الى الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS التي تعتبر أول شركة أسستها الجزائر في ميدان صناعة الحديد والصلب ، ولقد بدأت هذه الشركة نشاطها بعد الاستقلال وأخذت في التوسع خصوصا بعد إعادة تأميم الوحدتين SOTUABL و ALTUMEL وتمت عملية التأميم بعد إمضاء وثيقة التعاون التقني

¹ مقابلة مع محاسب المؤسسة.

لثلاثة سنوات من عام 1968 الى عام 1972 مع مؤسسة VOLLOVEC بغرض المساعدة في التسيير التقني ، كما تم إنشاء مركب الحجار الذي يعتبر الركيزة الأساسية لصناعة الحديد والصلب في الجزائر .

وفي هذا الإطار إعادة هيكلة الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS الى عدة شركات وهي:

- ✓ شركة SIDRE التي تشرف على مركب الحجار بعنابة.
- ✓ شركة EMB من اختصاصها صناعة منتجات الخاصة بالتغليف.
- ✓ شركة ENIPL تقوم بإنتاج الحديد الموجه للبناء والأشغال العمومية.
- ✓ شركة ENGL متخصصة في صناعة الغازات الصناعية.
- ✓ شركة ANABIB وهي الشركة الوطنية للأنابيب وتحويل المنتجات مختصة في إنتاج الأنابيب بمختلف أنواعها بالإضافة الى المنتجات المسطحة وزوايا الأنابيب الفلاحية (PIOUUT) ومختلف تجهيزات الري كنتيجة الطلب الداخلي والخارجي على الحديد والصلب وفي هذه الفترة وخصتا في القطاع البترولي وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية وبعد إصدار القانون رقم: 01/88 تمت إعادة هيكلة الشركة حتى أصبحت تسمى * المؤسسة العمومية الاقتصادية أنابيب * والتي استقلت بمجلس إدارة خاص ورأس مال تابع لدولة حيث تفرعت عنها عدة وحدات وهي:

- ✓ وحدة أنابيب الغاز - تبسة - TGT.
- ✓ وحدة الصفائح المفتوحة الناقلة للماء - وهران - TON.
- ✓ وحدة الأنابيب الصغيرة - الرغاية - PTS.
- ✓ وحدة الأنابيب الكبيرة - الرغاية - GTR.
- ✓ وحدة أنابيب وتجهيزات الري - برج بوعريبيج - TMIA.
- ✓ وحدة الأنابيب الحلزونية بغرداية TUSGH ، والتي صارت بعد ذلك تسمى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية للأنابيب الناقلة للغاز .PIPE GAZ

وفي إطار إعادة الهيكلة لسنة 2000 تم تقسيم هذه الوحدات الى مدرجات مشكلة لمجمع أنابيب هي:

- مديرية غرداية PIPE GAZ.
- مديرية الرغاية TUPELONGITUDINAL وتضم وحدتي GTR و PTS.
- مديرية الثالثة تضم كل من تبسة، وهران، برج بوعريريج.

هذا فيما يخص شركة الحديد والصلب بصفة عامة ومختلف فروعها أهم محطات مسارها الإنتاجي.

وأما عن مؤسستنا محل الدراسة فقد تم إنشاؤها بغرداية سنة 1974 برأس مال قدره (7.000.000.000 دج) وقد تم إنجاز هذه الوحدة على يد الشركة الألمانية HOCH بالمنطقة الصناعية بنورة و التي تبعد 10 كلم عن وسط الولاية وتتربع علة مساحة 23000 متر مربع و 969 عامل ، كما قامت بتقديم مساعدة لها لمدة 10 سنوات بعد تسليمها للمشروع ، وقد مرت هذه الوحدة بعدة مراحل الى أن أصبحت مؤسسة اقتصادية مستقلة والتي سوف نوضحها فيما يلي :

- في 05 نوفمبر 1983: تم إعادة هيكلتها حسب الجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 13/11/1983 م
- في سنة 1986: تم إنشاء ورشة التغليف بالزفت في إطار توسيع نشاطها .
- في سنة 1992 انقسمت وحدة غرداية الى وحدتين هما:
 - وحدة الأنابيب والخدمات القاعدية ISP والتي كانت تضم حوالي 390 عامل.
 - وحدة الخدمات المختلفة UPD والتي كانت تضم حوالي 350 عامل.
- وفي سنة 1993 تم إنشاء ورشة الحديد للتغليف الخارجي للأنابيب بمادة البوليتيلان .
- وفي سنة 1994 تم ضم الوحدتين الجديدتين نظرا لفشل التسيير في وحدة الخدمات المختلفة وبعدها أعيدت الوحدة الى حالتها السابقة أصبحت تسمى وحدة الأنابيب الحلزونية والخدمات القاعدية.
- وفي سنة 2000م: وبعد إعادة الهيكلة للمجموعة أصبحت الوحدة عبارة عن مؤسسة اقتصادية عمومية تحمل اسم مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز *PIPE GAZ* مستقلة ماليا وتابعة إداريا لمجمع الأنابيب *GROOP ANABIB*

■ في 20 جانفي 2001 م: تحصلت مؤسسة الأنابيب على شهادة الجودة العالية ISO 9001 وعلى شهادة المعهد

الأمريكي البترولي APIQ 1

■ في 15 أوت 2003 م : تم تجديد هذه الشهادة من طرف المختصة بعد إعطاء ملاحظات على ما يجب تغييره في

المؤسسة للمحافظة على هذه الشهادة وقامت بمراقبة مدى دقة المؤسسة في الالتزام بهذه الملاحظات بعد سنتين عند تجديد الشهادة في المرة الثانية .

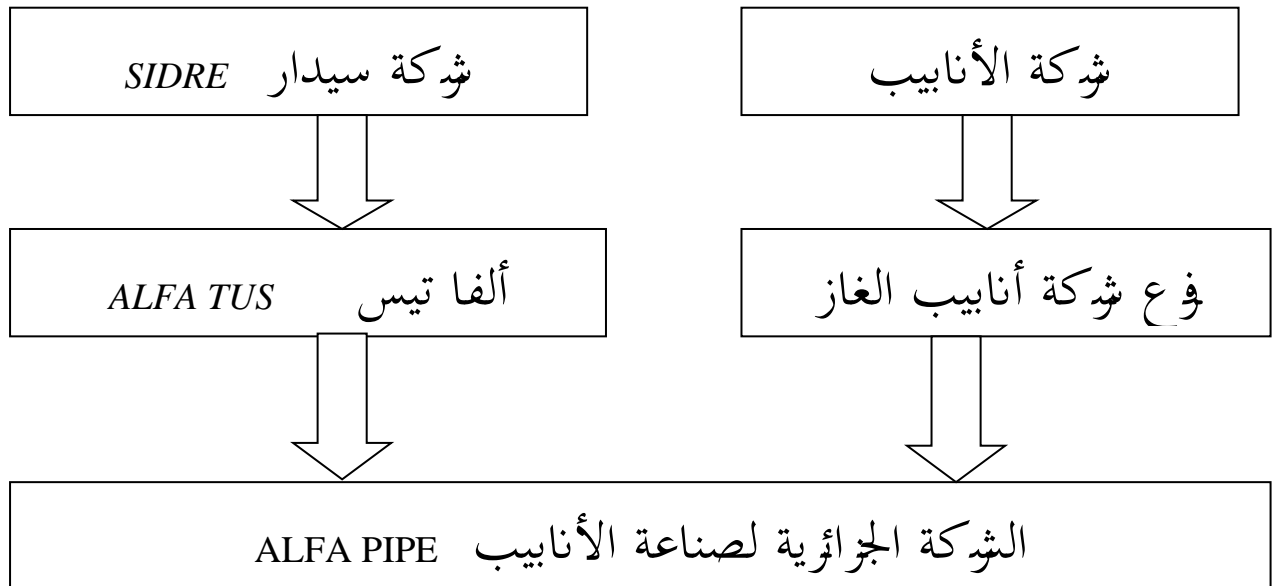
■ في سنة 2006 : فكرت المؤسسة * PIPE GAZ * في مشروع الشراكة مع مؤسسة أنابيب غاز بالرغاية ALFA

TUS لزيادة رأس مالها .

■ في سنة 2007 م : يوضح اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس :

الشكل رقم (1)

الشكل التالي يوضح اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس



وتعتبر وحدة أنابيب الغاز ALFA PIPE بغرداية وحدة إنتاجية بالدرجة الأولى و يكون الإنتاج فيها حسب الطلبات و إبرام

العقود كما تسعى الى جلب المستثمرين الصغار لاستغلال الفضلات والمهملات قصد التخلص منها وتوفير السيولة المالية .

تقوم هذه المؤسسة بصناعة الأنابيب الخاصة بنقل المحروقات وخاصة البترول والغاز ، إضافة الى الأنابيب الخاصة بنقل المياه ، عن طريق تحويل المادة الأولية والمتمثلة في لفائف الحديد الخام بالدرجة الأولى والتي تحصل عليها إما من مجمع الحديد و الصلب بالحجار أو عن طريق استيراد من ألمانيا أو فرنسا أو اليابان مروراً بثلاث ورشات وهي على الترتيب :

✓ ورشة الإنتاج : والتي تحوي أربع آلات للإنتاج ، وينتج عنها منتج نصف مصنع وأحياناً يكون تام الصنع إن كانت الطلبية تتطلب ذلك .

✓ ورشة التغليف الخارجي : وهي الورشة المختصة بالتغليف الخارجي بمادة البوليثلان ، ينتج عنها منتج نصف مصنع ويكون تام بالنسبة للأنابيب الموجه لنقل البترول .

✓ ورشة التغليف الداخلي : ويكون التغليف بطلاء غازي إذا كان الأسلوب موجه لنقل المحروقات، وطلاء المائي إن كان موجه لنقل المائي .

تشتغل المؤسسة بطاقتها الكاملة عن طريق 04 مناورات بأسلوب عمل مستمر وبدون عطل إن كانت الطلبيات بالحجم الكبير ، أما إن كانت غير ذلك فتشغل المؤسسة بجزء من طاقتها باستخدام مناوبتين فقط بأسلوب عمل مستمر يكفي للإيفاء بالطلبية ، وتبلغ القدرة الإنتاجية للمؤسسة حوالي 120 ألف طن ، وأما الصافية فتبلغ 100 ألف طن ، ويتراوح حجم الأنبوب المصنوع من 508 ملم الى 1625 ملم وطوله من 07 أمتار الى 13 متر.

1) المطلب الثاني : الأهمية الاقتصادية و الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة :¹

أولاً : الأهمية الاقتصادية للمؤسسة:

إن الأهمية الاقتصادية لهذه المؤسسة تتمثل في الدور الاقتصادي الذي تلعبه على مستوى المحلي أو الوطني أو حتى الدولي وذلك من خلال ما يلي :

¹ مقابلة مع محاسب المؤسسة.

❖ المساهمة في تدعيم عدد من القطاعات المهمة في الاقتصاد الوطني كقطاع الفلاحة و الري ، و قطاع المحروقات ، فهي تتعامل مع كل من سوناطراك و سونلغاز ومحاور الرش الخاصة بقطاع الري الخ، حيث تقوم بتغطية حوالي 60 % من احتياجات السوق الوطنية.

❖ على الصعيد الداخلي فهي تساهم في تشغيل حوالي 930 عامل ما يعني امتصاص جزء من البطالة الموجودة على مستوى المنطقة ، والتشغيل يشمل جميع المستويات كسائقين و رجال الأمن الداخلي للمؤسسة ، والمسيرين ، العمال داخل الورشات المهندسين الخ

كما تساهم في فك العزلة عن مناطق الجنوب بصفة عامة ومنطقة غرداية بصفة خاصة ، ومما يزيد من فعالية دورها موقعها الاستراتيجي والقريب من أهم مناطق الحقول البترولية كحاسي الرمل و حاسي مسعود و عين أميناس.

❖ المساهمة في زيادة إيرادات الولاية من خلال الضرائب التي تقوم بدفعها الى مصلحة الضرائب التابعة للولاية

❖ أما على مستوى الصعيد الدولي لعبت وما زالت تلعب دورا فعالا في نشر السمعة الحسنة على مستوى الجودة منتجات المؤسسات الوطنية وخاصة بعد تحصلها على شهادتي ISO 9001 و APIQ1 وعملها على التسجيل في شهادة الإيزو 14001 من خلال العمل على تحقيق متطلبات نظام الإدارة البيئية والمراجعة البيئية مع تنفيذها لنظام الرعاية الصحية والسلامة البيئية HSE.

ثانيا: الأهداف الإستراتيجية :

تعد الأهداف الإستراتيجية سببا لتمييز المؤسسة واستمرارها ودفعها نحو البقاء ، من هذه الأهداف التي تبنتها المؤسسة وتسعى الى تحقيقها بكل ما لها من طاقة :

❖ المساهمة في تغطية الاحتياجات الوطنية قطاع المحروقات و الري .

❖ السعي لجلب الكفاءات البشرية والعمل على استقرارها من خلال التدريب والتكوين المستمر.

❖ تخفيض التكاليف لتمكين من بيع منتجاتها بسعر تنافسي يضمن لها حصتها السوقية وبالتالي تحقيق معدلات الربحية

المطلوبة

❖ العمل على تخفيض الديون لتفادي العوائق الناجمة عنها .

❖ المساهمة في تنمية المنطقة ، والعمل على امتصاص البطالة وذلك بخلق مناصب شغل جديدة .

❖ تطبيق مقاييس الجودة العالمية لمنتجاتها .

❖ العمل على الاحتكاك بالمؤسسات الأجنبية من أجل اكتساب التكنولوجيا الجديدة في مجال عملها.

❖ المساهمة في التنمية الوطنية وذلك من خلال تمويل الخزينة العمومية .

❖ محاولة كسب مستثمرين أجانب من خلال التسويق الإلكتروني.

❖ العمل على تطوير نظام المعلومات يساعد على اكتساب التقنيات الجديدة في مجال تخصصها .

❖ توفير رؤوس الأموال الأجنبية (العملة الصعبة) .

❖ إيجاد أسواق داخلية و خارجية لتصريف منتجاتها وللحصول على المادة الأولية.

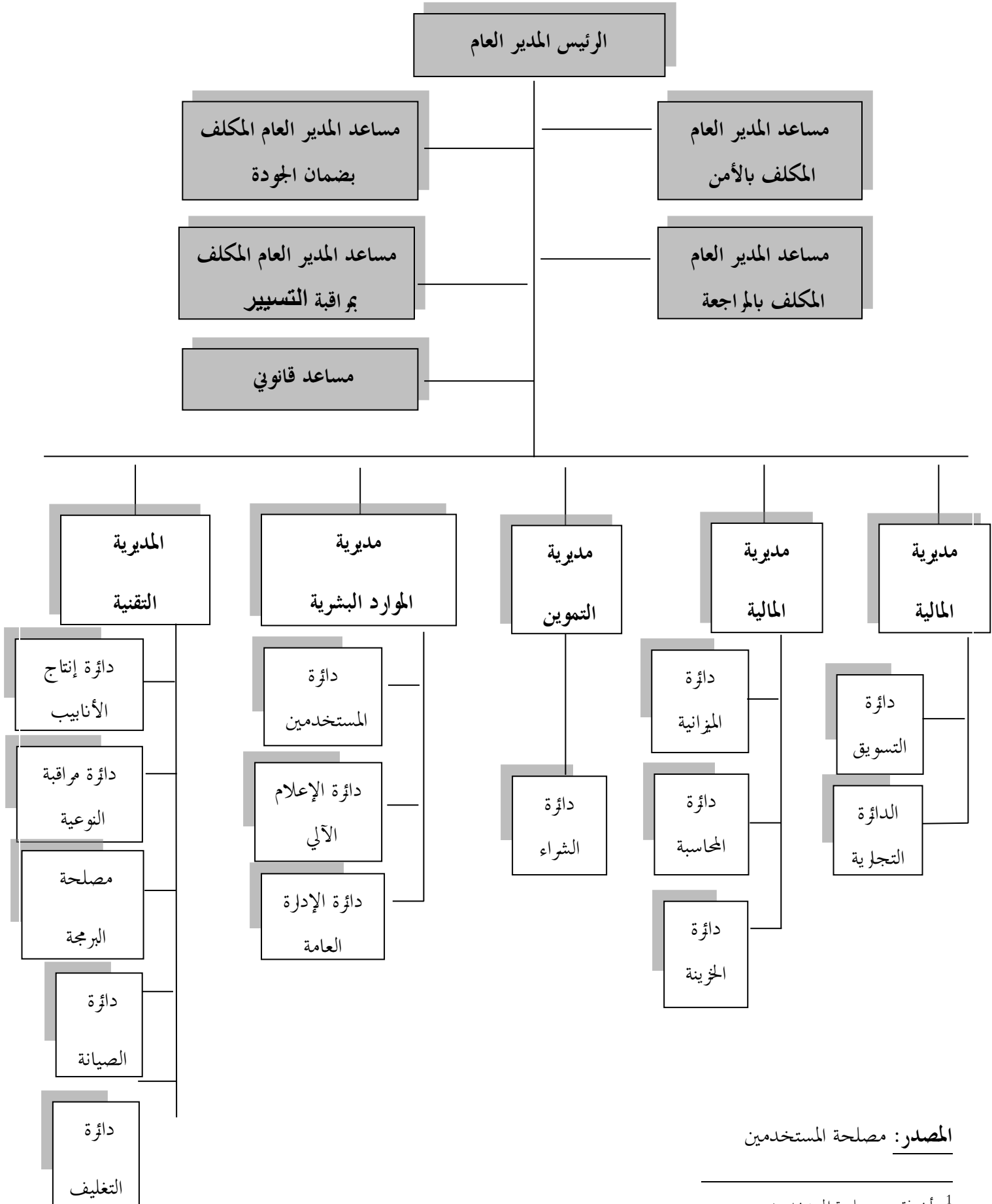
يقوم بإعدادها المدراء التنفيذيون وذلك بالتنسيق مع أعضاء مجلس الإدارة

(2) المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي :

تتجلى أهمية الهيكل التنظيمي للمؤسسة في تحديد مختلف المسؤوليات وكذا توزيع المهام ن وهذا من أجل المساعدة على الرقابة

والتنظيم من جهة و التسيير الحسن لمختلف العمليات والأنشطة من جهة أخرى ، بالإضافة الى محاولة التنسيق بين مختلف الوظائف

لبلوغ الأهداف ، وسنحاول من خلال دراسة الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنايب الناقلة للغاز (انظر الشكل رقم 1).



المصدر: مصلحة المستخدمين

¹ مأخوذة من مصلحة المستخدمين.

التطرق لمختلف المديریات والدوائر و المصالح المكونة لها الموضحة على النحو التالي :

الرئيس المدير العام:

وهو أعلى سلطة في المؤسسة ، المسؤول عن إستراتيجياتها العامة ، يعمل على التنسيق بين جميع المديریات لتحقيق الأهداف العامة ، يصدر الأوامر ويتخذ القرارات اللازمة وهو الواصل بين المؤسسة ومجموعة أنابيب التابعة لها إداريا .

❖ مساعدو المدير العام:

✓ مساعد المدير العام للأمن :

وهو الشخص المختص بتوفير الأمن الداخلي اللازم للمؤسسة وعملائها ، يسهر على تطبيق قواعد الأمن ، مسؤول على التعرف على أي دخيل للمؤسسة ، له جميع الوسائل التي تمكنه من ذلك ، مع تفويض من قبل الإدارة العامة باتخاذ القرارات الخاصة بمجال عمله وله فريق عمل تابع له يساعده على القيام بهذه الوظائف .

✓ مساعد المدير العام لمراقبة الجودة :

وهو الذي يسهر على تطبيق كل المواصفات العالمية للجودة على جميع الأعمال التبتت في المؤسسة ، بمراقبة مدى تطبيق المديریات المختلفة للتعليمات الواجب إتباعها للقيام بعملها ، والحرص على أن يكون مقرات العمل مؤهلة للقيام بذلك العمل .

✓ مساعد المدير العام لمراقبة التسيير :

وهو المسؤول عن مراقبة المديریات المختلفة في المؤسسة ومدى احترامها لتحقيق أهدافها وتتبع الانحرافات أثناء حدوثها للتقليل من الأخطار التي يمكن أن تنتج عنها ، خاصة المحاسبة العامة والمالية .

✓ مساعد المدير العام القانوني:

وهو الذي من اختصاصه جميع المعاملات القانونية المتعلقة بالمؤسسة كالعقود المبرمة مع المؤسسات الأخرى ، الإنشاءات الجديدة ، مختص بحل المنازعات و القضايا المرفوعة في المحكمة سواء مع المؤسسات الأخرى أو مع المؤسسة و موظفيها .

✓ مساعد المدير العام للمراجعة :

المديريات:

1. المديريات الفنية: ولها دور مهم يتمثل في:

- تحديد مواصفات المواد الأولية وقطع الغيار .
- تعمل على تصليح الأعطاب على مستوى الآلات أو وسائل النقل.
- تقوم بإنتاج بعض أنواع قطع الغيار الخاصة بالطلبات المقدمة للمؤسسة ، كما أنها مسؤولة عن جميع عمليات الرقابة لضمان جودة منتجات المؤسسة تشمل دائرة الإنتاج التغليف دائرة الصيانة دائرة رقابة النوعية مصلحة البرمجة.

مديرية الموارد البشرية. تهتم هذه المديرية بمختلف الشؤون العاملين خاصة الإدارية و الاجتماعية منها حيث تقوم بالسهر و الإشراف على مختلف عمليات التوظيف و التكوين التأهل و التحفيز الترقية و توزيع الأجور و المكافآت و العطل الوضعية الاجتماعية اتجاه الضمان الاجتماعي كما تقوم بإعداد التقارير التي تتعلق بتطور عدد العمال و معدل دورانهم و الغيابات و الخ. و تحرص أيضا على ربط العمل بالمؤسسة أكثر فأكثر و ذلك على أساس المعلومات المحصلة من مختلف المديريات الأخرى يلخص هذا كله ضمن مهمة كل دائرة من دوائر المديريات التالية :

❖ دائرة المستخدمين: حيث تسهر على كل ما يرتبط بالمستخدمين و المشاكل و النزاعات التي تواجههم كما تقول

بالإعداد و التخطيط للسياسات المتعلقة بالأفراد و تنميتهم و الإشراف على تنفيذها بالتنسيق مع دوائر الأخرى.

❖ دائرة التسيير : تسهر على السير الحسن للعمل في المؤسسة و ذلك بتسيير كل ما يتعلق بالعمال من خلال

العمل على راحتهم و الحفاظ على أمنهم و حقوقهم .

❖ دائرة الاعلام الالي : تتكفل بمختلف العمليات المرتبطة بالجانب الإداري للعاملين من جداول و وثائق إدارية وما شابه.

2. مديرية التموين : تعتبر هذه المديرية بمثابة الوسيط بين المؤسسة و المورد حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير سواء كان محليا أو أجنبيا لتوريد، ما تحتاج إليه (مواد أولية، مواد ولوازم، قطع الغيار..... الخ) وذلك بعد إعداد برامج التموين و تحديد الاحتياجات العامة و المختلفة للمؤسسة كما تعمل على التسيير الحسن لعمليات الاستيراد و كل ما يتعلق بها إضافة الى حرصها على التسيير الأمثل للمحزونات و تضم هذه المديرية :

❖ دائرة الشراء : تهتم بشراء كل المواد التي تحتاج إليها المؤسسة بناء على طلب مركز التخزين أو أي جهة من الجهات الأخرى الممثلة في إحدى المديريات و الملفات أو البرامج الخاصة بالمشتريات .

3. مديرية المالية : تعد من المديريات الرئيسية و ذلك لان عملها حساس نوعا ما إذا ما قورن بباقي المديريات الأخرى ، إذ تهتم بمختلف العمليات المالية ، و المحاسبية حسب طبيعتها ، و ذلك من خلال تحليل مختلف الحسابات و مراقبة جميع التصريجات المالية ، كما تقوم بإعداد مختلف الدفاتر و التسجيلات المحاسبية ، إضافة الى القيام بإعداد مختلف الميزانيات و مراقبتها ، و هذا كله بهدف تحديد الوضعية أو الحالة المالية للمؤسسة و متابعة سير النشاط فيها و تضم هذه المديرية الدوائر التالية :

❖ دائرة المحاسبة العامة: تقوم هذه الدائرة بتسجيل العمليات المحاسبية (شراء و بيع) التي تقوم بها المؤسسة في إطار ممارسة نشاطها و من ثم مراقبتها

❖ دائرة الخزينة : تقوم هذه الدائرة بالتكفل بكل ما يهم المصالح المالية للمؤسسة و تعمل على حفظ التوازن المالي لها

4. المديرية التجارية : و تعتبر بمثابة الوسيط بين المؤسسة و الزبون ، حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير على الصفقات التي تريد إبرامها معه فيما يخص الطلبات ، السعر و الوقت..... الخ ذلك بعد الاطلاع على العرض المقدم من طرفه و دراسته ، كما تعمل على تلبية أكبر عدد ممكن من الطلبات ، إضافة الى الاهتمام بكل ما يتعلق بعمليات البيع و التسويق المرتبطة بالمنتوج و هذا بالتنسيق مع مختلف المديريات الأخرى ، تضم دائرتين هما:

❖ دائرة التجارة : تشرف على العمليات المتعلقة بمتابعة عمليات البيع الخاصة بالمنتوج من بداية التعاقد وحتى خروجه

من المؤسسة.

❖ دائرة التسويق : تعد الأساس في عمليات التعاقد وإعداد الصفقات ، إذ إن عملها يتركز على عرض وإشهار وترويج

المنتوج لتلقي الطلبات من الزبائن ، ومن ثم العمل على دراستها لتحديد بنود الاتفاق كالمدة والسعر ، المواصفات المطلوبة، هذا في حالة ما إذا تم هذا الأخير فعلا ، إضافة الى هذا فإن مهمتها الرئيسية تتمثل في القيام بمختلف عمليات التسويق والتعاقد مع الزبائن حتى يصل المنتوج النهائي إليهم بالمواصفات المطلوبة .

تمهيد:

يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية. تدل عبارة " أجرا " على كل مكافئة مقابل تأدية عمل من قبل شخص (عامل أو عامل مختص) ، لفائدة شخص آخر (المستخدم) وذلك بموجب عقد عمل أو اتفاقية جماعية للعمل ، ويحسب هذا الأجر سواءا بالطريقة الجزافية (حسب وقت العمل) أو مقابل قطعة عمل مقدمة (حسب القطعة) . كما يلاحظ أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرا من مؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها ، ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب.

المطلب الأول: مفهوم الأجر وأهميته

أولا : مفهوم الأجر

إن المصطلحات الشائعة في القطاعين العام والخاص بالنسبة لما يدفع للعاملين من مبالغ وتعويضات مقابل جهدهم، فلفظ الأجر هو الأكثر شيوعاً في مؤسسات القطاع الخاص، أما في المؤسسات الحكومية والقطاع العام فهناك مصطلحات بديلة لمصطلح الأجر حيث نجد مصطلحي الراتب الشهري والمرتب.

لقد تعددت التعاريف لمفهوم كلمة الأجر والراتب ومن بين أهم التعاريف نذكر:

الأجر: هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما، وقد تأخذ هذه الخدمة العمل على شكل جهد ذهني أو عضلي،

كما يتخذ الأجر شكل الأجر النقدي¹

¹ صالح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 2002، ص 286.

الراتب: هو المقابل المالي الممنوح للعامل أو الموظف كتعويض لعمله أو لخدمته المقدمة للمؤسسة ابتداء من تاريخ تنصيبه، وهذا طبقاً لمبدأ لكل حسب عمله وال يمكن أن يتقاضى الموظف راتباً من مؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها ويقوم فعال بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب.¹

ثانياً : أهمية الأجر: وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

1- أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع :

تعتبر الأجر التي يحصل عليها الأفراد ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع، وتتمثل فيما يلي:

1-1- تحديد درجة الرخاء الذي يعيشه المجتمع وكذا المستوى المعيشي :

حيث نجد في المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجر مرتفعة يكون بالإمكان فرض ضرائب عالية على مداخيل الأفراد وبالتالي يكون بإمكان المؤسسات الخدمائية في الدولة تنفيذ العديد من المشاريع الخدمائية ، كما أن توفر السيولة النقدية العالية لدى الأفراد تمكنهم من إشباع رغباتهم وحاجاتهم وهذا ما يؤدي إلى تحسين مستوى معيشتهم.

1-2- مستويات الأجر تؤثر بشكل ملموس على المستوى الثقافي للمجتمع, حيث نجد أن العائلات الفقيرة كثيراً منها تعمل

على عدم دفع أبنائها إلى الاستمرار في مواصلة دراستهم بسبب ما تعانيه من مشاكل اقتصادية تحد من إمكانية استمرار الأبناء بالتحصيل العلمي بشكل لائق وصحيح.

2- أهمية الأجر بالنسبة للمؤسسة :

¹ كاوي نور الدين وآخرون، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتش التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش - الجزائر، السنة التكوينية 2013/2014، ص8.

تمثل الأجور بالنسبة للمؤسسة مخرجات وذلك نظرا لارتباط تكاليف العمل بمقدار ما يدفع من أجور من جهة وعلى مستوى الإنتاجية المتحققة من قبل الأفراد المدفوعة لهم الأجور من جهة أخرى، ومن هنا فإن المؤسسة تقارن بين ما تدفعه من أجور مع ما تحصل عليه من جهد من العاملين وما ينتج عن هذا الجهد من إنتاج للسلع أو تقديم للخدمات.¹

1. المطلب الثاني : التسجيل المحاسبي للأجور والرواتب حسب النظام المحاسبي الجديد SCF

1 - خطوات التسجيل المحاسبي :

- بعد إعداد بطاقات الأجور ثم ترحيلها بالتفصيل إلى دفتر الأجور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية:²
- تسجيل عناصر الأجور ، الاقتطاعات ، وبالتالي صافي الاجور القابلة للدفع.
 - احتساب ثم تسجيل الاعباء الملحقه للأجور.
 - تسجيل دفع الأجور إلى العمال .
 - تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية وفي الأجال القانونية ، للاشتراكات في الضمان الاجتماعي (قسط العمال مع القسط الخاص بصاحب العمل) ، الضريبة على الدخل الإجمالي ، الدفع الجزائي (إذا كان ملزما) ، المعارضة على الأجور ، تعاونية ضمان وإلى ممثلي العمال فيما يخص تمويل النشاطات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة.

2 - عمليات التسجيل للرواتب والأجور :

لقد لخص النظام المحاسبي المالي المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في:³

¹ صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، الطبعة الأولى، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس ، 1994 ، ص : 473 .

² جمال لعشيشي ، محاسبة المؤسسة والجباية وفق نظام المحاسبي الجديد SCF ، متبعة للطباعة ، براقي الجزائر، ص : 7

³ علاوي لخضر ، المحاسبة المعقدة وفق النظام المالي الجديد SCF ، ص : 33

أولاً : الحساب "63" أعباء المستخدمين (PERSONNEL DE CHARGES) يقصد به الاعباء المتعلقة برواتب

المستخدمين ، بما فيها تلك الممنوحة للمسيرين الاجتماعيين والتكلفة العينية للرواتب بالإضافة إلى اشتراكات الصناديق الاجتماعية وصناديق الاحتياط ، والمرتبطة ذه الرواتب.

ثانياً¹ : الحساب "42" المستخدمين والحسابات الملحقه"(COMPTES ET PERSONNEL RATTACHES)

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

ثالثاً² : الحساب "43" الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقه :

يعتبر الضمان الاجتماعي من الارتباط الواجب على المؤسسة الالتزام ا ، حيث يعتبر من اهم حقوق المستخدمين بحيث يضمن له التغطية الاجتماعية من مختلف المخاطر بالإضافة إلى تعويضهم في المستقبل عن طريق منح التقاعد . يحدث هذا عن طريق دفع مستحقات الضمان الاجتماعي المفروضة ، هاته المستحقات التي يساهم فيها كل من المستخدم والمستخدم .

رابعاً³ : الحساب "44" الدولة ، والجماعات العمومية ، والهيئات الدولية والحسابات الملحقه :

بحيث يتفرع إلى مجموعة من الحسابات التي تتضمن كل من 442 حساب الدولة ، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى وأيضاً 447 الضرائب والرسوم والتسديدات المماثلة.

¹ علاوي لخضر ، المحاسبة العميقة وفق النظام المالي الجديد SCF ، مرجع سبق ذكره، ص : 33

² علاوي لخضر ، مرجع أعلاه، ص : 334 ، 33

³ جمال لعشيشي ، محاسبة المؤسسة والحماية وفق نظام المحاسبي الجديد SCF ، مرجع سبق ذكره، ص : 7

2. المطلب الثالث : تسجيل الأجور والرواتب محاسبيا حسب النظام المحاسبي الجديد scf

أولا : تسجيل قيد عناصر الأجرة من بطاقة الأجر السابقة (أنظر الملحق 1)

		30/06/2018		
	158141	الأجر القاعدي	631	
11351.34		CNAS	431	
30330.90		IRG	442	
116458.76		أجور مستحقة	421	
		مرحلة إثبات الأجرة نهاية شهر جوان		

ثانيا : تسجيل قيد أعباء رب العمل (المستخدم)

		30/06/2018		
	32919.51	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635	
32919.51		CNAS	431	
		إثبات الأعباء الاجتماعية لصاحب العمل		

تبرير العمليات:

الأعباء التي يتحملها المستخدم ويسددها للهيئات الاجتماعية وذلك نيابة عن العامل كالتالي:

النسبة الكلية المسددة للهيئات الاجتماعية تقدر بـ 35% يتحمل العامل منها نسبة 9% أما المؤسسة

فتتحمل نسبة 26% وتحسب من أجرة المنصب للعامل كالآتي:

أجرة المنصب * 26% = مقدار العيب الذي تتحمله المؤسسة

$$126126 * 0.26 = 32919.51 \text{ دج}$$

ثالثا : قيد دفع الاجر في 01/07/2018

01/07/2018				
116458.76	116458.76	أجور مستحقة الحساب الجاري البريدي تسديد أجور العمال لشهر جوان	517	421

رابعا : قيد دفع أعباء الضرائب ويكون التسديد قبل 20 يوم في الشهر القادم

10/07/2018				
30330.90	30330.90	الضريبة على الرواتب والاجور الحساب الجاري البريدي تسديد IRG لشهر جوان	517	442

خامسا : قيد دفع أعباء رب العمل واقتطاعات الضمان الاجتماعي

15/07/2018				
44270.85	44270.85	الهيئات الاجتماعية C.S. الحساب الجاري البريدي تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي	517	431

تبرير العمليات :

$$32919.51 = \% 26 * 126126$$

$$11351.34 = \% 9 * 126126$$

$$(32919.51 + 11351.34 = 44270.85)$$

الختامة:

بعد أن أتمنا بحثنا هذا والذي حاولنا من خلاله ابراز أهمية الاجر حيث يعتبر الأجر وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد قصد زيادة الرضا عن العمل في المؤسسة ورفع الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين، وهذا باختلاف أنواع وطرق تحديد الاجر . كما أن تسيير الأجور بالمؤسسات الاقتصادية تتم بتقسيم الميزانية حسب المتطلبات ويتم إرسال وثيقة الحوصلة العامة إلى المراقبة المالية قصد مراقبتها والتأشير والمصادقة عليها.

(a) نتائج اختبار الفرضيات:

تنص الفرضية الأولى على أن أهم طرق تحديد الأجور في المؤسسات تتمثل في طريقة تحديد الأجر على أساس المدة الفعلية للعمل داخل المؤسسة ، ومن خلال دراستنا اتضح لنا صحة هذه الفرضية إضافة إلى طرق تحديد الأجور في المؤسسات تشمل كذلك طريقة تحديد الأجر على أساس القطعة وعلى أساس المزج بينهما.

تنص الفرضية الثانية على أن أهم إجراءات تسيير الأجور في الشركة والتمهين تتمثل في قيام محاسب الشركة بتقسيم الميزانية حسب المتطلبات ويتم إرسال وثيقة الحوصلة العامة إلى المراقبة المالية قصد مراقبتها والتأشير والمصادقة عليها ، ومن خلال دراستنا اتضح لنا صحة هذه الفرضية.

* **تنص الفرضية** تسجيل القيود المحاسبية لبطاقة الأجر الكلية أو الفردية بالتفصيل مع توضيح العمليات المبررة ، ومن خلال دراستنا فإن الفرضية صحيحة.

(b) نتائج الدراسة النظرية : وتتمثل فيما يلي:

* **تعتبر** المعالجة المحاسبية للأجور بالمؤسسات الاقتصادية مرحلة إثبات وتدوين الأعباء الملقاة على عاتق المؤسسة، فمن خلالها يمكن إظهار هذه الأعباء أمام الأطراف الخارجية وفي مقدمتهم مصلحة الضرائب.

(c) نتائج الدراسة التطبيقية : وتتمثل فيما يلي:

* تسعى ALFA PIPE عند القيام بالمعالجة المحاسبية للأجور إلى التقيد بالقوانين المعمول بها قصد تجنب تأخر تسديد الأجور للعمال.

* تعتبر المعالجة المحاسبية للأجور في شركة ALFA PIPE عملية بالغة الأهمية لأنها تؤدي إلى تسيير و تنظيم الشؤون المالية و المادية لشركة، و ذلك راجع إلى احترام مسؤولي مصلحة المحاسبة لمراحل تسيير الأجور.

* تساعد المعالجة المحاسبية للأجور في الشركة على تحديد تكاليف بدقة.

(d) التوصيات والاقتراحات : من خلال النتائج السابقة يمكننا تقديم جملة من التوصيات والاقتراحات تتمثل فيما يلي:

* ضرورة توفير برامج حديثة في مجال الأعلام الآلي يسهل على الشركة المعالجة المحاسبية للأجور بالدقة المناسبة وفي الوقت المحدد.

* ضرورة توفير سياسة واضحة في مجال المعالجة المحاسبية للأجور قصد تجنب تراكم الخدمات داخل الشركة.

* الاهتمام أكثر بمواعيد تسديد الأجور والرواتب بالمؤسسة ، قصد تجنب عدم ثقة العمال في مسؤولي الشركة.

(e) آفاق البحث : قصد ترك المجال مفتوح للدراسة والبحث نقترح المواضيع التالية

* ما مدى نجاعة الأداة المحاسبية في المؤسسات الاقتصادية ؟

* ما مدى تطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد SCF في المؤسسات الاقتصادية؟

قائمة المراجع:

أولا: الكتب:

- 1- صالح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، سنة 2002.
- 2- كاوي نور الدين وآخرون، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتش التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش -الجزائر، السنة التكوينية 2013/2014.
- 3- صالح عودة سعيد، إدارة الأفراد، الطبعة الأولى، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس , 1994.
- 4- جمال لعشيشي ، محاسبة المؤسسة والجباية وفق نظام المحاسبي الجديد SCF ، متيجة للطباعة ، براقي الجزائر.
- 5- علاوي لخضر ، المحاسبة المعمقة وفق النظام المالي الجديد SCF.

ثانيا : المذكرات:

- 1- حنيني كريمة ، عرايبي هنده ، نظام الأجور، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس في العلوم التجارية ، تخصص محاسبة ، المركز الجامعي بالمدينة 2005.

الملاحق:

ملحق (1): كشف راتب لشهر جوان 2018.

ALFAPIPE S.P.A Ghardaia B.P 78 Z.I BOUNOURA Tél/029 87 34 42 N°CNAS: 137 782 40	Bulletin de Paie Paiement juin 2018 BAN 00200028028100000000	Nom et Prénom xxxxxxxxx	Matricule xx xxx
		N° S.S 4444444444444	COB (48) Cadre Supérieur Catég.Ech
		Poste Chef département	

Pass: 130/11/2016 10:20:47

Code Rubrique	Désignation des Rubriques	Base ou quantité	Tx ou valeur unitaire	Montant à payer	Montant à retenir	I	SS	CR	RL
R001	Salaire de base	173.33	393.87	50 050.00		*	*		
R016	IEP	50 050.00	0.390	19 519.50		*	*		
R081	Ind Zone	50 050.00	0.40	20 020.00		*	*		
R086	PRI	50 050.00	0.18	9 009.00		*	*		
R181	PRC	50 050.00	0.3	15 015.00		*	*		
R196	Prime de panier	20	650.00	13 000.00		*	*		
R198	Reprise Prime de panier					*	*		
R246	Abs.sans motif	0.00	393.87		11 351.34			*	
R301	Cotisation SS	126 126.00	0.09		30 330.90			*	
R356	IRG	122 769.66						*	
R357	Rappel IRG							*	
R376	IFF	50 050.00	0.40	20 020.00		*	*		
R601	Retenue av/appointmt			4 000.00				*	
R651	Ret.pret autoconstruct.							*	
R841	Ind. nuisance cumulee	50 050.00	0.15	7 507.50		*	*		

I: sommes imposables	
SS: sommes soumises à SS	
CR: sommes soumises à C retraite RL:	
Natures des qualités	Suivi de Bases
J:Jours H:Heures M:Mois	Retraite

Total des gains	Total des retenues	Appoint	Net à Payer
158 141.00	41 682.24		116 458.76