

جامعة غرداية - الجزائر -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة



مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع العلوم المالية والمحاسبة - تخصص: محاسبة

بمعنوان:

**أثر النظام المحاسبي المالي على معالجة محاسبة الأجور
- دراسة حالة المؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب وحدة غرداية -**

تحت إشراف الأستاذ:

بوخاري عبد الحميد

إعداد الطلبة:

- بلعيد مارية.

- مجدوب نورية إيمان.

- جبريط جابر.

السنة الدراسية: 2024-2025

جامعة غرداية - الجزائر -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة



مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع العلوم المالية والمحاسبة - تخصص: محاسبة

بمعنوان:

**أثر النظام المحاسبي المالي على معالجة محاسبة الأجور
- دراسة حالة المؤسسة الخوائية لصناعة الانابيب وحدة غرداية -**

تحت إشراف الأستاذ:

بوخاري عبد الحميد

إعداد الطلبة:

- بلعيد مارية

- مجدوب نورية إيمان

- جبريط جابر

السنة الدراسية: 2024-2025

الإهداء

قال تعالى:

﴿وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا﴾

(طه: 114)

وقال عز من قائل:

﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ﴾

(الزمر: 09)

فبالعلم نرتقي، وبالإيمان نصبر، وبالأمل نستمر...

إلى من كانوا النور الذي بدد ظلام الطريق، والسند الذي لم يتخلَّ يوماً،

إلى من علمونا أولى الحروف، وربّوا فينا شغف التعلم، وغرسوا في أرواحنا حب التفوق...

إلى أوطان القلوب، إلى عائلاتنا الكريمة

إلى أمهاتنا العزيزات، صاحبات الدعاء المستجاب في جوف الليل، ونبض الحنان الذي لا يخبو،

إلى آبائنا الكرام، منارات الصبر، ومصدر العطاء الذي لا ينضب،

إلى إخوتنا وأخواتنا، رفاق الطفولة ورفقاء الحلم،

نهديكُم هذا العمل المتواضع، ثمرة سنوات من الجد والاجتهاد، وقطاف طريق طويل لم يخلو من

التحديات.

لكم، لا لغيركم، نُهدي هذا الجهد، وفاءً وتقديرًا وامتنانًا،

فأنتم البوصلة التي دلّتنا على الطريق، والظل الذي احتمينا به من عثرات الأيام.

كما لا ننسى أن نهدي هذا العمل إلى أرواح الذين رحلوا وهم يتمنون لنا هذا اليوم،

فلهم منا دعاء لا ينقطع، وذكرى لا تُنسى.

بكل فخر وامتنان، نهدي هذا العمل نحن

بلعيد مارية

مجدوب نورية إيمان

جبريط جابر

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله الذي "علم الإنسان ما لم يعلم "

(العلق 5)

فلا يسعنا إلا أن نتوجه بالحمد والشكر لله وحده على توفيقه لإتمام هذا العمل.

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

العلم و المعرفة وألهمنا الطموح والصبر لأداء هذا الواجب ووقفنا على إنجاز

هذا العمل، والصلاة والسلام على من لا نبي بعده سيدنا محمد - صلى الله عليه وسلم -

وعلى آله و صحبه أجمعين.

نقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى:

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

الدكتور بوخاري عبد الحميد لقبوله الإشراف على هذا البحث وتقديرًا للمجهودات والتوجيهات القيمة التي قدمها لنا .

وكما نقدم جزيل الشكر إلى كل عمال المؤسسة العمومية الفابايب على حسن معاملتهم

وتزويدنا بكافة المعلومات اللازمة لإنجاز هذا البحث والى كافة طلبة تخصص محاسبة

ملخص

يتمحور موضوع بحثنا حول أثر النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الأجور، حيث يهدف إلى إبراز كيفية تطبيق هذا النظام في المؤسسات الجزائرية، مع التركيز على مدى فعاليته في تسجيل ومعالجة الأجور بشكل دقيق وشفاف. وقد تم اختيار شركة ألفا بايب - وحدة غرداية كنموذج تطبيقي لدراسة الحالة، من أجل الوقوف على واقع التطبيق العملي لهذا النظام في ميدان الأجور. لتحقيق هذا الهدف، تم الاعتماد على منهجين أساسيين: المنهج الوصفي لتحليل الإطار النظري المتعلق بمفاهيم النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور، والمنهج التطبيقي القائم على دراسة الحالة من خلال جمع البيانات وتحليلها ميدانيًا داخل المؤسسة. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها أن النظام المحاسبي المالي المعتمد في الجزائر يوفر إطارًا منظمًا لمعالجة الأجور من خلال حسابات دقيقة تسمح بتسجيل كل مكونات الأجر، وأن شركة ألفا بايب تطبق هذا النظام بانتظام وفعالية. كما أظهرت المقارنة بين موظف في القطاع الصناعي وآخر في القطاع التربوي، رغم تقارب مستواه العلمي، أن هناك تفاوتًا في طريقة احتساب الأجور يرجع إلى طبيعة كل قطاع وطريقة تطبيق النظام فيه. وعليه، فإن هذا النظام يعد أداة محاسبية مهمة تساهم في تعزيز الشفافية والمصادقية داخل المؤسسات، وتساعد في تحسين جودة المعلومات المالية المتعلقة بالأجور.

Summary

.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	كلمة شكر وعرفان
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الصور
أ-د	مقدمة
	الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور
06	المبحث الأول: مفهوم النظام المحاسبي المالي
06	المطلب الأول: تعريف النظام الحاسبي المالي وخصائصه.
8	المطلب الثاني: مبادئ النظام المحاسبي المالي
11	المطلب الثالث: أهمية النظام المحاسبي المالي وأهدافه
17	المبحث الثاني: مفهوم محاسبة الأجور
17	المطلب الأول: تعريف الأجر وأنواعه
21	المطلب الثاني: أهمية وأهداف الأجر
25	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي
39	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
39	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
40	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
41	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة أنابيب فرع غرداية
45	تمهيد
46	المبحث الأول: عموميات حول شركة أنابيب
46	المطلب الأول: لمحة تاريخية حول شركة أنابيب
49	المطلب الثاني: تعريف شركة الأنابيب
51	المبحث الثاني: الهيكل الإداري لشركة أنابيب
51	المطلب الأول: الهيكل التنظيمي لشركة أنابيب

52	المطلب الثاني: المصالح الرئيسية
57	المطلب الثالث: الإجراءات المحاسبية للأجور في الشركة
68	التحليل العام
71	الخاتمة
76	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE).	51
2	الهيكل التنظيمي لمديرية الموارد البشرية	53
3	الهيكل التنظيمي لمديرية المالية والمحاسبة للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب	56

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	تفرعات الحساب 63	26
2	تفرعات الحساب 42	27
3	تفرعات الحساب 43	30
4	التسجيل المحاسبي للأجور	34
5	كشف الأجرة بالشركة	63
6	التسجيل المحاسبي لعناصر الأجر	64
7	التسجيل المحاسبي لكشف اجرة تقني سامي بالوظيف العمومي	66

مقدمة

مقدمة

يعيش العالم اليوم تطورًا مستمرًا ومنافسة حادة، مما يستلزم مراجعة وتقييم الأعمال بشكل دوري لتكييفها مع المتغيرات الحالية، أو تعديلها عند الضرورة لضمان استمراريتها وقدرتها على الصمود. وتعد الأجور من بين أهم القضايا التي تشكل محور النقاش بين العمال وأصحاب العمل، حيث إن معظم النزاعات العمالية تنشأ بسبب السعي إلى تحسين مستوى الأجر، الذي يمثل مصدر الدخل الأساسي للعامل كما تُعتبر الأجور أداة فعالة تؤثر بشكل مباشر على أداء الأفراد، مما دفع البعض إلى وصف الاقتصاد الحديث بـ "اقتصاد الأجور" نظرًا لأهميتها في تحقيق التنمية، وتعزيز إنتاجية الطبقة العاملة، بالإضافة إلى دورها في تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتحفيز الموارد البشرية على تحسين جودة الإنتاج. وبالتالي، فإن تحسين مستوى الأجور يعد أحد العوامل الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في تحفيز النشاط الاقتصادي، حيث تعتمد فعالية أي إدارة في تحقيق أهدافها على كفاءة موظفيها وأدائهم، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال "إدارة الموارد البشرية" وتحفيز العمال عبر تقييم الأجور وفي الواقع، يُعتبر الأجر بالنسبة للعامل مجرد "قسمة شهرية"

غير أن عملية احتسابه تمر بمراحل معالجة محاسبية دقيقة تشمل مجموعة من الإجراءات التي تتيح للمؤسسة تسجيل وتصنيف العمليات المالية في الدفاتر المحاسبية، واستخراج البيانات والقوائم المالية وفقًا للأنظمة المحاسبية المعتمدة.

1- إشكالية الدراسة :

وفي هذا الإطار نطرح الإشكالية التالية :

كيف تتم معالجة الأجور محاسبيا في ظل النظام المحاسبي المالي؟

مقدمة

2- التساؤلات الفرعية :

- كيف يتم تحديد الأجور في إطار النظام المحاسبي المالي؟
- هل تلتزم شركة أنابيب بتطبيق النظام المحاسبي المالي في معالجة الأجور؟

3- الفرضيات :

- يفرض النظام المحاسبي المالي اطارا منضما ودقيقا لمعالجة الأجور داخل المؤسسات الجزائرية .
- يساهم تطبيق النظام المحاسبي المالي في تقليل الأخطاء والمخالفات المتعلقة بحساب الأجور .

4- الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع :

- محاولة معرفة كيفية حساب ومعالجة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي.
- رغبتنا في البحث والاستطلاع في موضوع محاسبة الأجور باعتباره حديث الساعة.

5- الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع :

- إن تخصصنا هو المحاسبة، ومن منطلق الأهمية الكبيرة التي تحظى بها المحاسبة في مجال الأجور والعلاقة الوثيقة بينهما، فقد كان هذا السبب الرئيسي لاختيارنا لهذا الموضوع.
- الميل الشخصي نحو المواضيع المحاسبية والرغبة في تطوير المهارات المحاسبية.

6- أهداف الدراسة :

- التعرف على المفاهيم الأساسية للأجور .
- معرفة العلاقة التي تربط بين النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور .

7- أهمية الدراسة :

- محاسبة الأجور تعتبر أحد الموضوعات المهمة في الاقتصاد كونه عنصر من عناصر تكلفة الإنتاج ولاسيما من الجهة المحاسبية.
- المعرفة الواسعة بكل مكونات الأجر والتسجيل المحاسبي لها وكذا المعالجة المحاسبية لنتائج الأجر .

8- حدود الدراسة :

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في شركة أنابيب الجزائرية فرع غرداية.

- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة

9- منهج الدراسة :

في إطار الإجابة على التساؤلات واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي في الفصل الأول، الذي يبرز الجانب النظري ويتطرق إلى الإطار المفاهيمي لمحاسبة الأجور وفقاً للنظام المحاسبي.

وفي الفصل الثاني، تم استخدام أسلوب دراسة الحالة لتنفيذ الجانب التطبيقي، من خلال استعراض الدراسة النظرية ميدانيا عبر شركة أنابيب الجزائرية.

10- صعوبات الدراسة :

من أهم الصعوبات التي واجهتنا في إعداد مذكرة بحثنا:

- سرية بعض المعلومات واستحالة منحها لأشخاص من خارج المؤسسة.

11- تقسيمات الدراسة:

يشتمل موضوع الدراسة على فصلين تسبقهم مقدمة وتعتقبهم خاتمة تم عرضهم بطريقة تخدم الموضوع وتعمل على توضيح الإطار النظري والتطبيقي للعناصر الأساسية مع الإجابة على التساؤلات والفرضيات بطريقة منهجية ودقيقة حيث تم تقسيم الفصلين بالشكل التالي:

مقدمة

- **الفصل الأول:** دراسة نظرية للنظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور من خلال ثلاث مباحث حيث يشمل المبحث الأول مفهوم النظام المحاسبي المالي أما المبحث الثاني يتطرق إلى محاسبة الأجور والمبحث الثالث والأخير يشمل مجموعة من الدراسات السابقة.
- **الفصل الثاني:** تم القيام بدراسة تطبيقية لمحاسبة الأجور في شركة أنابيب الجزائرية فرع غرداية من خلال مبحثين بحيث تم تقديم نظرة شاملة لشركة أنابيب في المبحث الأول أما في المبحث الثاني فقد تم التطرق إلى الهيكل التنظيمي لشركة أنابيب والجانب المحاسبي للأجور.

الفصل الأول:

النظام المحاسبي المالي ومحاسبة
الأجور

المبحث الأول: مفهوم النظام المحاسبي المالي

يعتمد النظام المحاسبي المالي على مجموعة من المبادئ الأساسية التي تشمل تصنيف العمليات المالية، تحديد قيمتها، وتسجيلها بشكل يتوافق مع المعايير المعتمدة. ويشمل النظام مجموعة من الأدوات والمستندات المحاسبية مثل القوائم المالية (الميزانية العمومية، وقائمة الدخل، وقائمة التدفقات النقدية) التي تُعد بشكل دوري لتقديم صورة واضحة عن الوضع المالي للمؤسسة في العديد من البلدان، تم تحديث النظام المحاسبي المالي ليوكب التغيرات الاقتصادية والتطورات في المعايير الدولية، مما يعزز من فعالية الرقابة المالية ويسهم في تحسين الشفافية والمصداقية في الأسواق المالية.

وعليه سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم وخصائص النظام المحاسبي المالي أما المطلب الثاني نعرض المبادئ الأساسية للنظام المحاسبي المالي وفي الأخير نظهر مدى أهمية وأهداف النظام المحاسبي المالي.

المطلب الأول: تعريف النظام الحاسبي المالي وخصائصه.

أولاً: تعريف النظام المحاسبي المالي.

• تعريف الأول:

- لقد عرف القانون رقم 11-07 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007 في المادة 3 النظام المحاسبي المالي على أنه: "نظام لتنظيم المعلومة المالية يسمح بتخزين معطيات قاعدية، تصنيفها، تقييمها وتسجيلها وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان ونجاعته، ووضعية خزينته في نهاية السنة المالية¹."

¹ - المادة 5-03 من قانون 11-07 متضمن النظام المحاسبي المالي، المؤرخ في 27 نوفمبر 2007، الصادر بالجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 74-2007 ص 03.

• تعريف الثاني:

النظام المحاسبي المالي هو عبارة عن خطة تشمل مجموعة من القواعد والمبادئ والوثائق والسجلات والدفاتر والتقارير والتعليمات التي يجب إتباعها لإحكام عملية القياس وطرق عرض النتائج وأثارها على المركز المالي وتقديمها بطريقة مفيدة لمستخدمي المعلومات المحاسبية¹

• التعريف الثالث:

النظام المحاسبي هو أداة مالية تهدف إلى تسهيل ضبط المعاملات المالية من مشتريات ومبيعات ومصروفات، إذ يساعد رواد الأعمال - والمحاسبين - في وضع خطة مالية مرنة يمكن العمل عليها وتطويرها باستخدام نظام محاسبي موحد يمكن اعتباره أيضاً كمجموعة متكاملة من العمليات والإجراءات والأدوات المحاسبية المستخدمة لتسجيل وتصنيف وتلخيص وتحليل وإعداد التقارير المالية للمؤسسات والشركات. يهدف النظام المحاسبي إلى توفير معلومات مالية دقيقة ومحدثة تسهم في اتخاذ القرارات الإدارية والمالية الرشيدة. يعمل النظام المحاسبي كأداة مالية مركزية تساعد في تنظيم وضبط كافة الأنشطة المالية للشركة، بما في ذلك المشتريات، المبيعات، المصروفات، الإيرادات، الرواتب، والضرائب. من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن المحاسبة المالية هي نظام لتنظيم المعلومات المالية، يتيح تسجيل وتصنيف وعرض البيانات المالية التي تعكس الوضع المالي للمؤسسة في نهاية السنة المالية. يشمل النظام المحاسبي المالي الجديد إطاراً مرجعياً ومعايير محاسبية دولية تساهم في إعداد القوائم المالية وفقاً للمبادئ المعترف بها. ويهدف هذا النظام إلى تنظيم الأنشطة المالية للمؤسسات بما يتوافق مع القوانين والمعايير المحاسبية الدولية.

ثانياً: خصائص النظام المحاسبي المالي:

¹ - بوعكازي سعدية، ذويب ياقوت، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي، تقرير تربص مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس، تخصص: مالية ومحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2024/2023، ص12.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

✓ اختيار البعد الدولي لمطابقة الممارسة المحاسبية المالية مع الممارسة العالمية، ضمن مرجعية، (IFRS/IAS) لضمان التكيّف مع الاقتصاد المعاصر وإنتاج معلومات مفصلة تعكس بصدق الوضعية المالية للمؤسسة.

✓ يحتوي النظام المحاسبي المالي على نصوص صريحة وواضحة لمبادئ وقواعد التسجيل، وطرق القياس، وإعداد القوائم المالية، وهذا ما يحدّ من التؤوليات الخاطئة الإدارية والإدارية.

✓ يوفر النظام المحاسبي المالي معلومات مالية واضحة، ومتوافقة قابلة للمقارنة واتخاذ القرارات.¹

المطلب الثاني: مبادئ النظام المحاسبي المالي²

تبنى مشروع النظام المحاسبي المالي الجديد مختلف المبادئ المحاسبية المعروفة وهي:

تُعدّ القوائم المالية وفقاً لفرضية الاستمرارية، التي تفترض أن المنشأة ستواصل عملياتها في المستقبل المنظور دون نية أو ضرورة للتصفية أو تقليص حجم عملياتها بشكل جوهري. ومع ذلك، إذا كانت هناك نية أو ضرورة للتصفية أو تقليص العمليات، يجب أن تُعدّ القوائم المالية على أساس محاسبي مختلف، مع الإفصاح عن ذلك.	مبدأ استمرارية النشاط
عادة ما تكون الدورة المحاسبية سنة، حيث تبدأ في 01/01 وتنتهي بتاريخ 12/31 كما يمكن للمنشأة أن تضع تاريخ لإدخال دورتها المحاسبية مخالف لتاريخ 31/12 إذا كان نشاطها مقيد بدورة استغلال مختلفة للسنة المدنية، وفي	مبدأ الدورة المحاسبية

¹ - نعيمة منال، مساهمة النظام المحاسبي المالي في دعم الرقابة الجبائية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم المالية والمحاسبية، تخصص: تدقيق محاسبي ومراقبة التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2016/2015، ص 16-17.

² - محمد بوتين، "ندوة في المحاسبة" سلسلة محاضرات لطلبة الماجستير بالمركز الجامعي فارس بالمدينة (متصرف) 2007 من مبدأ 1 ل 11 .

الفصل الأول:

النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

الحالات الاستثنائية يمكن أن تكون الدورة المحاسبية أقل أو أكثر من 12 شهرا.	
يتم تحليل استقلالية الدورة المحاسبية بشكل مستقل واللاحقة، مما يساهم في تحميل الأحداث والعمليات الخاصة بكل دورة على حدة.	مبدأ استقلالية الدورات
تعتبر المؤسسة وحدة اقتصادية مستقلة عن ملاكها، وتمتلك شخصية اعتبارية منفصلة عن شخصيات مالكيها.	مبدأ قاعدة كيان الوحدة الاقتصادية
تسجل العمليات التي يمكن التعبير عنها نقديا، بالإضافة إلى العمليات الأخرى ذات التأثير المالي على الصورة العامة، حتى وإن لم يكن بالإمكان التعبير عنها نقديا بشكل مباشر، ويتم تضمين هذه العمليات في القوائم المالية وخاصة في الإيضاحات المتممة للقوائم المالية.	مبدأ قاعدة الوحدة النقدية
تتسم المعلومة بالأهمية إذا كان حذفها من القوائم المالية من شأنه التأثير في القرارات التي يتخذها مستخدمو هذه القوائم.	مبدأ الأهمية النسبية
يجب تطبيق نفس الأساليب المحاسبية المستخدمة في الدورات السابقة على الدورة المالية الحالية، وأي تغيير في هذه الأساليب يتطلب تبريرا كافيا والإفصاح عنه في الإيضاحات المتممة للقوائم المالية.	مبدأ استمرارية الطرق
يُقصد بذلك توخي الحذر عند إعداد التقديرات في ظل حالة عدم اليقين، بما يضمن عدم المغالطات في تقييم الأصول والإيرادات، أو التقليل من قيمة الخصوم والتكاليف.	مبدأ الحيطة والحذر
أي تُعد الميزانية الافتتاحية لأي دورة مالية امتداداً للميزانية الختامية للدورة السابقة لها.	مبدأ المماس بالميزانية الافتتاحية
يجب أن تُعالج العمليات المالية والأحداث الأخرى وفقاً لطبيعتها الاقتصادية،	مبدأ تغليب الوضعية

الفصل الأول:

النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

الاقتصادية على الشكل القانوني	وليس فقط شكلها القانوني. ففي بعض الحالات قد يكون هناك تعارض بين الشكل القانوني للعملية وجوهرها الاقتصادي. على سبيل المثال، تُعتبر عملية الإيجار التمويلي من الناحية القانونية عقد إيجار لا تنتقل بموجبه الملكية. إلا أنه من الناحية الاقتصادية يُنظر إليها كعملية بيع وشراء للأصل المؤجر.
مبدأ عدم المقاصة	لا يجوز إجراء مقاصة بين عناصر الأصول والخصوم في الميزانية، أو بين عناصر الإيرادات والتكاليف في قائمة الدخل، إلا إذا كان ذلك مصرحاً به بموجب معايير المحاسبة الدولية أو القوانين واللوائح ذات الصلة.
مبدأ التكلفة التاريخية	تُسجّل عناصر الأصول والخصوم في القوائم المالية مبدئياً بالتكلفة التاريخية. ومع ذلك، توجد حالات محددة يجوز فيها استبدال التكلفة التاريخية بالقيمة العادلة.
مبدأ الصورة الصادقة	يجب أن تُقدم القوائم المالية صورة صادقة وواقعية عن الوضع المالي للمنشأة. ولتحقيق ذلك يجب الالتزام بقواعد ومبادئ المحاسبة المتعارف عليها. وفي حال وجود أي قاعدة أو مبدأ محاسبي يؤثر سلباً على هذه الصورة، يجب عدم تطبيقه مع الإشارة إلى ذلك وتوضيح الأسباب في الإيضاحات المتممة للقوائم المالية ¹ .

المطلب الثالث: أهمية النظام المحاسبي المالي وأهدافه.

أولاً: أهمية النظام المحاسبي المالي

تكمن أهمية النظام المحاسبي المالي في كونه يستجيب لمختلف احتياجات مستخدمي المعلومة المالية، كما يشكل خطوة هامة وجريئة خطتها في تطبيق معايير المحاسبة الدولية وتكمن هذه الأهمية فيما يلي:

1. توحيد لغة القوائم المالية وتسهيل قراءتها:

¹ - محمد بوتين، مرجع سبق ذكره، ص 31.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

- توفر معايير المحاسبة الدولية لغة موحدة ومفهومة عالمياً لإعداد التقارير المالية. هذا يعني أن القوائم المالية للشركات التي تتبنى هذه المعايير ستكون متشابهة من حيث الشكل والمحتوى، بغض النظر عن مكان تواجد الشركة.

- يسهل هذا التوحيد على المستثمرين والمحللين الماليين فهم وقراءة القوائم المالية، مما يمكنهم من مقارنة أداء الشركات المختلفة واتخاذ قرارات استثمارية مستنيرة.

2. تقليل التكاليف الناتجة عن ترجمة أو تحويل القوائم المالية:

- عندما تتبنى الشركات معايير المحاسبة الدولية، فإنها لم تعد بحاجة إلى ترجمة أو تحويل قوائمها المالية من نظام محاسبي وطني إلى نظام محاسبي آخر، مثل النظام المحاسبي للشركة الأم العاملة في الجزائر.

- هذا يوفر على الشركات تكاليف كبيرة كانت تُنفق على عمليات الترجمة والتحويل، بالإضافة إلى الوقت والجهد الذي كان يُبذل في هذه العمليات.¹

3. توفير معلومات مالية مفصلة ودقيقة:

- تُلزم معايير المحاسبة الدولية الشركات بالإفصاح عن معلومات مالية مفصلة ودقيقة في قوائمها المالية.

- يساعد هذا الإفصاح الشفاف المستخدمين على فهم الوضع المالي للشركة بشكل أفضل، وتقييم أدائها واتخاذ قرارات مستنيرة.²

4. توضيح المبادئ المحاسبية وتقليل حالات التلاعب والاختلاس:

¹ - شهابي عيسى، المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسات العمومية، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون، تيارت، ورقلة، 2022، ص 30.

² - بوفنارة هاجر وقويدري مروة، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي، دراسة حالة شركة ميله التجهيزات الصناعية، المسيلة، ص ص 15-16.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

- تحدد معايير المحاسبة الدولية بوضوح المبادئ المحاسبية التي يجب على الشركات إتباعها عند إعداد قوائمها المالية.

- يساعد هذا الوضوح على تقليل حالات التلاعب والاختلاس، حيث يصبح من الصعب على الشركات التلاعب بالأرقام أو إخفاء معلومات مهمة.

5. تلبية احتياجات المستثمرين الحاليين والمستقبلي:

- تلبية معايير المحاسبة الدولية احتياجات المستثمرين الحاليين والمستقبليين من خلال توفير معلومات مالية موثوقة وقابلة للمقارنة.
- يساعد هذا المستثمرين على تقييم المخاطر والعوائد المحتملة للاستثمار في الشركات المختلفة، واتخاذ قرارات استثمارية رشيدة.

6. تسهيل المقارنة وجذب الاستثمار الأجنبي:

- تسمح معايير المحاسبة الدولية بإجراء مقارنة سهلة بين القوائم المالية للشركات المختلفة، سواء كانت داخل الجزائر أو خارجها.
- يجذب هذا الشركات الأجنبية للاستثمار في الجزائر، حيث يمكنها بسهولة مقارنة أداء الشركات الجزائرية بأداء الشركات الأخرى في المنطقة واتخاذ قرارات استثمارية مستنيرة.

7. تحسين إدارة القروض من قبل البنوك:

- تساعد معايير المحاسبة الدولية البنوك على تقييم الوضع المالي للشركات بشكل أفضل، واتخاذ قرارات إقراض مستنيرة.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

- عندما تتبنى الشركات معايير المحاسبة الدولية، يصبح من الأسهل على البنوك تحليل قوائمها المالية وتقييم قدرتها على سداد القروض.¹

8. تسهيل المقارنة الأداء بين الشركات:

- تسمح معايير المحاسبة الدولية بمقارنة الأداء المالي للشركات المختلفة في نفس القطاع، سواء داخل الجزائر أو خارجها.

- يساعد هذا الشركات على تحديد نقاط قوتها وضعفها، وتطوير استراتيجيات لتحسين أدائها.

9. تبسيط المحاسبة للمؤسسات الصغيرة:

- توفر معايير المحاسبة الدولية إطاراً مبسطاً للمؤسسات الصغيرة لإعداد قوائمها المالية.
- يساعد هذا المؤسسات الصغيرة على الالتزام بالمعايير المحاسبية دون الحاجة إلى تكبد تكاليف كبيرة.

10. توفير معلومات واقعية من خلال اعتماد مبدأ القيمة العادلة:

- تعتمد معايير المحاسبة الدولية على مبدأ القيمة العادلة في تقييم أصول الشركات.
- يعني هذا أن الأصول تُقيّم بقيمتها السوقية الحالية، مما يوفر معلومات أكثر واقعية عن الوضع المالي للشركة.

11. الفصل بين المحاسبة والقانون الجبائي:

- تفصل معايير المحاسبة الدولية بين المحاسبة والقانون الجبائي.
- يعني هذا أن الشركات تُعد قوائمها المالية وفقاً للمعايير المحاسبية، بشكل مستقل عن القوانين الضريبية.

- يساعد هذا الفصل على توفير معلومات مالية أكثر دقة وموثوقية، حيث لا تتأثر القوائم المالية

بالاعتبارات الضريبية.²

¹- أفراح مقدم وآخرون، معالجة المحاسبة للرواتب والأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلالي، ولاية الوادي، ص 12.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

ثانياً: أهداف النظام المحاسبي المالي

إن النظام المحاسبي المالي يضم في طياته معظم معايير المحاسبة الدولية حيث تظهر بشكل واضح في النقاط التالية:

- يهدف هذا العنصر إلى تحديث النظام المحاسبي الجزائري ليصبح متوافقاً مع المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS). هذه المعايير معتمدة عالمياً وتضمن توحيد الممارسات المحاسبية عبر الدول. - مما يسهل هذا التوافق على الشركات الجزائرية التعامل مع الشركات الأجنبية، ويجذب الاستثمارات الأجنبية، ويحسن من جودة التقارير المالية	01 ترقية النظام المحاسبي الجزائري ليتواءم مع الأنظمة المحاسبية الدولية
- عندما يكون النظام المحاسبي الجزائري متوافقاً مع المعايير الدولية، يصبح من السهل على الشركات الجزائرية إجراء معاملات مالية ومحاسبية مع الشركات الأجنبية. - مما يقلل هذا التوافق من الحاجة إلى تحويل التقارير المالية بين الأنظمة المحاسبية المختلفة، مما يوفر الوقت والجهد والتكلفة. كما يسهل عمليات الاندماج والاستحواذ بين الشركات.	02 تسهيل مختلف المعاملات المحاسبية والمالية بين المؤسسات الاقتصادية الوطنية والمؤسسات الأجنبية
- تُلزم المعايير المحاسبية الدولية الشركات بالإفصاح عن معلومات مالية شفافة وموثوقة. يجب أن تكون المعلومات المقدمة دقيقة وكاملة، وأن تعكس الوضع المالي الحقيقي	03 العمل على تحقيق العقلانية من خلال الوصول إلى الشفافية في عرض

²- ديار إيمان ونسرين حملوي، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي وأثرها في تحسين العاملين، دراسة حالة بريدى الجزائر، خنشة، ص 12.

الفصل الأول:

النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

لشركة. مما تساعد الشفافية في المعلومات على اتخاذ قرارات اقتصادية رشيدة، سواء من قبل المستثمرين أو المديرين أو الجهات الحكومية. كما تقلل من احتمالية التلاعب بالبيانات المالية.	المعلومات
- توفر المعايير المحاسبية الدولية إطارًا واضحًا لإعداد التقارير المالية، مما يضمن أن المعلومات المقدمة موثوقة وشفافة . - مما تشجع المعلومات الموثوقة والشفافة المستثمرين على الاستثمار في الشركات الجزائرية، حيث يمكنهم الاعتماد على المعلومات المالية لاتخاذ قراراتهم الاستثمارية. كما تسمح لهم بمتابعة استثماراتهم وتقييم أدائه	04 إعطاء معلومات صحيحة وكافية، موثوق بها وشفافة تشجع المستثمرين وتسمح لهم بمتابعة أموالهم
- تضمن المعايير المحاسبية الدولية تسجيل جميع المعاملات المالية للشركة بدقة وشمولية. - مما يساعد هذا التسجيل الدقيق والشامل الشركات على إعداد تصاريح ضريبية صحيحة وموثوقة، مما يقلل من احتمالية النزاعات مع الإدارة الضريبية.	05 السماح بالتسجيل بطريقة موثوق بها، وشاملة مجموع تعاملات المؤسسة بما يسمح بإعداد التصاريح الجبائية بموضوعية ومصداقية
- تهدف المعايير المحاسبية الدولية إلى تقديم صورة واقعية وشفافة عن الوضع المالي للشركة، بما في ذلك أدائها المالي وتغيرات وضعها المالي مع مرور الوقت . - حيث تساعد هذه الصورة الصادقة المستخدمين على فهم الوضع المالي للشركة بشكل كامل، وتقييم أدائها واتخاذ قرارات مستنيرة.¹	06 إعطاء صورة صادقة عن الوضعية المالية كالأداء وتغيرات الوضعية المالية عن المؤسسة

المصدر: من اعداد الطلبة لاعتماد على ديار إيمان ونسرین حملاوي

¹ - ديار إيمان ونسرین حملاوي، مرجع سابق، ص 15.

المبحث الثاني: مفهوم محاسبة الأجور

تعتبر الأجور المدفوعات المالية التي يتلقاها العامل مقابل العمل الذي يؤديه، وتعد من أهم العوامل المؤثرة في استقرار الأفراد والمجتمعات. تتنوع الأجور في مختلف القطاعات والمهن بناءً على مجموعة من العوامل الاقتصادية، مثل العرض والطلب على القوى العاملة، مستوى المهارات والخبرات المطلوبة، وأوضاع السوق المحلية والدولية.

المطلب الأول: تعريف الأجر وأنواعه.

الفرع الأول: تعريف الأجر.

لغة: الأجر هو عوض العمل والانتفاع.

اصطلاحاً: يعرف الأجر بأنه المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها.

- **الأجر:** "هو المقابل المستحق للعامل نظير أدائه لعمل ما، ويتضمن أي منفعة مالية أو عينية تؤول إليه بسبب هذا العمل، بصرف النظر عن المسمى أو الشكل الذي تتخذه تلك المنفعة، سواء كانت راتباً، أو مكافأة، أو غير ذلك".¹

- **الراتب أو المرتب:** هو نمط محدد من الأجر، يتميز بتحديد قيمته مسبقاً وتوزيعه بشكل دوري ومنتظم، سواء كان ذلك شهرياً أو أسبوعياً أو وفق أي جدول زمني متفق عليه. وهو يمثل المقابل المالي الثابت الذي يتقاضاه العامل مقابل أدائه لمهام وظيفته خلال فترة زمنية محددة".

- **الدخل:** "يُعدّ الدخل مفهوماً مالياً أوسع نطاقاً من الأجر، إذ يشمل كافة العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد مقابل مساهمته في العمل. وفقاً لتعريف حمداوي، يتضمن الدخل الأجر الأساسي، إلى

¹- ديار إيمان ونسرين حملاوي، مرجع سابق، ص 15.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

جانب مجموعة متنوعة من المزايا مثل المكافآت، الحوافز، التعويضات العينية، والخدمات المقدمة من جهة العمل. وبذلك، يمثل الدخل مجمل القيمة المالية والعينية التي تؤول إلى الفرد نتيجة لجهوده المهنية".¹

● **تعريف شامل للأجر:** "الأجر هو قيمة المقابل المالي أو العيني الذي يتقاضاه الفرد مقابل استثماره لقدراته الإنتاجية في إطار علاقة عمل، سواء كانت هذه العلاقة نظامية أو تعاقدية. ويُعتبر الأجر بمثابة العائد الأساسي الذي يحصل عليه العامل لقاء مساهمته في العملية الإنتاجية، ويشمل جميع أشكال التعويضات التي تُمنح للعامل، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، مع مراعاة معايير العدالة والمساواة في الأجور".

❖ مسميات الأجر

● الأجر القاعدي:

"المبلغ المالي الأولي والثابت الذي يُخصص للعامل عند بدء علاقة العمل، وذلك كمقابل أساسي لأداء المهام الوظيفية المحددة. يُعد هذا المبلغ نقطة ارتكاز حاسمة في هيكل الأجور، حيث يُستند إليه في احتساب مختلف المكونات الأخرى للتعويض، مثل العلاوات والمكافآت والحوافز. وتُحدد قيمة الأجر القاعدي وآليات احتسابه بشكل واضح ومفصل في عقود العمل، الاتفاقيات الجماعية، أو القوانين واللوائح المنظمة لعلاقات العمل، وذلك لضمان الشفافية والعدالة في تحديد الحقوق المالية للعامل".

¹ - مزغوني موني، محاضرات مقياس نظام الأجور والحوافز، سنة ثالثة تخصص إدارة الموارد البشرية، ص 09.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

• الأجر الأساسي:

"هو المبلغ المالي الثابت الذي يُمثل القيمة الأولية لتعويض العامل عن أدائه لمهام وظيفته، ويُحتسب بإضافة علاوة الأقدمية إلى الأجر القاعدي. يُعد هذا المكون ركيزة أساسية في هيكل الأجور، حيث يُحدد مستوى التعويضات الإضافية اللاحقة".

• الأجر الخاضع للضريبة:

"هو المبلغ الذي يُستخرج منه مبالغ اشتراكات الضمان الاجتماعي، ويتكون من الأجر القاعدي مضافاً إليه مجموعة محددة من المنح والعلاوات التي تُحدد طبيعتها ونسبتها وفقاً للتشريعات والقوانين العمالية المعمول بها. يُعكس هذا النوع من الأجر القيمة الفعلية للتعويض التي تُؤخذ في الاعتبار عند احتساب حقوق العامل التأمينية.

• الأجر الإجمالي (أو الأجر الكلي):

"يمثل كامل المستحقات المالية التي يحصل عليها العامل نظير أدائه لعمله، ويشمل جميع عناصر التعويض، بما في ذلك الأجر الأساسي، والعلاوات، والمكافآت، والحوافز، وأي مزايا أو استحقاقات أخرى متفق عليها، قبل إجراء أي اقتطاعات".¹

• الأجر الصافي (أو الأجر المدفوع):

"هو المبلغ المالي الذي يتقاضاه العامل فعلياً بعد خصم جميع الاستقطاعات القانونية، والتي تشمل اشتراكات الضمان الاجتماعي، وضرائب الدخل، وأي استقطاعات أخرى مُقررة بموجب القوانين والأنظمة المعمول بها. يمثل هذا المبلغ صافي الدخل الذي يؤول إلى العامل بعد تسوية جميع الالتزامات المالية والضريبية".

¹- تاليس عبد الوهاب ومحمد رامي العمري، دراسة الأجور وفق معايير المحاسبة في قطاعات مختلفة في الجزائر، دراسة مجمع SONATRACH-EN والمؤسسة الجزائرية للمياه ADE وبلدية بابار ولاية خنشلة، ص12.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

الفرع الثاني: أنواع الأجور.

تتنوع الأجور بتنوع طبيعة العمل والعلاقات العمالية، وهي تمثل المقابل المالي أو العيني الذي يحصل عليه العامل لقاء جهده. يمكن تقسيم الأجور إلى عدة أنواع رئيسية، تختلف في طريقة احتسابها والمكونات التي تشملها.

• أنواع الأجور.

1- الأجر الدوري والأجر الغير دوري:

الأجور الدورية هي المبالغ المستحقة للعامل والتي يتم صرفها بشكل منتظم ومتكرر خلال فترات زمنية محددة، مثل الأجور الأساسية التي تُدفع شهرياً أو أسبوعياً.

أما الأجور غير الدورية، فهي المبالغ التي تُدفع للعامل على فترات زمنية متباعدة وغير منتظمة، ولا تُعتبر جزءاً من التعويض الأساسي للوظيفة. وتشمل هذه المبالغ المكافآت السنوية، ومنح الأعياد، وأي مبالغ أخرى تُمنح في المناسبات الخاصة.

2- الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:

الأجر الاسمي هو المبلغ النقدي الذي يتلقاه العامل مقابل أدائه لمهام وظيفته، ويُعبّر عن القيمة النقدية الصرفة للأجر.¹

أما الأجر الحقيقي، فهو القوة الشرائية للأجر الاسمي، أي قدرة هذا المبلغ النقدي على تلبية احتياجات العامل من السلع والخدمات. وبعبارة أخرى، هو كمية السلع والخدمات التي يستطيع العامل شراؤها بأجره النقدي، وهو يعكس المستوى المعيشي للعامل الحقيقي.²

¹- تاليس عبد الوهاب ومحمد رامي العمري، دراسة الأجور وفق المعايير المحاسبية في قطاعات مختلفة في الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 16.

3- الأجر العيني:

هو تعويض غير نقدي يُقدّم للعامل في صورة مزايا وخدمات ملموسة، تُساهم في تحسين جودة حياته، مثل الرعاية الصحية، النقل، السكن، المأكل، والملابس.

4- الأجر الإجمالي:

"هو كامل المستحقات المالية للعامل قبل أي استقطاعات قانونية أو غير قانونية".

5- الأجر النقدي: يتكون من جزأين أساسيين:

جزء ثابت، يُمثّل الراتب الدوري الذي يُدفع للعامل بانتظام وفقاً لعقد العمل، وجزء متغير، يرتبط بشكل مباشر بالأداء الفردي للعامل أو بالأداء الجماعي للفريق أو بنتائج المشروع، وقد يشمل هذا الجزء المتغير الحوافز، والمكافآت، والعمولات، وأي عناصر أخرى تُحفّز العامل على تحقيق أهداف محددة. يهدف هذا التقسيم إلى تحقيق التوازن بين الاستقرار المالي للعامل وبين تحفيزه على بذل المزيد من الجهد وتحقيق نتائج أفضل.¹

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الأجر.

الفرع الأول: أهمية الأجر.

تمثل الأجور حافزاً جوهرياً للعمل، لاسيما في الأنظمة الاقتصادية النامية حيث يضغط التباين بين تكاليف المعيشة ومستويات الدخل على العاملين. وبينما قد لا يحظى هذا الحافز بنفس القدر من الاهتمام في الأنظمة الاقتصادية المتقدمة، حيث تتوازن الأجور مع تكاليف الحياة، فإنه يظل عنصراً بالغ الأهمية في جميع السياقات الاقتصادية.

² شعلال عبد الله، شرفة شريف، محاسبة الأجور، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قلمة، ص 09.

¹ تاليس عبد الوهاب ومحمد رامي العمري، مرجع سابق، ص 37.

تتجلى أهمية الأجور في تأثيرها المباشر على الأفراد، والمجتمع، والمؤسسات على حد سواء، مما

يجعلها محور اهتمام مشترك بين العمال وأصحاب العمل.

تكتسب الأجور أهمية قصوى في نظر العاملين لعدة أسباب اقتصادية واجتماعية، فهي تمثل المصدر الأساسي للدخل، وبالتالي، تؤثر بشكل مباشر على مستوى المعيشة و الرفاه الاقتصادي للفرد وأسرته. كما الأجور لها دورًا في تحديد المكانة الاجتماعية، خاصة في المجتمعات التي ترتبط فيها المنزلة الاجتماعية بالمكاسب المالية. وداخل المنظمة، تعكس الأجور الموقع النسبي للعامل مقارنة بزملائه. علاوة على ذلك، يشكل الأجر المرتفع حافزًا قويًا لتنمية رأس المال البشري وزيادة الإنتاجية، حيث يسعى العامل إلى تحسين مؤهلاته ومساهمته في العمل للاستفادة من فرص الأجور الأعلى. وبالتالي، تظل الأجور عاملاً حاسماً في تحفيز العاملين وتحقيق الرفاه الاقتصادي على المستويات الفردية والتنظيمية والمجتمعية.¹	أهمية الأجور بالنسبة للعاملين:
تمثل الأجور عنصراً حيوياً في بنية تكاليف الإنتاج للمنظمات، حيث تتباين نسبة تكلفة العمل بين القطاعات والشركات تبعاً لدرجة اعتمادها على رأس المال البشري. يمكن أن يؤدي ارتفاع معدلات الأجور إلى تأثيرات اقتصادية متعددة؛ فمن جهة، قد يتم تمرير زيادات الأجور إلى المستهلك النهائي عبر رفع الأسعار، مما يؤدي إلى انخفاض الطلب وحجم المبيعات. ومن جهة أخرى، في حال عدم تمرير الزيادات، يجب على الشركات تعويض التكاليف الإضافية من خلال زيادة الإنتاجية أو تقليل هوامش الربح. وفي ظل الظروف الاقتصادية الصعبة، قد يؤدي ارتفاع تكاليف الأجور إلى تدهور الوضع المالي للشركة، مما يستدعي تصفية الأصول أو استخدام الاحتياطات. وبالتالي، تظل إدارة	أهمية الأجور بالنسبة للمنظمة:

¹- تاليس عبد الوهاب ومحمد رامي العمري، مرجع سابق، ص 37.

الأجور مسألة حساسة تتطلب توازنًا دقيقًا بين متطلبات العاملين وضرورات استدامة المنظمة.	
تؤثر الأجور بشكل كبير على الجماعات والمنظمات داخل المجتمع، حيث يمثل ارتفاع الأجور محفزًا رئيسيًا لزيادة القدرة الشرائية للعاملين، مما ينعكس إيجابًا على الطلب الكلي ويساهم في تحقيق النمو الاقتصادي. كما يؤدي ارتفاع الطلب إلى زيادة الإيرادات الضريبية، مما يتيح للحكومات توسيع نطاق الخدمات العامة وتحسين جودتها، وبالتالي تعزيز الرفاه الاجتماعي. وعليه، فإن سياسات الأجور تلعب دورًا محوريًا في تشكيل المسار الاقتصادي والاجتماعي للمجتمعات.¹	أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على شعلان عبد الله، شرفة شريف

الفرع الثاني: أهداف الأجر.

يهدف الأجر إلى:

- اكتساب الميزة التنافسية في سوق العمل:

تعمل الأجور التنافسية كأداة إستراتيجية لجذب واستقطاب أفضل الكفاءات، مما يمنح المنظمة ميزة

تنافسية في سوق العمل.

في ظل التنافس الشديد، يصبح نظام الأجور الجذاب عاملاً حاسماً في استقطاب المواهب التي

تسهم في تحقيق أهداف المنظمة.²

¹ شعلان عبد الله، شرفة شريف، مرجع سابق، ص 18.

² فلتان عبد الرحيم ورضا التومي، المعالجة المحاسبية للأجور، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2023، ص 04.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

• تعزيز الولاء التنظيمي وتقليل تكاليف الاستبدال :

يساهم نظام الأجور العادل والمجزي في تعزيز الولاء التنظيمي وتقليل معدل دوران العمل، مما يقلل من تكاليف استبدال الموظفين وتدريبهم.

الاحتفاظ بالكفاءات يضمن استمرارية الخبرة والمعرفة داخل المنظمة، مما يعزز الاستقرار والإنتاجية.

• تحقيق العدالة الداخلية والخارجية :

يتطلب نظام الأجور الفعال تحقيق العدالة الداخلية (المساواة بين الموظفين داخل المنظمة) والعدالة الخارجية (التنافسية مع الأجور في السوق).

تحقيق العدالة في الأجور يعزز الثقة والرضا بين الموظفين، ويقلل من النزاعات والصراعات.¹

• تقليل المشاكل المتعلقة بالعمل:

يؤدي الرضا الوظيفي الناتج عن الأجور المناسبة إلى تقليل معدلات الغياب والتأخير والشكاوى. تقليل معدل دوران العمل.

• ربط الأداء بالمكافآت لتحقيق الأهداف الإستراتيجية:

يساهم ربط الأجور بالأداء في تحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة وتعزيز الإنتاجية.

نظام المكافآت المرتبط بالأداء يشجع الموظفين على تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم، مما يساهم في تحقيق النمو والتميز.²

¹ حنان الهدى تواتي حمد وهيثم باسط، تسيير الأجور وفق نظام المحاسبة العمومية في الجامعات الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2017، ص 06.

² -بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماستر للأجور وفق النظام المحاسبي، دراسة حالة شركة صيانة التجهيزات الصناعية، المسيلة، ص 40.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

• إدارة تكاليف العمل بكفاءة:

يتطلب نظام الأجور الفعال إدارة تكاليف العمل بكفاءة من خلال وضع هيكل للأجور يتناسب مع قيمة العمل والقدرة المالية للمنظمة. التحكم في تكاليف الأجور يضمن الاستدامة المالية للمنظمة ويسمح بتخصيص الموارد بشكل استراتيجي.

• تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل:

تساهم الأجور المناسبة في تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين بيئة العمل، مما يؤدي إلى زيادة الروح المعنوية والتعاون بين الموظفين. زيادة الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتقليل المشاكل المتعلقة بالعمل.

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي.

يتطلب تسجيل الأجور محاسبياً إتقان الحسابات المستخدمة، وفهم إجراءات التسجيل، وتطبيق قواعد المعالجة المحاسبية وفقاً للنظام المحاسبي المالي.

لإجراء المعالجة المحاسبية للأجور بشكل صحيح، يجب الإلمام بالحسابات ذات الصلة، وإتباع خطوات التسجيل، وتطبيق أساليب المعالجة المحاسبية المحددة في النظام المحاسبي المالي.

❖ المعالجة المحاسبية للأجور:

لقد خص النظام المحاسبي المالي المعالجة المحاسبية للأجور في:

أولاً: الحساب 63 أعباء المستخدمين

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

يقصد به الأعباء المتعلقة برواتب المستخدمين، بما فيها تلك الممنوحة للمسيرين الاجتماعيين والتكلفة العينية للأجور بالإضافة إلى اشتراكات الصناديق الاجتماعية وصناديق الاحتياط، المرتبطة بهذا الحساب.¹

• يتفرع هذا الحساب إلى:

جدول رقم (01): تفرعات الحساب 63

رقم الحساب	التسمية	ماهية الحساب
الحساب 631	أجور المستخدمين	يسجل من المدين في هذا الحساب كتلة أجور عمال المؤسسة، كما يمكن أن تقسم المؤسسة هذا الحساب على أساس مختلف المنح والتعويضات التي تمنحها لعمالها باعتبارها من مكونات أجور المستخدمين.
الحساب 634	أجور المستغل الفردي	الحساب 634 أجور المستغل الفردي يسجل في الجانب المدين من هذا الحساب اجر صاحب العمل بشخصه حتى تظهر تكاليف المؤسسة بالوجه الصادق.
الحساب 635	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	يسجل من المدين في هذا الحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي باعتبارها جزء من أجور عمال المؤسسة والتي يتحملها رب العمل بصفة مباشرة.
الحساب 636	الأعباء الاجتماعية للمستغل الفردي	يسجل من المدين في هذا الحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي للمستغل الفردي. ²

¹- بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق، ص 41.

²- بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق، ص 42.

الفصل الأول:

النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

الحساب 637	الأعباء الاجتماعية الأخرى	يسجل من المدين في هذا الحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي الأخرى والتي لم يسبق ذكرها في الحسابات السابقة.
الحساب 638	أعباء المستخدمين الأخرى	يسجل من المدين في هذا الحساب أعباء العمال الأخرى والتي لم يسبق ذكرها كمصاريف تكوين العمال.

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على بوفنارة هاجر وقويدري مروة

ثانيا: الحساب 42 المستخدمين والحسابات الملحقة.

يسجل حساب المستخدمين والحسابات الملحقة حقوق المستخدمين الداخليين للمؤسسة باعتبارها

المحرك الرئيسي لمجلة النشاط الاستغلالي داخلها، يتجزأ حساب المستخدمين إلى الحسابات التالية:

الجدول رقم (02): تفرعات الحساب 42

رقم الحساب	التسمية	ماهية الحساب
الحساب 421	المستخدمون الأجور المستحقة	يقيد الجانب الدائن من حسابات المستخدمين - الأجور المستحقة- مبلغ الأجور الإجمالية الواجب دفعها للمستخدمين من خلال القيد في الجانب المدين لحساب الأعباء المعنية (631 أجور المستخدمين) ويرصد عند دفع الأجور المستحقة عن طريق الدائن من الحسابات المالية.
الحساب 422	أموال الخدمات الاجتماعية	يسجل في الجانب الدائن من هذا الحساب المبالغ المستحقة للخدمات الاجتماعية (المطاعم، لجان المؤسسات...) من خلال القيد في الجانب المدين من حساب الأعباء الاجتماعية (الحساب 637 أعباء اجتماعية أخرى)

يسجل من الجانب المدين لهذا الحساب المبالغ الممنوحة للمستخدمين خلال فترات مختلفة من الدورة المالية كنتيجة لمشاركتهم في تحقيق الأرباح. ¹	مساهمة الإجراء في النتيجة	الحساب 423
في حالات خاصة قد يحتاج المستخدمون إلى تغطية بعض مصاريفهم المستعجلة عن طريق طلب سلفات (تسبيقات) على حساب الأجر، لتقطع بعد ذلك عند تاريخ استحقاق أجورهم حيث تعالج هاته العملية من خلال جعل هذا الحساب مدينا بمبالغ التسبيقات الممنوحة للمستخدمين مقابل الجانب الدائن من الحسابات المالية (53/51) عند منح التسبيق. ويجعل دائنا مقابل جعل الحساب 421 "المستخدمون- الرواتب المستحقة- "مدينا عند اقتطاع التسبيق من أجور العمال.	المستخدمون التسبيقات والمدفوعات على الحسابات الممنوحة	الحساب 425
أحيانا تستلم المؤسسة مبالغ مالية من مستخدميها كالتعويضات التي تدفعها صناديق الضمان الاجتماعي، فتسجلها من الجانب المدين من الحسابات المالية بمقابل الدائن من الحساب 426 وعند دفعها للعامل يرصد هذا الحساب بعكس القيد. ²	المستخدمون الودائع المستلمة	الحساب 426
يقيد في الجانب الدائن من هذا الحساب مبلغ الأموال التي تكون موضع اعتراضات حصل الغير في حق مستخدمي المؤسسة من خلال القيد في الجانب المدين من الحساب 421 "المستخدمون- الرواتب المستحقة- "عند اقتطاعها مباشرة من الأجر.	المستخدمون- الاعتراضات على الأجور-	الحساب 427

¹- بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق، نفس الصفحة.

²- بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق، نفس الصفحة.

		ويقيد في جانبه المدين مبلغ هاته الأموال، أثناء دفعها إلى الأطراف الأخرى المستفيدة من الاعتراض، من خلال القيد في الجانب الدائن من الحسابات المالية.
الحساب 428	المستخدمون الأعباء الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها	ينقل هذا الحساب عند إقفال السنة المالية للسماح بتسجيل الأعباء والمنتجات الملحقه بالسنة المالية المقفلة (أمثلة: ديون المؤسسة إزاء المستخدمين بعنوان العطل الواجب دفعها، علاوات التشجيع أو المكافآت المقرر منحها) . يجعل هذا الحساب دائنا عند مرحلة اعتبار الأعباء الواجبة الدفع للمستخدمين مقابل الحساب 683 "أعباء المستخدمين الأخرى" يرصد حساب المستخدمين - الأعباء الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها عند الدفع الفعلي، في مقابل الحساب 421 "المستخدمون - الرواتب المستحقة - والتسويات الضرورية التي تم تسجيلها في الحسابات المعنية. ¹ كما يمكن أن يرد هذا الحساب إلى الأصل عند فتح المالية الموالية.

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على بوفنارة هاجر وقويدري مروة

¹- بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق، ص 43.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

ثالثاً: الحساب 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة

- يُعد الضمان الاجتماعي التزاماً أساسياً على المؤسسة، فهو حق رئيسي للموظفين يوفر لهم الحماية من المخاطر الاجتماعية المختلفة ويضمن لهم دخلاً تقاعدياً مستقبلياً، ويتم ذلك عبر دفع الاشتراكات المستحقة، والتي يساهم فيها كل من الموظف وصاحب العمل. يُعالج النظام المحاسبي المالي هذا الجانب من خلال حسابات محددة تتفرع إلى:¹

الجدول رقم (03): تفرعات الحساب 43

رقم الحساب	التسمية	ماهية الحساب
الحساب 431	الضمان الاجتماعي	الضمان الاجتماعي هي هيئة معروفة بالتأمينات الاجتماعية (الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الإجراء) (بالنسبة للتجار)، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء)، من التغطية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل من خلال التسجيل والتصريح في هيئات الضمان الاجتماعي تعويضات العطل المرضية، تعويضات الأخطار الناتجة عن ممارسة العمل، تعويضات العجز، بالإضافة إلى منحة التقاعد عند بلوغه السن المحددة قانوناً. تنقسم الاشتراكات في الضمان الاجتماعي إلى جزأين أحدهما يدفعه المستخدم والثاني يدفعه رب العمل وكلاهما يعتبر التزاماً على المؤسسة يرتبط بالأجور ونشاط الاستغلال . يسجل هذا العبء من خلال إثباته كعبء على عاتق رب العمل من خلال التسجيل بالجانب الدائن من الحسابات 431 مقابل

¹- بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق،، نفس الصفحة.

المدين من الحساب 635 "اشتراكات الهيئات الاجتماعية" ويرصد الحساب 431 عند الدفع مقابل الحسابات المالية.		
يسجل هذا الحساب الاشتراكات المدفوعة إلى الهيئات الاجتماعية الأخرى كالتعاضديات التي تؤمن التغطية والفروق التي لا تؤمنها صناديق الضمان الاجتماعي، يتم التسجيل المحاسبي بنفس الطريقة المعتمدة في الحساب 431.¹	الهيئات الاجتماعية الأخرى	الحساب 432
يسجل هذا الحساب الأعباء الأخرى التي تدفع إلى الهيئات الاجتماعية وخاصة فيما يتعلق بأعباء رب العمل في العطل المدفوعة، علاوات الاشتراك، المكافآت الممنوحة للعمال ويتم القيد في هذا الحساب على النحو الآتي: عند إثبات العباء على رب العمل: يسجل في الجانب الدائن من الحساب 438 مبلغ العباء (الاشتراك) في المقابل الجانب المدين من الحساب 638 "أعباء العاملين الأخرى" عند التسديد وتحويل الأعباء إلى حسابات الهيئات المعنية: يرصد الحساب 438 في مقابل الحساب المعني من، 432/431 وعند التسديد الفعلي يرصد الحساب المعني من 432/431 في مقابل الحسابات المالية.	الهيئات الاجتماعية الأعباء الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها	الحساب 438

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على بوفنارة هاجر وقويدري مروة

¹- بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق، نفس الصفحة.

❖ التسجيل المحاسبي:

بعد إعداد كشف الأجور وتفصيله في دفتر الأجور، يتم تسجيل العمليات المحاسبية للأجور وفقًا للخطوات التالية:

- تسجيل مكونات الأجور، الاقتطاعات، وصافي الأجور المستحقة الدفع .
- حساب وتسجيل التكاليف الإضافية المتعلقة بالأجور .
- تسجيل مدفوعات الأجور للموظفين .
- تسجيل المدفوعات المستحقة للهيئات المعنية ضمن المواعيد القانونية، وتشمل اشتراكات الضمان الاجتماعي، ضريبة الدخل على الأجور، مساهمات التعاونية، ومخصصات الأنشطة الاجتماعية والثقافية لممثلي العمال.¹

أولاً: التسجيل المحاسبي للأجر والمصاريف المرتبطة به.

يتضمن التسجيل المحاسبي ما يلي:

- تسجيل الأجر (الإثبات): حسب الطريقة الأولى

¹- بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق، ص 44.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

الجدول رقم (04): التسجيل المحاسبي للأجور

مدین	دائن	نهاية الشهر (ن)	مدین	دائن
625		مصاريف المهمات والتنقلات (تعويضات).		
6310		الأجر القاعدي.		
6311		تعويضات الخبرة المهنية.		
6312		الساعات الإضافية.		
6313		تعويضات الإزعاج (الضرر/ الوسخ)		
6314		علاوة المر دودية الفردية.		
6315		علاوة المردودية الجماعية.		
6316		تعويضات القفّة.		
6317		تعويضات النقل.		
6318		منح عائلية.		
6319		الأجر الوحيد.		
442		الدولة الضريبة على الدخل الإجمالي القابلة للتحصيل من أطراف أخرى		
4310		الضمان الاجتماعي CNAS نصيب العامل 9%		
4320		صندوق العطل المدفوعة الأجر نصيب العامل 0.375%		
427		المستخدمون - الاعتراضات على الأجور -		
425		المستخدمون - تسبيقات على الأجور -		

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

		المستخدمون - الأجور المستحقة - *الاجر الصافي *	421	
		إثبات أجور الشهر(ن)		

• تسجيل عملية تسديد (دفع) الأجور والاقتطاعات المرتبطة بها:

في تاريخ تسديد الأجور الصافية للعمال¹

مدين	دائن	تاريخ التسديد	مدين	دائن
421		المستخدمون - الأجور المستحقة -	الأجر	
	512/53	الصندوق/البنك	الاجر الصافي	
		تسديد أجور الشهر(ن)		

في تاريخ تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي

مدين	دائن	خلال (20) يوم الموالية للشهر (أو الثلاثي)	مدين	دائن
421		الدولة - الضريبة على الدخل الإجمالي - القابلة للتحويل من أطراف أخرى		
	512/53	الصندوق/البنك		
		تسديد الضريبة على الدخل/صنف الأجور (الشهر أو الثلاثي)		

¹ - بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق، ص 46.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

في تاريخ تسديد الاقتطاعات الهيئات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي وغيره)¹

مدين	دائن	خلال (20) يوم الموالية للشهر (أو الثلاثي)	مدين	دائن
4310	53/512	الضمان الاجتماعي CNAS نصيب العامل 9% الصندوق/البنك تسديد اقتطاعات الهيئات الاجتماعية (الشهر أو الثلاثي)		
4320	53/512	صندوق العطل مدفوعة لأجر نصيب العامل 0.375% الصندوق/البنك تسديد اقتطاعات الهيئات الاجتماعية (الشهر أو الثلاثي)		

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على بوفنارة هاجر وقويدري مروة

المبحث الثالث: الدراسات السابقة.

سنتطرق من خلال هذا البحث إلى عرض أهم الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث من خلال دراسة المتغيرات ذات العلاقة بالموضوع الحالي، بحيث اختلفت وتباينت الدراسات في معالجة مواضيعها بغية التوصل إلى النتائج المرجوة، ومنه فتعتبر هذه الدراسة كمحاولة تكملة إلى بعض الجوانب التي لم يتم التوصل إليها من خلال الدراسات السابقة.

¹- بوفنارة هاجر وقويدري مروة ، مرجع سابق، ص ص 49/47.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية.

- الحالة الأولى -

• العنوان:

المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في ظل النظام المحاسبي المالي (SCF) - دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني - ولاية الوادي.

• الإشكالية:

كيف تتم المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في ظل النظام المحاسبي المالي (SCF)؟

• الهدف من الدراسة:¹

- محاولة الإحاطة العلمية والعملية بموضوع المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في ظل النظام المحاسبي المالي.

- تسليط الضوء على كيفية احتساب الأجور ومعالجتها محاسبياً في المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني.

• الأدوات المستعملة في الدراسة:

المنهج الوصفي: لدراسة المفاهيم العامة المتعلقة بالمحاسبة.

المنهج التحليلي: لتحليل البيانات والمعالجة المحاسبية للأجور.

الاطلاع على دراسات سابقة ومذكرات أكاديمية.

الوثائق المحاسبية للمؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني.

• النتائج:

- النظام المحاسبي المالي يشمل جميع المعلومات المالية والاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة.

¹ من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

- الأجر هو المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل، ويتكون من الأجر الأساسي ومختلف المنح والتعويضات.

- إعداد كشف الراتب يعتبر خطوة أساسية في تحديد الأجر الصافي للعامل.

- العامل يتقاضى أجره مقابل العمل الذي يؤديه ويستفيد من الخدمات الاجتماعية وفقاً للتشريعات المعمول بها.

- يتم جمع البيانات الخاصة بالعمال وساعات العمل والغيابات قبل إعداد كشف الأجور.

- يتم تحديد الأجر القاعدي وفقاً للشبكة الاستدلالية.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

- الحالة الأولى -

• العنوان: ¹

إدارة الأجور: التقييم والتشخيص - حالة مؤسسة ميناء بجاية.

• الإشكالية:

ما هو دور إدارة الأجور في المؤسسة؟

ويتمتع منه عدة أسئلة، منها:

- من ماذا يتكون نظام الأجور الشامل في المؤسسة؟

- كيف يتم تحديد الأجور في المؤسسة؟

- بأي وثيقة تضمن المؤسسة دفع الرواتب؟

• الهدف من الدراسة:

- تقييم وتشخيص نظام إدارة الأجور في مؤسسة ميناء بجاية.

¹ من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

- فهم مكونات نظام الأجور وتحديد مدى فعاليته والتحديات المرتبطة به.

- تقديم اقتراحات لتحسين إدارة الرواتب وفقا للقوانين والممارسات.

• الأدوات المستعملة:

- البحث الوثائقي.

- جمع معلومات نظرية.

- تدريب ميداني في مؤسسة ميناء بجاية.

• النتائج:¹

- نظام الأجور يشمل الأجر المباشر (راتب أساسي، مؤهلات، أداء...) وغير مباشر (التحيزات، التقاعد...).

- توجد مجموعة من العوامل المؤثرة في تحديد الرواتب منها الأداء المؤهلات التجربة وعدة اعتبارات تنظيمية وتشريعية.

- النظام بحاجة إلى تطوير مستمر ليوكب التغيرات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة.

❖ نقاط الاختلاف:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة إما باختلاف مجتمع الدراسة ومن حيث فترة الدراسة التي أجريت فيها.

- هناك اختلاف في أهداف الدراسة، وهذا راجع لاختلاف البيئات التي أجريت فيها.

- تنوعت الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة، فيما تناولت الدراسة الحالية.

❖ الاستفادة من الدراسات السابقة:

¹ من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

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

- الاستفادة من المصادر والمراجع المتطرق إليها سابقا.
- الاطلاع على الأدوات المستعملة في الدراسات السابقة وتحديد الأساليب المناسبة لموضوع دراستنا الحالية.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في المواضيع التي أعدت وطبقت فيها، كذلك المقارنة مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية¹.

مقارنة الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية

المجال	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
المنهج	اعتمدت على التحليل النظري أو دراسات عامة حول محاسبة الأجور	استخدمت منهجا مزدوجا : وصفي تحليلي + دراسة حالة (شركة الأنابيب - فرع غرداية)
التركيز	ركزت على نظريات عامة حول الأجور أو تأثيرها الاقتصادي والإداري	ركزت على تطبيق النظام المحاسبي المالي (scf) في معالجة محاسبة الأجور داخل مؤسسة جزائرية واقعية
المساهمة التطبيقية	محدودة أو غير موضحة بالتفصيل	قدمت معالجة محاسبية مفصلة بالأرقام و الحسابات (مثل: 631-635-421) وفق (scf)

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

¹ من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

❖ تحليل الدراسات السابقة ومقارنتها مع الدراسة الحالية:

أظهرت الدراسة الحالية تميزًا واضحًا مقارنة بالدراسات السابقة الواردة، سواء من حيث المنهجية أو المضمون. فبينما اكتفت معظم الدراسات السابقة بمعالجة موضوع محاسبة الأجور من منظور نظري عام أو بتحليلات جزئية دون التعمق في الجوانب التطبيقية، جاءت هذه الدراسة لتعالج موضوع "أثر النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الأجور" من خلال دمج التحليل النظري بالتحقيق الميداني ضمن مؤسسة اقتصادية صناعية جزائرية، وهي شركة أنابيب - فرع غرداية. وقد ساهمت هذه الدراسة في إثراء المجال من خلال تقديم معالجة محاسبية دقيقة للأجور وفقًا للنظام المحاسبي المالي (SCF)، مع توضيح الحسابات المحاسبية المعنية، مثل الحسابات 631، 421، 638، وغيرها. كما انفردت بمقارنة علمية وعملية بين هيكل كشف الراتب في مؤسسة اقتصادية وبين نظيره في الوظيف العمومي، مبرزة الفروقات من حيث مرونة الأجر، مكوناته، آلية احتسابه، وتأثيره المالي، حيث أظهرت أن الراتب في المؤسسة الاقتصادية يخضع لمعايير الأداء والمرونة التنظيمية، بينما يتميز الراتب في الوظيف العمومي بالجمود والارتباط بسلم إداري موحد. وبذلك، تمثل هذه الدراسة إضافة نوعية على المستوى الأكاديمي والتطبيقي، وتفتح آفاقًا للبحث المستقبلي حول تطوير نظم الأجور وربطها بأنظمة المحاسبة الحديثة.¹

¹ - مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية المصدر من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة والدراسة الحالية.

الفصل الثاني:

الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب

الجزائرية وحدة غرداية

• تمهيد:

بعد استعراض الإطار النظري الذي اظهر مفاهيم النظام المحاسبي المالي وآليات معالجة الأجور، إلى جانب تحليل بعض الدراسات السابقة ذات الصلة، تم في هذا الفصل محاولة تجسيد المفاهيم النظرية في سياق تطبيقي. حيث تم إجراء دراسة ميدانية على نظام محاسبة الأجور في مؤسسة أنابيب الجزائرية بولاية غرداية، بهدف تحليل كيفية تطبيق النظام المحاسبي المالي في إدارة الأجور وإعداد كشوف الرواتب.

المبحث الأول: عموميات حول مؤسسة أنابيب.

تعتبر مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز من أهم المؤسسات بالجنوب الجزائري وذلك لكبر حصتها السوقية وارتفاع رقم أعمالها بالإضافة إلى حساسية النشاط الذي تعمل فيه والمحتكر من طرف الدولة وتعاملاتها مع الخارج، الأمر الذي دفع المؤسسة إلى استغلال كل طاقتها من أجل المحافظة على هذه المكانة¹.

المطلب الأول: لمحة تاريخية حول مؤسسة أنابيب

تعود نشأة المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية (ALFA PIPE) إلى الشركة الوطنية للحديد والصلب (SNS) التي تعتبر أول مؤسسة 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 لثلاثة سنوات من عام 1968 إلى عام 1972 مع مؤسسة (VOLLOVEC) بغرض المساعدة في التسيير التقني، كما تم إنشاء مركب الحجار الذي يعتبر الركيزة الأساسية لصناعة الحديد والصلب في الجزائر.

• مؤسسة أنابيب وحدة غرداية:

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 والتي تبعد 10 كلم عن وسط الولاية وتتربع على مساحة 23000 متر مربع و969 عامل، كما قامت بتقديم مساعدة لها لمدة 10 سنوات بعد تسليمها للمشروع، وقد مرت هذه الوحدة بعدة مراحل إلى أن أصبحت مؤسسة اقتصادية مستقلة والتي سوف نوضحها فيما يلي:

• في 05 نوفمبر 1983: تم إعادة هيكلتها حسب الجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 1983/11/13

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

- في سنة 1986: تم إنشاء ورشة التغليف بالزفت في إطار توسيع نشاطها.
- في سنة 1992 انقسمت وحدة غرداية إلى 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 وبعدم أعيديت الوحدة إلى حالتها السابقة أصبحت تسمى وحدة الأنابيب الحلزونية والخدمات القاعدية.
- وفي سنة 2000: 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: تحصلت مؤسسة الأنابيب على شهادة الجودة العالية (ISO 9001) وعلى شهادة المعهد الأمريكي البترولي (APIQ 1) .
- في 15 أوت 2003: 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.¹
- في سنة 2007: تم اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس.

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

وتعتبر وحدة أنابيب الغاز (ALFA PIPE) بغرداية وحدة إنتاجية بالدرجة الأولى ويكون الإنتاج فيها حسب الطلبات وإبرام العقود كما تسعى إلى جلب المستثمرين الصغار لاستغلال الفضلات والمهمات قصد التخلص منها وتوفير السيولة المالية.

تقوم هذه المؤسسة بصناعة الأنابيب الخاصة بنقل المحروقات وخاصة البترول والغاز، إضافة إلى الأنابيب الخاصة بنقل المياه، عن طريق تحويل المادة الأولية والمتمثلة في لفائف الحديد الخام بالدرجة الأولى والتي تحصل عليها إما من مجمع الحديد والصلب بالحجار أو عن طريق استزاد 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، وبطلاء المائي إن كان موجه لنقل المائي.

تشتغل المؤسسة بطاقاتها الكاملة عن طريق 04 مناوبات بأسلوب عمل مستمر وبدون عطل إن كانت الطلبات بالحجم الكبير، أما إن كانت غير ذلك فتشتغل 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 إلى 1625 ملم وطوله من 07 أمتار إلى 13 متر.¹

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

المطلب الثاني: تعريف مؤسسة أنابيب.

تمثل صناعة الحديد والصلب الركيزة الأساسية لتحديث 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 وزيادة على تثمين 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 إلى السعي للتسجيل في المواصفة ISO 14001، وتسجيلها في مواصفة ISO 18001 الخاصة بنظام الرعاية الصحية والسلامة.

أولا: نشاط المؤسسة.

أهم نشاط للمؤسسة يتمثل في إنتاج الأنابيب المصنوعة من الحديد والصلب بغرض نقل البترول والغاز الطبيعي والماء وكل الموانع تحت ضغط عالي، بحيث تبلغ الطاقة الإنتاجية للمؤسسة في الحالات العادية 100.000 طن سنويا وتنتج المؤسسة أنابيب يتراوح قطرها ما بين 406 إلى 1825 ملم، وهذا القطر يميزها عن بقية المؤسسات الأخرى.

تساهم بـ: 70% من إنتاج المجمع، كما أنها تسعى دائما لتغطية السوق الداخلي وتلبية احتياجات أكبر القطاعات: "سوناطراك، سونلغاز، مديرية الري".

كما أننا نجد أنشطة مختلفة منها:

- بيع مشتقات الحديد للتجار والخواص والمقاولين.
- بيع منتجات الأنابيب المربعة، الطاولات الممزوجة والزوايا.¹
- صناعة الأنابيب الخاصة بنقل البترول، الغاز، الماء، وأيضا جميع الموانع ذات الضغط العالي.

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

- تتمثل المواد الأولية التي تقوم المؤسسة باستعمالها على شكل لفافات حديدية والتي تقوم بشرائها من مصنع الحجار (SIDER) أو تستوردها من الخارج كألمانيا واليابان وفرنسا، ويصل وزن اللفافات الحديدية حوالي 20 طن، وتعمل المؤسسة بأربع خطوات إنتاجية (A.B.C.D) بمعدل 24/24 ساعة من خلال ثلاث فرق عمل في اليوم، حيث أنها تعمل باستمرار حتى في أيام العطل والأعياد الدينية والوطنية.

- يوجد ورشتين لصناعة الأنابيب:
- الورشة الأولى: خاصة بتحويل المادة الأولية (LES BOBINES) أنبوب حلزوني بالتحميم الإلكتروني الداخلي والخارجي.
- الورشة الثانية: خاصة بالتغليف حسب استعمالات كل أنبوب:
- أنابيب موجهة لنقل البترول يتم تغليفها من الخارج فقط.
- أنابيب الغاز يتم تغليفها من الداخل والخارج.
- أنابيب المياه تطلّى من الداخل ضد الصدأ.¹

ثانيا: أهداف المؤسسة.

تتمثل أهدافها في العناصر التالية:

- المساهمة في تنمية الاستثمارات في المنطقة وذلك بفك العزلة عنها.
- الاحتكاك بالمؤسسات الأجنبية من أجل اكتساب الخبرة والتكنولوجيا الجديدة.
- محاولة كسب مستثمرين أجانب من خلال التعريف بالمؤسسة.
- تغطية مختلف الحاجات الوطنية للمؤسسات: "سوناطراك، سونلغاز، البناء، الري".
- إيجاد أسواق داخلية وخارجية لتصريف المنتجات للحصول على المادة الأولية.
- المشاركة في المشاريع الوطنية الكبرى.
- تلبية طلبات المستهلكين كما ونوعا في الوقت المناسب.
- توفير العملة الصعبة عن طريق بيع المنتج لعملاء أجانب.
- التخفيض من ديون المؤسسة.

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

المبحث الثاني: الهيكل الإداري لمؤسسة أنابيب.

المطلب الأول: الهيكل التنظيمي لمؤسسة أنابيب.¹

إن لمؤسسة أنابيب كباقي الشركات هيكلًا خاصًا بها كما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب (ALFAPIPE).



- من إعداد الطلبة بناء على معطيات المؤسسة -

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

المطلب الثاني: المصالح الرئيسية.

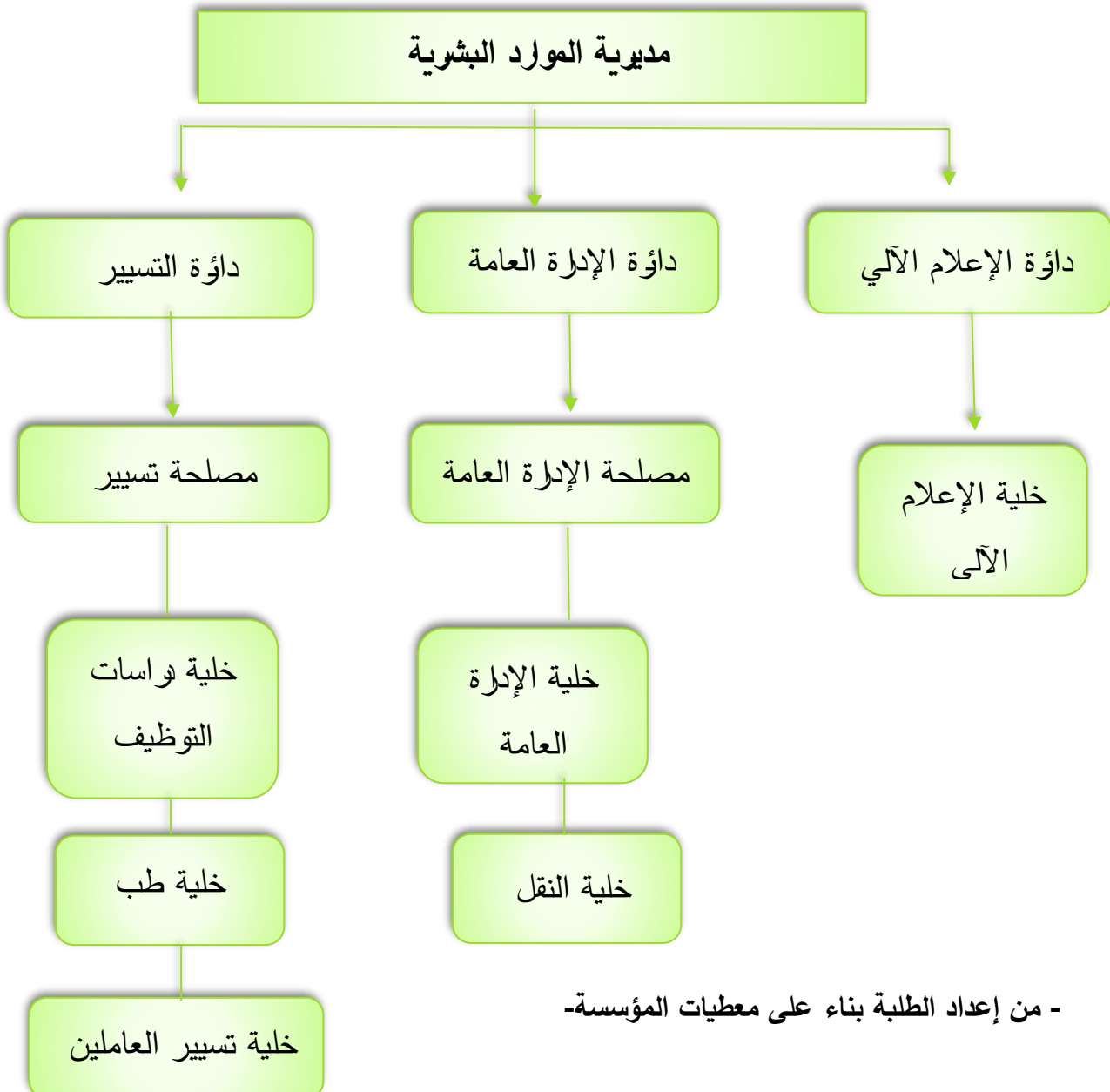
- **المدير العام:** يمثل أعلى سلطة في المؤسسة، حيث يقوم بالإشراف على المديريات التابعة لها، كما يقوم بإصدار الأوامر والتعليمات واتخاذ القرارات من أجل تحقيق وتنمية وتطوير للمؤسسة
- **السكرتارية:** هي ذلك الجهاز المنظم والمساعد الأيمن للمدير و المسؤولين في إنجاز وأداء أعمالهم الوظيفية والتي تقدم مساعدات وخدمات للإدارة سواء فنية أو مكتبية، وتقوم بمعاونة تلك الوحدات الإدارية، وتعتبر القلب النابض الذي يمد كافة الأجهزة بما يلزمها من معطيات وبيانات
- **مساعد الأمن الصناعي:** مهمته تولي كل ما يخص الأمن الداخلي والخارجي للمؤسسة، كما أنه يقوم بإعطاء التعليمات للعمال لتفادي الحوادث المحتمل وقوعها، وتوعيتهم بمختلف إجراءات الوقاية، بالإضافة إلى إقامة دوريات مراقبة يومية حول الورشات والمصالح لضمان سير نشاط على أحسن الظروف.
- **مساعد المدير لرقابة التسيير:** مهمته السهر على مراقبة ومتابعة مختلف العمليات لمديريات المؤسسة، ويحرص على تطبيق جميع الأوامر والقرارات بكل صرامة وجدية، وذلك من خلال الربط والتنسيق بين المهام المختلفة لجميع المديريات ومصالحها، بالإضافة إلى متابعة العمل
- **المديريات:** يوجد خمس مديريات وهي على التوالي:
 - **المديرية التقنية:** وتعد الركيزة الأساسية الإنتاجية، إذ تقوم بوضع البرامج الإنتاجية انطلاقا من تحديد معايير الإنتاج والمدة اللازمة لعمليات الإنتاج، وهي تحرص على تقديم مختلف الخصائص والمواصفات المتعلقة بالاستثمارات الجديدة، وتضم الدوائر والمصالح التالية: دائرة صنع الأنابيب، دائرة ضمان الجودة، دائرة التغليف، دائرة الصيانة، مصلحة البرمجة.¹

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

- مديرية الموارد البشرية: تتولى هذه المديرية السهر على مصالح المستخدمين، سواء من حيث التوظيف، والتدريب، والتأهيل، والتحفيز، والترقية، وتوزيع الأجور، والمكافآت، والعطل، وتوفير التأمين الشامل لهم، والوظيفة الاجتماعية اتجاه الضمان الاجتماعية وذلك على أساس معلومات المديرية من مختلف الإدارات الأخرى، كما تضم ثلاثة دوائر وهي: دائرة المستخدمين، دائرة التسيير، دائرة الإعلام الآلي، مساعد قضائي.¹

الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي لمديرية الموارد البشرية

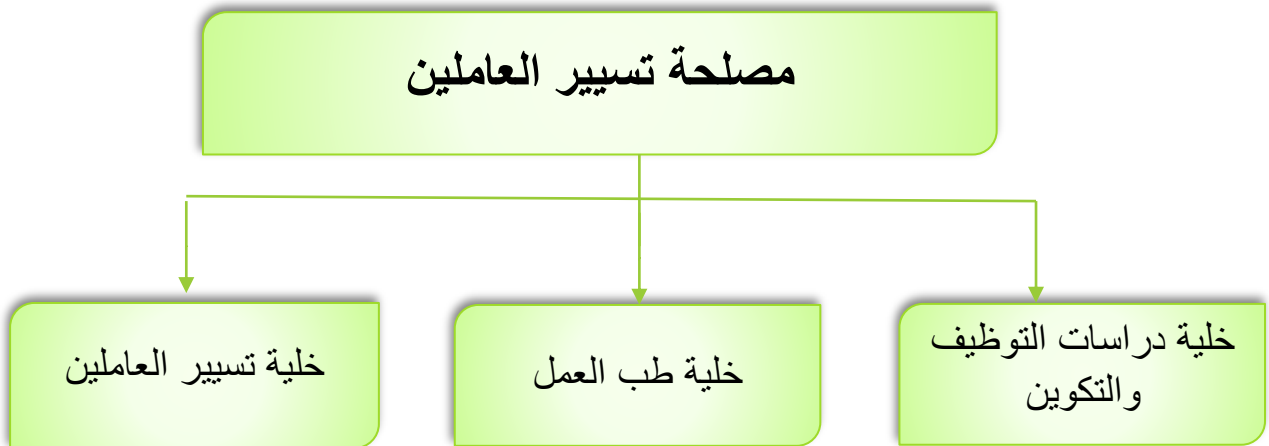


- من إعداد الطلبة بناء على معطيات المؤسسة-

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

- **مصلحة تسيير العاملين:** مهمتها حفظ كل ما يتعلّق بشؤون العاملين، دخول، خروج، تغيب، ...الخ. كما تحتوي على جميع المعلومات المتعلقة بالعامل منذ دخوله للمؤسسة في اليوم الأول وحتى خروجه إلى التقاعد، وهي تضم ثلاث خلايا: خلية دراسات التوظيف والتكوين، خلية طب العمل، خلية تسيير العاملين.
- **خلية دراسات التوظيف والتكوين:** تقوم هذه الخلية بدراسات ملفات التوظيف، فعندما يتقدم شخص بطلب عمل تقوم هذه الخلية المكونة من عاملين بدراسة ملفه ومطابقة ذلك على احتياجات المؤسسة من مناصب عمل، كما تقوم هذه الخلية بدراسة ملفات التكوين المهني في مختلف التخصصات.
- **خلية طب العمل:** لهذه الخلية دور حساس على مستوى المؤسسة، فهي الخلية التي تقوم باستقبال العاملين عند أول خطوة لهم في المؤسسة فهي تعطي الموافقة أو عدم الموافقة للعامل بالنسبة لمنصب عمله وذلك بعد إجراء الفحوصات الطبية، كما تقوم هذه الخلية بمعالجة العمال داخل المؤسسة والسهر على سلامتهم، فهي مهمة في المؤسسة ولا يمكن الاستغناء عنها.¹
- **خلية تسيير العاملين:** تتكون هذه الخلية من رئيس إضافة إلى خمسة مسيرين، فهي تقوم بحساب أيام العمل وهذا لدفع الأجرة لكل عامل حسب الأيام التي عملها في المؤسسة، فهذه الخلية لها دورها الأساسي في المؤسسة فهي تعتبر لب المؤسسة والشكل التالي يوضح ذلك:



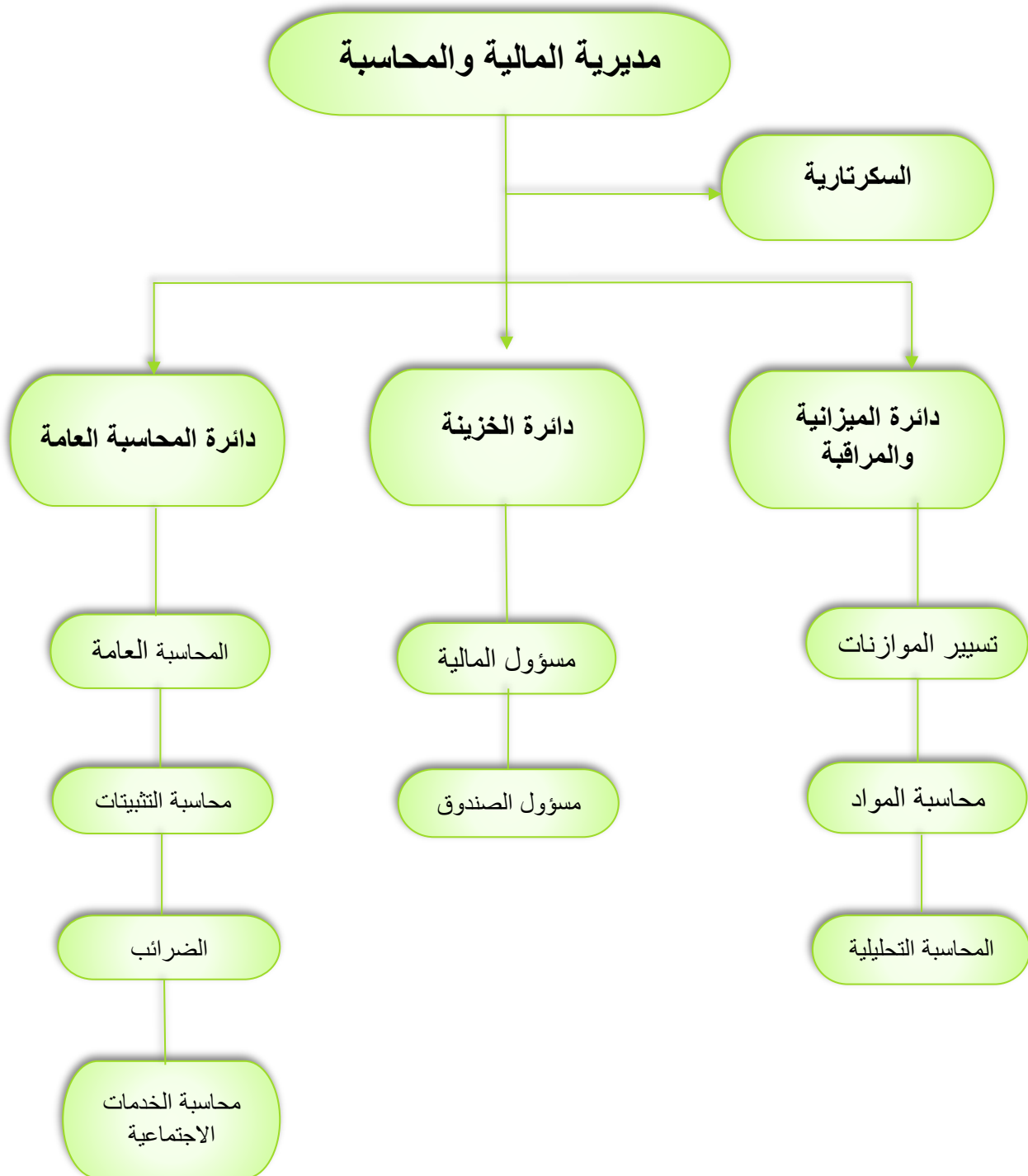
¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

- **المديرية المالية والمحاسبة:** تعد من أهم المديريات لدى المؤسسة وذلك لأن عملها حساس نوعا ما مقارنة مع باقي المديريات، اذ تهتم بمختلف عمليات المالية والمحاسبية وذلك بتحليل الحسابات ومراقبة مختلف التصريحات من رقم العمال لمعرفة الضرائب واجبة الدفع كما تهتم بإعداد مختلف الدفاتر والسجلات المحاسبية، إضافة إلى القيام بإعداد مختلف الميزانيات ومراقبتها، وهذا كله بهدف تحديد الوضعية أو الحالة المالية العامة للمؤسسة ومتابعة سير النشاط، وهي تضم: إدارة الميزانية والمراقبة، دائرة المحاسبة العامة، دائرة الخزينة.¹

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الشكل رقم (03): الهيكل التنظيمي لمديرية المالية والمحاسبة للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب¹



- من إعداد الطلبة بناء على معطيات المؤسسة -

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

- **المديرية التجارية:** تعتبر همزة وصل بين الشركة والزبائن حيث تقوم بتلقي كافة الطلبات والعروض المقدمة لدراستها كما تهتم بكل الإجراءات صرف المنتج وتعمل على تلبية أكبر عدد ممكن من الطلبات، وتضم: دائرة التجارة، دائرة التسويق.

- **مديرية التموين:** تعتبر هذه المديرية وسيطا بين المؤسسة والمورد، فيقوم بإعداد برنامج التموين إما عن طريق جلب الاحتياجات المختلفة للمؤسسة من الداخل أو عن طريق الاستيراد، إضافة إلى حرصها على التخزين الأمثل. وتوفير كل ما تحتاجه المؤسسة من مواد أولية ولوازم بالكمية المطلوبة وأقل سعر وفي الوقت المناسب، وتضم: دائرة الشراء، دائرة تسيير المخزون.¹

المطلب الثالث: الإجراءات المحاسبية للأجور في المؤسسة

استنادا من القوانين الموجودة على مستوى الاتفاقية الجماعية للمؤسسة وقانون العمل يتم معالجة

الأجور على مستوى المؤسسة وفق ما يلي

الفرع الأول: مراحل معالجة الأجور

1. المرحلة الأولى:

يلتزم كل عامل إثبات حضوره وذلك بأن يبصم على الآلة، بالإضافة يقوم بالتوقيع على ورقة

الحضور في بداية ونهاية ساعات العمل.

في نهاية كل شهر يتم ترحيل كل ما هو موجود من معلومات في آلة البصم وكذلك في ورقة

الحضور التي تحتوي على:

- عدد أيام العمل، عدد أيام العطل وأيام المناوبة
- الغيابات، العطل المرضية والعطل السنوية.
- الغيابات المسموحة وغير المسموحة.

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

- منحة القفة.
- الساعات الإضافية.
- ويتم التأكد والمقارنة من جميع المعلومات الموجودة في ورقة الحضور وآلة البصم بالإضافة إلى جميع الوثائق المتعلقة بالمعلومات الشخصية والإدارية للعمال والتي تدخل في حساب الأجرة وهي:
 - قرار الترقية.
 - اقتطاعات من الأجور.
 - القروض والتسبيقات.
 - التغير في الوضعية العائلية.

2. المرحلة الثانية:

تتمثل في تضمين المعلومات المتعلقة بجميع موظفي المؤسسة والتي تتمثل في رقم استدلاي خاص به، وجميع المعلومات المتعلقة به من تاريخ بداية العمل، الوضعية العائلية الوضعية المهنية وذلك من خلال برنامج المعد خصيصا من أجل تنظيم عملية معالجة معلومات الموظفين.

3. المرحلة الثالثة:

بعد استلام الوثائق المصححة، يقوم برنامج الإعلام الآلي بمعالجة وحساب الأجور.

4. المرحلة الرابعة:

في الأخير تأتي مرحلة التوزيع حيث يقوم برنامج الإعلام الآلي بتسليم كشوف الأجور.¹

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

الفرع الثاني: العناصر المكونة للأجر والمعالجة المحاسبية.

1. العناصر المكونة للأجر:

على مستوى مصلحة المستخدمين واستنادا إلى القوانين الموجودة في الاتفاقيات الجماعية، يتم

تحديد العناصر المكونة للأجر والمتمثلة في: من الأجر القاعدي، الساعات الإضافية، ومختلف

التعويضات والمكافآت والاقتطاعات.

• **الأجر القاعدي (الأساسي):** يحدد الأجر القاعدي لكل فئة من العمال وفقا للاتفاقيات الجماعية التي

وقعت عليها المؤسسة والمتضمنة في تصنيف مناصب العمل في شبكة الأجور.

حيث تتضمن شبكة الأجور المعمول بها في المؤسسة 16 رتبة للتصنيف محددة بالترقيم الهجائي

كالتالي:

- (E3, E2, E1) بالنسبة للمجموعة الاجتماعية والمهنية لعمال التنفيذ.

- (M2, M1, T2, T1) بالنسبة للمجموعة الاجتماعية والمهنية للعمال المهرة.

- (C4, C3, C2, C1) بالنسبة للمجموعة الاجتماعية والمهنية للإطارات.

- (S4, S3, S2, S1) بالنسبة للمجموعة الاجتماعية والمهنية للإطارات السامية.

- تحتوي كل رتبة على 90 درجة للترفيه غير قابلة للزيادة.

• **الساعات الإضافية:** يمكن للمؤسسة أن تطلب من كل عامل من المجموعة الأولى والثانية القيام

بالساعات الإضافية زيادة على الحدود القانونية دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية مع مراعاة ألا

تتعدى مدة العمل 12 ساعة في اليوم، وعادة ما تقيم الساعات الإضافية على النحو التالي:

• 4 ساعات الإضافية الأولى المؤدات في أوقات عادية بزيادة 50%.

• ما بعد 4 ساعات الأولى المؤدات في الأوقات العادية بزيادة 75%.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

- الساعات الإضافية المؤدات في أيام الراحة القانونية وفي أيام الأعياد وليلاً بين 9 ليلاً و5 صباحاً بزيادة 10%.

✓ **التعويضات:** حسب الاتفاقية الجماعية هناك العديد من التعويضات التي تمنحها المؤسسة لموظفيها، لذا نقوم بذكر البعض منها:

- تعويض الخبرة المهنية: يهدف بمكافأة العامل عن الخبرة المهنية المكتسبة داخل أو خارج المؤسسة، حيث تمنح نسبة هذا التعويض من 1% إلى 6% من الأجر القاعدي وذلك وفقاً لعدد سنوات العمل الأقدمية.

- التعويض الجزافي: يستفيد منه فئة الإطارات والإطارات السامية، وذلك بسبب المسؤولية اتجاه المؤسسة والحضور خارج أوقات العمل، وتتحدد ب 38% من الأجر القاعدي المعمول فعلاً بعد احتساب كل الغيابات في الوظائف الإدارية، و 40% من الأجر القاعدي بعد احتساب الغيابات في الوظائف التقنية ولا يمكن جمع هذا التعويض مع تعويض الساعات الإضافية.

- تعويض المنطقة الجنوب: نظراً لصعوبات الناجمة عن العمل في مناطق الجنوب، يحدد هذا التعويض بنسبة 40% من الأجر القاعدي المعمول فعلاً بعد احتساب الغيابات.

- منحة المردودية الفردية: من أجل مكافأة المردودية الفردية للعامل، تقيم وتدفع شهرياً وتقدر نسبتها ب 20% من الأجر القاعدي وتنقط وفقاً للمعايير التالية:

- حجم العمل 07 نقاط.

- نوعية العمل 07 نقاط.

- لمواظبة 03 نقاط، الانضباط 03 نقاط.¹

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

يتم التقطع على المستويين:

- السلطة السلمية المباشرة ورئيس المصلحة على الأقل وبعد استشارة جميع الرؤساء السلميين الوطاء وهناك إجراءات داخلية والطرق العملية لمراقبة المواظبة والانضباط.

- منحة المردودية الجماعية: هذه العالوة جزاء على العمل الجماعي تمنح شهريا، حيث أنها تسمح بتقييم العمل الجماعي، ويتم حسابها على حسب كل مشروع سينجز.

✓ **الاقتطاعات على الأجور:** وهنا نميز بين الاقتطاعات الاختيارية والإجبارية أما الاقتطاعات الاختيارية نذكر 4 على سبيل المثال القروض، تسبيق على الأجور، مشتريات بالنقسيط... والاقتطاعات الإجبارية مثل:

- الاشتراك في الضمان الاجتماعي: حيث تنص عليه المادة 6 من قانون 11-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ويؤسس الاشتراك في الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية على أساس أجرة المنصب بمعدل 9% بالنسبة للعامل و26% بالنسبة للمستخدم.
- الضريبة على الدخل الإجمالي: تحسب الضريبة على الدخل الإجمالي للأجراء التابعين للمؤسسات الإدارية أو التجارية أو الصناعية وغيرها وفق الجدول الشهري للضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء.

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

¹ - المصدر: الاعتماد على وثائق رسمية من شركة الأنابيب.

2. المعالجة المحاسبية:

سوف نبين كيف تتم عملية تقييم ومعالجة كشف الأجرة بالنسبة لأحد العمال وهذا من خلال:

➤ الأجر القاعدي: 31684,32

➤ تعويض الخبرة المهنية: الأجر القاعدي × نسبة التعويض.

$$1053,89 = 3.33\% \times 31\,648,32$$

- منحة المردودية الفردية: الأجر القاعدي × نسبة منحة المردودية الفردية.

$$6\,171,42 = 19.50\% \times 31\,648,32$$

➤ منحة المردودية الجماعية: الأجر القاعدي × نسبة منحة المردودية الجماعية.

$$9\,494,50 = 30\% \times 31\,648,32$$

➤ تعويض المنطقة: الأجر القاعدي × نسبة تعويض المنطقة.

$$12\,659,33 = 40\% \times 31\,648,32$$

➤ تعويض الضرر: الأجر القاعدي × نسبة تعويض الضرر.

$$2\,848,35 = 9\% \times 31\,648,32$$

➤ تعويض الجزافي : الأجر القاعدي × نسبة تعويض الجزافي.

$$12\,026,36 = 38\% \times 31\,648,32$$

➤ أجرة المنصب: الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + منحة المردودية الفردية + منحة المردودية

الجماعية + تعويض الضرر + تعويض المنطقة + تعويض الجزافي

$$75\,902,17 = \text{أجرة المنصب}$$

➤ الأجر الخام: أجرة المنصب + التعويضات المكملة (في هذه الحالة تعويض السلة)

$$86\,402,17 = 10\,500,00 + 75\,902,17$$

➤ الاشتراك في الضمان الاجتماعي: أجرة المنصب 9%

$$6\,831,20 = 9\% \times 75\,902,17$$

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

➤ **الوعاء الخاضع للضريبة:** أجرة المنصب - الاشتراك في الضمان الاجتماعي + التعويضات المكملة

للأجرة - التعويضات غير خاضعة للضريبة (تعويض المنطقة)

$$66\,911,64 = 12\,659,33 - 10\,500,00 + 6\,831,20 - 75\,902,17$$

حسب القراءة في السلم الضريبية على الدخل الإجمالي المبلغ المستحق يقدر ب 13573,00

➤ **الأجرة الصافية:** الأجر الخام - مبلغ الضريبة - الاشتراك في الضمان الاجتماعي

$$65\,997,97 = 6\,831,20 - 13\,573,00 - 86\,402,17$$

الجدول رقم (05): كشف الأجرة بالمؤسسة

الاقتطاعات	التعويضات	القيمة	النسبة	الأساس	
0,00	31648,32	31648,32	182,59	173,33	الأجر الأساسي
	1 053,89	1 053,89	3,33%	31 648,32	تعويض الخبر المهنية
	12 659,33	12 659,33	40%	31 648,32	تعويض المنطقة
	6 171,42	6 171,42	19,5%	31 648,32	تعويض المردودية الفردية
6 831,20	9 494,50	9 494,50	30%	31 648,32	تعويض المردودية الجماعية
13573,00	10 500,00	10 500,00	500,00	21	تعويض السلة
		6 831,20	9%	75 902,17	الاشتراك في الضمان
		13 573,00		66 911,64	الضريبة على الدخل الإجمالي
	12 026,36	12 026,36	38%	31 684,32	التعويض الجزافي
	2 848,35	2 848,35	9%	31 684,32	تعويض الخطر
	65 997,97	65 997,97			الصافي للدفع
				86 402,17	الأجر الخام

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

جدول رقم (06): التسجيل المحاسبي لعناصر الأجر

مدین	دائن	البيان	مدین	دائن
631000		أجور المستخدمين	31 648,32	
631290		تعويض الخبرة المهنية	1053,89	
631400		تعويض المنطقة	12659,33	
631220		تعويض المردودية الفردية	6171,42	
631230		تعويض المردودية الجماعية	9494,50	
631290		تعويض القفّة	10500,00	
631290		التعويض الجزافي	12026,36	
631290		تعويض الخطر	2848,35	
	431000	الاشتراك في الضمان الاجتماعي		6831,20
	442000	الضريبة على الدخل الإجمالي		13573,00
	421000	المستخدمون الأجور المستحقة		65997,97
		التسجيل المحاسبي لكشف الأجر		

635000		اشتراكات مدفوعة لهيئات اجتماعية	19 734,56	
637000		المساهمة في الخدمات الاجتماعية	2 592,07	
	431100	اشتراكات صاحب العمل في الضمان		19 734,56
	422100	الاجتماعي أموال الخدمات الاجتماعية		2 592,07
		تسجيل أعباء صاحب العمل		

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

421000	512	المستخدمون الأجور المستحقة	65 997,97	65 997,97
		البنك		
		دفع الأجور للمستخدم		
431000	512	الضمان الاجتماعي	6831.20	
431100		اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي	19734.56	
		البنك		26565.76
		تسديد الاشتراكات في الضمان الاجتماعي		
442000	512	الضريبة على الدخل الإجمالي	13573.00	13573.00
		البنك		
		تسديد لدى مصلحة الضرائب		
422110	512	أموال الخدمات الاجتماعية	2592.07	2592.07
		البنك		
		تسديد الخدمات الاجتماعية		

. المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على كشف الراتب للوظيفة العمومي.

- بعد الاطلاع على كشف الراتب في المؤسسة الجزائرية للأنابيب والتسجيل المحاسبي للأجور فيها حاولنا

وضع مقارنة بين النظام المحاسبي في المؤسسات الخاصة وبين النظام المحاسبي في الوظيفة العمومي

• يتم تسجيل أجور مستخدمي المؤسسة التربوية لمشرف تربية حسب العناصر المكونة للراتب

(أنظر الملحق رقم 02) وذلك في دفتر اليومية الخاص بالأجور على النحو الآتي:¹

¹ - المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على كشف الراتب للوظيفة العمومي.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

الجدول رقم (07): التسجيل المحاسبي لكشف اجرة تقني سامي بالوظيفة العمومي

مدين	دائن	البيان	مدين	دائن
631000		أجور المستخدمين	26010.00	
631290		تعويض الخبرة المهنية	00	
631400		تعويض المنطقة	752.15	
631290		منحة جزافية تعويضية	3100.00	
631220		تعويض التأهيل	10404.00	
631230		تعويض التوثيق التربوي	2000.00	
631290		تعويض الدعم المدرسي و المعالجة البيداغوجية	3901.50	
431000		الاشتراك في الضمان الاجتماعي	4155.09	
442000		الضريبة على الدخل الإجمالي	3440.20	
421000		المستخدمون الأجور المستحقة	38572.36	
		التسجيل المحاسبي لكشف الأجر		
421000		المستخدمون أجور مستحقة	38572.36	
	512	البنك دفع الأجور للمستخدم	38572.36	
431000		الضمان الاجتماعي	4155.09	
	512	البنك		

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

4155.09		تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي		
3440.20	3440.20	الضريبة على الدخل الإجمالي البنك - تسديد لدى مصلحة الضرائب -	512	442000

المقارنة بين كشف الراتب في شركة اقتصادية و كشف الراتب في الموظف العمومي

- لرتبة تقني سامي -¹

1- الإطار المحاسبي المعتمد

المعيار	الشركة الاقتصادية	الموظف العمومي
النظام المعتمد	النظام المالي المحاسبي SCF	النظام المحاسبي العمومي NPG
هدف النظام	تحقيق المردودية و تحليل النتائج	تنفيذ الميزانية وضمان الرقابة
طبيعة التسجيل	محاسبة مالية مزدوجة دقيقة	محاسبة موازنية مرتبطة بفصول و مواد

2- التصنيف المحاسبي:

المعيار	الشركة الاقتصادية	الموظف العمومي
بنية الحسابات	حسابات مفصلة : 631000 512, 431000	بنود و مخصصات: الباب 41, 416/01....
عرض العناصر	كل عنصر يفصل في حساب مستقل	تجميع عناصر النفقات حسب المادة

¹ - المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على كشف الراتب لشركة الأنابيب وكشف الراتب للموظف العمومي.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

3- أهم الفروقات المحاسبية:

البند	الشركة الاقتصادية	الوظيفة العمومي
درجة التفصيل	عالية جدا	متوسطة إلى منخفضة
الهدف من التسجيل	الرقابة المالية و التحليل	تنفيذ دقيق للميزانية
طبيعة الأجور	مصنفة وفق كل عنصر	تجمع في مادة واحدة
مرونة التسجيل	مرنة وتحليلية	محددة مسبقا بالقوانين
إمكانية التعديل	وفق الواقع المحاسبي	وفق التعليمات التنظيمية

- المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على كشف الراتب لشركة الأنابيب وكشف الراتب للوظيفة

العمومي.

• التحليل العام:¹

من خلال دراسة التسجيل المحاسبي لأجور تقني سامي في كل من المؤسسة الاقتصادية والوظيفة العمومية، يظهر تباين جوهري في هيكلية الحسابات وطبيعة المعالجة المحاسبية للأعباء المتعلقة بالأجور:

فالمؤسسة الاقتصادية، يُسجل الأجر القاعدي ضمن حساب "641000 - أجور ومنح المستخدمين"، مفصلاً بدقة عن باقي التعويضات كـ "تعويض الأقدمية"، "الضرر"، "التأهيل"، و "المردودية"، ما يعكس استعمالاً واضحاً لمبدأ التحليل الوظيفي للحسابات واستقلالية عناصر تكلفة العمل. هذا يسمح بمراقبة تطور الأجر القاعدي كمكون رئيسي في كتلة الأجور، ويُعزى نموه إلى عوامل محاسبية مباشرة مثل الترقية الداخلية، إعادة تقييم الشبكة الجماعية، أو تحيين الاتفاقيات الجماعية في إطار المحيط التنافسي للمؤسسة.

¹ - المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على كشف الراتب لشركة الأنابيب وكشف الراتب للوظيفة العمومي.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لمؤسسة أنابيب الجزائرية وحدة غرداية

أما في الوظيفة العمومية، فإن التسجيل المحاسبي يتم في إطار المادة 01/416 - أجور مصفاة، وتُسجّل عبر حساب "512 - الخزينة" دون تفصيل محاسبي دقيق للعناصر المكوّنة للأجر، هذا يعكس نظاماً مركزياً يتّسم بالجمود، حيث يخضع الأجر القاعدي لشبكة استدلالية وطنية موحّدة، ما يُضعف من شفافية التحليل المحاسبي ويجعل العوامل المؤثرة في الأجر مرتبطة بتعديلات قانونية (مراسيم تنفيذية أو قوانين مالية) بدل التقييم الفردي أو الأداء.

وبناءً عليه، يُمكن القول أن المؤسسة الاقتصادية تعتمد على نظام محاسبة تحليلية يتيح التحكم في كتلة الأجور من خلال تتبع تطور الأجر القاعدي، بينما تقتصر الوظيفة العمومية لهذا النوع من التحليل نتيجة لطابعها الإداري وعدم اعتمادها على محاسبة تحليلية أو تكاليف، ما يحد من المرونة في تسيير الموارد البشرية وتقييم كفاءة التوظيف .

الخاتمة

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع أثر النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الأجور وبعد معالجتنا وتحليلنا لمختلف جوانب موضوع الدراسة في الجانبين النظري و التطبيقي توصلنا إلى:

تحليل واقع معالجة محاسبة الأجور في مؤسسة الأنابيب فرع ولاية غرداية، وذلك من خلال فحص دقيق لكشف الرواتب المعتمد ومقارنته مع النموذج المتبع في الوظيفة العمومية. أظهرت الدراسة أن المؤسسة تعتمد بشكل واضح على النظام المحاسبي المالي في تسجيل ومعالجة الأجور، حيث يتم استعمال حسابات دقيقة مثل 631 (أجور المستخدمين)، 635 (الاشتراكات الاجتماعية)، و421 (الأجور المستحقة)، ما يساهم في تنظيم المعلومات المالية بطريقة منهجية وشفافة. وقد سمح هذا التنظيم بإظهار مختلف مكونات الأجر من أجر قاعدي، علاوات، منح، واقتطاعات بشكل مفصل، ما يُسهّل عمليات الرقابة والمراجعة. أما في ما يتعلق بالنموذج المعتمد في الوظيفة العمومية، فقد تبين أنه يفتقر إلى هذا المستوى من التفصيل، ويعتمد تبويباً عاماً لا يسمح بتتبع دقيق لحسابات الأجور. وعليه، بيّنت الدراسة أن المؤسسة محل التحليل تمثل نموذجاً فعالاً في تطبيق مبادئ النظام المحاسبي المالي، وهو ما انعكس إيجاباً على دقة التقارير المالية المتعلقة بالأجور، وساهم في تعزيز الشفافية والمصادقية داخل البيئة المحاسبية للمؤسسة.

1- اختبار صحة الفرضيات:

✓ اختبار الفرضية الأولى:

من خلال ما توصلت إليه الدراسة التطبيقية في مؤسسة الأنابيب فرع ولاية غرداية، تبين أن النظام المحاسبي المالي يوفر إطاراً منهجياً ومنظماً لمعالجة الأجور. ويظهر ذلك في استعمال المؤسسة لحسابات دقيقة ومخصصة لكل عنصر من عناصر الأجر، كالحساب 631 المتعلق بأجور المستخدمين، والحساب 635 الخاص بالاشتراكات الاجتماعية، والحساب 421 للأجور المستحقة. هذا التبويب الدقيق يضمن معالجة محاسبية واضحة، شفافة، ومنظمة وفق معايير محلية متماشية مع المعايير الدولية. كما

الخاتمة

يساهم في تسهيل التتبع والمراجعة المحاسبية، وتحقيق قدر أعلى من المصادقية في إعداد التقارير المالية المتعلقة برواتب العمال. وعليه، فقد أثبتت الدراسة صحة هذه الفرضية وأكدت أن النظام المحاسبي المالي يُعد أداة فعالة لضبط عملية محاسبة الأجور بكفاءة عالية.

✓ اختبار الفرضية الثانية:

أظهرت نتائج الدراسة أن مؤسسة الأنابيب تطبق فعليًا النظام المحاسبي المالي في معالجة الأجور، وذلك من خلال استخدامها للحسابات المعتمدة رسميًا وفق المخطط المحاسبي الوطني. فقد بينت الوثائق المحللة وكشوف الرواتب بالمؤسسة أن عملية تسجيل الأجور تتم وفق تسلسل محاسبي منظم يبدأ بتحديد الأجر الإجمالي، ويمر عبر احتساب مختلف الاشتراكات والاقتطاعات، ليصل في النهاية إلى تحديد الأجر الصافي بدقة. كما يُراعى في هذه المعالجة الفصل المحاسبي بين مختلف مكونات الأجر، مما يعكس درجة التزام عالية بالنظام المحاسبي المالي. وقد ساعد هذا الالتزام على تحسين جودة التقارير المالية الداخلية، وتسهيل عملية المراقبة والتدقيق. وبالتالي، يمكن الجزم بصحة هذه الفرضية، حيث أثبتت الدراسة التزام مؤسسة الأنابيب الكامل بتطبيق النظام المحاسبي المالي في معالجة أجور مستخدميها

2- نتائج الدراسة:

توصلنا في هذه الدراسة إلى النتائج التالية :

✓ الدراسة أن مؤسسة الأنابيب تطبق النظام المحاسبي المالي بشكل منظم في معالجة محاسبة الأجور، وذلك من خلال استخدام الحسابات المناسبة (631، 635، 421...) مما ساعد على تحسين الدقة والشفافية في تسجيل الرواتب.

✓ وجود فروقات بين نظام المؤسسة ونظام الوظيفة العمومية: بيّنت المقارنة أن الوظيفة العمومية تعتمد على أسلوب موحد ومركزي لا يتيح مرونة كبيرة، بينما نظام المؤسسة يسمح بفصل محاسبي دقيق لكل مكون من مكونات الأجر، مما يُسهل التحليل المالي.

الخاتمة

✓ يُظهر النظام المحاسبي المالي بنية واضحة في تسجيل الأجور، حيث يتم التمييز بين مختلف العناصر (الأجر الأساسي، الاشتراكات الاجتماعية، العلاوات...) في حسابات مستقلة، ما يسهل عملية المراقبة والمراجعة.

✓ دقة كشف الرواتب في مؤسسة الأنابيب: يتضمن كشف الراتب في المؤسسة تفاصيل دقيقة لكل مكون من مكونات الأجر، بما في ذلك الاقتطاعات والاشتراكات، وهو ما يعكس التزامًا كبيرًا بالنظام المحاسبي المالي مقارنة بالنموذج المعتمد في الوظيفة العمومية.

✓ أدى استخدام النظام المحاسبي المالي إلى تسهيل إعداد تقارير واضحة تخص كتلة الأجور، مما يُمكن الإدارة من اتخاذ قرارات أفضل خاصة في ما يخص تخطيط الموارد البشرية.

✓ اعتماد هذا النظام في تعزيز الثقة في المعلومات المالية المتعلقة بالأجور، سواء من طرف الإدارة أو المستخدمين، وهو ما يقلل من النزاعات أو الشكوك حول الأجور.

✓ بفضل تفرعات الحسابات واستخدام مبدأ الاستقلالية في التسجيل، أصبح من السهل تتبع كل مبلغ تم صرفه في إطار الرواتب والتأكد من مطابقته للموازنة.

✓ أظهر التحليل أن النظام المحاسبي المالي يمنح رؤية واضحة عن وضعية كل مستخدم من حيث الأجر الخام، الصافي، الاقتطاعات، مما يُحسن من كفاءة قسم الموارد البشرية والمحاسبة.

3- أفاق الدراسة:

من خلال هذه الدراسة يمكن اقتراح بعض المواضيع كأفاق مستقبلية للدراسة فيما يلي:

✓ أثر النظام المحاسبي المالي في معالجة الضريبة على الدخل.

- دراسة أثر النظام المحاسبي المالي على رقابة الأجور في المؤسسات العمومية.

- تحليل دور الرقمنة والبرمجيات المحاسبية في تحسين دقة معالجة الأجور داخل المؤسسات الاقتصادية.

الخاتمة

- دراسة العلاقة بين فعالية النظام المحاسبي المالي وجودة التقارير المالية المتعلقة بالأجور.

تقييم دور التكوين والتأهيل المهني للمحاسبين في تحسين تطبيق النظام المحاسبي المالي في

معالجة الأجور

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

❖ المراجع:

1. المادة 03-5 من قانون 11-07 متضمن النظام المحاسبي المالي، المؤرخ في 27 نوفمبر 2007، الصادر بالجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 2007-74.
2. أفراح مقدم وآخرون، معالجة المحاسبة للرواتب والأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلالي، ولاية الوادي.
3. بوعكازي سعاد، نويب ياقوت، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي، تقرير تربص مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس، تخصص: مالية ومحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف مسيلة، 2024/2023.
4. بوفنارة هاجر وقويدري مروة، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماستر للأجور وفق النظام المحاسبي، دراسة حالة شركة صيانة التجهيزات الصناعية، المسيلة.
5. بوفنارة هاجر وقويدري مروة، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي، دراسة حالة شركة ميلة التجهيزات الصناعية، المسيلة.
6. تاليس عبد الوهاب ومحمد رامي العمري، دراسة الأجور وفق معايير المحاسبة في قطاعات مختلفة في الجزائر، دراسة مجمع (SONATRACH-EN) والمؤسسة الجزائرية للمياه (ADE) وبلدية بابر ولاية خنشلة.
7. حنان الهدى تواتي حمد وهيثم باسط، تسيير الأجور وفق نظام المحاسبة العمومية في الجامعات الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2017.
8. ديار إيمان ونسرين حملاوي، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي وأثرها في تحسين العاملين، دراسة حالة بريدي الجزائر، خنشلة.

قائمة المصادر والمراجع

9. شعلال عبد الله، شرفة شريف، محاسبة الأجور، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قالمة.
10. شهابي عيسى، المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسات العمومية، كلية علوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون، تيارت، ورقلة، 2022.
11. فلتان عبد الرحيم ورضا التومي، المعالجة المحاسبية للأجور، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2023.
12. محمد بوتين، "ندوة في المحاسبة" سلسلة محاضرات لطلبة الماجستير بالمركز الجامعي فارس بالمدينة (متصرف) 2007 من مبدأ 1 ل 11 .
13. مزغوني موني، محاضرات مقياس نظام الأجور والحواف، سنة الثالثة تخصص إدارة الموارد البشرية.
14. نعيم منال، مساهمة النظام المحاسبي المالي في دعم الرقابة الجبائية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم المالية والمحاسبية، تخصص: تدقيق محاسبي ومراقبة التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2015/2016.

الملاحق

الملاحق

ع.أ	الوظيفة	حساب بنكي	رقم الضمان	ح.ع	ص.ذ	درجة
30	مشرف تربية	ح ج ب 00799999000979873836	851112005853	أع/0/0	10	0

رمز	التعيين	القاعدة	النسبة	العلاوات	الإقتطاع
100	الأجر القاعدي			26,010.00	
117	تعويض المنطقة	3,070.00	24.50	752.15	
128	منحة جزافية تعويضية			3,100.00	
220	تعويض التأهيل	26,010.00	40.00	10,404.00	
221	تعويض التوثيق التربوي			2,000.00	
223	ت دعم مدرسي و المعالجة البيداغوجية	26,010.00	15.00	3,901.50	
301	إقتطاع الضمان الإجتماعي	46,167.65	9.00		4,155.09
700	إقتطاع الضريبة	41,260.41			3,440.20

المبلغ الخام	الضمان	الضريبة	أخرى	الصافي للدفع
46,167.65	4,155.09	3,440.20	0.00	38,572.36

غرداية 23 ماي 2023

المسير المالي

بن ساحة عبد الباسط

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université de Ghardaïa
Faculté des sciences économiques et commerciales et
sciences de Gestion.



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم المالية والمحاسبة
الرقم: 181/ 2025/

غرداية يوم: 23 جلاي 2025

إلى السيد: مدير الشركة الجزائرية للنانابيب بغرداية

الموضوع: طلب الموافقة المبدئية لإجراء تريض ميداني.

المرجع: المرسوم التنفيذي رقم 13-306 المؤرخ في 31 غشت سنة 2013، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 14-85 المؤرخ في 20 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 20 فبراير سنة 2014.

في إطار تعزيز التعاون والتبادل ما بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي، ويهدف ضمان إجراء بحوث أكاديمية ذات جودة، يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم بطلب الموافقة المبدئية لإجراء تريض ميداني بمؤسستكم لصالح للطلبة :

- | | | |
|-------------------------|----------------|----------------------|
| المستوى: الثالثة ليسانس | التخصص: محاسبة | (1) جبريط جابر |
| المستوى: الثالثة ليسانس | التخصص: محاسبة | (2) بلعيد مارية |
| المستوى: الثالثة ليسانس | التخصص: محاسبة | (3) مجدوب نيرة ايمان |

BAROUD Redouane

لإنجاز مشروع نهاية الدراسة (تقرير تريض أو مذكرة ماستر) بعنوان:
اثر النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الاجور

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

رئيس القسم

BOUHAMEDA Yacine
Chef de service Comptabilité
Analytique et Analytique

الموافقة المبدئية للمؤسسة المستقبلة

قسم المحاسبة
المالية والمحاسبة
أو المحاسبة في التدوين

