



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

مذكرة التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في : العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: مالية المؤسسة

تحت عنوان :

المعالجة المحاسبية للرواتب والاجور وفق النظام المحاسبي المالي
دراسة حالة مؤسسة soneras ولاية غرداية 2024

تحت اشراف الاستاذ :

بهاز الجيلالي

من إعداد الطالبان :

- بابو عادل

- تيموي عبد الجبار

لجنة المناقشة :

| الصفة | الجامعة | الرتبة | لقب واسم الأستاذ |
|--------------|---------|------------------|------------------|
| رئيسا | غرداية | أستاذ تعليم عالي | د. خبيطي خضير |
| مشرفا ومقررا | غرداية | أستاذ محاضر "أ" | د. بهاز جيلالي |
| عضو مناقشا | غرداية | استاذ مساعد "أ" | أ. قرش عمر |

السنة الجامعية 2024/2023م



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

مذكرة التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في : العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: مالية المؤسسة

تحت عنوان :

المعالجة المحاسبية للرواتب والاجور وفق النظام المحاسبي المالي

دراسة حالة مؤسسة soneras ولاية غرداية

تحت اشراف الاستاذ :

بهاز الجيلالي

من إعداد الطالبان :

- بابو عادل

- تيماوي عبد الجبار

لجنة المناقشة :

| الصفة | الجامعة | الرتبة | لقب واسم الأستاذ |
|--------------|---------|------------------|------------------|
| رئيسا | غرداية | أستاذ تعليم عالي | د. خبيطي خضير |
| مشرفا ومقررا | غرداية | أستاذ محاضر "أ" | د. بهاز جيلالي |
| عضو مناقشا | غرداية | استاذ مساعد "أ" | أ. قراش عمر |

السنة الجامعية 2024/2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المحيط

إهداء

إلى من كانت دائماً مصدر إلهامي وقوتي، إلى من لم تبخل عليّ بحبها وعطفها، إلى أمي العزيرة، أهدي هذا العمل البسيط.

إلى من علمني كيف أواجه الحياة بصبر وإيمان، إلى من كان لي قدوةً ومثالاً، إلى والدي الحبيب، أشكرك على دعمك وتحفيزك المستمر.

إلى عائلتي الحبيبة، إلى إخوتي وأخواتي، سندي ودعمي في كل لحظة، شكراً لكم على وقوفكم بجانبني في كل خطوة من هذا المشوار الطويل.

إلى أصدقائي الأعتاء الذين شاركوني اللحظات الحلوة والمرّة، والذين كانوا دائماً بجانبني، أشكركم على دعمكم وتشجيعكم.

إلى كل من ساهم في إنجاح هذا العمل، ولو بكلمة طيبة أو نصيحة مخلصّة، أقدم لكم هذا الإهداء تعبيراً عن شكري وامتناني.

بكل التقدير والاحترام

[بابو عادل]

إهداء

إلى والدي العزيزين، بكل حب وامتنان، أهديكما هذا الإنجاز الذي ما كان ليتحقق لولا دعائكما ودعمكما المتواصل. لقد كنتم دائماً النور الذي يرشدني والطاقة التي تدفعني لتحقيق أحلامي.

إلى أساتذتي الكرام، أتوجه بالشكر العميق والتقدير الوفير لكل جهد بذلتموه من أجل تعليمي وتوجيهي. كانت نصائحكم وإرشاداتكم نبراساً أضاء لي طريق العلم والمعرفة.

إلى أصدقائي وزملائي، شكراً لكم على كل لحظة دعم ومساندة. لقد كان لرفقتكم الأثر الكبير في تجاوز الصعاب وتحقيق النجاحات. أنتم جزء لا يتجزأ من هذا الإنجاز.

إلى كل من ساهم في مسيرتي العلمية، أهديكم هذا النجاح وأعدكم أن أستمروا في السعي نحو التميز والريادة، مستنداً على القيم والمبادئ التي زرعتموها في نفسي.

بكل التقدير والاحترام

[تيموحي عبد الجبار]

شكر وعرّفان

بسم الله الرحمن الرحيم

"وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين" صدق الله العظيم

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من سلك طريق يُلتمس فيه علمًا سهل الله له طريقًا الى الجنة.".

بفضل الله وتوفيقه، تم إنجاز هذا العمل. أتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم في إتمام هذه

المذكرة.

أتوجه بوافر الشكر والامتنان لأستاذي المشرف، بهاز الجبالي، على دعمه المتواصل، وإرشاداته القيمة،

ونصائحه الثمينة التي كانت خير معين لي في إنجاز هذا البحث.

كما أعرب عن خالص امتناني لأعضاء لجنة المناقشة، على قبولهم مناقشة هذه المذكرة، وتقديمهم

لملاحظات بناءة سيكون لها أثر كبير في تحسين وتطوير هذا العمل.

لا يفوتني أن أشكر جميع أساتذتي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية،

على ما قدموه من علم ومعرفة طوال فترة دراستي.

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية المعالجة المحاسبية للأجور وفقًا للنظام المحاسبي المالي، وتحديد مدى فعالية هذه المعالجة في المؤسسات الاقتصادية. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال التطرق إلى الإطار النظري لكل من الأجور والنظام المحاسبي المالي، بالإضافة إلى المعالجة المحاسبية للأجور. أما في الجانب العملي، فقد تم الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة في مؤسسة SONERAS، وذلك لتحليل كيفية المعالجة المحاسبية للأجور وتقييم فعاليتها في الشركة.

أظهرت النتائج أن شركة SONERAS تحفز الموظفين من خلال مكافآتهم بمزايا أو منافع لتحسين الأداء والحفاظ على نشاط الشركة بشكل دائم. كما أن التسجيل والمعالجة المحاسبية، والتي تمثل المرحلة النهائية، لا تقل أهمية عن المراحل الأخرى لإعداد الأجور. غالبًا ما تكون المعالجة وفق النظام المحاسبي المالي، حيث تستخدم الشركة برنامجًا خاصًا لتسيير ومعالجة الأجور.

الكلمات المفتاحية: كشف الأجور، نظام المحاسبي المالي، أجر، معالجة المحاسبية.

Summary:

This study aimed to explore the accounting treatment of wages according to the financial accounting system and determine the effectiveness of this treatment in economic institutions. To achieve the study's objectives, a descriptive analytical approach was adopted by addressing the theoretical framework of both wages and the financial accounting system, in addition to the accounting treatment of wages. For the practical aspect, a case study method was used in the SONERAS company to analyze the accounting treatment of wages and evaluate its effectiveness in the company.

The research concluded with several findings, including that SONERAS motivates employees by rewarding them with benefits or advantages to enhance performance and maintain its activities continuously. The recording and accounting treatment, which is the final stage, is just as important as the other stages of wage preparation. The company often handles this according to the financial accounting system, using specialized software for wage management and processing.

Keywords: Wage Statement, Financial Accounting System, Wage, Accounting Treatment.

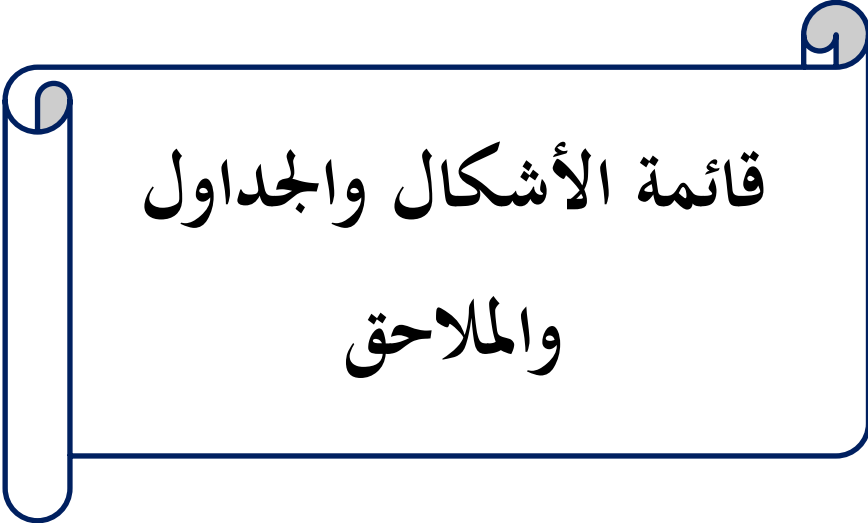
فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

| الصفحة | العنوان |
|---|---|
| II | الإهداء |
| IV | الشكر والعرفان |
| V | الملخص |
| VII | فهرس المحتويات |
| IX | قائمة الجداول والأشكال |
| X | مقدمة |
| الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي | |
| 5 | تمهيد للفصل |
| 6 | المبحث الأول : الأدبيات النظرية لحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي |
| 6 | المطلب الأول: مفهوم الأجر |
| 11 | المطلب الثاني: مفهوم النظام المحاسبي المالي |
| 17 | المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي |
| 22 | المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي |
| 22 | المطلب الأول: دراسات محلية |
| 26 | المطلب الثاني: دراسات أجنبية |
| 29 | المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة مع الدراسات الحالية |
| 30 | خلاصة الفصل |
| الفصل الثاني : دراسة حالة لمؤسسة soneras | |
| 37 | تمهيد للفصل |
| 38 | المبحث الأول : تقديم مؤسسة soneras |
| 38 | المطلب الأول: نبذة عن مؤسسة soneras وتاريخها |
| 39 | المطلب الثاني: الوظائف الأساسية للمؤسسة |

فهرس المحتويات

| | |
|----|--|
| 40 | المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لشركة soneras |
| 41 | المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي في مؤسسة soneras |
| 41 | المطلب الأول: تحليل عناصر كشف الأجر في مؤسسة soneras |
| 44 | المطلب الثاني: إعداد كشف الأجرة وكيفية حسابها |
| 46 | المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة |
| 48 | خلاصة الفصل |
| 51 | الخاتمة |
| 54 | قائمة المصادر و المراجع |
| 60 | الملاحق |



قائمة الأشكال والجداول
والملاحق

قائمة الاشكال والجداول

قائمة الجداول :

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|--------|---|-------|
| 21 | جدول كشف الشهر | 01 |
| 44 | تقسيم نسب الاقتطاعات التي تتحملها المؤسسة والعامل | 02 |
| 45 | الجدول التصاعدي للضريبة على الدخل الاجمالي | 03 |
| 47 | اعداد بطاقة كشف الراتب لموظف في مؤسسة soneras | 04 |

قائمة الشكال :

| الصفحة | عنوان الشكل | الرقم |
|--------|--------------------------------|-------|
| 40 | الهيكل التنظيمي لمؤسسة soneras | 01 |

قائمة الملاحق :

| الصفحة | عنوان الجدول | الرقم |
|--------|----------------------------|-------|
| 60 | BULLETIN DE PAIE | 01 |
| 61 | RECAP DE PAIE | 02 |
| 62 | DECLARATION DE COTISATIONS | 03 |



تُعَدُّ الأجور أحد أهم المواضيع التي تشكل محور النقاشات المستمرة بين العاملين وأصحاب العمل. فجل النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة تنبع من السعي نحو تحسين مستوى الأجر. من جهة، تُعْتَبَرُ الأجور تكلفة يتحملها صاحب العمل، ومن جهة أخرى، تُعْتَبَرُ مصدر رزق حيوي للعامل. ولهذا السبب، حظيت الأجور باهتمام كبير من قبل الأنظمة التشريعية في المجتمعات المعاصرة بهدف تقليص الفوارق الاجتماعية بين مختلف فئات العمل، وذلك عبر إلزام المؤسسات بدفع أجور العمال في أوقاتها.

في هذا السياق، يبرز النظام المحاسبي المالي كأداة حيوية لضمان الإدارة الدقيقة والشفافة للأجور داخل المؤسسات. يتطلب تحقيق هذا الهدف نظاماً محاسبياً مالياً متيناً يستطيع التعامل مع مختلف جوانب الأجور، بدءاً من تسجيلها وتصنيفها وصولاً إلى إعداد التقارير المالية المتعلقة بها (CNAS, irg). تتضمن المعالجة المحاسبية للأجور سلسلة من العمليات المحاسبية الدقيقة التي تشمل حساب الأجر الأساسي، الإضافات المختلفة، الاستقطاعات الضريبية والاجتماعية، وغيرها من المكونات التي تشكل الأجر الكلي للعامل.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مكونات الأجر والرواتب في المؤسسات والآليات المستخدمة في حسابها، بالإضافة إلى كيفية معالجتها محاسبياً وفق النظام المحاسبي المالي. وعليه، نطرح السؤال الرئيسي التالي:

ب- الاشكالية:

كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة **soneras** وفق النظام المحاسبي المالي؟

وانطلاقاً من السؤال الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ ماذا نعني بالأجر القاعدي؟ وكيف يتم تحديده في مؤسسة soneras ؟
- ✓ كيف يتم حساب الرواتب والأجور في مؤسسة soneras ؟
- ✓ ما هي مراحل المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب وفق النظام المحاسبي المالي في مؤسسة soneras ؟

ت- فرضيات الدراسة:

للإجابة على التساؤلات السابقة يمكننا وضع الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية :

المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة Soneras تتم وفق النظام المحاسبي المالي من خلال عدة مراحل تضمن الدقة والامتثال للقوانين.

الفرضيات الفرعية :

- يعبر الأجر القاعدي الذي يخصص لكل وظيفة عن الموازنة بين الأهمية النسبية للوظيفة ومعدل الأجر الذي يدفع مقابل أدائها.
- يتم حساب الأجر بناء على مختلف القوانين والتشريعات واعتمادا على النظام المحاسبي المالي.
- مراحل المعالجة المحاسبية للأجور تبدأ بمرحلة إعداد الأجر ثم المعالجة المحاسبية له وتسجيله محاسبيا.

ث- أسباب اختيار الدراسة: تم اختيار ا بناء على :

✓ طبيعة التخصص الذي ندرسه.

✓ الرغبة في فهم آليات الموضوع وأسس النظرية والتطبيقية.

✓ نظرا لأهمية الموضوع وحساسيته.

ج- أهمية الدراسة: تعود أهمية هذا الدراسة إلى قيمة الراتب والأجر عند العامل والمؤسسة ومدى اعتباره كنظام

محفز عند العامل من أجل الزيادة في العمل ومعرفة مدى ترابط وتكامل كل من عملية تقييم الوظائف ونظام

الأجور. بالإضافة إلى ذلك، تبرز أهمية المعالجة المحاسبية للأجور كجزء أساسي من النظام المحاسبي المالي.

ح- أهداف الدراسة: الأهداف المرجوة من هذه الدراسة تتمثل في:

✓ إعطاء صورة دقيقة عن كيفية حساب الراتب والأجر والمعالجة المحاسبية في مؤسسة soneras

خ- منهج الدراسة:

للإمام بجميع جوانب الموضوع انتهجنا المنهج الوصفي، حيث اعتمدنا على هذا المنهج من أجل الإمام بكافة جوانب الموضوع النظرية والتطبيقية.

د- حدود الدراسة :

▪ الحدود المكانية : تمت الدراسة على مستوى مؤسسة soneras – المنطقة الصناعية – غرداية

▪ الحدود الزمانية : أجريت الدراسة خلال الفترة من 2024/02/05 الى غاية 2024/05/30

ذ- هيكل الدراسة:

من أجل الإمام بكافة جوانب موضوع البحث قمت بتقسيمه إلى فصلين كما يلي:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة soneras

المبحث الأول: تقديم مؤسسة soneras

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي في مؤسسة soneras.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور
وفق النظام المحاسبي المالي

الفصل الاول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي.

تمهيد:

يُعدّ الأجر أحد أهم العناصر الاقتصادية التي تؤثر بشكل كبير على حياة الأفراد والمجتمعات. فالأجر ليس مجرد تعويض مالي عن العمل المنجز، بل يعكس أيضًا العديد من الجوانب الاجتماعية والاقتصادية. بناءً على ذلك، سيتناول هذا الفصل المعالجة المحاسبية للأجور وفقًا للنظام المحاسبي المالي، من خلال استعراض الأدبيات النظرية المتعلقة بالأجور والنظام المحاسبي المالي. أما بالنسبة للأدبيات التطبيقية، فسنقوم بمراجعة مجموعة من الدراسات السابقة التي تمكنا من الوصول إليها.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

يتناول هذا المبحث دراسة شاملة لمفهوم الأجر وتطوره وأهداف نظام الأجور، بالإضافة إلى تعريف النظام المحاسبي المالي وأهدافه ومراحل إنجازه. كما يركز على المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي، موضحاً مكونات كشف الأجر وخطوات التسجيل المحاسبي للأجور.

المطلب الأول: مفهوم الأجر

يعد مفهوم الأجر أساسياً في تحديد العلاقة بين العامل وصاحب العمل، حيث يعكس قيمة الجهد المبذول ويؤثر بشكل مباشر على التحفيز والإنتاجية.

الفرع الأول: تعريف الأجر

عادةً يُعتبر الأجر المقابل المالي أو الفوائد الأخرى التي يتلقاها العامل من صاحب العمل مقابل قيامه بخدمة أو عمل. ولتوضيح مفهوم الأجر بشكل أكثر دقة، يمكن تقسيم التعريف إلى أربعة مفاهيم رئيسية:

مفهوم لغوي للأجر :

الأجر هو المقابل المالي أو العيني الذي يحصل عليه الفرد نتيجة لعمله أو جهده المبذول في أداء مهام معينة. يمكن أن يكون الأجر عبارة عن راتب شهري، أجر يومي، أو مكافأة محددة مقابل خدمة أو مهمة معينة¹. وردت كلمة "الأجر" في العديد من المعاجم العربية الكلاسيكية والمعاصرة. في معجم "لسان العرب" لابن منظور، يُعرّف الأجر على أنه "الجُعل والعَوَض"، وهو ما يُعطى مقابل العمل أو الخدمة. ويقول ابن منظور: "الأجر ما عاد عليك من عملك حسناً كان أو قبيحاً"².

جاء في معجم "القاموس المحيط" للفيروز آبادي أن الأجر هو: "ما يُعطى للعامل من مالٍ أو منفعةٍ مقابل عملٍ أو خدمة"³.

¹ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2010، ص45.

² ابن منظور، معجم لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان، 1990، مجلد 1، ص35.

³ فيروزآبادي، معجم القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1987، ص24.

المفهوم الديني:

في القرآن الكريم، تُستخدم كلمة "الأجر" بشكل متعدد الدلالات والمفاهيم، وتشير عادةً إلى الثواب الذي يحصل عليه المؤمن من الله تعالى عن الأعمال الصالحة التي يقوم بها في الدنيا. يشير مصطلح الأجر في السياق الديني إلى الثواب والفوز بالجنة.

يأتي ذكر الأجر في العديد من آيات القرآن الكريم، ومن هذه الآيات قوله تعالى:

1- سورة فصلت الآية (8): "إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ هُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ".

2- سورة الكهف الآية (30): "إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا".

يُبرز هذا المفهوم الديني للأجر الثواب الذي يمنحه الله تعالى للمؤمنين جزاءً لأعمالهم الصالحة، مؤكدًا على أن الأجر في هذا السياق يتعدى المفهوم المادي ليشمل المكافآت الأخروية مثل الفوز بالجنة والرضا الإلهي.

في الحديث النبوي الشريف، جاء عن النبي مُحَمَّد ﷺ قوله: "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه"³. هذا الحديث يُبين أن الأجر هو حق من حقوق الأجير ويجب الوفاء به دون تأخير.

استخلاصات من الحديث:

- الأجر حق من حقوق الأجير: يتضمن الحديث تأكيدًا على أن الأجر ليس تفضلاً من صاحب العمل بل هو حق مكتسب للأجير.

- ضرورة الوفاء بالأجر: يحث الحديث على ضرورة الالتزام بدفع الأجر في وقته المحدد، مما يعكس العدل والإنصاف في المعاملات.

- عدم التهاون في دفع الأجر: يشدد الحديث على وجوب الإسراع في دفع الأجر وعدم تأخيره، مما يضمن عدم ظلم الأجير أو التأثير سلبًا على حياته.

هذا الحديث النبوي الشريف يُبرز أهمية الأجر كحق شرعي للأجير وضرورة العدل في المعاملات المالية، مما يعكس القيم الإسلامية في التعاملات اليومية.

¹ سورة فصلت الآية (8).

² سورة الكهف الآية (30).

³ سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، باب 4، حديث رقم 2443.

المفهوم الاقتصادي للأجر :

الأجر في السياق الاقتصادي هو المقابل المالي الذي يُدفع للعامل مقابل أداء عمل معين، حيث يُنظر للعمل كسلعة تخضع لقوانين السوق. يشمل هذا المفهوم الجهد المبذول والمنفعة المحققة، ويُعتبر محفزاً للعمل وتحديدًا للوظائف المهمة بالمقارنة مع البدائل.

ورد في كتاب "مبادئ الاقتصاد" للكاتب غريغوري مانكيو أن الأجر هو "الدخل الذي يتقاضاه العامل مقابل وحدات الوقت التي يقضيها في العمل، ويعتبر الأجر آلية لتحفيز العاملين على زيادة إنتاجيتهم".¹

هذا التعريف يوضح أن الأجر ليس فقط وسيلة لدفع العمال، بل هو أيضًا أداة تحفيزية تؤثر على إنتاجيتهم وسلوكهم في سوق العمل.

المفهوم القانوني للأجر :

من الناحية القانونية، المادة الأولى من الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد وحماية الأجور تعرّف الأجر على أنه كل ما يتقاضاه الموظف مقابل عمله، بما في ذلك العلاوات والمكافآت وغيرها من المزايا المالية الأخرى التي يُمنحها صاحب العمل للموظف نظير العمل الذي يؤديه.²

قد اخذ التشريع الجزائري بنفس التعريف من خلال نص المادة 81 من قانون 9011 المتعلق بعلاقات العمل بأنه: " يفهم من عبارة الأجر حسب هذا القانون ما يلي :

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

- التعويضات المدفوعة بحكم القدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية وفقا لظروف عمل خاصة ، و لاسيما العمل التناوب و

العمل المضّر و الإلزامي . بما فيه العمل الليلي ، و علاوة المنطقة والعلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

ولم يخالف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي هذا التعريف في مادته 119

- الأجر والمرتّب : أصبح من العسير تحديد مفهوم أو تعريف دقيق صحيح وموحد للأجر، وحتى في اختيار التسمية.

تعريف الطالبين للأجر : الأجر هو المقابل المالي أو العيني الذي يتلقاه العامل من صاحب العمل نظير عمله أو جهده المبذول في أداء مهام معينة.

¹ غريغوري مانكيو، مبادئ الاقتصاد، ترجمة سامي شير، دار المريخ، الطبعة الثالثة، الرياض، السعودية، 2015، ص140.

² سليمان احمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002، ص267.

الفرع الثاني: التطور التاريخي للأجر

شهد مفهوم الأجر وتطوره عبر التاريخ تحولات كبيرة، تتماشى مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في مختلف العصور¹.

العصور القديمة:

في المجتمعات الزراعية القديمة، كان الأجر غالباً يُدفع على شكل حصة من المحاصيل الزراعية أو منتجات أخرى، حيث كان الفلاحون يحصلون على جزء من الإنتاج كأجر لقاء عملهم في الحقول.

في الحضارات القديمة مثل مصر وبلاد الرافدين، كانت تُدفع الأجور أحياناً بالحبوب أو الخدمات، وكانت العمالة تعتمد بشكل كبير على العبودية والعمل القسري.

العصور الوسطى:

خلال فترة الإقطاع في أوروبا، كان الأجر غالباً يُدفع على شكل خدمات أو حماية بدلاً من النقد. الفلاحون (الأقنان) كانوا يعملون في أراضي النبلاء مقابل حماية وإقامة.

في المجتمعات الحضرية الناشئة، بدأت تظهر أشكال جديدة من الأجور حيث كانت تُدفع الأجور بالعملة المحلية للعمال في الورش والصناعات اليدوية.

الثورة الصناعية:

مع بداية الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، شهد نظام الأجور تحولاً كبيراً. أصبحت الأجور النقدية هي القاعدة حيث انتقل العمال للعمل في المصانع بدلاً من الزراعة.

نشأ مفهوم الأجر الزمني، حيث كان العمال يُدفع لهم بناءً على ساعات العمل، مما أدى إلى ظهور قوانين العمل الأولى التي تنظم ساعات العمل وأجور العمال.

القرن العشرين وما بعده:

شهد القرن العشرون تطوراً كبيراً في نظام الأجور مع ظهور النقابات العمالية والحركات العمالية التي ناضلت من أجل حقوق العمال وتحسين ظروف العمل.

¹ زين الدين، محمد. تاريخ الأجور والعمل، دار المعرفة، بيروت، لبنان، 2010، ص45-102.

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

تم إقرار قوانين الحد الأدنى للأجور في العديد من الدول لضمان حياة كريمة للعمال، كما ظهرت أنظمة الأجور المتغيرة التي تعتمد على الأداء والإنتاجية.

هذا التطور التاريخي للأجر يوضح كيف تغيرت أنظمة الأجور عبر العصور لتتوافق مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية، من الأجور العينية في المجتمعات الزراعية القديمة إلى الأجور النقدية المنظمة في المجتمعات الصناعية والحديثة.

الفرع الثالث: أهمية وأهداف نظام الأجور

نظام الأجور يعتبر عنصراً حيوياً في إدارة الموارد البشرية وله تأثيرات كبيرة على الأداء الفردي والتنظيمي، ويساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية، إضافة إلى تعزيز الاستقرار الوظيفي والنمو الاقتصادي.

أ- أهمية نظام الأجور:

للأجور أهمية نذكر منها¹:

- **تحفيز العاملين:** الأجور تعتبر وسيلة رئيسية لتحفيز العاملين لزيادة إنتاجيتهم وتحسين أدائهم. توفير أجر عادل يتناسب مع الجهد المبذول يعزز رضا الموظفين ويشجعهم على تقديم أفضل ما لديهم.
- **العدالة الاقتصادية والاجتماعية:** نظام الأجور يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توزيع الدخل بطريقة منصفة، مما يقلل الفجوات الاقتصادية بين مختلف فئات المجتمع.
- **استقرار العمل:** الأجور الثابتة والمستقرة تساعد في تقليل معدلات دوران العمالة، حيث يشعر الموظفون بالاستقرار المالي والأمان الوظيفي، مما يزيد من استقرار سوق العمل.
- **تحسين مستوى المعيشة:** الأجر المناسب يساهم في تحسين مستوى المعيشة للعاملين وعائلاتهم، حيث يمكنهم تلبية احتياجاتهم الأساسية وتحقيق مستوى حياة أفضل.
- **تعزيز الاقتصاد الوطني:** زيادة الأجور تؤدي إلى زيادة الاستهلاك المحلي، مما يعزز الاقتصاد الوطني من خلال رفع الطلب على السلع والخدمات.

¹ أحمد، علي. نظم الأجور وإدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2015، ص112-130.

ب- أهداف نظام الأجور:

من بين الاهداف نذكر¹:

- تحفيز العاملين: يهدف نظام الأجور إلى تحفيز الموظفين لزيادة إنتاجيتهم وأدائهم من خلال توفير تعويضات عادلة. الأجور تلعب دورًا حيويًا في رفع مستوى الحماس والدافع بين العاملين، مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى.
- تحقيق العدالة والمساواة: يسعى نظام الأجور إلى ضمان العدالة والمساواة بين الموظفين من خلال تعويضهم بشكل مناسب وفقًا لمهاراتهم وخبراتهم ومسؤولياتهم. هذا يعزز من الرضا الوظيفي ويقلل من التفاوتات داخل المؤسسة.
- الاحتفاظ بالكفاءات: يساعد نظام الأجور في الاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءة العالية من خلال تقديم أجور تنافسية وحوافز مادية ومعنوية، مما يقلل من معدل دوران العمالة ويحافظ على استقرار القوى العاملة داخل المؤسسة.
- جذب المواهب: يهدف نظام الأجور إلى جذب أفضل الكفاءات من السوق من خلال تقديم حزم أجور مغرية، مما يعزز من قدرة المؤسسة على استقطاب المواهب المتميزة التي يمكن أن تساهم بشكل فعال في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- تحسين الأداء العام: يساهم نظام الأجور في تحسين الأداء العام للمؤسسة من خلال ربط الأجر بالأداء والإنتاجية. هذا يؤدي إلى رفع مستوى الكفاءة الفردية والجماعية، مما ينعكس إيجابًا على الإنتاجية والجودة.

المطلب الثاني: مفهوم النظام المحاسبي المالي

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

الفرع الأول: مفهوم واسباب ومراحل انجاز النظام المحاسبي المالي

أولاً: تعريف النظام المحاسبي المالي

وفقًا للمادة الثالثة من القانون رقم 07-11 المؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1428 الموافق 25 نوفمبر سنة 2007، يتضمن المحاسبة المالية ما يلي:

المحاسبة المالية نظام لتنظيم المعلومة المالية يسمح بتخزين معطيات قاعدية عددية، وتصنيفها، وتقييمها، وتسجيلها، وكذا عرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان، وأيضًا وضعية الخزينة في نهاية السنة المالية¹.

¹ المرجع نفسه، ص 112-130.

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

من خلال التعاريف السابقة نستنتج التعريف التالي:

النظام المحاسبي المالي هو إطار تنظيمي يهدف إلى تنظيم الأنشطة المالية والمحاسبية للمؤسسات والشركات. يتكون هذا النظام من مجموعة من القواعد والقوانين التي تحكم هذه الأنشطة وفقاً لأحكام القانون المحلي والمعايير المالية والمحاسبية الدولية المعتمدة. يتيح النظام المحاسبي المالي تخزين وتصنيف وتقييم وتسجيل المعلومات المالية بدقة، بالإضافة إلى إعداد وعرض تقارير مالية شاملة تعكس الوضع المالي للشركة، بما في ذلك الأصول والخصوم والإيرادات والمصروفات، ووضعية الخزينة في نهاية السنة المالية.

ثانياً: أسباب ومراحل إنجاز النظام المحاسبي المالي

أ- أسباب إنجاز النظام المحاسبي المالي

إن النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر قد تم إنجازه لعدة أسباب أساسية تهدف إلى تحسين جودة المعلومات المحاسبية وتلبية متطلبات الاقتصاد المعاصر. أبرز هذه الأسباب تشمل²:

- التحول نحو اقتصاد السوق: السبب الرئيسي لإنجاز النظام المحاسبي المالي هو التحول من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق، حيث أصبح من الضروري توفير معلومات مالية شفافة وموثوقة لتشجيع الاستثمارات الخاصة.
- مواكبة التطورات الدولية في المحاسبة: تم إنجاز النظام المحاسبي المالي لمواكبة التطورات والمعايير الدولية في مجال المحاسبة، مما يسهل على الشركات الجزائرية التعامل مع الأسواق المالية الدولية والاستثمار الخارجي.
- تحسين الشفافية والمصداقية: يهدف النظام إلى تحسين الشفافية والمصداقية في التقارير المالية للمؤسسات، مما يزيد من ثقة المستثمرين والممولين ويعزز البيئة الاستثمارية في الجزائر.
- تحسين إدارة الموارد الاقتصادية: يساعد النظام المحاسبي المالي في تحسين إدارة الموارد الاقتصادية للدولة من خلال تقديم معلومات دقيقة تساعد في التخطيط واتخاذ القرارات الاقتصادية الصحيحة.
- الامتثال للقوانين والتشريعات المالية: إن إنجاز النظام المحاسبي المالي يعزز الامتثال للقوانين والتشريعات المالية المحلية والدولية، مما يقلل من المخاطر القانونية ويحسن الالتزام الضريبي.

¹ القانون رقم 07-11 المؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1428 الموافق 25 نوفمبر سنة 2007.

² سليمان بلعور، دوافع وآثار الانتقال إلى النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر، مجلة رؤى إقتصادية، جامعة الوادي، المجلد 04، العدد 06، 2014، ص204.

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

- دعم الإصلاحات الاقتصادية: يعد النظام المحاسبي المالي جزءاً من الإصلاحات الاقتصادية الأوسع التي تهدف إلى تحسين كفاءة وفعالية الاقتصاد الجزائري وجعله أكثر تنافسية.

ب- مراحل انجاز النظام المحاسبي المالي:

بداية من الثلاثي الثاني لسنة 2001 بدأت عملية الإصلاحات حول المخطط المحاسبي الوطني والتي مولت من قبل البنك الدولي، هذه العملية أوكلت إلى العديد من الخبراء الفرنسيين وبالتعاون مع المجلس الوطني للمحاسبة وتحت إشراف وزارة المالية، بحيث وضعت تحت عاتقهم مسؤولية تطوير المخطط المحاسبي الوطني نسخة 75-35 إلى نظام جديد للمؤسسات يتوافق مع المعطيات الاقتصادية الجديدة والمتعاملون الاقتصاديون الجدد، وقد مرت هذه العملية بثلاثة مراحل هي¹ :

- المرحلة الأولى: تشخيص مجال تطبيق المخطط المحاسبي الوطني مع إجراء مقارنة بينه وبين معايير المحاسبة الدولية

- المرحلة الثانية: تطوير مشروع مخطط محاسبي جديد للمؤسسات

- المرحلة الثالثة: وضع نظام محاسبي جديد.

وفي نهاية المرحلة الأولى وضعت ثلاثة خيارات ممكنة وهي :

- الخيار الأول: الإبقاء على تركيبة المخطط المحاسبي الوطني وتحديد الإصلاحات تماشياً مع تغيرات المحيط القانوني ، الاقتصادي في

الجزائر والذي بقي ثابتاً منذ أن صدر قانون لتوجيه الاستثمارات الوطنية الاقتصادية في 1988، مثلاً القانون الصادر في 09

أكتوبر 1999 المتضمن تكييف المخطط الوطني المحاسبي لنشاط الشركات القابضة وإدماج حسابات المجمعات.

- الخيار الثاني: ويتمثل في ضمان بعض المعالجات مع الحلول التقنية المطورة من طرف مجلس المعايير المحاسبية الدولية IASB، ومع

مرور الوقت سيتكون نظامين محاسبيين مختلفين يعطيان نظاماً مختلطاً ومعقداً، وبالتالي يمكن له أن يكون مصدراً للتناقض

والاختلاف.

- الخيار الثالث: هذا الخيار يتضمن انجازه نسخة جديدة للمخطط المحاسبي الوطني مع عصرنة شكله ووضع إطاره التصوري المحاسبي

المبادئ والقواعد مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير المحاسبية الدولية.

¹ سحنون بونعجة . نبيل بوفليح. متطلبات تطوير الممارسات المحاسبية في الجزائر في ظل تبني المرجعية المحاسبية الدولية، الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

إن هذا الخيار الأخير تم تبنيه من قبل المجلس الوطني للمحاسبة في اجتماعه المنعقد في 05 سبتمبر 2001 واختيار طبيعة المحاسبة المرجعية سواء المعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS، فهو يعتبر الخيار المفضل لدى الهيئات الدولية، خاصة صندوق النقد الدولي (FMI national Monetaire inter Fond)، وكذا البنك الدولي وبلاستعانة بإمكاناتها البشرية، توجهت الجزائر نحو اعتماد النظام المحاسبي المالي (SCF Financier Comptable Système)، الذي جاء استجابة للإصلاحات الاقتصادية في الجزائر¹.

الفرع الثاني: مبادئ النظام وأهدافه

أ- المبادئ المحاسبية المعترف بها في ظل النظام المحاسبي المالي:

النظام المحاسبي المالي في الجزائر يعتمد على مجموعة من المبادئ الأساسية التي تهدف إلى تحقيق الشفافية والدقة في التقارير المالية. وفيما يلي أهم هذه المبادئ²:

- مبدأ فرض الاستمرارية: يعتمد هذا المبدأ على افتراض أن المؤسسة ستستمر في نشاطها في المستقبل المنظور دون نية أو حاجة للتصفية أو تقليص حجم أعمالها بشكل كبير.
- مبدأ التكلفة التاريخية: يقتضي تسجيل الأصول والخصوم على أساس التكلفة الفعلية التي تم دفعها للحصول عليها، وليس على أساس قيمتها الحالية أو المستقبلية.
- مبدأ الموضوعية: يجب أن تكون البيانات المالية مبنية على أدلة موضوعية وموثوقة، وتجنب التقديرات الشخصية التي قد تؤدي إلى تحريف المعلومات المالية.
- مبدأ الإفصاح الكامل: يتطلب هذا المبدأ أن تتضمن البيانات المالية جميع المعلومات الضرورية التي قد تؤثر على قرارات مستخدمي هذه البيانات.
- مبدأ الاتساق: يقتضي استخدام نفس المبادئ والإجراءات المحاسبية من فترة إلى أخرى لضمان قابلية المقارنة بين الفترات المالية المختلفة.

¹ نفس المرجع السابق

² Projet de système comptable financière, ministère des finances, juillet 2006- document de travail, p6.

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

- مبدأ الأهمية النسبية: يجب التركيز على العناصر التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على القرارات المالية للمستخدمين، وتجاهل التفاصيل غير الهامة.

- مبدأ المقابلة: يتطلب هذا المبدأ مقابلة الإيرادات بالمصروفات التي ساهمت في تحقيق تلك الإيرادات خلال نفس الفترة المالية.

ب- أهداف النظام المحاسبي المالي:

تكمن أهمية اعتماد هذا النظام الجديد في سعي الجزائر إلى تكييف الممارسة المحاسبية مع متطلبات المعايير المحاسبية الدولية، وخدمة أغراض المستثمرين من خلال سياسات الإفصاح والشفافية في عرض البيانات المالية. ويمكن إبراز أهداف تطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد في النقاط التالية¹.

- ترقية النظام المحاسبي الجزائري ليتوافق والأنظمة المحاسبية الدولية.

- الاستفادة من تجارب الدول في تطبيق هذا النظام.

- الاستفادة من مزايا هذا النظام خاصة من ناحية تسيير المعاملات المالية المحاسبية والمعالجات المختلفة.

- تسهيل العمل المحاسبي للمستثمر الأجنبي أملا في جلبه إلى الجزائر، من خلال تجنيبه مشاكل الاختلاف في الطرق المحاسبية.

- العمل على تحقيق العقلانية من خلال الوصول إلى الشفافية في عرض المعلومات.

- محاولة جعل القوائم المحاسبية والمالية وثائق دولية تتناسب مع مختلف المؤسسات الأجنبية.

- تعزيز مكانة وثقة الجزائر لدى المنظمات المالية والتجارية العالمية.

- العمل على ترسيخ أسس الحكم الراشد في المؤسسات (حوكمة الشركات).

- إعطاء صورة صادقة عن الوضعية المالية، ومستويات الأداء للمؤسسة.

- قابلية المقارنة للمؤسسة نفسها عبر الزمن، وبين المؤسسات على المستويين الوطني والدولي.

- المساعدة على نمو ومردودية المؤسسات من خلال تمكينها من معرفة أحسن الآليات الاقتصادية والمحاسبية التي تشترط نوعية وكفاءة التسيير.

¹ د. عاشور، كتوش متطلبات تطبيق النظام المحاسبي المالي (IAS/IFRS) في الجزائر مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف الجزائر، العدد 06،

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

ويشكل النظام المحاسبي المالي الجديد نقلة نوعية في تكريس الشفافية والإفصاح وتوحيد قراءة القوائم المالية، والانتقال من المحاسبة التي تقتصر على الجهات الضريبية إلى تجسيد الإعلام المالي لمختلف الجهات المستعملة لبيانات القوائم المالية من مسيرين مدققين، ومستثمرين.

الفرع الثالث: عوائق تطبيق النظام المحاسبي المالي

تتمثل عوائق النظام المحاسبي المالي في ما يلي ¹:

- نقص الكفاءات المؤهلة: يعد نقص الكفاءات المحاسبية المدربة والمؤهلة أحد أكبر العوائق أمام تطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد، حيث يتطلب التطبيق الفعال مهارات ومعرفة تخصصية.
- مقاومة التغيير: تواجه المؤسسات مقاومة داخلية من الموظفين الذين يفضلون الأنظمة القديمة ويعانون من صعوبة التكيف مع التغييرات الجديدة، مما يعوق تبني النظام المحاسبي الجديد.
- تكاليف التنفيذ العالية: يتطلب تنفيذ النظام المحاسبي المالي الجديد استثمارات كبيرة في البنية التحتية التكنولوجية، وبرامج التدريب، والاستشارات، مما يشكل عبئاً مالياً على الشركات.
- البنية التحتية التكنولوجية غير الملائمة: تعاني العديد من الشركات في الجزائر من نقص في البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لتطبيق النظام المحاسبي المالي بكفاءة، مما يعوق عمليات التنفيذ.
- ضعف التشريعات والدعم القانوني: يعاني النظام من ضعف في التشريعات والدعم القانوني اللازم لتطبيقه بشكل فعال، حيث تحتاج القوانين المحاسبية إلى تحديث مستمر لتواكب التطورات الجديدة.
- عدم توافق النظام المحاسبي مع الواقع الاقتصادي: في بعض الحالات، لا يتوافق النظام المحاسبي المالي الجديد مع الواقع الاقتصادي لبعض القطاعات، مما يسبب صعوبات في التطبيق العملي.
- نقص الوعي والمعرفة: يعاني العديد من أصحاب الشركات والمسؤولين الماليين من نقص في الوعي والمعرفة بأهمية وفوائد النظام المحاسبي المالي الجديد، مما يؤدي إلى تطبيقه بشكل غير صحيح.

¹ عمار بن عيشي، معوقات تطبيق النظام المحاسبي المالي في شركات المساهمة الجزائرية : دراسة حالة ولاية بسكرة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، المجلد 01، العدد 01، 2014، ص 89-90.

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي

تعتبر الأجور من العناصر الأساسية التي تشكل جزءاً كبيراً من تكاليف التشغيل في أي مؤسسة، وتحتاج إلى معالجة محاسبية دقيقة لضمان تسجيلها بشكل صحيح والالتزام بالأنظمة والقوانين المعمول بها. وفقاً للنظام المحاسبي المالي، يتم تسجيل الأجور بمختلف عناصرها لضمان الشفافية والدقة في التقارير المالية، وكذلك لضمان حقوق العمال والامتثال للالتزامات القانونية.

الفرع الأول: محاسبة الأجور

أولاً: مفهوم كشف الأجر

يُعرف كشف الأجر بأنه وثيقة تُسجل فيها جميع عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة، بالإضافة إلى تسجيل كافة البيانات المتعلقة بالعمال أو صاحب العمل. قام المشرع الجزائري بجعل هذه الوثيقة التزاماً أساسياً يتحمله صاحب العمل، حيث يُعتبر تسليمها أو عدم احترام القواعد المتعلقة بها مخالفة وخرقاً للقانون. يُدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بشكل دقيق في قسيمة الأجر التي تُعدها المؤسسة المستخدمة بشكل دوري، وهو ما نص عليه القانون الأساسي العام للعمال. المادة 138 من القانون الأساسي العام للعمال، أما قانون علاقات العمل فقد جعل منها التزاماً على عاتق صاحب العمل¹.

○ ثانياً: مكونات وشكل كشف الأجر

- تعريف العامل (الاسم، اللقب، المهنة الصنف المهني، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، رقم الحساب البنكي أو البريدي).
- الراتب الاساسي (salaire de base)
- المكافآت والحوافز : (PRIME ، I.E.P ، I.T.P، P.R.I)

| "P" | PRIME | علاوة" أو "مكافأة |
|----------|---------------------------------|------------------------|
| "I.T.P" | Individual Target Performance | علاوة العمل الدائم |
| "P.R.I" | Performance Related Incentive | منحة المردودية الفردية |
| "I.E.P " | Indemnité pour Emploi Précédent | تعويض الخبر المهنية |

¹بوثلجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور ولاية البويرة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة ومراجعة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي المحدث أولحاج، البويرة، 2014/2015، ص50.

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

- الاقتطاعات والأعباء (الضمان الاجتماعي, IRG)

- الأجرة الصافية

| code | libelle | Taux | nombre ou base | retenues | gains |
|------|--------------------|------|----------------|----------|-------|
| XX | salaire de base | XXXX | | | XXXX |
| XX | I.E.P | XXXX | | | XXXX |
| XX | PRIME DE PANIER | XXXX | | | XXXX |
| XX | INDEMNITE DE ZONE | XXXX | | | XXXX |
| XX | PRIME DE RENDEMENT | XXXX | | | XXXX |
| XX | PRIME DE NUISANCE | XXXX | | | XXXX |
| XX | RETENUE S.S | XXXX | | XXXX | |

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

| | | | | | |
|---|---------------|--------|--|-------------|------|
| XX | RETENUE I.R.G | XXXX | | XXXX | |
| SONERAS BP 46 ZONE INDUSTRIELLE- GHARDAIA | | TOTAUX | | XXXX | XXXX |
| | | XXX | | net a Payer | XXXX |

ونوضح ذلك في الجدول التالي :

الجدول رقم 01: جدول كشف الشهر

| | | | | | | |
|---------------------------|-------------------|--------|-----------|---------------------|-----------|---------|
| BULLETIN DE PAIE - | | | | N° Sécurité Sociale | | |
| | N° de compte: XXX | | | XXX | | |
| nom et prénoms | μ | Emploi | s base | S.F | NBE NF | période |
| XXXX | XXXX | XXXX | xxx | c/m | xxx | XXXX |

المصدر : وثائق مقدمة من طرف مؤسسة **soneras**

الفرع الثاني: قائمة الحسابات المستخدمة في عملية التسجيل المحاسبي

▪ الحساب 42 "المستخدمون والحسابات الملحقة" من حساباته الفرعية نذكر:

ح - 421 / المستخدمون الأجور المستحقة

ح - 422 / أموال (صناديق) الخدمات الاجتماعية

ح - 423 / مساهمة الأجراء في النتيجة

ح - 425 / المستخدمون تسبيقات ومدفوعات ممنوحة على الحساب

ح - 426 / مستخدمون ودائع مستلمة

ح 427 / مستخدمون اعتراضات على الأجور

▪ الحساب 43 "الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة" ومن حساباته الفرعية نذكر:

ح - 431 / الضمان الاجتماعي

ح - 432 / هيئات اجتماعية أخرى

▪ الحساب 44 "الدولة والجماعات المحلية والهيئات الدولية والحسابات الملحقة" ومن حساباته الفرعية نذكر:

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

ح - 442 / الدولة ضرائب ورسوم محصلة من الغير مثل الضريبة على الدخل (IRG)

▪ "الحساب 05" الحسابات المالية" ومن حساباته الفرعية نذكر:

ح - 51 / البنوك والمؤسسات المالية.

ح - 53 / الصندوق.

▪ حساب 63 " أعباء المستخدمين «: ومن حساباته الفرعية نذكر:

ح - 631 / أجور المستخدمين المستحقة

ح - 635 / اشتراكات الضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة

ح - 637 / أعباء اجتماعية أخرى

ح - 638 / أعباء أخرى للمستخدمين.

الفرع الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور.

أولاً: تسجيل عناصر الأجور

ويتم تسجيلها محاسبياً كما يلي:

| | | | |
|-----|-----|--|-----|
| | XXX | ح/ أجور المستخدمين | 631 |
| XXX | | ح/ الأجور المستحقة | 421 |
| XXX | | ح/ أموال الخدمات الاجتماعية | 422 |
| XXX | | ح/ المستخدمين تسبيقات ومدفوعات ممنوحة على الحساب | 425 |
| XXX | | ح/ مستخدمون اعتراضات على الأجور | 427 |
| XXX | | ح/ الهيئات الاجتماعية و الحسابات الملحقة | 43 |
| XXX | | ح/ الدولة والجماعات المحلية و الهيئات الدولية | 442 |
| | | "تحديد الأجر الصافي للعمال" | |

ثانياً : دفع أجور العمال والاقتطاعات لصالح الهيئات المعنية

| | | | |
|-----|-----|------------------------------|-----|
| | XXX | ح/ إشتراكات الضمان الإجتماعي | 635 |
| | XXX | ح/ أعباء إجتماعية أخرى | 637 |
| XXX | | ح/ أجور المستخدمين المستحقة | 431 |
| XXX | | ح/ أموال الخدمات الإجتماعية | 422 |
| | | "اثبات اشتراكات صاحب العمل" | |

ثالثاً: تسجيل دفع أجور العمال والإقتطاعات لصالح الهيئات المعنية

ويتم تسجيلها محاسبياً كما يلي:

| | | | | |
|-----|-----|--|-----|-----|
| | XXX | ح/ الأجور المستحقة | | 421 |
| | XXX | ح/ الضمان الإجتماعي | | 431 |
| | XXX | ح/ الدولة والجماعات المحلية والهيئات الدولية والحسابات الملحقه | | 422 |
| XXX | | ح/ البنك | 512 | |
| XXX | | ح/ الصندوق | 53 | |
| | | "دفع أجور العمال والإقتطاعات لصالح الهيئات المعنية" | | |
| | XXX | ح/ إشتراكات الضمان الإجتماعي | | 635 |
| XXX | | ح/ الضمان الإجتماعي | 431 | |
| | | "تسديد المصاريف الإجتماعية" | | |

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور في النظام المحاسبي المالي

من خلال هذا المبحث، سنقوم بعرض أهم الدراسات السابقة التي ترتبط بموضوع الدراسة، وذلك من خلال تحليل الجوانب أو المتغيرات ذات الصلة بالموضوع الحالي. سيتم استعراض هذه الدراسات وتحليلها للوصول إلى النتائج المرجوة. بالتالي، تُعتبر هذه الدراسة محاولة لاستكمال أو توسيع النطاق لبعض الجوانب التي لم يتم التطرق إليها في الدراسات السابقة.

المطلب الأول: دراسات محلية

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

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

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

¹ مصطفى زروال، محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري دراسة حالة مؤسسة الطفولة المسعفة - عين التوتة-، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة والتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2021

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

2. دراسة هاجر بوقنارة ومروة قويدري سنة 2020، بعنوان: "محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة : شركة صيانة التجهيزات الصناعية - المسيلة¹ ، هدف الدراسة إلى فهم النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بمحاسبة الأجور، بالإضافة إلى تتبع إجراءات محاسبة الأجور في شركة صيانة التجهيزات الصناعية ومشاكل التطبيق التي تواجهها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وقد تم استخدام الوثائق كأداة جمع البيانات.
- وتوصلت الدراسة إلى أن الشركة تستخدم نظام خاص بإعداد كشف الأجرة يدعى NOVA، وأن المعالجة المحاسبية تأتي كأخر مرحلة لإثبات وتدوين الأعباء الملقاة على عاتق الشركة اتجاه مصلحة الضرائب وصندوق الضمان الاجتماعي والعمال، بالإضافة إلى أن لكل عامل في الشركة تعويضات ومنح خاصة بمنصبه، بحيث تختلف حسب كل مستوى الوظيفة.
3. دراسة عبد الله أنور بن السايح وأحمد حسام كحلول سنة 2020، بعنوان: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 منافع الموظفين" دراسة حالة: شركة نفطال - بسكرة - (1)²، سعت الدراسة إلى معرفة المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، وبغية لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية تم اختيار حالتين (عاملين) لكشفي الاجرة في شركة نفطال خلال شهر أوت 2020. وتطبيق برنامج خاصة (Naft Compta Pre Paie المناسبة لطبيعة محاسبة الأجور في الشركة، توصلت الدراسة أن الشركة تمنح أجور ومكافآت وعلاوات تختلف حسب طبيعة العمل وصنف الموظف، ومما توصلت إليه كذلك أنه غالبا ما تكون المعالجة وفق النظام المحاسبي المالي، حيث لا تطبق الشركات الجزائرية المعيار المحاسبي الدولي 19 في المعالجة، بالإضافة إلى أن النظام المحاسبي المالي قام بتغيير أرقام الحسابات فقط أما طريقة التقييم فلم تتغير.
4. دراسة كنزة ذواودي ومروة بتقة سنة 2020 بعنوان : تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التأمين (دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية) (CNAS)³، هدف الدراسة إلى عرض مختلف الجوانب النظرية وكيفية إعداد نظام الأجور، بالإضافة إلى دراسة ميدانية حول تسيير . الأجور في قطاعات التأمينات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج

¹ هاجر بوقنارة، مروة قويدري، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة : شركة صيانة التجهيزات الصناعية - المسيلة، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020

² بن السايح عبد الله، أنور وأحمد حسام كحلول، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 - منافع الموظفين دراسة حالة : شركة نفطال - بسكرة، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2020

³ داودي كنزة، تقه مروة، تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التأمين دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة وجباية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

الوصفي، وقد تم استخدام كل من أداتي المقابلة والوثائق كأدوات لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن الأجور تحظى بأهمية كبيرة بالنسبة للفرد في أنها الوسيلة لإشباع احتياجاته المختلفة، كما أنه تحظى بنفس الأهمية بالنسبة لـ CNAS لكونها أبرز الوسائل لتحقيق أهدافها، كما أن المعالجة المحاسبية للأجور تختلف في CNAS عن باقي المؤسسات العمومية الأخرى، إذ تسير عملية محاسبة الأجور في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية على أساس الأقدمية والخبرة والترتبة، أما في المؤسسات العمومية الأخرى تسير على أساس الإنتاجية.

5. دراسة كحلالة صلاح الدين سنة 2019، بعنوان: اجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور والرواتب في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الأدوية بالتجزئة. مستغام¹، هدف الدراسة إلى إظهار مكانة الأجور والرواتب بالنسبة للعامل والمؤسسة، بالإضافة إلى التعرف على الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالرواتب والأجور، وذلك من خلال الدراسة الميدانية في المؤسسة محل الدراسة بالاعتماد على مذكرة الأجور الشهرية. وتوصلت الدراسة إلى أنه يتم إعداد الأجور والرواتب بتصنيف كل مستخدم حسب وظيفته وقسمه ومعدله وأجره وفقا للقوانين واللوائح والاتفاقيات المعمول بها في الدولة وفي المؤسسة، كما أن مرحلة المعالجة المحاسبية هي مرحلة إثبات وتدوين الأعباء الملقاة على عاتق المؤسسة فمن خلال التسجيل والتقييد المحاسبي يمكن إظهار هذه الأعباء أمام الأطراف الخارجية وفي مقدمتهم مصلحة الضرائب.

6. دراسة منى محمد موسى عبد الحميد سنة 2019، بعنوان: تأثير "كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة : دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر²، هدف الدراسة إلى معرفة تأثير كفاءة نظام الأجور، ونظام الحوافز المالية على مستويات الإنتاجية بالمنظمة في قطاع الأدوية في مصر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت أداة الدراسة في قائمة إستقصاء لجمع البيانات، حيث بلغت عينة الدراسة 368 فردا. وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد اهتمام كاف من قبل الإدارة العليا بتحسين أجور العاملين من أجل تحسين جودة المنتجات، بالإضافة إلى أنه لا يوجد اهتمام كاف من قبل الإدارة العليا في تعزيز وتطوير أداء العاملين وزيادة درجة الابتكار والإبداع لديهم حيث لا تقدم الشركات المكافآت أو الحوافز المادية للعاملين وفق معايير جودة المنتجات.

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

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

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

7. دراسة مُجَّد جواد بلقايد و مُجَّد سعيداني سنة 2018 بعنوان: تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية : دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان¹ ، هدف الدراسة إلى إبراز أثر الأجور على العنصر البشري والمؤسسة ككل، بالإضافة إلى محاولة معرفة نظام الأجور المنتهج من قبل المؤسسة العمومية المدروسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وتمثلت أداتي الدراسة في المقابلة مع رؤساء المصالح. بالإضافة إلى السجلات والوثائق.

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

8. دراسة أمينة بوغابة وملياء كرشاش سنة 2018، بعنوان: "المعالجة المحاسبية للأجور بين المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع العمومي والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري دراسة حالة: مؤسسة أقمصة جن جن - جيجل - ومديرية الأشغال العمومية - جيجل² -"، هدف الدراسة إلى إبراز الاختلاف في المعالجة المحاسبية للأجور بين المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة ذات الطابع العمومي، بالإضافة إلى تعرف على مكونات الأجر من خلال تحليل كشق الأجر في كل من المؤسسات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الإطار النظري لدراسة، بينما سيتم انتهاج منهج دراسة حالة في دراسة الميدانية على مستوى كل من مؤسسة أقمصة ومديرية الأشغال العمومية - جيجل، معتمدين في ذلك مختلف القوانين والتشريعات المقابلات والإطلاع على الوثائق الداخلية للمؤسسات. وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد إختلاف في كيفية المعالجة المحاسبية للأجور بين مؤسسة أقمصة جن جن ومديرية الأشغال العمومية لولاية جيجل، حيث تتم المعالجة في مؤسسة أقمصة بواسطة قيود. أما تعالج الرواتب محاسبيا مديرية عبر مراحل وفق القوانين والمراسيم. في حين لا تختلف مراحل حساب الأجر وإعداد الكشف.

¹ بلقايد مُجَّد جواد، سعيداني مُجَّد، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان)، مجلة البشائر الإقتصادية، المجلد 4، العدد 2 جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2018.

² أمينة بوغابة، ملياء كرشاش، المعالجة المحاسبية للأجور بين المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع العمومي والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري (دراسة حالة مؤسسة أقمصة جن جن - جيجل - ومديرية الأشغال العمومية - جيجل، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة وجباية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مُجَّد الصديق بن يحيى، جيجل، 2018

9. دراسة سعاد رحموني وسهام حمروش سنة 2017، بعنوان: "المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة : الشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير¹، هدف الدراسة إلى إلقاء نظرة على التعديلات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية، فيما يخص المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة إقتصادية، بالإضافة إلى معرفة الواقع المحاسبي والمالي للأجور في شركة الإفريقية للزجاج في ظل النظام المحاسبي المالي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام المنهج الوصفي قصد إبراز وتوضيح كل العناصر التي لها أهمية بالدراسة، اما الجانب الميداني استخدم منهج الدراسة الحالة وذلك باطلاع على كشوف الأجور لعدد من المستخدمين ونظام الأجور المعتمد من قبل مؤسسة محل الدراسة.

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

المطلب الثاني: دراسات خارج بلغة عربية

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

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

² "diagnostic Cas de l' EPB et

هدفت الدراسة إلى أن مجال إدارة كشوف المرتبات هو الذي يعني بالعمليات ذات الصلة للموظفين والحسابات مختلفة، بالإضافة إلى تنظيم علاقة العمل بين صاحب العمل والموظفين، وتحديد جدول الرواتب التي تسمح بتحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام المنهج الوصفي، وقد تم إستخدام الوثائق والسجلات كأداة جمع البيانات.

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

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

² ZERRAG Hamida, La gestion de de la paie: évaluation et diagnostic Cas de l'EPB, Mémoire Master, Université Abderrahmane Mira, Bejaia, 2013.

2. دراسة Poonamdeep Kaur, Dinesh Grover سنة 2012 بعنوان Computer Based Implementation for E-Governance at Punjab Agricultural "Payroll System University¹

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية نظام الرواتب وأنه عملية هامة لكل وحدة وحتى يتم دفع الرواتب والمكافآت بدقة وانتظام وفي الوقت المحدد ومع وجود وحدات كبيرة الحجم، بالإضافة إلى التعرف على أهمية هذا النظام في الوصول إلى البيانات المتعددة للموظفين بسهولة وجعل عملية إعداد الرواتب منتظمة وصحيحة، ويتم من خلالها تنظيم الكشوفات للرواتب خطوة بخطوة وتعليمات واضحة من إضافة موظف جديد إلى إعداد الكشوفات وصرف الرواتب للموظفين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام نظام الأجور والرواتب على بيانات جامعة البنجاب الزراعية كأداة جمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن الحاسوب عند استخدامه في نظام الرواتب وتنظيم الكشوفات يكون قادرا على الحفاظ على سجل بيانات الموظف، وبما في ذلك الأجور والبدلات والخصومات والضرائب وعلى أساس شهري، بالإضافة إلى أن نظام الأجور والرواتب يعكس بيانات متوفرة عن شهر كامل، الأمر الذي يجعل جميع البيانات تكون جيدة.

3. دراسة Muhammad Azeem, Masud Ur Rehman سنة 2011 بعنوان " Salary Management System"²

هدفت الدراسة إلى تطوير برنامج الرواتب في الوحدة الأكاديمية السويدية وجعل النظام الكامل مؤتمت بحيث يكون البرنامج قادر على احتساب الرواتب الشهرية والضرائب والضمان الاجتماعي للعاملين في تلك الوحدة، بالإضافة إلى تقليل التهديدات باستخدام التكنولوجيا وتقليل الأخطاء التي كانت تحصل في النظام اليدوي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم استخدام برنامج مصمم لجمع ملفات متعلقة بمخرجات النظام المحاسبي، وتخزينها ومعالجتها. وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام معايير محددة لإنشاء الملفات لنظام الرواتب يعمل على تقليل الأخطاء في الكشوفات، وكذلك يعمل على سهولة تنظيم كشوفات الرواتب وتسليم الرواتب في الوقت المحدد، بالإضافة إلى أن تزويد المصارف بمعلومات عن الرواتب حتى تكون المصارف قادرة على نقل رواتب الموظفين إلى حسابهم المصرفي، وتقليل الجهد والتكلفة التي كانت في اليدوي.

4. دراسة suryanto سنة 2011 بعنوان Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System¹

¹ Poonamdeep Kaur, Dinesh Grover, Computer Based Payroll System Implementation for E-Governance at Punjab Agricultural University, Journal Of Engineering Research and Development, vol 05, N°3, 2012.

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

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

هدفت الدراسة إلى التعرف على تصميم وتحليل الرواتب من نظام المعلومات المحاسبية، والتي بدورها تدعم الرقابة الداخلية لحل المشاكل التي تتعلق بتنظيم كشوفات الرواتب ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المقابلة، فضلا عن الدراسات والكتب والدراسة الميدانية، والدراسات المتعلقة بعملية التصميم والتحليل.

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

5. دراسة Folorunsho. M سنة 2006 بعنوان Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected Large Organisations²

هدفت الدراسة إلى بيان أثر النظام المحاسبي الآلي على إعداد كشوفات الرواتب في الوحدات الكبيرة وهي وحدة لاغوس ووحدة أوتا في نيجيريا، بالإضافة إلى محاولة لدراسة تأثير النظام المحاسبي الآلي على إعداد كشوفات الرواتب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم استخدام استبانة تم توزيعها على الوحدات المختلفة الموجودة في لاغوس وأوتا كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق برامج الحاسوب الحديثة ليس بالضرورة أن تعمل على حل دائم المشاكل المحاسبية وتجهيز كشوفات الرواتب في الوحدات، بالإضافة إلى أن أسباب وجود التهديدات مثل عمليات الإحتيال والمخالفات وغيرها في العديد من الوحدات قد تعزى إلى بعض الأمور التي لا تتعلق بالتكنولوجيا وتطوير الأنظمة، وإنما لوجود تلاعب من قبل البعض في معالجة البيانات المحاسبية، وقد أدى ذلك في كثير من الأحيان إلى خسارة كبيرة في الوحدات.

6. دراسة Haris. M. H. B سنة 2003 بعنوان Automated Payroll System 4 BTL-002³

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية نظام الرواتب بالنسبة لجميع الموظفين في ماليزيا، وكذلك أهمية تطوير نظام الرواتب، وأن يتم الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات بشكل كامل من قبل الموظفين الإداريين على الرغم من أنها قد استخدمت في حياتهم العملية، بالإضافة إلى إدخال طريقة جديدة لنظام حضور الموظفين، وتشتمل هذه الدراسة على تصميم وتطوير البرمجيات لنظام الرواتب والتي تمكن من

¹ Suryanto, Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System, Journal Of Communication and Information Technology, vol 05, N°1, 2011.

²Folorunsho. M, Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected Large Organisations, master thesis, Covenant University Ota, Nigeria, 2006.

³ Haris. M. H. B, Automated Payroll System (4 BTL-002), master thesis, University Tegnologi, Malaysia, 2003.

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

حساب رواتب الموظفين تلقائياً بحلول نهاية الشهر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج التجريبي، وقد تم استخدام الوثائق والسجلات والبيانات من المؤسسة كأداة جمع البيانات.

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

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة مع الدراسات الحالية

أولاً: موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

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

نقاط الاتفاق:

- الاتفاق بين دراسة مصطفى زروال (2021) ودراسة 2003 (Haris. M. H. B) كلتا الدراستين تركزان على تطوير نظام الأجور. تسعى الدراستان إلى تحسين نظام الأجور من خلال تعزيز الدقة والفعالية في إعداد كشوف الرواتب. مصطفى زروال يركز على نظام الأجر الزمني، بينما Haris يركز على تطوير نظام آلي للأجور.
- الاتفاق بين دراسة هاجر بوقنارة ومروة قويدري (2020) ودراسة (2012) (Poonamdeep Kaur, Dinesh Grover) تسلط دراسة بوقنارة وقويدري الضوء على استخدام نظام خاص بإعداد كشف الأجرة (NOVA)، بينما تركز دراسة Kaur و Grover على نظام رواتب محوسب. تهدف كلا الدراستين إلى تحسين كفاءة وفعالية نظام الرواتب من خلال استخدام التكنولوجيا لتحسين دقة إعداد كشوف الرواتب.
- الاتفاق بين دراسة عبد الله أنور بن السايح وأحمد حسام كحلول (2020) ودراسة Muhammad Azeem, Masud Ur (2011) (Rehman) تركز دراسة بن السايح وكحلول على المعالجة المحاسبية للأجور وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية، بينما تهدف دراسة Azeem و Rehman إلى تطوير نظام رواتب يتماشى مع المعايير المحاسبية. كلا الدراستين تسعيان إلى تطبيق معايير محددة لتحسين دقة وكفاءة نظام الرواتب.

نقاط الاختلاف:

- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في مجتمع الدراسة وفترة الدراسة.
- تظهر اختلافات في نتائج الدراسة حول معالجة الأجور بسبب اختلاف البيئات التي أُجريت فيها الدراسات.
- تختلف أهداف الدراسة بسبب اختلاف البيئات أو فترات الدراسة.
- تختلف الاتجاهات البحثية المعالجة في الدراسات السابقة عن تلك المعالجة في الدراسة الحالية.

ثانيًا: الاستفادة من الدراسات السابقة

تمت الاستفادة من الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في العديد من الجوانب:

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في صياغة الإطار النظري للدراسة الحالية، حيث ساهمت في تحديد المفاهيم والنظريات ذات الصلة، وكذلك في تحديد إشكالية البحث.
- تم الاطلاع على الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة وتحليلها، واختيار الأساليب المناسبة التي تناسب طبيعة الموضوع المدروس.
- تم استخدام المصادر والمراجع الموجودة في الدراسات السابقة كمصادر للمعرفة والمعلومات لدعم الدراسة الحالية.
- تم استخدام نتائج الدراسات السابقة في المواضيع التي تم استعراضها وتطبيقها في الدراسة الحالية، مما ساعد في إثراء النتائج والمقارنة مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل الأول:

على ضوء الإطار النظري للدراسة، توصلنا إلى أن الأجور تُعدّ ثمنًا يُدفع مقابل العمل المنجز من قبل رب العمل، وغالبًا ما يتم تحديدها بالنقدية. تُعتبر الأجور وسيلة لتحفيز الموظفين على تحسين أدائهم ورفع مستوى الإنتاجية والكفاءة. أما من الناحية المحاسبية، فقد تبنت الجزائر النظام المحاسبي المالي في قوانينها في سنة 2007، والمتمثل في قانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر سنة 2007، حيث أصبحت المحاسبة المالية بصفة عامة، ومحاسبة الأجور بصفة خاصة تخضع لقواعده وأسس ومبادئه. فمحاسبة الأجور فرع من فروع المحاسبة، التي تهتم بتحليل وتسجيل وتبويب وتصنيف العمليات المالية المتعلقة بالأجور التي تحدث خلال الفترة المحاسبية في المؤسسة.

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي

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

الفصل الثاني

دراسة حالة مؤسسة **soneras**

الفصل الثاني دراسة حالة مؤسسة soneras

تمهيد:

المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور تعتبر من أهم الجوانب التي يجب على المؤسسات إتقانها لضمان دقة وكفاءة عملياتها المالية. في هذا الفصل، سنقوم بتحليل كيفية حساب الأجور ومعالجتها محاسبياً في شركة Soneras ، وذلك استناداً إلى النظام المحاسبي المالي المتبع. سنتناول في هذا الفصل الدراسة الميدانية التي تتضمن مبحثين رئيسيين. الأول تقديمًا شاملاً لمؤسسة Soneras ، موضحين نشأتها، هيكلها التنظيمي، ونظامها المحاسبي. أما المبحث الثاني فيتعمق في دراسة تفصيلية لحساب الأجور ومعالجتها، بما في ذلك الخطوات المحاسبية المتبعة لضمان تسجيل دقيق ومنتظم للرواتب والأجور. من خلال هذا التمهيد، نسعى لتقديم رؤية واضحة ومبسطة حول كيفية التعامل مع الرواتب والأجور في شركة Soneras ، مما يساهم في تعزيز فهم القارئ لأهمية هذه المعالجات في تحقيق الكفاءة المالية.

المبحث الأول: تقديم مؤسسة soneras

في هذا المبحث، سنقدم عرضًا شاملاً لمؤسسة Soneras من حيث نشأتها وتطورها، الهيكل التنظيمي، الوظائف الأساسية للمؤسسة، وذلك بهدف توفير خلفية متكاملة تمكننا من تحليل وتقييم المعالجة المحاسبية المعتمدة فيها بشكل وافٍ ودقيق.

المطلب الأول: نبذة عن مؤسسة soneras وتاريخها

الفرع الأول: التعريف بالمؤسسة

مؤسسة SONERAS هي جزء من مجموعة Oulad Kouider، وتعتبر من الشركات الرائدة في تصنيع وبيع معدات التبريد وأنظمة التبريد الصناعية. تقع الشركة في غرداية، الجزائر، وتقدم خدمات شاملة في مجال إصلاح وتجديد وتعديل جميع أنواع المبردات، سواء للمركبات الثقيلة، المعدات الزراعية، أو معدات البناء، حيث تسعى المؤسسة دائمًا لتلبية احتياجات عملائها وتقديم حلول مبتكرة وفعالة في مجال التبريد¹.

الفرع الثاني: التطور التاريخي للمؤسسة

كان مؤسس المجموعة الصناعية، أولاد قويدر حاج، في الخمسينات والستينات على رأس شركة RBTOK، المتخصصة في نقل البضائع والوقود في الجنوب الجزائري الكبير، بأسطول مكون حصريًا من شاحنات بيرلييه المصنعة في مصنع الروبية. بتطوير معرفة وخبرة في مجال الميكانيكا (تقنيين تدرّبوا في بيرلييه فرنسا) ووعي بأهمية تبريد الشاحنات في المناطق ذات الحرارة العالية، قرر رئيسها تأسيس شركة SONERAS لتصنيع المشعات في 1969/07/01. مدفوعة بتطوير خبرتها في مجال الغلايات والبناء المعدني وسيطرتها على سوق قطع غيار السيارات، قامت بتطوير أنظمة العوادم للسيارات في عام 1987 في ورشها؛ وتم تأسيس OKI في عام 1992 لتولي هذا النشاط. وبوفاة المؤسس في عام 2010، ترك وراءه جيلين: ابنه مصطفى الذي انضم إلى الشركة في عام 1978، وحفيده مهدي، الذين يساهمون في تطوير المجموعة².

¹ الموقع الرسمي لمؤسسة soneras ... (okindustrie.com) 2024/05/22 9:10PM

² معلومات من عند المؤسسة

المطلب الثاني: الوظائف الأساسية للمؤسسة

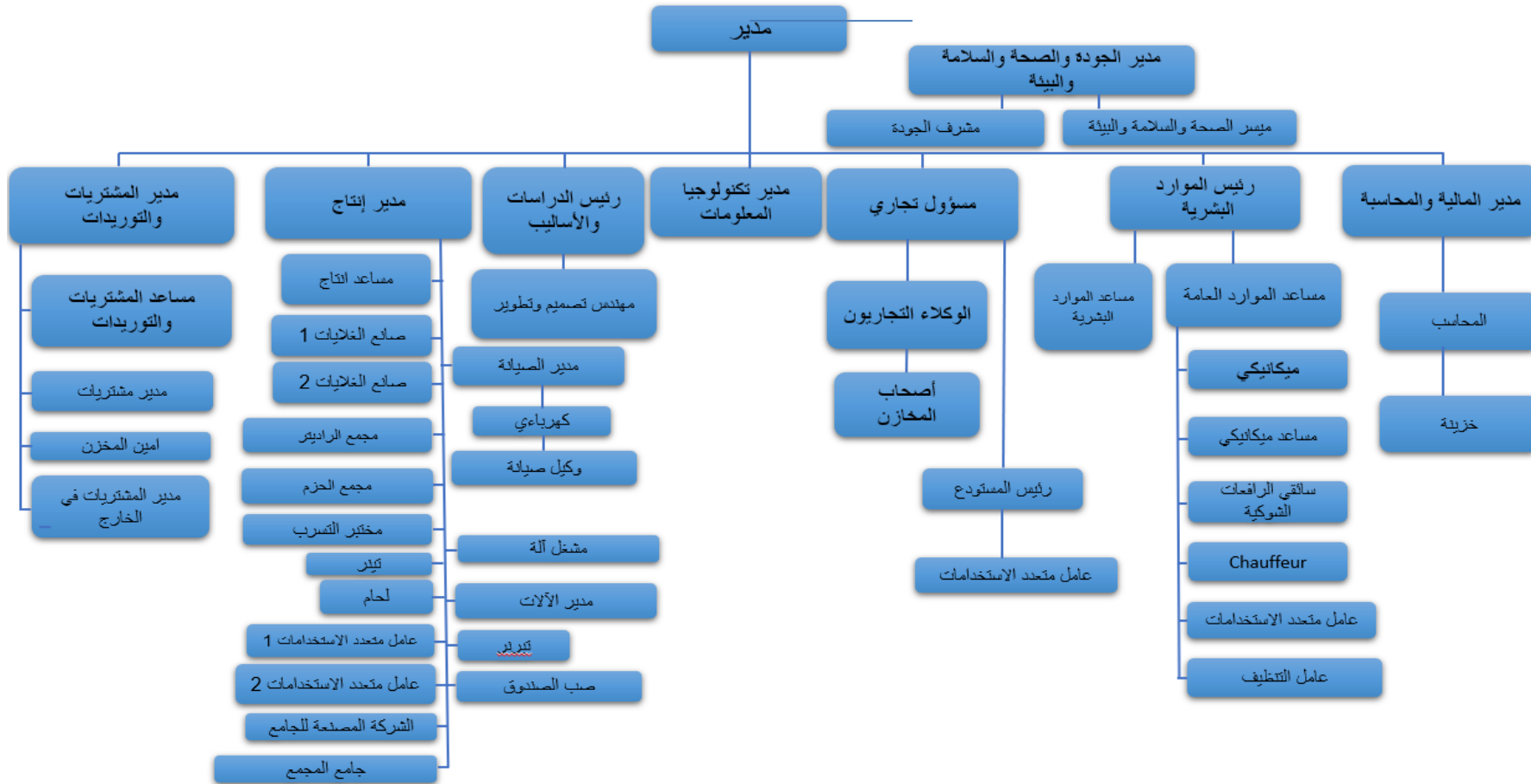
تتمثل الوظائف الأساسية للمؤسسة في إصلاح وتجديد المبردات، حيث تشمل هذه الخدمات إصلاح وتحديث واستبدال القطع التالفة في المبردات الخاصة بالمركبات الثقيلة مثل الشاحنات والجرافات، بالإضافة إلى التعامل مع المبردات الزراعية للمعدات مثل الجرارات وآلات الحصاد، وتقديم حلول للمعدات الثقيلة في قطاع البناء مثل الرافعات والجرافات. كما تقوم المؤسسة بتصنيع المبردات وقطع الغيار حسب الطلب بناءً على النماذج أو المخططات لتلبية احتياجات القطاعات الصناعية والزراعية. وتشمل الخدمات الإضافية التي تقدمها المؤسسة خدمات اللحام للمخازن المصنوعة من الفولاذ والألمنيوم، وإجراء الفحوصات والتشخيصات الدقيقة للقطع قبل إجراء الإصلاحات بالإضافة إلى تقديم منتجات جديدة تمامًا مثل المبردات بأنواعها المختلف¹.

¹ نفس المرجع السابق

الفصل الثاني دراسة حالة مؤسسة soneras

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة soneras

الشكل رقم 01 : الهيكل التنظيمي لمؤسسة soneras



المصدر :

من أعداد الطالبين و وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المالي المحاسبي في مؤسسة soneras

يهدف هذا المبحث إلى دراسة المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة Soneras وفقاً للنظام المالي المحاسبي المعتمد. سنبداً أولاً بتحليل عناصر كشف الأجر في المؤسسة، ثم ننتقل إلى إعداد كشف الأجر الشهري وكيفية حسابه. وفي النهاية، سنتناول كيفية التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة.

المطلب الأول: تحليل عناصر كشف الأجر في مؤسسة soneras

يتم تحليل عناصر كشف الأجر للعامل X كالتالي¹:

أولاً: **مدة العمل**: مدة العمل العادية في شركة Soneras هي 5 أيام في الأسبوع و8 ساعات في اليوم، وهي المدة المحددة قانونياً حيث تُقدر ساعات العمل في الشهر بـ 173.33 ساعة. عدد ساعات العمل في السنة: $2080 = 8 \times 5 \times 52$.

ثانياً: **الأجر القاعدي**: يتم تحديده حسب شبكة الأجور (Grille de salaire) التي تحتوي على الدرجة والصف ويُوضع من طرف مجلس الإدارة وفقاً لعوامل عديدة، وبالتالي هو متغير حسب المنصب الذي يشغله العامل الموظف.

ثالثاً: المنح

تتمثل في ما يلي²:

- منحة النقل: تمنح للعامل لتغطية مصاريف النقل اليومية التي يتكبدها أثناء الذهاب والإياب لمقر عمله والعودة إلى مقر سكنه في حالة عدم توفير وسيلة النقل من طرف المؤسسة، أما بالنسبة لمؤسسة Soneras فلا تمنح هذه المنحة لأنها هي من تقوم بتوفير النقل.
- منحة السلة: تمنح للعامل لتغطية مصاريف الإطعام في وقت العمل عندما لا توفر المؤسسة مطعمًا خاصًا لعمالها.
- الساعات الإضافية: يمكن لأي مؤسسة طلب ساعات إضافية من عمالها عن الساعات القانونية المحددة بـ 173.33 ساعة في الشهر وتكون الزيادة بنسبة 200% في حالة العمل في أيام العطل (العطل الأسبوعية، الأعياد الدينية والوطنية).

¹ مقابلة مع مدير الموارد البشرية لمؤسسة soneras بتاريخ 2024/05/14 داخل مؤسسة SONERAS

² سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

الفصل الثاني دراسة حالة مؤسسة soneras

تعويض الضرر: يحصل العامل على تعويض الضرر إذا كان منصب العمل الذي يشغله يشتمل على خطر أو قذارة أو عناصر غير صحية (ضجيج، غبار، أوساخ، خطر حوادث المرور) وعادة ما يحسب على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي تحددها لجان خاصة بالوقاية والصحة حسب القانون 90-11 علاقات العمل.¹

تعويض الخبرة المهنية: يتم احتساب سنوات وأشهر الخبرة المهنية من أجل الترقية في الدرجة بحيث يتم احتساب الخبرة المهنية المكتسبة مباشرة بعد ترسيم الموظف في رتبته وليس بعد الترقية.

منح المردودية: تحسب منح المردودية بنسبة من الأجر القاعدي وتنقسم إلى:

منح المردودية الفردية (PRI): هي المكافآت الممنوحة للعامل نتيجة الجهود الفردية المبذولة خلال فترات معتبرة (شهرية، فصلية، سنوية) وتمنح على أساس التنقيط الممنوح من المسؤول المباشر في العمل. وتقسم النسبة إلى: 80% حسب التنقيط الممنوح من المشرف إلى الموظف و20% تمنح على الحضور، وأي غياب غير مبرر يتسبب في خصم من هذه النسبة.

المردودية الجماعية (PRC): تكون النسبة حسب المنصب.

منحة الأرباح: تحدد سنويًا بعد قيام مجلس الإدارة بالاتفاق وتختلف من مؤسسة إلى أخرى.

منحة التكاليف بمهمة: تكون عندما تتطلب الضروريات القيام بمهمة خارج المؤسسة والمصاريف المرتبطة بها تدفع من طرف المؤسسة، وتتمثل هذه المصاريف في (وجبة الغذاء، المبيت، النقل) حيث تسجل كل مصاريف هذه المهمة بوثيقة مصادق عليها من طرف المدير لتعويض العامل.

منحة الوسخ: تمنح للعمال الميدانيين وتختلف حسب طبيعة العمل ورتبة الموظف.

منحة إعادة تقييم الأجر: تمنح شهريًا للعمال كحافز لهم لبذل مجهود أكبر.

تعويض عمل المنصب: تمنح للعمال الذين يزاولون عملهم في الأوقات غير العادية كعمل ليلي، ويحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي وتحدد هذه النسبة وفقًا للاتفاقات الجماعية.

منحة الخطر: تمنح للعمال المعرضين للخطر وتحدد حسب رتبة العامل.

تعويض المنطقة الجغرافية: لكل صنف نسبة محددة.

¹ سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

○ رابعا: الاقتطاعات

هي عبارة عن اقتطاعات يتم خصمها من المبالغ التي يتقاضاها صاحب العمل من الأجر قبل دفعه، سواء بصفة إجبارية أو اختيارية، مع دفعها للجهات المختصة. وتمثل هذه الاقتطاعات فيما يلي¹:

أ- اقتطاع ذو طابع اجتماعي (الضمان الاجتماعي):

تكون نسبة الاقتطاع 35%، حيث تنقسم إلى قسمين: 26% تتحملها الشركة وهي منفعة غير مباشرة يتحصل عليها العامل، و9% يتحملها العامل. وتشمل هذه الاقتطاعات جميع عناصر الأجر ما عدا منحة النقل، ومنحة السلة الغذائية، والأجر الوحيد.

جدول رقم (2): تقسيم نسب الاقتطاعات التي تتحملها المؤسسة والعامل

| الاقتطاعات التي تتحملها المؤسسة 26% | الاقتطاعات التي يتحملها العامل 9% | |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| 12.5 | 1.5 | التأمين الاجتماعي |
| 8.5 | 5.5 | التقاعد |
| 2.5 | 1.5 | البطالة |
| 0.5 | 0.5 | التقاعد المسبق |
| 0.5 | - | التقاعد المسبق O.S.C |
| 0.5 | - | الاشتراك في الخدمات الاجتماعية |
| 1.0 | - | حوادث العمل والأمراض المهنية |

المصدر: من اعداد الطلبة

ب- الاقتطاعات الضريبية على الأجور:

هو اقتطاع إجباري يتم حسابه من الأجر الخاضع للضريبة للعامل أو الموظف حسب الجدول التصاعدي للضرائب، حيث نصت المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة على أن يقوم صاحب العمل بتولي اقتطاع أو دفع المبلغ إلى إدارة الضرائب سواء شهريًا بالنسبة للتابعين للنظام الحقيقي، أو فصليًا بالنسبة للتابعين للنظام الجزائي. ويشمل هذا الاقتطاع جميع عناصر الأجر ما عدا منحة النقل ومنحة السلة والأجر الوحيد.²

¹ المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المديرية العامة للضرائب المطبوعة الرسمية، الجزائر، نشرة 2017، ص: 25

² حنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير الدولية، الطبعة الأولى منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص: 182

الفصل الثاني دراسة حالة مؤسسة soneras

الجدول رقم (3): الجدول التصاعدي للضريبة على الدخل الإجمالي.

| النسبة | الدخل |
|--------|-----------------|
| 0% | أقل من 20000 دج |
| 23% | 20000 - 40000 |
| 27% | 40000 - 80000 |
| 30% | 80000 - 160000 |
| 33% | 160000 - 320000 |
| 37% | أكثر من 320000 |

المصدر: من إعداد الطلبة استنادًا إلى قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المادة 104، سنة 2022.

المطلب الثاني : اعداد كشف الأجرة وكيفية حسابها

من خلال الدراسة التي قمنا بها في مؤسسة Soneras، يتبين أن كشف الأجرة يمر بعدة مراحل في كيفية إعداده. يتم إدراج

الموظف "X" الذي يعمل في مؤسسة Soneras وذلك لحساب كشف راتبه لدينا:

- الأجر القاعدي : 20900.00 دج

- تعويض الخبرة المهنية : 4180.00 دج

- تعويض الضرر 20% : 4180.00 دج

- منحة المردودية 10% : 2090.00 دج

- تعويض المنطقة 24.5% : 5120.50 دج

أجر المنصب = الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الضرر + منحة المردودية + تعويض المنطقة

- أجر المنصب : 36470.50 دج

- اقتطاع الضمان الاجتماعي = أجر المنصب × 9%

SS= 3282.35

- منحة القففة : 3960.00 دج

الاجر الخاضع للضريبة = (أجر المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي - تعويض المنطقة + منحة القففة)

$$36470.50 - 3282.35 - 5120.50 + 3960.00$$

الفصل الثاني دراسة حالة مؤسسة soneras

= 32027.65

- اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي : بعد إخضاع الاجر الخاضع للضريبة لسلم (Bareme) وجدنا الضريبة تساوي :

695.40 دج

وعليه من كل ما سبق نجد مجموع المكاسب = 40430.5 دج

مجموع الاقتطاعات = 3977.75 دج

والأجر الصافي المستحق الدفع المتحصل عليه من طرح الاقتطاعات من المكاسب هو: 36452.75 دج

| BULLETIN DE PAIE | N° de compte: XXX | | | N° Sécurité Sociale | | |
|------------------|-------------------|--------|----------|---------------------|-----------|---------|
| | | | | XXX | | |
| nom et prénoms | μ | Emploi | s base | S. F | NBEN F | période |
| xxxx | xxxx | xxxx | 20900.00 | M | 05 | xxxx |

| code | libelle | Taux | nombre ou base | Retenues | gains |
|------|-----------------------|----------|-------------------|----------|----------|
| 11 | salaire de base | 20900.00 | | | 20900.00 |
| 211 | I.E.P | 20900.00 | %20 | | 4180.00 |
| 271 | PRIME DE PANIER | . | . | | 3960.00 |
| 291 | INDEMNITE DE ZONE | 20900.00 | %24.50 | | 5120.50 |
| 292 | PRIME DE RENDEMENT | 20900.00 | %10 | | 2090.00 |

الفصل الثاني دراسة حالة مؤسسة soneras

| | | | | | |
|---|----------------------|----------|-----|-------------|-----------------|
| 321 | PRIME DE NUISANCE | 20900.00 | %20 | | 4180.00 |
| 961 | RETENUE S.S | 36470.50 | %9 | 3282.34 | |
| 981 | RETENUE I.R.G | 695.40 | | 695.40 | |
| SONERAS BP 46 ZONE INDUSTRIELLE- GHARDAIA | | TOTAUX | | 3977.75 | 40430 |
| | | XXX | | net a Payer | 36452.75 |

الجدول رقم(4): اعداد بطاقة كشف الراتب للموظف في مؤسسة soneras

المصدر : وثائق مقدمة من طرف مؤسسة

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة

التسجيل المحاسبي لكشف أجرة العامل حيث تعتمد شركة soneras على برنامج DLG COMPTA لإعداد المعالجة

الحاسبية للأجور:

أولا : تسجيل عناصر الأجور

| | | |
|-----------------------------|----------------------------------|-------|
| 20900.00 | ح/ الأجر القاعدي | 63100 |
| 4180.00 | ح/ منحة التقني | 63110 |
| 4180.00 | ح/ تعويض الضرر | 63120 |
| 2090.00 | ح/ منحة المردودية | 63130 |
| 5120.50 | ح/ تعويض المنطقة | 63140 |
| 3960.00 | ح/ منحة القفة | 63150 |
| 3282.25 | ح/ الضمان الاجتماعي SS | 4310 |
| 695.40 | ح/ الضريبة على الدخل IRG | 4423 |
| 36452.75 | ح/المستخدمون-الأجور مستحقة الدفع | 421 |
| " اثبات أجور الشهر للعامل " | | |

الفصل الثاني دراسة حالة مؤسسة soneras

ثانيا : دفع أجور العمال والإقتطاعات لصالح الهيئات المعنية

| | | | | |
|---------|---------|--|-----|-----|
| 9482.33 | 9482.33 | ح/ إشتراكات الضمان الإجتماعي (26%) ح/ أموال الخدمات الإجتماعية "اثبات اشتراكات صاحب العمل" | 422 | 635 |
|---------|---------|--|-----|-----|

ثالثا : تسجيل دفع أجور العمال والإقتطاعات لصالح الهيئات المعنية

| | | | | |
|----------|----------|--|-----|------|
| 36452.75 | 36452.75 | ح/ الأجر المستحقة ح/ البنك "دفع الأجر الصافي للعامل" | 512 | 421 |
| 695.40 | 695.40 | ح/ الضريبة على الدخل IRG ح/ البنك "دفع الضريبة على الدخل الاجمالي" | 512 | 4423 |
| 3282.5 | 3282.5 | ح/ الضمان الاجتماعي SS ح/ البنك "دفع اقتطاع الضمان الاجتماعي" | 512 | 3282 |

خلاصة الفصل:

من خلال الدراسة حالة التي أجريناها في مؤسسة soneras بولاية غرداية، تمكنا من تحليل وتفصيل مكونات الأجور والحسابات المتعلقة بها. شملت الدراسة العناصر القابلة للاقتطاع مثل الضريبة على الدخل الإجمالي، واقتطاعات الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى العناصر المضافة للدخل. كما قمنا بفحص كيفية احتساب أجر العامل وإعداد كشوف الأجور في المؤسسة. وجدنا أن عملية معالجة الأجر في الشركة تمر بمرحلتين تكمل كل منهما الأخرى. في المرحلة الأولى، يقوم قسم الموارد البشرية بحساب الأجر وإعداده. ثم يتم تحويل هذه المعلومات إلى قسم المالية والمحاسبة لمعالجتها وتسجيلها وفق النظام المحاسبي المالي باستخدام برامج خاصة. ساهمت هذه الطريقة في تحسين استغلال الوقت وتقليل الجهد المبذول في محاسبة الأجور.



- اختبار الفرضية

تشكل معالجة الرواتب والأجور وفق النظام المحاسبي المالي جزءاً أساسياً في إدارة الموارد البشرية والمحاسبية في أي مؤسسة. من خلال هذه الدراسة، حاولنا تسليط الضوء على أهمية هذا الموضوع وأثره على توازن العلاقة بين العامل وصاحب العمل، حيث يعد الأجر من أهم الحقوق الأساسية للعامل والركيزة الأساسية لتحفيز الإنتاجية وضمان الاستقرار الوظيفي.

في إطار بحثنا الميداني الذي أجريناه على مؤسسة SONERAS بولاية غرداية، قمنا بتحليل تفصيلي لعملية احتساب الأجور والعناصر المكونة لها، بما في ذلك الاقتطاعات المختلفة مثل الضريبة على الدخل الإجمالي، واقتطاعات الضمان الاجتماعي. وقد لاحظنا أن المؤسسة تعتمد على نظام محاسبي دقيق يساهم في تحقيق التوازن المطلوب بين ما يقدمه العامل من جهد وما يحصل عليه من تعويضات.

وجدنا أن معالجة الأجور في الشركة تمر بمرحلتين متكاملتين: الأولى في قسم الموارد البشرية حيث يتم حساب الأجر وإعداده، والثانية في قسم المالية والمحاسبة حيث يتم تسجيل ومعالجة الأجر وفق النظام المحاسبي المالي باستخدام برامج خاصة بالمؤسسة. هذا التكامل بين الأقسام ساعد على تحسين استغلال الوقت وتقليل الجهد المبذول في محاسبة الأجور، مما يعزز من كفاءة العملية وفعاليتها.

نتائج الدراسة:

من خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف إلى كل هذه الاعتبارات التي تشير إلى ضرورة الإحاطة بموضوع الأجور ومعالجتها محاسبياً وتوصلنا إلى مجموعة من النتائج كمايلي:

- الأجر هو كل ما يتلقاه العامل مقابل أدائه أو قيامه بالعمل أو وظيفة معينة تطلب منه من طرف رب العمل (المؤسسة)، وهو يتضمن الأجر الأساسي بالإضافة إلى جملة من التعويضات والمنح والعلاوات ويقتطع منه مجموعة من المبالغ سواء بشكل إجباري أو اختياري، إن النظام المحاسبي المالي قاعدة رسمية للمعلومات الخاصة بالمؤسسة تعتمد عليها بشكل كامل في إعداد قائمة الأجور.

- التسجيل المحاسبي يكون وفق مبادئ المحاسبة المالية والنظام المحاسبي المالي.

- المؤسسة تنتهج نظام الأجر الزمني حيث يتم دفع أجور الموظفين شهرياً.


الخاتمة

- التسجيل المحاسبي للأجور يسهل المهمة للمؤسسة من أجل تسيير أفضل لتكاليفها.
- يتم التسجيل المحاسبي لمختلف العناصر المكونة لكشف الأجرة حسب ما ينص عليه النظام المحاسبي
- المالي وذلك باستخدام الحسابات المخصصة لذلك.

آفاق الدراسة :

يمكننا القول بأن هذه الدراسة هي محاولة وتبقى لها بعض النقائص كما تعتبر كمحاولة أخرى لفتح دراسات أخرى حول هذا الموضوع الذي يبقى مجاله واسع للدراسة والتعمق ومن خلال الدراسة والإلمام بجوانب الموضوع النظرية والميدانية قدر الإمكان، ومن أجل مواصلة البحث في هذا الموضوع نقترح بعض المواضيع كآفاق مستقبلية للدراسة أهمها :

- دراسة علاقات معدلات الأجور بالإنتاجية والبطالة.
- محاسبة الأجور ودورها في ترشيد النفقات العمومية.



قائمة المراجع و المصادر

- (1) سورة فصلت.
- (2) سورة الكهف.
- (3) أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2010.
- (4) ابن منظور، معجم لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان، 1990.
- (5) فيروزآبادي، معجم القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1987.
- (6) سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، باب 4، حديث رقم 2443.
- (7) أسامة، للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2004
- (8) غريغوري مانكيو، مبادئ الاقتصاد، ترجمة سامي شير، دار المريخ، الطبعة الثالثة، الرياض، السعودية، 2015
- (9) سليمان احمية، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002
- (10) زين الدين، مُجدد. تاريخ الأجور والعمل، دار المعرفة، بيروت، لبنان، 2010
- (11) أحمد، علي. نظم الأجور وإدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2015،
- (12) القانون رقم 07-11 المؤرخ في 15 ذي القعدة عام 1428 الموافق 25 نوفمبر سنة 2007.
- (13) سليمان بلعور، دوافع وآثار الإنتقال إلى النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر، مجلة رؤى إقتصادية، جامعة الوادي، المجلد 04، العدد 06، 2014
- (14) سحنون بونعجة . نبيل بوفليح. متطلبات تطوير الممارسات المحاسبية في الجزائر في ظل تبني المرجعية المحاسبية الدولية، الريادة لاقتصاديات الأعمال، المجلد 05، العدد 01
- (15) د. عاشور، كتوش متطلبات تطبيق النظام المحاسبي المالي (IAS/IFRS) في الجزائر مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف الجزائر، العدد 06، 2009
- (16) بلقايد مُجدد جواد، سعيداني مُجدد، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان)، مجلة البشائر الإقتصادية، المجلد 4، العدد 2 جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2018.

قائمة المراجع و المصادر

- 17)عمار بن عيشي، معوقات تطبيق النظام المحاسبي المالي في شركات المساهمة الجزائرية : دراسة حالة ولاية بسكرة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، جامعة ورقلة، المجلد 01، العدد 01، 2014
- 18)بوثلجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور ولاية البويرة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة ومراجعة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي امحمد أولحاج، البويرة، 2014/2015،
- 19)مصطفى زروال، محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري دراسة حالة مؤسسة الطفولة المسعفة - عين التوتة-، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة والتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2021
- 20)هاجر بوفنارة، مروة قويدري، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة : شركة صيانة التجهيزات الصناعية - المسيلة، مذكرة ماستر، تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020
- 21)بن السايح عبد الله، أنور وأحمد حسام كحلول، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 - منافع الموظفين دراسة حالة : شركة نفضال - بسكرة، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2020
- 22)ذاودي كنزة، ثقة مروة، تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التأمين دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS)، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة وجباية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2020.
- 23)صلاح الدين كحلالة، الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور والرواتب في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي (دراسة حالة بالمؤسسة الوطنية لتوزيع الأدوية بالتجزئة - مستغانم، مذكرة ماستر، تخصص: تدقيق ومراقبة التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2019.
- 24)منى محمد، موسى عبد الحميد، تأثير كفاءة سياسات الأجور والحوافز على تحسين الإنتاجية بالمنظمة (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر)، مجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، المجلد 10، العدد 3، 2019.

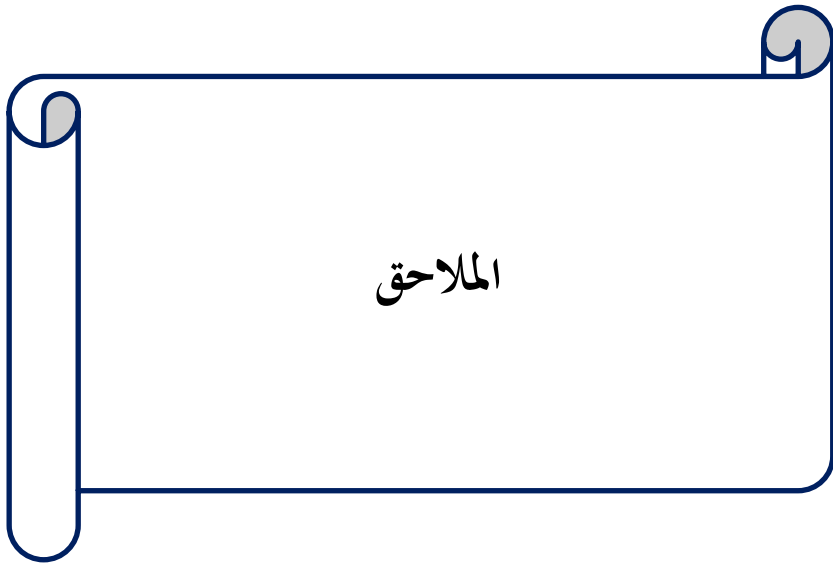
قائمة المراجع و المصادر

- (25) أمينة بوغابة، لمياء كرياش، المعالجة المحاسبية للأجور بين المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع العمومي والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري (دراسة حالة مؤسسة أقمصة جن جن - جيغل - ومديرية الأشغال العمومية - جيغل، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة وجباية معمقة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيغل، 2018.
- (26) سعاد رحومني، وسهام حمروش، المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي (دراسة حالة: الشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة وإدارة مالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيغل.
- (27) الموقع الرسمي لمؤسسة soneras

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية

- 28) Projet de système comptable financière, ministère des finances, juillet 2006- document de travail.
- 29) ZERRAG Hamida, La gestion de de la paie: évaluation et diagnostic Cas de l'EPB, Mémoire Master, Université Abderrahmane Mira, Bejaia, 2013.
- 30) Poonamdeep Kaur, Dinesh Grover, Computer Based Payroll System Implementation for E-Governance at Punjab Agricultural University, Journal Of Engineering Research and Development, vol 05, N°3, 2012.
- 31) Muhammad Azeem, Masud Ur Rehman, Salary Management System, master theses, Linnaeus University, Sweden, 2011.
- 32) Suryanto, Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System, Journal Of Communication and Information Technology, vol 05, N°1, 2011.
- 33) Folorunsho. M, Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected Large Organisations, master thesis, Covenant University Ota, Nigeria, 2006.

- 34)** Haris. M. H. B, Automated Payroll System (4 BTL-002), master thesis, University Tegnologi, Malaysia, 2003.



الملحق رقم (01) : BULLETIN DE PAIE

BULLETIN DE PAIE

| | | | | | N° Sécurité Sociale | |
|---|-------------------|----------|----------------|--------------------|---------------------|--------------|
| Nr de compte : 00799927000891333008 | | | | | 671013001762 | |
| Nom et Prénoms | Matricule | Emploi | S Base | S.F | Nb Enf. | Période |
| [REDACTED] | 00001 | GARDIEN | | | | FEVRIER 2024 |
| Code | LIBELLE | Taux | Nombre ou Base | Retenues | Gains | |
| 011 | SALAIRE DE BASE | | | | 15900.00 | |
| 241 | P R I | 15900.00 | 5.00 | | 795.00 | |
| 271 | PRIME DE PANIER | 20.00 | 250.00 | | 5000.00 | |
| 291 | INDEMNITE DE ZONE | 15900.00 | 24.50 | | 3895.50 | |
| 321 | PRIME DE NUISANCE | 15900.00 | 7.00 | | 1113.00 | |
| 581 | PRIME TECHNICIYE | 15900.00 | 40.00 | | 6360.00 | |
| 941 | RETENUE S.S | 28063.50 | 9.00 | 2525.71 | | |
| 981 | RETENUE I.R.S | 26442.27 | | | | |
| SARL CHEBIB HEAT EXANGERS GARAT TAAM ZONE INDUSTRIELLE BOUNOURA | | | Totaux | 2525.71 | 33062.50 | |
| | | | 4734859231 | Net à Payer | 30537.79 | |

RECAP DE PAIES : (02) الملحق رقم

RECAP DE PAIE MARS 2024

Client : ██████████ Ghardaia
 SUC : ██████████ Effectif 72 Page : 1

| Rub | Désignation | Compte | Base | Gains | Retenues |
|-----|--------------------------|--------|--------------|--------------|------------|
| 011 | SALAIRE DE BASE | 6300 | | 1 170 991.10 | |
| 071 | CONGE PAYEE | 6303 | 262.00 | 401 754.54 | |
| 081 | ABSENCES EN JOURS | 6300 | 311.00 | | 274 753.47 |
| 211 | I.E.P | 6302 | 639 137.67 | 77 864.88 | |
| 221 | I.F.S.P | | 31 900.00 | 2 871.00 | |
| 241 | P R I | 63024 | 677 944.69 | 117 364.99 | |
| 251 | PRIME | 63025 | 2.00 | 3 480.00 | |
| 271 | PRIME DE PANIER | 6320 | 865.00 | 155 700.00 | |
| 291 | INDEMNITE DE ZONE | 63029 | 820 237.63 | 200 958.19 | |
| 321 | PRIME DE NUISANCE | 6304 | 820 237.63 | 109 031.88 | |
| 381 | PRIME COMPLEMENTAIRE | 63038 | 32 554.56 | 6 471.82 | |
| 531 | PRIME DE RESPONSABILITE | 63053 | 112.00 | 17 900.00 | |
| 581 | PRIME TECHNICITE | | 454 780.98 | 81 223.12 | |
| 591 | INDEMNITE COMPLEMENTAIRE | | 38 477.26 | 11 543.18 | |
| 961 | RETENUE S.S | 5450 | 1 850 701.23 | | 166 562.87 |
| 971 | RETENUE MUTUELLE | 63097 | 502 869.05 | | 7 542.94 |
| 981 | RETENUE I.R.G | 5430 | 1 638 880.17 | | 60 078.90 |
| 991 | NET A PAYER | 5630 | | 1 848 216.52 | |

DECLARATION DE COTISATIONS : الملحق رقم (03)

| |
|-------------------------|
| SECURITE SOCIALE |
| CNAS CNAS GHARDAÏA |

| |
|---------------------|
| DESTINATAIRE |
| |

| CODE AGENCE | DATE DE RECEPTION | PERIODE DE COTISATION |
|-------------|-------------------|-----------------------|
| 14700 | | FÉVRIER (02) 2024 |

| NUMERO COTISANT | CLASSE |
|-----------------|--------|
| | 01 |

DECLARATION DE COTISATIONS

A fournir au plus tard le :

même avec la mention néant

| CODE | NATURE DES COTISATIONS | DECOMPTE DES COTISATIONS | | | MOUVEMENT DU PERSONNEL | |
|------------------------------|------------------------|--------------------------|-------|------------|------------------------|--------|
| | | ASSIETTE | TAUX | MONTANT | ENTREE | SORTIE |
| R98 | FNPOS REGIME GENERAL | 1 915 795,62 | 0.5% | 9 578,98 | 2 | 1 |
| R22 | REGIME GENERAL | 1 915 795,62 | 34.5% | 660 949,49 | | |
| TOTAL DES COTISATIONS DUES.. | | | | | 670 528,47 | 54 |

ENTREE : Nombre de travailleurs embauchés durant la période de cotisation.

SORTIE : Nombre de travailleurs débauchés durant la période de cotisation.

EFFECTIF TOTAL : Nombre de travailleurs en exercice à la fin de la période de cotisation.

| BORDEREAU DE VERSEMENT DES COTISATIONS | | | | |
|--|-------|-------------------|--|------|
| JOURNEE | CANAL | PERIODE | Montant versé à déduire | 0.00 |
| | 13 | FÉVRIER (02) 2024 | Montant de versement | 0.00 |
| IDENTIFICATION COTISANT | | | Montant en lettres : SIX CENTS SOIXANTE-DIX MILLE CINQ CENTS VINGT-HUIT DINAR(S) ET QUARANTE-SEPT CENTIME(S) | |

Certifiée exacte à : GHARDAÏA

Le : 24/03/2024

Cachet et signature du cotisant