

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير  
قسم العلوم المالية و المحاسبة

## تقييم و محاسبة المزايا الممنوحة للموظفين

### وفق النظام المحاسبي المالي

دراسة حالة شركة الخزف الصحي بالميلية-جيجل-

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: محاسبة وجباية معمقة

تحت إشراف الأستاذ :

د/ باديس بوغرة

اعداد الطالبتين :

❖ مريم كروم

❖ أميرة كيروان

#### لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر (ب)	راضية زين
مشرفا و مقرا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر (أ)	باديس بوغرة
مناقشا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر (أ)	صونية شتوان

السنة الجامعية: 2022/2021



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير  
قسم العلوم المالية و المحاسبة

## تقييم و محاسبة المزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي

دراسة حالة شركة الخزف الصحي بالميلية-جيجل-

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: محاسبة وجباية معمة

تحت إشراف الأستاذ :

د/ باديس بوغرة

اعداد الطالبتين :

❖ مريم كروم

❖ أميرة كيروان

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر (ب)	راضية زين
مشرفا و مقررا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر (أ)	باديس بوغرة
مناقشا	جامعة جيجل	أستاذ محاضر (أ)	صونية شتوان

السنة الجامعية : 2022/2021

# اهراء

أهدي ثمرة جهدي هذا :

إلى من وضعت الجنة تحت أقدامها ،إلى التي أنحني إجلالا لها ،إلى التي أرجو أن أكون قد نلت  
رضاها، إلى من كان دعائها سر نجاحي ،إلى أمي الغالية أطل الله في عمرها.  
إلى من احترقت شموعه ليضيء لنا درب النجاح ، إلى من أحمل أسمه بكل افتخار ، إلى أعظم رجل  
في الكون ، إلى أبي العزيز أمد الله في عمره و جزاه عني كل خير.  
إلى سندي في الحياة اخوتي محمد و مروان.  
إلى التي ظفرت بها هدية من الأقدار توأمي و أختي ميسون.  
إلى روح لطالما رافقتني ،إلى من أحببت كثيرا جدتي رحمها الله.  
إلى أجمل إضافة الى عائلتنا زوجة أخي فاطمة.  
إلى ملاكي الصغيرة إبنة اخي رزان ، اسأل الله أن يصلحها في دنياها و يؤتيها من واسع علمه.  
إلى أمي الثانية و داعمتي في الحياة ، إلى خالتي سعاد و أبنائها.  
إلى من كانت بمثابة أخت لي نورهان.  
إلى اللواتي لم تلدهن أمي و لكن ولدتهم الأيام مريم ، خولة ، ليليا ، نورالهدى.  
إلى رفيقة الدرب و الكفاح صديقتي أميرة.  
إلى كل عائلتي الكريمة.  
إلى كل من سعتهم ذاكرتي و لم تسعهم مذكرتي

# اهراء

ما أجمل أن يوجد المرء بأعلى ما لديه و الأجل أن يهدي الغالي للأعلى هذه ثمرة جهدي أجنبيها اليوم  
و هي هدية أهديتها :

إلى نبع الحنان الصافي ، إلى رمز الحب الدافئ ، إلى من زينت حياتي بضياء البدر و شموع الفرحة ،  
إلى من منحتني القوة و العزيمة، إلى تلك العظيمة  
أمي الغالية حفظها الله .

إلى من سعى و شقى لأنعم بالراحة و الهناء ، إلى الذي لم يبخل بشيء من أجل دفعي في طريق  
النجاح ، إلى الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة و صبر إلى  
أبي العزيز حفظه الله .

إلى من تقاسمت معهم الحياة إخوتي الأعزاء .

إلى شقيقة الروح و توأمها ، إلى سندي في الحياة ، إلى من تتسم بالصفاء و اللطف  
أختي الحبيبة إيمان .

إلى طيبة القلب زوجة أخي هدى .

إلى الكتاكيت الصغار أولاد أختي آدم و سندس و إبنة أخي آنيا ، أسأل الله أن يرزقهم حظا في الدين  
و العلم و يسعدهم و يسعدنا بهم .

إلى رفيقة المشوار صديقتي مريم .

إلى جميع الأقارب الذين يكون لي الاحترام و الحب .

إلى كل من لهم أثر على حياتي ، إلى كل من أحبهم قلبي و نسيهم قلبي .

أميرة

# شكر و تقدير

قال الله تعالى { لَنِئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ }

بداية نحمد الله تعالى على نعمه الجمّة من علم و حب للمعرفة و الذي منحنا القوة و ألهمنا الصبر في إنجاز هذا العمل المتواضع

فإن أصبنا فمن الله عز و جل و إن أخطأنا فمن أنفسنا و من الشيطان و ما كان قصدنا ذلك

نتقدم بالشكر الجزيل الحامل لكل عبارات الامتنان و الاحترام و العرفان بالجميل لمن جعلهم الله أعوان لنا فغمرونا بكل معاني العون على رأسهم الأستاذ المشرف

"بوغرة باديس"

لكل ما قدمه لنا من إرشادات و نصائح مهدت لنا الطريق لإتمام هذا العمل.

كما نشكر كذلك عمال شركة الخزف الصحي و على رأسهم السيد "البعيلي باديس" الذي رافقنا خلال الدراسة الميدانية .

كما لا يفوتنا أن نشكر كل أساتذة قسم العلوم المالية و المحاسبة .

و في الأخير نشكر كل من قدم لنا يد العون من قريب أو من بعيد و ما توفيقنا إلا من الله عليه توكلنا وإليه ننيب.

نسأل الله أن يبارك للجميع في جهودهم الخيرة.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الاهداء
III	الشكر
IV	فهرس المحتويات
VIII	قائمة الجداول
XI	قائمة الاشكال
XIII	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول : النظام المحاسبي المالي و معيار المزايا الممنوحة للموظفين IAS19</b>	
09	تمهيد
10	<b>المبحث الأول : النظام المحاسبي المالي</b>
10	المطلب الأول : مفهوم النظام المحاسبي المالي
12	المطلب الثاني : المبادئ و القواعد المحاسبية حسب النظام المحاسبي المالي
17	المطلب الثالث : عرض القوائم المالية حسب النظام المحاسبي المالي
26	<b>المبحث الثاني : معيار المزايا الممنوحة للموظفين IAS19</b>
26	المطلب الأول : مفهوم و مراحل تطور معيار المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19
29	المطلب الثاني : اهداف معيار المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19 و نطاق تطبيقه
31	المطلب الثالث : تصنيفات و انواع المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19
35	خلاصة

<b>الفصل الثاني : تقييم المزايا الممنوحة للموظفين و معالجتها المحاسبية</b>	
37	تمهيد
38	<b>المبحث الأول : تقييم المزايا الممنوحة للموظفين</b>
38	المطلب الأول : تقييم المزايا قصيرة الاجل
45	المطلب الثاني : تقييم المزايا طويلة الاجل
48	المطلب الثالث : التقييم الاكوتاري لمنحة التقاعد
52	<b>المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية للمزايا الممنوحة للموظفين</b>
52	المطلب الأول : المعالجة المحاسبية للمزايا قصيرة الاجل
56	المطلب الثاني : المعالجة المحاسبية للمزايا طويلة الاجل
57	المطلب الثالث : المعالجة المحاسبية لمنحة التقاعد
59	خلاصة
<b>الفصل الثالث : دراسة ميدانية في شركة الخزف الصحي بالميلية</b>	
61	تمهيد
62	<b>المبحث الأول : تقديم شركة الخزف الصحي</b>
62	المطلب الأول : نبذة عن شركة الخزف الصحي
64	المطلب الثاني :الهيكل التنظيمي لشركة الخزف الصحي
66	المطلب الثالث : اهم منتجات شركة الخزف الصحي
68	<b>المبحث الثاني : التقييم و المعالجة المحاسبية لمزايا للموظفين في شركة الخزف الصحي</b>
68	المطلب الأول : تقييم المزايا الممنوحة للموظفين في الشركة
82	المطلب الثاني : المعالجة المحاسبية للمزايا قصيرة الاجل
86	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للمزايا طويلة الاجل
89	خلاصة
90	خاتمة

94	قائمة المراجع
100	الملاحق
112	المخلص

# قائمة الجداول

## قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
01	محتوى الميزانية	18
02	محتوى جدول حسابات النتائج	20
03	محتوى جدول تدفقات الخزينة (طريقة غير المباشرة )	22
04	محتوى جدول تدفقات الخزينة (طريقة المباشرة )	23
05	محتوى جدول تغير الاموال الخاصة	24
06	التطور التاريخي للمعيار المحاسبي IAS19	27
07	تصنيفات المزايا الممنوحة للموظفين حسب معيار المحاسبي IAS19	34
08	نسبة علاوة الأقدمية	39
09	توزيع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي	42
10	سلم الضريبة على الدخل الاجمالي IRG	42
11	تعويض التسريح حسب الأقدمية	45
12	سنوات الأقدمية المطلوبة لتلقي الميداليات	47
13	توزيع عمال و اطارات الشركة	63
14	خط منتجات الشركة	66
15	نسب تعويض الأقدمية	68
16	تعويض الضرر حسب كل مصلحة	69
17	تعويض النقل الشهري حسب المسافة	69
18	تعويض المسؤولية	71

قائمة الجداول

71	التعويض الجزافي	19
71	تعويض مصاريف المهمة	20
75	أيام العطل مدفوعة الأجر الناتجة عن الأحداث العائلية	21

# قائمة الأشكال

## قائمة الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
51	كيفية حساب منحة الاحالة على التقاعد	01
64	الهيكل التنظيمي لشركة الخزف الصحي	02
65	الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية	03

# قائمة الملاحق

## قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
101	كشف أجر عامل في شركة الخزف الصحي	01
102	كشف لمنحة الإحالة على التقاعد لعامل	02
103	كشف لمنحة الوفاة لعامل متوفى	03
104	شهادة عمل تبين فترات الأجرة خلال العمل في المؤسسة	04
106	شهادة تحدد الأجر المعتمدة كأساس لحساب معاش التقاعد	05
108	كشف الأجر الكلية	06
110	وثيقة G50	07

مقدمة

عرفت معايير المحاسبة الدولية إنتشارا واسعا في الآونة الأخيرة حيث زاد الإهتمام بها نظرا لمساهمتها في تحسين جودة المعلومات، ، فلا جدل أن غياب معايير المحاسبة الدولية يؤدي إلى إختلاف الأسس التي تعالج بموجبها العمليات والأحداث والظروف المالية للمؤسسات المختلفة، و بإعتبار النظام المحاسبي يمثل مصدر لهذه المعلومات فإنه من الضروري وضع نظام محاسبي موحد يضمن ويعمل على إمداد بالمعلومات المحاسبية والمالية الملائمة وذات مصداقية وقابلة للمقارنة على المستوى المحلي والدولي بالنسبة للمستثمرين لتمكينهم من اتخاذ قرارات ملائمة و بدرجة اولى يتوافق مع معايير المحاسبة الدولية .

وبما ان نجاح اي مؤسسة و تميزها يعتمد على حسن تسيير المورد البشري و يتحقق ذلك من خلال توفر إدارة تهتم باحتياجات الموظفين في مختلف المستويات مقابل الجهد المبذول من طرفهم وذلك باتباع سياسة المزايا والتعويضات والحوافز خاصة منها المادية التي تعتبر أهم حافز للموظف لكي يعمل أكثر بإتقان أكبر.

ولقد قدم مجلس المعايير المحاسبية الدولية المعيار IAS 19 المزايا الممنوحة للموظفين الذي وضح فيه كامل المنافع التي سوف يستفيد منها الموظف، وتعتبر مصاريف بالنسبة للمؤسسة ، وكذلك تعتبر مهمة ومعقدة في نفس الوقت خاصة في ظل المؤسسات الجزائرية. في حين أن النظام المحاسبي المالي يلزم المؤسسة بالاعتراف وتقييم المبالغ التي تغطي كافة التزامات التقاعد والالتزامات الأخرى المقدمة للموظفين في الميزانية، وقد بين النظام المحاسبي المالي كيفية معالجة الأجور والمعالجة المحاسبية للمزايا قصيرة الأجل والمزايا طويلة الأجل، من جهة أخرى يحتاج تطبيق معيار المزايا الممنوحة للموظفين إلى مجموعة من الشروط والفرضيات التي من الصعب وجودها أو تحقيقها في البيئة الجزائرية أو بالأحرى على أرض الواقع مع العلم أن معظم المؤسسات الجزائرية لم تطبق هذا المعيار بالرغم من توضيحه من قبل النظام المحاسبي المالي وحتى المؤسسات التي حاولت تطبيقه فيؤخذ عليها كثير من الملاحظات.

#### الإشكالية :

من خلال ما تقدم يمكن بلورة إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

- كيف يتم تقييم ومحاسبة المزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي SCF ؟

## الأسئلة الفرعية:

وللإجابة عن الإشكالية المطروحة تم تجزئتها إلى التساؤلات الفرعية التالية

- ما المقصود بالمعيار المحاسبي الدولي IAS19 المزايا الممنوحة للموظفين وما هي مبررات اعتماده؟
- كيف يتم تصنيف المزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي؟
- كيف يتم تقييم و محاسبة المزايا الممنوحة للموظفين على مستوى شركة الخزف الصحي بالميلية؟

## الفرضيات:

وكمحاولة للإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية السالفة الذكر بالإمكان البدء من

## الفرضيات التالية:

- تتمثل المزايا الممنوحة للموظفين في مختلف المزايا المقدمة من طرف المؤسسة مقابل الخدمات المؤداة من طرف موظفيها.
- النظام المحاسبي المالي يصنف المزايا الممنوحة للموظفين حسب ما جاء به المعيار المحاسبي IAS 19 .
- تقييم ومحاسبة المزايا الممنوحة للموظفين على مستوى شركة الخزف الصحي بالميلية تتم وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي .

## أسباب اختيار الموضوع :

يرجع سبب اختيارنا لهذا الموضوع لعدة دوافع من بينها:

- التعرف على مدى توافق النظام المحاسبي المالي مع المعايير المحاسبية الدولية فيما يخص تقييم المزايا الممنوحة للموظفين.
- الرغبة في التعرف على واقع المعالجة المحاسبية لمزايا الممنوحة للموظفين على أرض الواقع.
- كون المزايا الممنوحة للموظفين تعتبر أكبر عنصر تكلفة والموظف أكبر استثمار في المؤسسة.
- إرتباط موضوع الدراسة بتخصصنا محاسبة وجباية معقدة .
- الميل الشخصي إلى مواضيع المحاسبة والرغبة الذاتية في البحث في الموضوع .

## أهمية الدراسة:

تكمّن أهمية الدراسة في إبراز كيفية تقييم ومحاسبة المزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي وذلك باعتبارها أكبر تكاليف المؤسسة والتي لها أثر على المركز المالي للمؤسسة، إضافة إلى كون المزايا الممنوحة للموظفين و حقوقهم من أهم المطالب التي لا طالما طالبت بها النقابات العمالية و التي وجب على المؤسسات الجزائرية الاهتمام بها و الاستعانة بما جاء في المعايير المحاسبية الدولية و خاصة المعيار الدولي IAS19 لتجسيد المعالجة المحاسبية لهذه المزايا في ارض الواقع.

#### أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 المزايا الممنوحة للموظفين .
- التعرف على كيفية تقييم المزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي .
- تبيان كيفية المعالجة المحاسبية للمزايا الممنوحة للموظفين.

#### حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود الزمنية: تتمثل في الفترة الزمنية التي تمت من خلالها الدراسة الميدانية و التي امتدت من بداية شهر مارس الى نهاية شهر ماي و اعتمدنا على معلومات المؤسسة المقدمة لسنوات 2019، 2020 و 2021.
- الحدود المكانية: تتمثل في دراسة حالة شركة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل.
- الحدود الموضوعية: تتمثل في تقييم ومحاسبة المزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي.

#### منهج و أدوات الدراسة :

من أجل إثراء الموضوع إعتدنا على المنهج الوصفي التحليلي لوضع إطار نظري للموضوع من خلال عدة مراجع منها الكتب والمجلات، وقد إعتدنا على دراسة حالة من خلال القيام بدراسة ميدانية على مستوى شركة الخزف الصحي بالميلية حيث قمنا بزيارات ميدانية وجمع المعلومات الضرورية بالاعتماد على المقابلات الشخصية والوثائق المحاسبية الخاصة بالشركة.

#### الدراسات السابقة :

من بين الدراسات السابقة التي عالجت الموضوع نجد :

✓ دراسة إيمان كحيلي (2017)، بعنوان: قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية، في مؤسسة البناء للجنوب الشرقي، ECO.S.EST، مذكرة ماستر جامعة ورقلة.

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية حساب منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار IAS19 منافع الموظفين، وتوصلت إلى أن تطبيق المنافع قصيرة الأجل في المؤسسات الجزائرية تتم معالجتها وفق النظام المحاسبي المالي والذي بدوره يتوافق مع المعيار IAS19، أما المنافع طويلة الأجل فأتضح أن النظام المحاسبي المالي يختلف مع المعيار IAS19.

✓ دراسة مروان مباركي وهشام عميش (2013)، بعنوان: ، تقييم المزايا الممنوحة للموظفين في إطار النظام المحاسبي المالي في مؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري، مذكرة ماستر، جامعة البويرة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية تقييم مزايا الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي وكيفية معالجتها محاسبيا، وكذلك تحليل مدى تأثير المزايا الممنوحة للموظفين (مؤونة الذهاب للتقاعد) على القوائم المالية للمؤسسة، وتتمثل أهم نتائج هذه الدراسة في اختلاف تصنيف المزايا الممنوحة للموظفين حسب النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي IAS19، وأنه للنظام المحاسبي المالي تأثير إيجابي على جودة المعلومات المحاسبية والمالية كون أن تطبيق مزايا العاملين التي جاء بها النظام المحاسبي المالي أثر على المعلومة المحاسبية والمالية.

✓ دراسة حمزة العرابي (2013)، بعنوان: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي المحاسبي IAS19 منافع الموظفين، مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية، جامعة البليدة 02.

هدفت الدراسة إلى معرفة كيفية معالجة المحاسبية لمنافع الموظفين مع التركيز على المعيار المحاسبي الدولي IAS19 منافع الموظفين، وتوصلت الدراسة أن النظام المحاسبي المالي اقتصر على سرد أنواع منافع الموظفين دون التفعيل فيها، أما فيما يخص المعالجة المحاسبية يقتصر النظام المحاسبي المالي على تقديم التسجيلات المحاسبية فقط دون الخوض في أساليب القياس ومعايير الاعتراف المتبعة من قبل المعيار المحاسبي الدولي.

✓ دراسة لقلبي الأخر و منصر عبد العال(2017)، بعنوان : محاسبة منحة الإحالة على

التقاعد ( IDR ) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)-دراسة حالة مؤسسة الإسمنت تيسة،

مجلة المقرزي للدراسات الاقتصادية والمالية، جامعة الاغواط.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية تقييم وتحديد منحة الإحالة على التقاعد IDR وكيفية تسجيلها محاسبيا باعتبارها احدى الامتيازات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي، و من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن منحة الإحالة على التقاعد تخضع في حسابها على أساس خطط المنافع المحددة و ذلك وفق تقنيات إكتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية و ديمغرافية ( معدل الوفيات، معدل دوران المستخدمين، معدل التحيين، معدل نمو الأجور...)، حيث بموجب هذه الخطة تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، و تحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتمل دفعها، بتطبيق الفرضيات الإكتوارية.

و تختلف دراستنا عن سابقتها في :

- تضمنها للتعديلات الأخيرة التي أدخلت على المعيار المحاسبي الدولي IAS19.
- تشير إلى الصنف الثالث من مزايا الممنوحة للموظفين الذي أدرج مؤخرا حسب النظام المحاسبي المالي، و المتمثل في مزايا نهاية الخدمة.
- الاهتمام بتقييم المزايا الممنوحة للعاملين حسب النظام المحاسبي المالي باعتباره المطبق في المؤسسات الجزائرية.

#### صعوبات الدراسة:

- نقص كبير في المراجع التي تخص المعيار المحاسبي الدولي IAS19 .
- أغلبية المؤسسات لا تعطي موضوع المزايا الممنوحة للموظفين أهمية كبيرة.
- صعوبة الحصول على بعض المعلومات نظرا لسريتها.

#### هيكل الدراسة :

من أجل الإحاطة بجميع جوانب الموضوع تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث فصول رئيسية منهما فصلين خصصا للجانب النظري والفصل الأخير إختص بالجانب التطبيقي وقسم كل فصل إلى مباحث مطالب مسبوقين بمقدمة تم فيها توضيح الإطار المنهجي للدراسة.

✓ الفصل الأول: بعنوان النظام المحاسبي المالي ومعيار المزايا الممنوحة للموظفين حيث قسم إلى مبحثين المبحث الأول تم التطرق فيه إلى النظام المحاسبي المالي، والمبحث الثاني إلى معيار المزايا الممنوحة للموظفين.

✓ الفصل الثاني: تحت عنوان تقييم مزايا الموظفين ومعالجتها المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي، تم تقسيمه إلى مبحثين في المبحث الأول قمنا بتقييم المزايا الممنوحة للموظفين أما المبحث الثاني فتمت فيه المعالجة المحاسبية للمزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي.

✓ الفصل الثالث : عبارة عن دراسة حالة شركة الخزف الصحي بالميلية، قسم أيضا إلى مبحثين في الأول تم تقديم شركة الخزف الصحي بالميلية ، أما الثاني فقد خصص لدراسة تقييم و معالجة المزايا الممنوحة للموظفين في الشركة .

## الفصل الاول

النظام المحاسبي المالي و معيار المزايا

الممنوحة للموظفين IAS19

## تمهيد:

تهدف المحاسبة باعتبارها نظاما للمعلومات إلى إنتاج معلومة مفيدة لعملية اتخاذ القرار، حيث وفي ظل التطورات الاقتصادية التي يشهدها عالمنا المعاصر أصبح من الضروري أن تستجيب المعلومة لاحتياجات مختلف الاطراف، من خلال توفيرها بجودة عالية والتي لا يمكن انتاجها في ظل اختلاف الممارسات المحاسبية، مما دفع إلى تبني النظام المحاسبي المالي كوسيلة لتوحيد تلك الممارسات، من جهة أخرى لدينا المعايير المحاسبة الدولية والتي تعتبر بمثابة التوجيهات الرسمية والقواعد المتعلقة بالمحاسبة مهما كانت طبيعتها إلزامية أو اختيارية، ويعتبر المعيار المحاسبي IAS 19 مزايا الموظفين أحد هذه المعايير المحاسبية الدولية .

لتحقيق أهداف الدراسة سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى مبحثين:

**المبحث الأول: النظام المحاسبي المالي**

**المبحث الثاني: معيار مزايا الموظفين IAS 19**

## المبحث الأول : النظام المحاسبي المالي

إن التغيرات المتتالية في المجال المحاسبي والمالي أجبرت العديد من الدول في العالم على إدخال إصلاحات على تشريعاتها المتعلقة بالجوانب المالية والمحاسبية، والجزائر كغيرها من الدول باشرت في إصلاحات تتماشى مع التغيرات العالمية، حيث قامت بإصدار القانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007 المتضمن النظام المحاسبي المالي ( SCF )، والذي يتوافق بدرجة كبيرة مع معايير المحاسبة الدولية سواء من حيث الإطار المفاهيمي النظري أو من الناحية التقنية رغم وجود بعض الاختلافات التي ترجع أساسا إلى خصوصيات البيئة الاقتصادية الجزائرية، وعليه سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى مفهوم النظام المحاسبي المالي و مبادئه و قوائمه المالية .

### المطلب الأول: مفهوم النظام المحاسبي المالي

سنحاول من خلال هذا المبحث إبراز مفهوم النظام المحاسبي المالي ومجال تطبيقه وأهميته.

#### أولاً: تعريف النظام المحاسبي المالي :

عرف القانون 07-11 الصادر بتاريخ 25 نوفمبر 2007 النظام المحاسبي المالي الجزائري في المادة الثالثة منه " انه نظام لتنظيم المعلومات المالية يسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة، وتصنيفها وتقييمها وتسجيلها وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان و نجاعته ، و وضعية خزينته في نهاية السنة المالية<sup>1</sup> .

#### ثانياً : مجال تطبيقه:

تطبق أحكام النظام المحاسبي على كل شخص طبيعي أو معنوي ملزم بموجب نص قانوني أو تنظيمي بمسك محاسبة مالية مع مراعاة الاحكام الخاصة بها و يستثنى من مجال تطبيق هذا القانون الاشخاص المعنويون الخاضعون لقواعد المحاسبة العمومية .

تلزم المؤسسات الآتية بمسك محاسبة مالية:

- المؤسسات الخاضعة لأحكام القانون التجاري.

<sup>1</sup> -المادة 03 ، قانون رقم 07-11 ، مؤرخ في 25 نوفمبر 2007 ، يتعلق بالنظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية ، العدد 74 ، صادرة بتاريخ 25 مارس 2009 .

- التعاونيات.
- الاشخاص الطبيعيون والمعنويون المنتجون للسلع أو الخدمات التجارية و غير التجارية إذا كانوا يمارسون نشاطات إقتصادية مبينة في عمليات متكررة.
- كل شخص طبيعي أو معنوي خاضع لذلك بموجب نص قانوني أو تنظيمي.
- كل الكيانات الصغيرة التي لا يتعدى رقم أعمالها و عدد مستخدميها و نشاطها الحد المعين، أن محاسبة مالية مبسطة<sup>1</sup>.

### ثالثا : أهمية النظام المحاسبي المالي:

تكمن أهمية النظام المحاسبي المالي فيمايلي:

- ✓ يسمح بتوفير معلومة مالية مفصلة ودقيقة تعكس الصورة الصادقة للوضعية المالية للمؤسسة.
- ✓ توضيح المبادئ المحاسبية الواجب مراعاتها عند التسجيل المحاسبي وكذا إعداد القوائم المالية، مما يقلص من حالات التلاعبات.
- ✓ يساهم في تحسين تسيير المؤسسة من خلال فهم أفضل للمعلومات التي تشكل أساس لإتخاذ القرار، وتحسين اتصالها مع مختلف الأطراف.
- ✓ يستجيب لاحتياجات المستثمرين الحالية والمستقبلية، كما أنه يسمح بإجراء المقارنة.
- ✓ يسمح بالتحكم في التكاليف مما يشجع الاستثمار ويدعم القدرة التنافسية.
- ✓ يسهل عملية مراقبة الحسابات.
- ✓ يشجع الإستثمار الأجنبي المباشر نظرا لإستجابته لإحتياجات المستثمرين الاجانب.
- ✓ يضمن تطبيق المعايير المحاسبية الدولية المتعامل بها دوليا.
- ✓ إنسجام النظام المحاسبي المالي المطبق في الجزائر مع الأنظمة المحاسبية العالمية.
- ✓ تحسين تسيير القروض من طرف البنوك من خلال توفير وضعية مالية وافية من قبل المؤسسة.
- ✓ يسمح بمقارنة القوائم المالية للمؤسسة مع مؤسسة أخرى بنفس القطاع .
- ✓ يؤدي إلى زيادة المساهمين بحيث يسمح لهم بمتابعة أموالهم في المؤسسة.
- ✓ يسمح للمؤسسات الصغيرة بتطبيق محاسبة مالية مبسطة .

<sup>1</sup> - عمر الفاروق زرقون، سفيان بلقاسم، أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على المحتوى الاعلامي للقوائم المالية ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبة ، المجلد 05 ، جامعة حمه لخضر ، الوادي ، الجزائر ، ديسمبر 2014، ص 161 .

- ✓ تقديم صورة وافية عن الوضعية المالية للمؤسسة من خلال إستحداث قوائم مالية جديدة
- ✓ يعتمد على القيمة العادلة في تقييم أصول المؤسسة بالإضافة إلى التكلفة التاريخية المعتمدة في المخطط المحاسبي الوطني ، مما يسمح بتوفير معلومات مالية تعكس الواقع<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: المبادئ والقواعد المحاسبية حسب النظام المحاسبي المالي

لقد تبنى النظام المحاسبي المالي منذ نشأته مجموعة من القواعد المحاسبية والمبادئ المتعارف عليها والذي من خلالها حقق العديد من المميزات، والتي سنتطرق لها في هذا المطلب :

#### أولاً: المبادئ المحاسبية:

وتتمثل في مجموعة من المبادئ التي يمكننا تلخيصها و تصنيفها فيما يلي :

#### 1- مبادئ متعلقة بالملاحظة:

- أ- مبدأ استقلالية الكيان (الوحدة الاقتصادية): المؤسسة وفق هذا المبدأ نعتبرها كأنها كيان مستقل، منفصل على مالكيه وذلك بغض النظر عن الإطار القانوني الذي يجري فيه نشاطها، فالمحاسبة المالية تركز على الفصل بين أصول و خصوم الكيان والمشاركين بأموالهم الخاصة والمساهمين.
- ب- مبدأ الوحدة الزمنية : إن استمرارية نشاط الكيان فترة طويلة غير محددة هو مبرر لتحديد مدة زمنية معينة يمكن على ضوءها معرفة إيرادات وأعباء الكيان ونتيجة نشاطه في هذه الفترة، الدورة المحاسبية عادة هي اثني عشر (12) شهرا تغطي السنة المدنية إلا أنه يمكن السماح لمؤسسة بإقفال دورتها بخلاف N/12/31 عندما يكون نشاطها مرتبط بدورة استغلال غير متطابقة مع السنة المدنية. في الحالات الاستثنائية أين تكون الدورة أقل من اثني عشر (12) شهرا خصوصا في حالات الإنشاء، أو توقف الكيان خلال الدورة أو في حالة تغيير تاريخ الاقفال يجب تحديد المدة المقررة و تبريرها<sup>2</sup>.

ت- مبدأ استقلالية الدورات: يرتبط هذا المبدأ بفرضية الاستمرار لكن يستوجب هذا المبدأ تقسيم حياة المؤسسة المستمرة الى فترات او دورات محاسبية مستقلة وتحديد نتيجة كل دورة محاسبية مستقلة

<sup>1</sup> - عمار بن عيشي، معوقات تطبيق النظام المحاسبي المالي في شركات المساهمة الجزائرية ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، جامعة بسكرة ، العدد 01 ، 2014 ، ص 89 .

<sup>2</sup> - بلخير بكاري ، دروس في المحاسبة المعمقة حسب النظام المحاسبي المالي SCF، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2016 ، ص16.

عن الدورة السابقة واللاحقة لها حيث يساعد هذا المبدأ على تسجيل الاحداث والعمليات الخاصة بهذه الدورة فقط<sup>1</sup>.

ث-مبدأ القيد المزدوج: تحرر الكتابات المحاسبية حسب مبدأ القيد المزدوج حيث يمس كل تسجيل محاسبي على الأقل حسابين اثنين، احدهما مدين والآخر دائن في ظل احترام التسلسل الزمني في تسجيل العمليات المحاسبية، ويجب أن يكون المبلغ المدين مساويا للمبلغ الدائن<sup>2</sup>.

ج-مبدأ أسبقية الواقع الاقتصادي على الشكل القانوني: العمليات ينبغي تسجيلها وتقديمها ضمن القوائم المالية وفقا لطبيعتها وواقعها المالي والاقتصادي وليس فقط شكلها القانوني<sup>3</sup>.

## 2- مبادئ متعلقة بالتقييم :

أ- مبدأ وحدة القياس: الحاجة إلى وحدة قياس وحيدة لتسجيل المعاملات لمؤسسة يتمثل في الأصل في اختيار العملة ( الدينار الجزائري) كوحدة قياس المعلومات المنقولة ضمن القوائم المالية، و تسجل فقط المعاملات والاحداث التي يمكن قياسها بالقيمة النقدية بينما المعلومات الغير قابلة للقياس والتي من الممكن أن يكون لها أثر مالي ينبغي أيضا أن تذكر ضمن القوائم المالية.

ب-مبدأ التكلفة التاريخية: باستثناء الأحكام الخاصة المتعلقة ببعض الأصول والخصوم ، فإن عناصر الأصول والخصوم والأعباء والإيرادات يتم تسجيلها محاسبيا وتقدم ضمن قوائم المالية وفق التكلفة التاريخية بمعنى على أساس قيمتها بتاريخ وقوعها دون الأخذ في الحسبان أثر تغيرات السعر أو ارتفاع القدرة الشرائية للنفود<sup>4</sup>.

ت-مبدأ الحيطة والحذر: هذا المبدأ يقضي ان يكون المحاسب متحفظا في قياس الربح المحاسبي وذلك بقصد جعل هذا القياس اكثر موضوعية ، لذا فلا يثبت الا الارباح المحصلة والمحقة فعلا في حين وعلى العكس من ذلك يثبت الخسائر أيا كانت درجة احتمال تحققها مثلا تقييم المخزون من البضاعة بسعر التكلفة او السوق ايهما اقل<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - مروان مباركي و هشام عميش ، تقييم المزايا الممنوحة للموظفين في اطار النظام المحاسبي المالي ، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة ، 2014، ص14.

<sup>2</sup> - احمد التيجاني بلعروسي ، النظام المحاسبي المالي ، دار هومه ،الجزائر ، 2010 ، ص 23.

<sup>3</sup> - بلخير بكاري ، مرجع سبق ذكره ، ص 16.

<sup>4</sup> - نفس المرجع، ص17.

<sup>5</sup> -سارة زياش، منال عياشي، محاسبة منافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي ومعايير المحاسبة الدولية ، مذكرة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة جيجل، 2020، ص 51.

أي يقضي هذا المبدأ بعدم الأخذ في الحساب أي إيرادات من المتوقع ان تتحقق في المستقبل كتسجيل نواتج مستقبلية سوف يحققها الكيان، مع الاحتياط والأخذ في الحساب الخسائر التي يمكن أن تحدث مستقبلا انطلاقا من الاعداد وامكانية مواجهتها، وتطبيق مبدأ الحيطة والحذر ينبغي ألا يقودنا إلى تشكيل احتياطات غامضة أو مؤونات مفرطة<sup>1</sup>.

### 3- مبادئ متعلقة بالمسؤولية :

أ- مبدأ تبرير الوقائع: وهو أن يستند كل قيد محاسبي من حيث المبدأ الى مستند مؤرخ يؤيده بحيث يحمل توقيع او ختم المسؤول عن العملية<sup>2</sup>.

ب-مبدأ الاهمية النسبية : وهذا يعني أن القوائم المالية التي تعتمد في اتخاذ القرارات يجب أن تفصح عن كافة المعلومات ذات الأهمية النسبية ، أي إذا تم حذف المعلومات أو عدم الإفصاح عنها بشكل غير صحيح يؤثر سلبا على القرارات المتخذة بناء عنها<sup>3</sup>.

ت-مبدأ عدم المقاصة : أي لا يمكن إجراء مقاصة بين عنصر من الأصول وعنصر من الخصوم ولا بين عنصر من الأعباء وعنصر من المنتجات، الا إذا تمت هذه المقاصة على أساس قانوني تعاقدي، أو إذا كانت من المقرر أصلا تحقيق عناصر هذه الأصول والخصوم والأعباء والمنتجات بالتتابع أو على أساس صاف<sup>4</sup>.

ث-مبدأ ثبات الطرق (الديمومية): يقضي هذا المبدأ بأن تستمر المنشأة في تطبيق المبادئ والسياسات المحاسبية نفسها في القياس والتقييم وذلك على مدار الفترات المالية المتتالية، وفي حالة الخروج عن مبدأ أو سياسة محاسبية معينة فيجب أن يكون ذلك لأسباب جوهرية مقبولة، كما يجب الإفصاح عن هذا التغيير وعن أسبابه وعن أثره في القوائم المالية وإذا كان تقدير هذا الأثر ممكنا<sup>5</sup>.

<sup>1</sup>-بلخير بكاري ، مرجع سبق ذكره ، ص18.

<sup>2</sup>- نفس المرجع ، ص 18.

<sup>3</sup>- عبلة خليفي وسارة بوكلاب، طرق إعداد القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي وأثرها على مبدأ الصورة الصادقة للمؤسسة ، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة جيجل ، 2020، ص 11.

<sup>4</sup>- أحمد التيجاني بلعروسي ، مرجع سبق ذكره ، ص23.

<sup>5</sup>- سارة زياش ومنال عياشي، مرجع سبق ذكره ، ص 51 .

ج- مبدأ ثبات الميزانية الافتتاحية: حسب هذا المبدأ تقوم الميزانية الافتتاحية لدورة N الزاما بالميزانية الختامية للدورة N-1 ، هذا المبدأ أساسي فهو كفيل بترجمة الاستمرارية بين الدورات<sup>1</sup>.

ح- مبدأ الصورة الصادقة: يقوم هذا المبدأ على أن القوائم المالية يجب ان تعطي صورة صادقة للوضع المالية للمؤسسة باحترام المبادئ والقواعد المحاسبية، ويكون بمقدورها تقديم معلومات ذات صلة بالوضع المالي والأداء والتغيرات في الوضع المالية<sup>2</sup>.

### ثانيا: القواعد المحاسبية:

ينص الاطار التصوري للنظام المحاسبي المالي على مجموعة من القواعد الواجب احترامها من طرف جميع الكيانات الملزمة قانونا بمسك المحاسبة المالية، ويمكن حصر هذه القواعد في:

- ❖ يجب أن تستوفي المحاسبة التزامات الانتظام (يقصد به التنظيم المكتوب) والمصادقية (تعطي صورة موضوعية للكيان دون أخطاء أو تغليط) والشفافية المرتبطة بعملية مسك المعلومات التي تعالجها ورقابتها وعرضها وتبليغها.
- ❖ يحدد كل تسجيل محاسبي مصدر كل معلومة ومضمونها وكذا مرجع الوثيقة الثبوتية التي يستند اليها ، وتستند كل كتابة محاسبية على وثيقة ثبوتية مؤرخة تضمن المصادقية والحفظ.
- ❖ تمسك الكيانات الخاضعة لتطبيقات النظام المحاسبي المالي عدة دفاتر محاسبية وتتمثل أساسا في دفتر اليومية ودفتر الأستاذ ودفتر الجرد وينقرع دفتر اليومية ودفتر الأستاذ إلى عدة دفاتر مساعدة بالقدر الذي يتوافق مع احتياجات الكيان.
- ❖ دفتر الجرد ودفتر الميزانية يجب ان يؤشر عليهما ويرقمان من طرف رئيس المحكمة المختصة اقليميا، كما يجب أن تحفظ الدفاتر المحاسبية والوثائق الثبوتية التي تقوم عليها لمدة 10 سنوات ابتداء من تاريخ اغلاق السنة المالية وتمسك دون بياض أو تغيير من أي نوع كان أو نقل على الهامش.
- ❖ يمكن ان تمسك المحاسبة يدويا أو عن طريق أنظمة الإعلام الآلي شريطة أن تلبى هذه الأخيرة مقتضيات الحفظ والأمان واسترجاع المعطيات.

<sup>1</sup>- بلخير بكاري، مرجع سبق ذكره ، ص 20.

<sup>2</sup>- عيلة خليفي، سارة بوكلاب، مرجع سبق ذكره ، ص 11.

- ❖ تحول الأصول المكتسبة بالعملة الصعبة الى العملة الوطنية بتحويل تكلفتها على أساس سعر الصرف المعمول به يوم اتمام المعاملة، وتحول الحسابات الدائنة والديون المحررة بالعملة الصعبة الى العملة الوطنية على أساس سعر الصرف المعمول به في تاريخ الاتفاق اذا تعلق الأمر بعملية تجارية أو في تاريخ وضع العملة اذا تعلق الامر بعملية مالية.
- ❖ تخضع أصول وخصوم الكيانات المعنية بهذا النظام الى عملية جرد كمي وقيمي على اساس فحص مادي وبناء على الوثائق الثبوتية، ويكون هذا الجرد مرة في السنة على الاقل بهدف بيان وضعيتها الحقيقية<sup>1</sup>.

### ثالثا : مميزات النظام المحاسبي المالي:

يمتاز النظام المحاسبي المالي ب:

- ❖ اختيار البعد الدولي لمطابقة الممارسة المحاسبية مع الممارسة المالية لضمان التكيف مع الاقتصاد المعاصر ونتاج معلومات مفصلة تعكس بصدق الوضعية المالية للمؤسسة و من ضمن ثلاث مرجعيات محاسبية اوروبية و امريكية و IAS/IFRS اختار هذه الاخيرة .
- ❖ احتوائه على نصوص صريحة وواضحة لمبادئ و قواعد التسجيل المحاسبي و لطرق التقييم و اعداد القوائم المالية ،هذا ما يحد من التأويلات الخاطئة الإرادية و اللارادية .
- ❖ يوفر معلومات مالية واضحة و متوافقة قابلة للمقارنة و اخذ القرار ، وهذا تلبية لحاجة المساهمين خاصة الحاليين منهم او المستقبليين<sup>2</sup>.

كما تطرقت التعليمات الوزارية رقم 02 المؤرخة في 29 اكتوبر 2009 الى مميزات النظام المحاسبي المالي و قد حصرتها في ما يلي :

- ✓ اعتماد الحل الدولي الذي يقرب تطبيقنا المحاسبي للتطبيق العالمي و الذي يسمح بالسير مع قاعدة تصورية و مبادئ اكثر تكييف مع الاقتصاد الجديد.

<sup>1</sup> - رفيق يوسف ، النظام المحاسبي المالي بين الاستجابة لمعايير الدولية ومتطلبات التطبيق ، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة أم البواقي ، 2011، ص61

<sup>2</sup> - بلقاسم خليفة، دور القوائم المالية في توحيد العمل المحاسبي وفق معايير المحاسبة الدولية، أطروحة دكتوراه، كلية علوم الاقتصادية ، جامعة المسيلة، 2015، ص215.

- ✓ ايضاح المبادئ و القواعد التي يجب ان تسير التطبيق المحاسبي لا سيما تسجيل المعاملات و تقييمها و اعداد الكشوف المالية و الذي يحد من مخاطر التدخل الارادي و اللارادي بالمعالجة اليدوية و تسهيل فحص الحسابات.
- ✓ امكانية الكيانات الصغيرة تطبيق نظام معلوماتي قائم على محاسبة مبسطة.
- ✓ التكفل باحتياجات المستثمرين الحالية أو المحتملة الذين يملكون معلومة مالية عن المؤسسة على حد سواء ، والتي تكون منسقة وقابلة للقراءة وتسمح بالمقارنة واتخاذ القرارات<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: عرض القوائم المالية

تشكل القوائم المالية في مجملها مخرجات النظام المحاسبي المالي، وتنقسم هذه المخرجات إلى قسمين، القوائم المالية الأساسية وأخرى مكملة أو ملحقّة؛ و لقد حدد النظام المحاسبي المالي مجموعة متكاملة من القوائم المالية تتولى سنويا إعداد كشوف مالية، والكشوف المالية الخاصة بالكيانات الصغيرة تشمل على :

- الميزانية .
- جدول حسابات النتائج .
- جدول سيولة الخزينة .
- جدول تغيير الاموال الخاصة .
- ملحق يبين القواعد والطرق المحاسبية المستعملة ، ويوفر معلومات مكملة للميزانية ولحساب النتائج .

### أولا : الميزانية:

إن التمييز بين الموجودات والمطلوبات المتداولة وغير المتداولة أصبح ضروريا، حيث يجب على كل مؤسسة أن تحدد بناء على طبيعة عملياتها ما إذا كانت ستعرض الموجودات المتداولة وغير المتداولة والمطلوبات المتداولة وغير المتداولة كفئات منفصلة في صلب الميزانية، وعندما تختار المؤسسة عدم إجراء هذا التصنيف يجب تقديم الموجودات والمطلوبات بشكل عام حسب سيولتها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - التعليمات الوزارية رقم 02 ، مؤرخة في 29 اكتوبر 2009 ، المتعلقة بأول تطبيق للنظام المحاسبي المالي 2010.

<sup>2</sup> - صلاح حواس ، المحاسبة المالية حسب النظام المحاسبي المالي -SCF- ، دار عبد اللطيف ، 2011، الجزائر ، ص 23- 24 .

و تأخذ الميزانية شكل حرف T ، حيث تدرج الاصول في الجانب الايمن و حقوق الملكية و الالتزامات في الجانب الايسر ، و تبين الميزانية المركز المالي للمؤسسة ، و يحتوي عنوانها على اسم المؤسسة و اسم القائمة (الميزانية) ، و تاريخ اعداد القائمة و قد تعد الميزانية بشكل قائمة بحيث تبين راس المال العامل ، و راس مال العمل الصافي ، و راس المال الدائم و حقوق الملكية<sup>1</sup> .

والشكل الموالي يبرز الحد الأدنى للبنود الواجب توفرها في الميزانية في الجانبين (الأصول والخصوم).

### الجدول رقم 01 : محتوى الميزانية

المبالغ	الخصوم	المبالغ	الأصول
	<p>رؤوس الأموال</p> <p>رأس مال تم إصداره .</p> <p>رأس مال غير مستعان به .</p> <p>علاوات و إحتياطات .</p> <p>فوارق إعادة التقييم .</p> <p>النتيجة الصافية .</p> <p>رؤوس أموال خاصة أخرى / ترحيل من جديد</p> <p><b>المجموع 1</b></p> <p>الخصوم غير الجارية .</p> <p>قروض و ديون مالية .</p> <p>ضرائب و ديون مالية .</p> <p>ضرائب (مؤجلة و مرصود لها) .</p> <p>ديون أخرى غير جارية .</p> <p>مؤونات و منتجات ثابتة مسبقا .</p>		<p>أصول غير جارية</p> <p>التثبيثات المعنوية .</p> <p>التثبيثات العينية .</p> <p>-اراضي .</p> <p>-مياني .</p> <p>-تجهيزات .</p> <p>التثبيثات الممنوحة .</p> <p>التثبيثات الجاري إنجازها .</p> <p>التثبيثات المالية .</p> <p>سندات موضوعة موضع معادلة .</p> <p>سندات أخرى و حسابات دائنة ملحقة بها .</p> <p>قروض وأصول مالية أخرى جارية.</p> <p>ضرائب مؤجلة على الأصل .</p>
	مجموع الخصوم غير الجارية .		مجموع الاصول غير الجارية
	<p><b>خصوم جارية .</b></p> <p>موردون و حسابات ملحقة .</p> <p>ضرائب .</p> <p>ديون أخرى .</p> <p>خزينة الخصوم .</p>		<p><b>أصول جارية .</b></p> <p>مخزونات و منتجات قيد التنفيذ .</p> <p>حسابات دائنة و إستخدامات مماثلة .</p> <p>الزيائن .</p> <p>المدينون الاخرون .</p> <p>الضرائب و ما شابها .</p>

<sup>1</sup> - خليل الدليمي و آخرون ، مبادئ المحاسبة المالية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2005 ، ص 26 .

			حسابات دائنة اخرى و إستخدامات مماثلة . الموجودات و ما شابها . الأموال الموظفة و الاصول المالية الجارية ال اخرى . ال خزينة .
	مجموع الخصوم الجارية		مجموع الأصول الجارية
	مجموع عام للخصوم		مجموع عام للأصول

**المصدر:** قرار المؤرخ في 26 جويلية 2008، محدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها ، الجريدة الرسمية، العدد 19، 2009، ص 28-29.

### ثانيا: حسابات النتائج:

إن المفهوم المحاسبي لجدول حسابات النتائج هو يمثل الفرق بين الايراد المتحقق للمؤسسة خلال الفترة والمصروفات التي تكبدها خلال تلك الفترة لتحقيق هذا الدخل.

ومن أهداف جدول حسابات النتائج، أنه يزود مستخدمي القوائم المالية بالمعلومات حول الأداء المالي للمؤسسة وتساعدهم بالتنبؤ بالتدفقات النقدية، إضافة إلى معلومات أخرى مفيدة لاتخاذ القرارات الاقتصادية الرشيدة، كما تهدف إلى تزويد مستخدمي القوائم المالية بمعلومات تساعد على عملية التنبؤ تحديد مقدار الضريبة المستحقة على المؤسسة<sup>1</sup>.

والشكل الموالي يوضح جدول حسابات النتائج والمعلومات المقدمة فيه .

<sup>1</sup> - صلاح حواس ، مرجع سبق ذكره ، ص 215 .

الجدول رقم 02 : محتوى جدول حسابات النتائج

المبالغ	البيان
	<p>رقم الأعمال .</p> <p>تغيرات المخزونات و المنتجات المصنعة و المنتجات قد التصنيع .</p> <p>الإنتاج المثبت .</p> <p>إعانات الإستغلال .</p> <p>1. إنتاج السنة المالية .</p> <p>المشتريات المستهلكة .</p> <p>الخدمات الاخرى و الاستهلاكات الاخرى .</p> <p>2. إستهلاك السنة المالية .</p> <p>3. القيمة المضافة الإغلال (1-2)</p> <p>أعباء المستخدمين .</p> <p>الضرائب و الرسوم و المدفوعات المماثلة .</p> <p>4. إجمالي فائض الإستغلال .</p> <p>المنتجات العملياتية الأخرى .</p> <p>الأعباء العملياتية الاخرى .</p> <p>المخصصات للإهتلاكات و المؤونات و خسائر القيمة .</p> <p>إسترجاع على خسائر القيمة و المؤونات .</p> <p>5. النتيجة العملياتية .</p> <p>المنتجات المالية .</p> <p>الاعباء المالية .</p> <p>6. النتيجة المالية .</p> <p>7. النتيجة العادية قبل الضرائب (5+6)</p> <p>الضرائب الواجب دفعها عن النتائج العادية .</p> <p>الضرائب المؤجلة عن النتائج العادية .</p> <p>-مجموع منتجات الانشطة العادية .</p> <p>- مجموع أعباء الانشطة العادية .</p> <p>8. النتيجة الصافية للانشطة العادية .</p> <p>عناصر غير عادية ( منتجات ) .</p> <p>عناصر غير عادية ( أعباء ) .</p> <p>9. النتيجة غير العادية .</p> <p>10. صافي نتيجة السنة المالية .</p>

المصدر : قرار المؤرخ في 26 جويلية 2008، محدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات و قواعد سيرها ، الجريدة الرسمية، العدد 19، 2009، ص28-29.

### ثالثا : جدول سيولة الخزينة :

جدول سيولة الخزينة وهو عبارة عن جدول يعد إستنادا إلى الأساس النقدي ، كما أنه كشف تحليلي يسمح بدراسة تطور الوضعية المالية للمؤسسة من سنة إلى أخرى وتتبع التدفقات التي تؤثر في الخزينة من خلال تصنيفها بدلالة التدفقات السنوية الداخلة و الخارجة للخزينة<sup>1</sup>.

الهدف من جدول سيولة الخزينة هو إعطاء مستعملي الكشوف المالية أساس لتقييم مدى قدرة الكيان على توليد الاموال ونظائرها وكذلك مداخيل ومخارج الموجودات المالية الحاصلة أثناء السنة المالية حسب منشأتها:

- التدفقات التي تولدها الأنشطة العملياتية: وهي الأنشطة التي تتولد عنها منتوجات وغيرها من الأنشطة غير المرتبطة لا بالاستثمار ولا بالتمويل .
  - التدفقات المالية التي تولدها أنشطة الإستثمار: و هي عمليات سحب الاموال عن اقتناء وتحصيل الأموال عن بيع أصول طويلة الاجل .
  - التدفقات الناشئة عن أنشطة تمويل: هي أنشطة تكون نتيجتها تغيير حجم وبنية الأموال الخاصة أو القروض.
  - التدفقات أموال متأتية من فوائد وحصص أسهم : تقدم كلا على حدى وترتب بصورة دائمة من سنة مالية إلى سنة مالية أخرى في الانشطة العملياتية للإستثمار أو التمويل<sup>2</sup>.
- و الشكل التالي يبين عناصر جدول التدفقات بالطريقة المباشرة و الطريقة غير المباشر .

<sup>1</sup> - رقية شطي ، جدول سيولة الخزينة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد رؤية تحليلية ديناميكية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي ، المجلد 3 ، العدد 2 ، 2018، ص463.

<sup>2</sup> - المادة رقم (1.240) ، قانون 11/07، مرجع سبق ذكره .

الجدول رقم 03 : محتوى جدول تدفقات الخزينة (الطريقة غير المباشرة)

السنة المالية ن+1	السنة المالية ن	ملاحظات	البيان
			<p>تدفقات أموال الخزينة المتأتية من الأنشطة العملية .</p> <p>صافي نتيجة السنة المالية .</p> <p>تصحیحات من اجل :</p> <p>-الاهتلاكات و الارصدة .</p> <p>-تغير الضرائب المؤجلة .</p> <p>-تغير المخزونات .</p> <p>-تغير الزبائن و الحسابات الدائنة الاخرى .</p> <p>-تغير الموردين و الديون الاخرى .</p> <p>-نقص او زيادة قيمة التنازل الصافية من الضرائب .</p> <p>تدفقات الخزينة الناجمة عن النشاط (أ).</p> <p>تدفقات الاموال المتأتية من عمليات الإستثمار.</p> <p>مسحوبات عن إنتقاء تثبيثات .</p> <p>تحصيلات التنازل عن التثبيثات .</p> <p>تدفقات أموال الخزينة المرتبطة بعمليات الإستثمار (ب).</p> <p>تدفقات أموال المتأتية من عمليات التمويل.</p> <p>الحصص المدفوعة للمساهمين .</p> <p>زيادة رأس المال النقدي .</p> <p>إصدار قروض .</p> <p>تسديد قروض .</p> <p>تدفقات أموال الخزينة المرتبطة بعمليات التمويل (ج) .</p> <p>تغير أموال الخزينة للفترة ( أ+ب+ج).</p> <p>أموال الخزينة عند الإفتتاح .</p> <p>أموال الخزينة عند الإقفال .</p> <p>تأثير أموال الخزينة .</p>

المصدر : القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008 ، محدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعدها، الجريدة الرسمية ، العدد 19 ، 2009 ، ص36.

الجدول رقم 04 : محتوى جدول تدفقات الخزينة (الطريقة المباشرة):

السنة ن	السنة ن+1	البيان
		تدفقات أموال الخزينة المتأتية من الأنشطة التشغيلية . التحصيلات المقبوضة من عند الزبائن . المبالغ المدفوعة للموردين و المستخدمين . الفوائد و المصاريف المالية الاخرى المدفوعة . الضرائب على النتائج المدفوعة .
		تدفقات أموال الخزينة قبل العناصر غير العادية .
		تدفقات أموال الخزينة المرتبطة بالعناصر غير العادية .
		تدفقات أموال الخزينة الصافية المتأتية من الأنشطة التشغيلية (أ).
		تدفقات أموال الخزينة المتأتية من أنشطة الاستثمار . المسحوبات عن اقتناء تبيئات مادية او غير مادية . التحصيلات عن عمليات بيع التبيئات مادية او غير مادية . المسحوبات عن اقتناء تبيئات مالية . التحصيلات عن عمليات بيع تبيئات مالية . الفوائد التي تم تحصيلها عن التوظيفات المالية . الحصص و الاقساط المقبوضة من النتائج .
		تدفقات اموال الخزينة المتأتية من أنشطة الإستثمار (ب)
		تدفقات اموال الخزينة المتأتية من أنشطة الإستثمار . التحصيلات في أعقاب إصدار أسهم . الحصص و غيرها من التوزيعات التي تم القيام بها . التحصيلات المتأتية من القروض . تسديدات القروض او الديون الاخرى المماثلة .
		صافي تدفقات اموال الخزينة المتأتية من أنشطة التمويل (ج)
		تأثيرات تغير سعر الصرف على السيولات و شبه السيولات . تغير أموال الخزينة في الفترة (أ+ب+ج).
		أموال الخزينة و معادلاتها عند إفتتاح السنة المالية . أموال الخزينة و معادلاتها عند إقفال السنة المالية .
		تغير أموال الخزينة في الفترة .

المصدر : القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008 ، محدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعدها، الجريدة الرسمية، العدد 19، 2009، ص 35.

#### رابعاً: جدول تغيير الأموال الخاصة:

وتعرف بأنها الحلقة الرابطة بين حسابات النتائج وبين الميزانية، ولكن مع تعدد مصادر التغيير في الأموال الخاصة، توجب تخصيص قائمة منفردة وذلك لتوضيح سبب هذا التغيير ومصادره<sup>1</sup>.

الشكل التالي يوضح المعلومات التي يجب الإفصاح عنها في جدول تغيير الأموال الخاصة .

#### الجدول رقم (05) : محتوى جدول تغيير الأموال الخاصة

الإحتياجات و النتيجة	فرق إعادة التقييم	فرق التقييم	علاوة الإصدار	رأسمال الشركة	ملاحظة	
						الرصيد في 31 ديسمبر ن-2
						تغيير الطريقة المحاسبية . تصحيح الاخطاء الهامة . إعادة التقييم التثبيتات . الارباح او الخسائر الغير مدرجة في الحسابات الحصص المدفوعة . زيادة رأس المال . صافي نتيجة السنة المالية .
						الرصيد في 31 ديسمبر ن-1
						تغيير الطريقة المحاسبية . تصحيح الاخطاء الهامة . إعادة تقييم التثبيتات . الأرباح أو الخسائر غير المدرجة في الحسابات . الحصص المدفوعة . زيادة رأس المال . صافي نتيجة السنة المالية .
						الرصيد في 31 ديسمبر ن

**المصدر:** القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008، محدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعدها، الجريدة الرسمية، العدد 19، الصادرة بتاريخ 25 مارس 2009، ص 37.

<sup>1</sup> - فايز زهدي الشلتوني ، مدى دلالة القوائم المالية كأداة للإفصاح عن المعلومات الضرورية اللازمة لمستخدمي القوائم المالية ، رسالة ماجستير في المحاسبة و التمويل ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2005 ، ص 23.

### خامسا : ملحق القوائم المالية :

الملحق هو مجموع الوثائق الإجبارية التي لا يمكن فصلها عن الميزانية وحساب النتائج، تظهر فيه معلومات ضرورية لتحليل سليم للوضع المالية للمؤسسة<sup>1</sup>.

حيث يشمل ملحق القوائم المالية على معلومات تخص النقاط التالية متى كانت هذه المعلومات تكتسي طابعا هاما أو كانت مفيدة لفهم العمليات الواردة في الكشوف المالية :

- القواعد والطرق المحاسبية المعتمدة لمسك المحاسبة وإعداد القوائم المالية (المطابقة للمعايير وكل مخالفة لها مفسرة و مبررة).
- مكملات الإعلام الضرورية لحسن فهم الميزانية وحساب النتائج وجدول سيولة الخزينة وجدول تغير الأموال الخاصة.
- المعلومات التي تخص الكيانات المشاركة والمؤسسات المشتركة والفروع أو الشركة الأم وكذلك المعاملات التي تتم عند الاقتضاء مع هذه الكيانات أو مسيرتها ( طبيعة العلاقة، نمط المعاملة، حجم ومبلغ المعاملات، سياسة تحديد الاسعار التي تخص هذه المعاملات )
- المعلومات ذات الطابع العام أو التي تعني بعض العمليات الضرورية للحصول على صورة واضحة<sup>2</sup>.

حسب النظام المحاسبي المالي يتوفر الملحق على الجداول التالية:

- تطور التثبيثات واصول مالية غير الجارية .
- جول الإهتلاكات .
- جدول خسائر القيمة في التثبيثات والاصول الاخرى غير الجارية .
- جدول المساهمات (فروع و كيانات مشاركة ) .
- جدول المؤونات .
- كشف إستحقاقات الحسابات الدائنة و الديون عند إقفال السنة المالية

<sup>1</sup> - صلاح حواس ، مرجع سبق ذكره ، ص222

<sup>2</sup> - محمد رمزي جودي ، إصلاح النظام المحاسبي الجزائري للتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية ، مجلة أبحاث إقتصادية و ادارية ، جامعة بسكرة ، العدد السادس ، ديسمبر 2009 ، ص 80 ، 81 .

## المبحث الثاني: معيار المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19

المؤسسة بحاجة إلى تحفيز عمالها عن طريق تقديم منافع لهم، نص عليها النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي IAS 19 ، كما أن هنالك حوافز تدفع العمال لبذل مجهود أكبر حيث سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم المعيار و نطاق تطبيقه و تصنيفاته .

### المطلب الأول: مفهوم و مراحل تطور معيار المزايا الممنوحة للموظفين:

شهدت البيئة المحاسبية الدولية تطورا ملحوظا، إتسم بالإتجاه نحو توحيد الممارسات المحاسبية على المستوى الدولي، ذلك من خلال تطبيق معايير المحاسبة الدولية، وذلك من أجل تمكين مستخدمي التقارير المالية من إتخاذ قراراتهم الإستثمارية على نحو يحقق اكبر عائد من خلال ما يحتويه من معلومات جيدة.

### أولا : نشأة وتطور المعيار المحاسبي الدولي IAS 19

بدأ الإهتمام المتزايد في وضع قواعد محاسبية من قبل الهيئات المهنية منذ بداية النصف الثاني من القرن الماضي ، حيث لم يكن هناك قواعد مشتركة علمية يجري تطبيقها من قبل ممارسي مهنة المحاسبة وكانت كل هيئة في كل من الدول الصناعية نضع القواعد المحاسبية الخاصة بها والتي ترى أنها تتلائم مع مفاهيم المحاسبية<sup>1</sup>.

صدر المعيار المحاسبي الدولي IAS19 في فيفري 1998 وكان التطبيق الفعلي في بداية 1999، ولم يبقى هذا المعيار على حاله فقد تم التعديل فيه والتغيير فيه والتغيير من قواعده وموارده حيث كان أخر تعديل أجرى عليه في شهر جوان 2011 ، وقد سمح بأن تظهر الأرباح والخسائر الاكتوارية على معاشات التقاعد السارية في النتيجة، بالإضافة إلى طرح معالجة استحقاقات نهاية الخدمة وتحديد النقطة الوقت المناسب لاعتراف المؤسسة بالمسؤولية حول استحقاقات نهاية الخدمة، وكانت هذه التغييرات سارية المفعول في بداية سنة 2013<sup>2</sup>.

و فيما يلي أهم الفترات التي مر عليها المعيار المحاسبي IAS 19 :

<sup>1</sup> - أحمد طرطار ، تقنيات المحاسبة العامة فق النظام المحاسبي المالي الجديد SCF ، جسور الطبع و النشر ، الجزائر ، 2015 ، ص 16 .  
<sup>2</sup> -Catherine Mailliet – Baudier , Anne Le Manh , **Les Normes comptable international IAS/IFRS** , Sup'Foucher , Paris ,2008 ,p : 207.

الجدول (رقم 06) : التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي IAS 19.

التاريخ	التطورات	التعليق
أفريل 1980	المسودة رقم E16 محاسبة منافع الموظفين في القوائم المالية .	
جانفي 1983	المعيار IAS19 محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية .	ساري المفعول من 1985/01/01
ديسمبر 1992	المسودة رقم E47 : تكاليف منافع التقاعد .	
ديسمبر 1993	المعيار IAS19 : تكاليف منافع الموظفين .	ساري المفعول من 1995/01/01
أكتوبر 1996	المسودة رقم E45: منافع الموظفين .	الموعد النهائي للتعليق 1997/01/31
فيفري 1998	المعيار IAS 19 : منافع الموظفين .	ساري المفعول من 1999/01/01
جويلية 2000	المسودة رقم E67 : نظام المعاشات التقاعدية خطة الأصول المنشورة .	
أكتوبر 2000	تعديل المعيار IAS 19 : منافع الموظفين .	ساري المفعول من 2001/01/01
ماي 2002	تعديل المعيار IAS 19 : منافع الموظفين .	ساري المفعول من 2002/05/31
5 ديسمبر 2002	المسودة رقم ED2 : المدفوعات القائمة على أساس الأسهم التي تقترح تعويضات حقوق الملكية .	الموعد النهائي للتعليق 2003/03/07
فيفري 2004	تم إستبدال متطلبات مزايا تعويض حقوق الملكية بالمعيار الدولي للإعداد التقارير المالية رقم 2 "الدفع على أساس الأسهم"	ساري المفعول من 2005/01/01
29 أفريل 2004	التعديلات المقترحة على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين : المكاسب و الخسائر الاكتروازية و الإفصاحات .	الموعد النهائي للتعليق 2004/07/31
29 ديسمبر 2004	المكاسبو الخسائر الإكتروازية و الإفصاحات .	ساري المفعول من 2006/01/01
22 ماي 2008	تعديل التحسينات السنوية على المعايير الدولية للتقارير المالية : تكاليف الخدمة السابقة و التخفيضات السلبية .	ساري المفعول من 2009/01/01
20 اوت 2009	المسودة رقم ED 10/2009 خطط المنافع المحددة (التعديلات المقترحة على معيار المحاسبة الدولية ( 19 )	الموعد النهائي للتعليق 30 سبتمبر 2009 (لم يتم الإنتهاء من المقترحات )
29 أفريل 2010	المسودة رقم ED 03/2010 خطط المنافع المحددة (التعديلات المقترحة على معيار المحاسبة الدولية )	الموعد النهائي للتعليق 06 سبتمبر 2010
16 جوان 2011	إصدار معيار المحاسبة الدولية رقم 19 منافع الموظفين ( المعدل في 2011 ) .	ساري المفعول من 2013/01/01

25 مارس 2013	المسودة رقم ED 04/13 خطط المنافع المحددة : مساهمات الموظفين .	الموعد النهائي للتعليق 25 جويلية 2013
21 نوفمبر 2013	خطط المنافع المحددة : مساهمات الموظفين (تعديلات على معيار المحاسبة الدولية رقم 19 ) الصادرة .	ساري المفعول من 01 جويلية 2004
25 سبتمبر 2014	معدلة بالتحسينات على المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية 2014 ( معدل الخصم : إصدار السوق الاقليمي ) .	ساري المفعول من 01 جانفي 2016
07 فيفري 2018	إصدار تعديل الخطة أو التعليل أو التسوية ( تعديلات على معيار المحاسبة الدولي 19 ) .	ساري المفعول من 01 جانفي 2019

المصدر : <https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19>, consulté le 23/04/202

## ثانيا : تعريف المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19

فيما يلي عدد من التعريفات لمفهوم المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19 :

- ❖ تتمثل في المزايا التي يمنحها الكيان للمستخدمين لديه سواء أكانو في وضعية نشاط أو غير نشاط، في الحسابات كأعباء، عندما يؤدي المستخدمون العمل المقرر في مقابل تلك المنافع، أو عندما تكون الشروط التي تخضع لها الإلزامات التعاقدية للكيان إزاء المستخدمين لديه متوفرة<sup>1</sup>.
- ❖ هي كافة التعويضات التي تعطيها المنشأة مقابل الخدمات التي يقدمها الموظفين<sup>2</sup>.
- ❖ تعتبر كافة التكاليف التي تتكبدها المنشأة مقابل خدمة الموظفين في المؤسسة<sup>3</sup>.
- ❖ هي جميع المزايا التي تدفعها المؤسسة لمستخدميها ، أي كافة الأجور أو العوائد التي يحصل عليها المستخدم نظير قيامه بالالتزام قانوني أو إلتزام عرفي وتتضمن هذه المزايا

<sup>1</sup> - المادة رقم (1.136) ، قانون 11/07 ، مرجع سبق ذكره .

<sup>2</sup> - INTERNATIONAL.FEDRATION OF ACCOUNTANTS , 2016 , P1663

<sup>3</sup> - جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية IFRS EXPERT ، المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، 2014 ، ص 643 .

عنصريين أساسيين هما المدفوعات المالية المباشرة و التي تأخذ شكل الأجر والحوافز،  
والمدفوعات المالية غير المباشرة كالأجازات المدفوعة الأجر والضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

ومن مما سبق يمكننا حصر مزايا الموظفين فيما يلي:

- مختلف الامتيازات التي تمنحها المؤسسة لموظفيها.
- تدرج على شكل أعباء تتحملها المؤسسة.
- تمنح مقابل خدمات مقدمة من الموظفين.
- تمنح للموظفين في حالة نشاط ( عمل ) أو غير نشاط ( المتقاعدين ).
- تمنح وفق شروط تعاقدية مع الموظفين .
- تمنح في عدة أشكال كالأجر و العلاوات و التأمينات الصحية و معاشات التقاعد وغيرها .

**المطلب الثاني: نطاق تطبيق معيار المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19 و هدفه و اهميته**

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى هدف ونطاق و أهمية المعيار:

**أولا : نطاق معيار المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19 :**

ينبغي تطبيق هذا المعيار من قبل أرباب الاعمال في محاسبة جميع مزايا الموظفين، بإستثناء تلك التي ينطبق عليها المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية (IFRS 02) " الدفع على أساس الأسهم " .

- لا يتناول هذا المعيار التقرير من قبل خطط منفعة الموظف (الخاصة بخطط منافع التقاعد) .
- يشمل مزايا الموظفين التي ينطبق عليها هذا المعيار تلك المقدمة:
  - بموجب خطط أو إتفاقيات رسمية بين المؤسسة المستخدمين.
  - تكون على إلتزامات مترتبة عن الشواهد و المعاملات السابقة حيث لا يكون أمام المؤسسة بديل ملائم غيرها لسداد مزايا الموظفين.
  - حسب الممارسات غير الرسمية أي ينتج عنها إلتزام غير قانوني بحيث لا يوجد للمؤسسة بديل فعلي والتي تشمل على: مزايا الموظفين قصيرة الأجل ، مزايا ما بعد نهاية الخدمة، مزايا طويلة الأجل، مزايا نهاية الخدمة، حقوق الملكية .

<sup>1</sup> - حنيفة بن ربيع وآخرون ، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF و المعايير الدولية IAS/IFRS ، منشورات كليك ، الجزائر ، 2013، ص164.

- ينطبق هذا المعيار على كل منشآت القطاع العام بإستثناء المنشآت الحكومية<sup>1</sup>.
- يحدد هذا المعيار خمسة فئات رئيسية لمزايا الموظفين :
  - مزايا الموظفين قصيرة الاجل مثل الأجور والمرتبات وميزة الإجازة المهنية و أجر الاجازة المرضية وخطط الاشتراك في الأرباح أو العلاوات المدفوعة خلال 12 شهرا من نهاية الفترة و المزايا غير النقدية المقدمة للموظفين الحاليين.
  - مزايا ما بعد التوظيف مثل المعاشات والمزايا الطبية بعد الخروج من الخدمة والتأمين على الحياة بعد الخروج من الخدمة.
  - مزايا الخروج من الخدمة مثل مكافأة نهاية الخدمة.
  - مزايا العاملين الأخرى طويلة الأجل مثل الإجازات التي تمنح من أجل البحث والدراسة.
  - المزايا في صورة حقوق الملكية.
- تصنف مزايا ما بعد الخروج من الخدمة اما بأنها خطط مساهمة محددة او خطط مزايا محددة<sup>2</sup>.

#### ثانيا : هدف معيار المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19 :

يهدف هذا المعيار إلى تحديد محاسبة مزايا الموظفين والإفصاح عنها، ويتطلب المعيار أن تقوم المنشأة بالاعتراف ب:

- إلترام معين عندما يقدم الموظف الخدمة مقابل مزايا الموظفين التي ستدفع مستقبلا .
- المصروف عندما تستهلك المنشأة المنافع الاقتصادية الناجمة عن الخدمة التي يقدمها الموظف مقابل مزايا الموظفين<sup>3</sup>.

#### ثالثا : أهمية معيار المزايا الممنوحة للموظفين IAS 19 :

تعد مزايا الموظفين ذات أهميته كبيرة بالنسبة للموظفين والمؤسسة على حد سواء ، وتتمثل هذه الأهمية في:

- بناء علاقة إيجابية بين الموظف والمؤسسة التي يعمل لصالحها.

<sup>1</sup> - عبد الله أنور بن السايح ، أحمد حسام كحلول ، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار الدولي رقم 19 ، مذكرة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية ،جامعة بسكرة ، 2020 ، ص 26 .

<sup>2</sup> - طارق عبد العال حماد ، معايير المحاسبة الدولية و المعايير العربية المتوافقة معها ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2008 ، ص 339 .

<sup>3</sup> - جمعة حميدات ، مرجع سبق ذكره ، ص 642 .

- زيادة الرضا الوظيفي للموظفين المستفيدين من هذه المزايا.
- تتيح للمؤسسة وفر إقتصادي كون أن معظم هذه الإمتيازات معفاة من الضرائب .
- تشجيع العاملين و تحفيزهم لمزيد من الأداء و الإنتاجية و زيادة ولائهم للمؤسسة .
- توفير تغطية أكبر للمخاطر وبكلفة أقل ومن تخفيف العبء المالي للمؤسسة .
- تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له.
- توفير المناخ الملائم لعمل الموظف على الخدمة بفعالية أكبر لصالح المؤسسة .
- زيادة ثقة الموظف في المؤسسة التي يزاول فيها مهامه بضمان جميع حقوقه .
- الإسهام في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف كحافز للعمل وإستمرارهم بالمؤسسة .
- توفير أفضل الفرص للاستفادة من مهارات وأداء العمال<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: تصنيفات وأنواع المزايا الممنوحة للموظفين IAS19

يجمع المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 خمس فئات لمزايا الممنوحة للموظفين وهي:

#### أولاً: المزايا الممنوحة للموظفين قصيرة الاجل :

وتتمثل في مزايا و منافع الموظفين التي تصبح مستحقة بالكامل او واجبة الدفع خلال اثني عشر (12) شهرا بعد نهاية فترة اعداد التقارير السنوية التي قدم فيها المستخدمين و العمال خدماتهم للمؤسسة وتشمل مجموعة الأجور والمصاريف الاجتماعية والجباية المتعلقة بهذه الأجور.

وتتكون مزايا الموظفين قصيرة الاجل من :

1. الاجور و الرواتب .
2. مساهمات الضمان الاجتماعي.
3. حالات الغيابات قصيرة الاجل المعوضة.
4. المشاركة في الأرباح و المكافآت والحوافز ( مستحقة الدفع خلال 12 شهرا ).
5. المزايا الطبية.
6. المزايا العينية : الإقامة / السيارة .... وغيرها<sup>2</sup>.

ثانياً: المزايا الممنوحة للموظفين لما بعد انتهاء الخدمة:

<sup>1</sup> - الاخضر لقلبي ، منصر عبد العالي ، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) ، مجلة المقرري للدراسات الاقتصادية والمالية ، جامعة الاغواط ، العدد 2 ، 2017 ، ص 16 .

<sup>2</sup> - DEHLOUM Said (2010)، **Le nouveau système comptable et financier Thème : LES AVANTAGES DU PERSONNEL**، Ordre National des Experts Comptables des Commissaires aux Comptes et des Comptables Agrées ، Alger، P09.

وتشمل أساسا منح التقاعد والمزايا الأخرى المقدمة كالتأمين على الحياة والمساعدات الطبية بعد نهاية الخدمة والتي تلتزم المؤسسة بتقديمها وفق خطط وترتيبات رسمية أو غير رسمية وتصنف خطط مزايا ما بعد انتهاء الخدمة الى:

### 1. خطط المساهمة المحددة:

يقتصر الالتزام القانوني للمؤسسة على المبلغ الذي يوافق على المساهمة به في الصندوق، ولا يكون عليها الالتزام بدفع مساهمات أخرى إذا لم يوجد بالصندوق أصول كافية، وهكذا يتم تحديد مبلغ مزايا ما بعد انتهاء الخدمة الذي يستلمه الموظف بمقدار مبلغ المساهمات التي تدفعها المؤسسة<sup>1</sup>.

### 2. خطط المزايا المحددة:

ويكون التزام المؤسسة بتقديم المزايا المتفق عليها للموظفين الحاليين والسابقين وهي مساهمات تكون في صورة مدفوعات نقدية مثل التقاعد وعينية مثل المساعدات الطبية..... وتقوم المؤسسة بدفع مساهمات ثابتة إلى الصندوق، ولكن عليها دفع مساهمات اضافية اذا لم توجد بالصندوق أصول كافية وبالتالي فهي تتحمل المخاطر التنبئية "Actuariel" والاستثمارية<sup>2</sup>.

### ثالثا: المزايا الممنوحة للموظفين طويلة الاجل:

هي كل المدفوعات التي ستتحملها المؤسسة بعد اثني عشر (12) شهرا القادمة التي تلي اقفال حسابات نهاية السنة التي تمت خلالها تأدية الخدمات للمؤسسة .

وتشمل مزايا الموظفين طويلة الأجل:

1. حالات العطل المدفوعة طويلة الأجل ، مثل إجازة الخدمة الوطنية أو الإجازات التي تمنح من أجل البحث العلمي .
2. مزايا الاحتفال بالمناسبات ومزايا الخدمة طويلة الأجل.
3. المشاركة في الارباح والمكافآت ( المستحقة بعد 12 شهرا ).

<sup>1</sup> - جمعة هوام ، المحاسبة المعقدة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد ومعايير المحاسبة الدولية IAS/IFRS ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2011، ص193.

<sup>2</sup> - consulté le 29/04/2022 ، <http://www.master-compta.is-best.net>.

4. مزايا العجز طويل.

5. التعويض المؤجل المدفوع بعد اثني عشر (12) شهرا او اكثر من نهاية الفترة التي يتم اكتسابها فيها .

6. التعويض المستحق الدفع من قبل المنشأة الى ان يبرم الموظف عقد توظيف جديد<sup>1</sup> .

#### رابعا :المزايا الممنوحة للموظفين عند نهاية الخدمة :

وتكون المؤسسة ملزمة تشريعيا أو تعاقديا أو من خلال الاتفاقيات الأخرى أمام موظفيها أو الممثلين عنهم، من خلال التزام مبني على الرغبة في التصرف بصورة عادلة فيما يتعلق بسداد الدفعات لموظفيها او توفير مزايا اخرى عند انتهاء خدماتهم و تعد هذه الدفعات مزايا نهاية الخدمة.

وتنتج هذه المزايا المستحقة أما عن:

✓ فسخ العقد من طرف المؤسسة قبل التاريخ العادي للتقاعد المسموح به في الاتفاقية الجماعية أو عقود المؤسسة.

✓ قرار الموظف بقبول ترك العمل مقابل هذه المزايا، وذلك نتيجة عرض يقدم لترك العمل الاختياري.

#### خامسا : المزايا الممنوحة للموظفين في هيئة حقوق الملكية :

هي مزايا يكون بموجبها الحق للموظف باستلام أدوات مالية متعلقة بالأموال الخاصة الصادرة عن المؤسسة او دفعات نقدية من المؤسسة للموظفين على أساس السعر التنبؤي لهذه الأدوات وتشمل ما يلي:

1. الأسهم وأدوات حقوق الملكية الأخرى الصادرة للموظفين بمقدار أقل من القيمة العادلة التي كانت ستصدر بمقدارها هذه الأسهم والأدوات المالية لأطراف أخرى .

2. الدفعات النقدية التي يعتمد مبلغها على السعر المستقبلي في السوق لأسهم المنشأة المقدمة للتقارير<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - حمزة العرابي ، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين ، مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية ، جامعة البليدة ، العدد 2 ، 2013، ص59.

<sup>2</sup> - سارة زياش ومنال عياشي، مرجع سبق ذكره ، ص 40.

من ما سبق يمكننا تصنيف مزايا الموظفين حسب ما نص عليه المعيار المحاسبي الدولي IAS19 في الجدول التالي:

**الجدول رقم (07): تصنيفات المزايا الممنوحة للموظفين حسب معيار الدولي IAS19**

مزايا قصيرة الاجل	مزايا طويلة الاجل	مزايا ما بعد انتهاء الخدمة	مزايا نهاية الخدمة	مزايا حقوق الملكية
مزايا مستحقة الدفع في فترة اقل من سنة (12 شهرا)				
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ الاجور و المرتبات</li> <li>✓ العطل مدفوعة الاجر و العطل المرضية</li> <li>✓ المشاركة في الارباح (اقل من 12 شهرا)</li> <li>✓ مساهمات الضمان الاجتماعي</li> <li>✓ مزايا الطبية (رعاية صحية)</li> <li>✓ المزايا العينية (الاقامة و السيارة ...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ العجز طويل الاجل</li> <li>✓ مزايا الاحتفال بالمناسبات</li> <li>✓ المشاركة في الارباح (لما بعد اكثر من 12 شهرا)</li> <li>✓ التعويض المؤجل المدفوع</li> <li>✓ التعويض المستحق الى ان يبرم الموظف عقد جديد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ منح التقاعد</li> <li>✓ مزايا طبية لما بعد انتهاء الخدمة</li> <li>✓ خدمات اجتماعية (عطل و رحلات)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ تعويض التسريح من اجل التقليل</li> <li>✓ تعويض فسخ العقد</li> <li>✓ مزايا ترك العمل الاختياري</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ الاسهم و ادوات مالية صادرة بقيمة اقل</li> <li>✓ دفعات نقدية تعتمد على سعر الاسهم</li> </ul>

المصدر: من إعداد الطالبتين.

### خلاصة:

ان النظام المحاسبي المالي يختص بتنظيم وترتيب المعلومات المالية بحيث يوفر بيانات تسمح بتخزين المعلومات وتقييمها وتسجيلها وعرض الكشوفات المالية التي تعطي انطباعا عن سير السنة المالية في نهايتها مما يسمح لمستخدميها بإتخاذ القرارات و يمثل كذلك مجموعة من الاجراءات و النصوص التنظيمية التي تنظم الاعمال المالية المحاسبية للمؤسسات المجبرة على تطبيقها وفقا لاحكام القانون و وفقا للمعايير المالية و المحاسبية المتفق عليها.

ومن بين تلك المعايير نميز المعيار المحاسبي الدولي IAS19 ، الذي يتناول جميع مزايا الممنوحة للموظفين و المتمثلة في مختلف التكاليف التي تتحملها المؤسسة مقابل الخدمات التي يقدمها الموظفون، والمصنفة حسبه إلى خمسة فئات وهي المزايا قصيرة الأجل، المزايا طويلة الأجل ، مزايا نهاية الخدمة، مزايا في صورة حقوق الملكية، ومزايا بعد انتهاء الخدمة.

## الفصل الثاني

تقييم المزايا الممنوحة للموظفين و معالجتها  
المحاسبية

## تمهيد:

إن من أهم العوامل التي تعمل على تحفيز وتشجيع العاملين هما المزايا التي يتحصلون عليها مقابل الخدمات التي يقدمونها للمؤسسة، وهذا ما يجعل المؤسسة تستخدم مختلف أشكال هذه المزايا والتي قد تكون نقدية أو غير نقدية، وذلك بغرض رفع المستوى المادي والمعنوي للموظفين، وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة.

من جهة أخرى وباعتبار هذه المزايا تحمل المؤسسة تكاليف كبيرة أولت المعايير المحاسبية الدولية أهمية بالغة لها، ويتجسد ذلك في تخصيصها للمعيار المحاسبي رقم 19، والذي يبين هذه المزايا وأنواعها، و تولى النظام المحاسبي المالي تقييمها ومعالجتها المحاسبية.

من خلال هذا الفصل سنتطرق الى كيفية تقييم هذه المزايا ومعالجتها المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي، وذلك من خلال مبحثين:

**المبحث الأول : تقييم المزايا الممنوحة للموظفين**

**المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية للمزايا الممنوحة للموظفين**

## المبحث الأول: تقييم المزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي

بعد إعطاء فكرة في الفصل الأول حول ما يتضمنه المعيار المحاسبي الدولي IAS19، سنقوم في هذا المبحث بتقييم تلك المزايا وذلك حسب ما ورد في النظام المحاسبي المالي والذي يقسمها إلى صنفين قصيرة وطويلة الأجل، لكننا ارتأينا تخصيص مطلب لمنحة التقاعد وفصلها عن المزايا طويلة الأجل لما لها من أهمية بالغة في عملية تقييم ومعالجة هذه المزايا.

### المطلب الأول: تقييم المزايا قصيرة الأجل

تشمل المزايا قصيرة الأجل جميع الالتزامات الواجبة الدفع في فترة أقل من سنة أي غضون اثني عشر (12) شهرا ، أين يتم فيها تقديم الخدمة من قبل الموظفين<sup>1</sup>.

#### أولاً: الأجور والمرتبات ومساهمات الضمان الاجتماعي

تمثل الأجور أهم الحوافز للعمال في المجتمعات المختلفة وتختلف أنظمة الأجور وطريقة تقييمها في المؤسسات كما تختلف في المؤسسة الواحدة، بالنسبة لأنواع مختلفة من الأفراد أو أنواع مختلفة من العمل.

يعتبر الأجر الذي يحصل عليه العامل محصلة تفاعل العديد من العوامل:

✓ طبيعة العمل نفسه ودرجة صعوبته وأهميته.

✓ العرض والطلب من القوى العاملة.

✓ اقدمية العامل.

✓ مستوى الأداء الفردي للعامل.

✓ القواعد القانونية العامة التي تنظم عملية دفع الأجور<sup>2</sup>.

ويحتوي الأجر على عدة عناصر ومكونات يختلف شكلها من نظام لآخر ومن دولة لأخرى، ويمكن تصنيف مكونات الأجر إلى أجر ثابت وأجر متغير.

1. الأجر الثابت: يتكون الأجر الثابت من عنصرين أساسيين وهما:

<sup>1</sup>-M. CHERIF Mohamed Chérif. **Avantages du personnel** ،cours de module comptabilité approfondi ، Alger ،2012،P02

<sup>2</sup>- مروان مباركي ، هشام عميش ، مرجع سبق ذكره، ص 41.

أ. الأجر القاعدي: هو عبارة عن الأجر الأساسي الذي يتقاضاه العامل حسب المنصب الذي يشغله وحسب تصنيفه ضمن السلم الوطني للأجور، والأجر القاعدي الشهري يحدد ب 40 ساعة عمل في الأسبوع، ويحسب كما يلي<sup>1</sup>:

$$\text{الأجر القاعدي} = \text{الرقم الاستدلالية} * \text{قيمة النقطة الاستدلالية}$$

حيث يمنح لكل منصب رقم استدلالي ثم يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل ثمن أو سعر هذه النقطة.

ب. التعويضات الثابتة المرتبطة بالمنصب:

❖ تعويض الأقدمية أو الخبرة المهنية: قد يتمتع العامل بأقدمية في العمل تنتج له خبرة في الميدان وتمنحه حق الاستفادة من تعويض وترتبط قيمة التعويض بأقدمية العامل وطبيعة منصب عمله، وتحدد بنسبة مئوية من قيمة أجره الأساسي<sup>2</sup>.

#### جدول رقم (08): نسبة علاوة الأقدمية

النسبة %	السنوات
1%	من 1 _ 5 سنوات
1.5%	من 6 _ 10 سنوات
2%	من 11 _ 15 سنة
2.5%	من 16 _ 20 سنة
3%	من 21 _ 25 سنة
3.5%	26 سنة فما فوق

المصدر: المادة 24 من المرسوم الرئاسي 308\_07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007- المحدد لكيفية توظيف الأعوان وحقوقهم، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، ص 17.

❖ تعويض الضرر والمخاطر: يمنح هذا التعويض للعمال المعيّنين في مناصب تتطوي مهامه على بعض من العمل الشاق أو المضر أو بعض المخاطر الناجمة عن ظروف العمل الخاصة، ويحدد هذا التعويض عن طريق الاتفاقية الجماعية على أن لا يتجاوز 20 % من الأجر الأساسي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-سناء زغدي، عبد الرؤوف سعد العايب، عبير قدارة، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب والتصريحات الجبائية و الشبه جبائية لهما، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الوادي، 2020، ص 28

<sup>2</sup>- المادة 24 المرسوم الرئاسي 308\_07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفية توظيف الاعوان و حقوقهم، الجريدة الرسمية-، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

<sup>3</sup>-جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة و الجبائية وفق النظام المحاسبي المالي، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2010، ص 61.

- ❖ تعويض المنطقة: هو تعويض يقدم للعامل عندما يكون عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو بعيدة عن مقر سكناه و يرتبط بقطاع النشاط، الوحدة الاقتصادية، مشروع التنمية الاقتصادية، وتحدد له نسبة مئوية، تضرب في الحد الأدنى لأجرة الساعة مضروبا في عدد الساعات الفعلية<sup>1</sup>.
  - ❖ الأجر الوحيد: هو منحة تعطى للعامل لعدم عمل زوجته و تدخل في إطار مساعدة الضعيف، كانت تمنح في السابق مع المنحة العائلية وابتداءً من تاريخ 26 ماي 1994 استقلت بعنصر سمي بالأجر الوحيد<sup>2</sup>.
  - ❖ تعويض السلة والنقل: يقصد بها تعويض العامل عن المصاريف التي ينفقها لتناول وجبة الغداء و كذا مصاريف النقل اليومية.
  - ❖ المنح العائلية: تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغهم سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط أن لا يتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال (5)، أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدرس التي أصبحت 800 دج / طفل، والطفل السادس يأخذ 400 دج<sup>3</sup>.
  - ❖ تعويض عمل المنصب: يسمى عمل المنصب كل عمل يتم خارج أوقات العمل العادية، وينظم في شكل فرق متابعة تعمل بالتناوب في فترة يوم إذا اقتضت ذلك حاجة الإنتاج أو الخدمة، ويخول هذا العمل الحق في التعويض، أي أن كل عمل في غير أوقات العمل العادية ينظم في شكل فرق متابعة، أو يتم ليلا فهو عمل منصب يستحق التعويض<sup>4</sup>.
2. الأجر المتغير: هو عبارة عن مجموعة من المكافآت المقررة للعامل، مرتبطة ببعض العوامل والشروط المتغيرة حسب الظروف والحالات الخاصة بمهارة العامل وقدرته على العمل، ونذكر منها:
- أ. الساعات الإضافية: هي عبارة عن مبالغ مالية يتلقاها العامل عندما يقوم بعمل خارج أوقات العمل المقررة له في العقد وتحدد تعويضات العمل الإضافي في الاتفاقية الجماعية للعمل على أن تتعدى هذه الساعات 20% من المدة القانونية، وقد يتم

<sup>1</sup> - جمال لعشيشي، مرجع سبق ذكره ،ص63.

<sup>2</sup> - سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص59.

<sup>3</sup> - جمال لعشيشي، مرجع سبق ذكره، ص64.

<sup>4</sup> - سليمان احمية ، مرجع سبق ذكره، ص 59-60.

التعويض بشكل عيني بدلا من الشكل المالي أي منح العامل فترة راحة مساوية للوقت الذي قضاه في العمل الإضافي<sup>1</sup>.

ب. علاوة المردودية (الفردية والجماعية): تعتبر هذه المكافأة بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت، وللعامل الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج سواء كان هذا المردود نتيجة لمجهود فردي أو جماعي وقد حددت ب 40% كحد أقصى بالنسبة للمردودين الفردي والجماعي معا وذلك من الأجر الأساسي الشهري<sup>2</sup>.

ج. علاوة التكاليف بالمهمة: وهي عبارة عن مصاريف ينفقها العمال في حالة قيامهم بعمل خارج مكان عمله.

د. تعويض العمل التابع أو العمل التناوبي: إن العديد من المؤسسات ولأسباب مختلفة تعتمد على العمل التناوبي، حيث تمنح تعويض 10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباحا ومساءً و 15% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على أفواج.

هـ. المنح الخاصة بالمناسبات: هي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراما منه لبعض العمال أو لكلهم لاسيما في المناسبات، الأعياد الدينية، أو بمناسبة الدخول المدرسي، أو عند حدوث مصيبة أو وفاة في العائلة أو ما شابه ذلك<sup>3</sup>.

### 3. الاقتطاعات و الأعباء المرتبطة بالأجور:

#### • اقتطاع الضمان الاجتماعي:

أ. اقتطاعات يتحملها العامل:

وهي اقتطاعات تدفع لمصلحة الضمان الاجتماعي و المقدرة ب 9% من اجر المنصب و الموزعة كما يلي :

- التقاعد 6.5%.
- التأمينات الاجتماعية 1.5%.
- تقاعد البطالة 0.5%.
- التقاعد المسبق 0.5%.

<sup>1</sup> - المادة 31 ، 32 من قانون 90-11 ، المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ،الصادرة بتاريخ 25 ابريل 1990.

<sup>2</sup> - حمامة بوتلجة ، جميلة حماني ، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة البويرة، 2015، ص45.

<sup>3</sup> - نفس المرجع ، ص45.

ب. اقتطاعات يتحملها رب العمل :

وهي اقتطاعات تدفعها المؤسسة للهيئات الاجتماعية وتتمثل في 25 من مجموع الأجور الخاضعة لضمان الاجتماعي و الموزعة كما يلي:

- التقاعد 9.5%
- حوادث العمل 1.25%.
- تأمين البطالة 1.25%.
- تقاعد المسبق 0.5%.
- الضمان الاجتماعي 12.5%<sup>1</sup>.

من ما سبق يمكننا توزيع نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي بين العامل ورب العمل كما يلي:

**جدول رقم (09): توزيع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي**

المجموع	حصة الخدمات الاجتماعية	العمال	اصحاب العمل	الفروع
14%	-	1.50%	12.50%	تأمينات اجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل و الامراض المهنية
17.25%	0.50%	6.75%	10%	التقاعد
0.50%	-	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
1.50%	-	0.50%	1%	التامين عن البطالة
<b>34.50%</b>	<b>0.50%</b>	<b>9%</b>	<b>25%</b>	<b>المجموع</b>

المصدر : <http://www.mtess.gov.dz>

• **الضريبة على الدخل الاجمالي IRG :**

هي اقتطاع لمصلحة خزانة الدولة، ويحسب على أساس الأجر الخاضع للضريبة وذلك باستعمال

جدول الضريبة على الدخل الشهري.

**الجدول رقم (10) : سلم الضريبة على الدخل الاجمالي IRG**

نسبة الضريبة	الدخل الخاضع للضريبة
0%	اقل من 20000
23%	من 20001 الى 40000
27%	من 40001 الى 80000

<sup>1</sup>- صلاح حواس، المحاسبة العامة حسب المخطط المحاسبي الوطني، غرناطة للنشر، الجزائر، 2008، ص 88-90.

30%	من 80001 الى 160000
33%	من 160001 الى 320000
35%	اكثر من 320001

**المصدر:** المادة 31 من قانون رقم 21-16 مؤرخ في 30 ديسمبر 2021 المتضمن قانون المالية لسنة 2022، الجريدة الرسمية، العدد 100، الصادر بتاريخ 30 ديسمبر 2021.

### ثانيا : حالات الغياب قصيرة الأجل المعوضة:

يحصل العامل دون أن يساهم بمجهود في الإنتاج أو يُقدّم خدمة لمؤسسته على أجر شهر كامل من السنة أو أكثر، وهو ما يُطلق عليه اسم العطلة السنوية، ففانون علاقات العمل 90-11 تضمن في المادة 39 أن لكل موظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر تمنحها إياه مؤسسته، وهو ما يُقابل معدل يومين ونصف عن كل شهر أي نجد ( $30 = 12 * 2.5$ )، وتكون هذه المدة أطول بالنسبة لمن يعملون في الجنوب، إذ يرجع تنظيمها للاتفاقيات الجماعية، فنجد من حددت يوم واحد إضافي على الأقل عن كل شهر عمل، وهو ما يجعل مدة العطلة تبلغ 42 يوما على الأقل، ومنها من منحت عشرين يوما إضافية للذين يعملون طول السنة في الجنوب، إضافة إلى العطلة السنوية مدفوعة الأجر فان المستخدمين يمكنهم المشرع من الاستفادة من غيابات مدفوعة أخرى، كما في حالات القيام بمهام تمثيل نقابي، متابعة دورة تكوينية مهنية أو نقابية، أو للمشاركة في مسابقات تربوية أو مهنية، وقوع حدث عائلي (زواج الموظف، زيادة مولود له، زواج أحد فروع، وفاة أحد أصوله أو فروع أو أحد أصول أو فروع زوجته، ختان)، الحج إلى البقاع المقدسة، المرض، عدم القدرة عن العمل قصير المدى، عطلة الأمومة، الحضانة وغيرها، ونميز في الغيابات المأجورة نوعين اثنين هما<sup>1</sup>:

#### 1. تراكمية ( قابلة للجمع):

الغياب المعوض المتراكم هو ذلك الغياب المرحل والذي يمكن استخدامه في الفترات المستقبلية اذا كان استحقاق الفترة الحالية غير مستخدم بكامله، وقد يكون تراكم الغياب مستحق أي يستحقه الموظف من خلال دفعة نقدية للاستحقاق الغير مستخدم عند تركهم للمؤسسة، أو غير مستحق ويعني لا يكون الموظفون مستحقين لدفعة نقدية لاستحقاق غير المستخدم عند تركهم المؤسسة.

<sup>1</sup> - رحيم سعيد، تطبيق أسلوب التقييم الاكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة، 2018، ص 129.

يجب على المؤسسة قياس التكلفة المحتملة لتراكم الغيابات المعوض على أنها المبلغ الإضافي الذي يتوقع ان تدفعه المؤسسة نتيجة الاستحقاق غير المستخدم الذي تراكم في تاريخ اعداد الميزانية.

## 2. غير تراكمية ( غير قابلة للجمع):

الغياب المعوض غير المتراكم لا يرحل، وهو ينقضي إذا لم يتم استخدامه، وهو لا يعطي استحقاقا للموظفين لدفعة نقدية عن الاستحقاق غير المستخدم عند ترك المؤسسة وهذه هي الحالة الشائعة بالنسبة لراتب الإجازة المرضية وإجازة الأمومة، فلا تعترف المؤسسة بمصروف حتى وقت الغياب لأن خدمة الموظفين لا تزيد مبلغ المنفعة<sup>1</sup>.

## ثالثا: المشاركة في الأرباح والمكافآت:

قد تقوم المؤسسة في كثير من الأحيان بمنح موظفيها علاوات إضافية تحت مسميات كثيرة، ومن بين العلاوات والحوافز هناك ما تتعلق بتحقيق مستويات معينة من الأرباح والإيرادات وأحيانا خفض التكاليف فتقوم المؤسسة نظرا لأهمية العنصر البشري والدور الذي يلعبه في توليد الإيرادات والأرباح بتوزيع العائد الذي يتحقق على العناصر التي أدت الى تحقيقه، ويوجب على المؤسسة الاعتراف بالتكلفة المتوقعة لدفعات المشاركة في الأرباح والمكافآت رغم أنه لا يوجد التزام قانوني لدفع المكافأة، الى أنها تمارس دفع التكاليف وفي هذه الحالة يكون على المؤسسة التزام ضمني لأنه لا يوجد أمامها بديل فعلي سوى دفع المكافأة<sup>2</sup>.

## رابعا: المزايا العينية:

وهي تلك المزايا التي تلتزم المؤسسة بتقديمها للموظفين العاملين فيها او المسؤولين السابقين وهي مزايا غير نقدية (عينية) مثل السكن والسيارة وغيرها من المزايا المقدمة مجانا أو المدعومة، نجد تكلفة هذه المزايا المقدمة للموظفين في حسابات الأعباء ، يتم إصدار فواتير لهذه المزايا وتخضع لنفس الأحكام المحاسبية و الجبائية (TVA الرسم على القيمة المضافة، TAP النشاط المهني،....) كذلك المطبقة على العمليات الأخرى العادية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-إيمان كحيلي، قياس منافع المستخدمين في ظل نظام المحاسبي المالي ومعايير المحاسبية الدولية ، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2017 ، ص14.

<sup>2</sup>- جمعة هوام ، مرجع سبق ذكره ،ص191

<sup>3</sup>-CHERIF Mohamed Chérif ، Op.cit.،P09

### المطلب الثاني: تقييم المزايا طويلة الأجل

تشمل المزايا قصيرة الأجل جميع الالتزامات الواجبة الدفع في فترة أكثر من سنة، والمتمثلة في مزايا نهاية الخدمة والمزايا الأخرى طويلة الأجل.

#### أولاً: مزايا نهاية الخدمة:

هي إحدى المزايا الممنوحة للموظفين والتي تحصل نتيجة إقبال أحد طرفي عقد العمل على إلغاءه وكما هو عليه الحال في المعيار المحاسبي الدولي 19 فإن هذه المزايا تتعلق خصوصاً بتعويض التسريح عن العمل وفي التعويض عن العطل السنوية التي لم يستفد منها المستخدم المعني بالتسريح ، وقد أقرت هذه المزايا في إطار قانون العمل 90-11 ويتم التعويض على هذه المزايا حسب الاتفاقيات الجماعية، ومحددة بستة (06) أشهر على أكثر تقدير<sup>1</sup>.

والجدول التالي يبين سنوات الاقدمية المطلوبة للحصول على تعويض نهاية الخدمة و عدد اشهر التعويض الموافقة :

#### الجدول رقم (11): تعويض التسريح حسب الاقدمية

عدد اشهر التعويض (بالأيام)	الفترة
00	اكبر او تساوي 9 اشهر
00	اكبر او تساوي 01 سنة
30 يوم	اكبر او تساوي سنتين
60 يوم	اكبر او تساوي 04 سنوات
75 يوم	اكبر او تساوي 05 سنوات
150 يوم	اكبر او تساوي 10 سنوات
300 يوم	اكبر او تساوي 20 سنة

المصدر: رحيم سعيد، تطبيق أسلوب التقييم الاكثوري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية، أطروحة

دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة البويرة ، 2018، ص131.

فلا يحق لموظف لم تتجاوز اقدميته سنتين أن يستفيد من تعويض التسريح. وتقيم المؤسسة تعويضات نهاية الخدمة على أنها عبئ يقابله دين شريطة أن تكون التزمت بـ:

<sup>1</sup> -رحيم سعيد، مرجع سبق ذكره ، ص130.

- فسخ عقد عامل أو أكثر قبل سن الاحالة على التقاعد.
  - منح تعويضات نهاية الخدمة بعد اقتراح يشجع العاملين على ترك العمل الاختياري.
- وتستطيع المؤسسة فسخ عقد عمل شريطة تحضيرها لمخطط مفصل لتسريح العمال دون رجعة، يتضمن هذا المخطط مناصب العمال وعددهم بالتقريب ومبالغ التعويضات وتاريخ تنفيذها<sup>1</sup>.

### ثانيا : مزايا الأخرى طويلة الأجل :

وهي المزايا التي تصبح مستحقة بعد مرور 12 شهرا (سنة) وتشمل منحة الوفاة والميداليات والمزايا الأخرى المادية.

1. منحة الوفاة : وهي تعويض من المؤسسة لذوي حقوق الموظف المتوفي ، و تقدم لهم إضافة على ما تم إقراره في قانون الضمان الإجتماعي ويقصد بذوي الحقوق الزوجة ثم الأولاد والأصول المكفولين، ويختلف تقدير هذه المنحة من مؤسسة إلى أخرى، فمنها من تمنحها بصفة جزافية، ومنها من تحسبها على أساس أشهر معينة إذا كانت الوفاة طبيعية، ويرفع عدد الأشهر إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني ، ومن أجل قياس موثق به لما يجب أن تقدمه المؤسسة للتعويض عن هذه الحالات ومن الضروري تحديد كل من:

- معدلات الوفاة.
  - متوسط الوفيات السنوية.
  - معدلات الأمراض المهنية وحوادث العمل وذلك حسب الفئات المهنية في المؤسسة .
  - تصنيف الموظفين حسب أقدميتهم.
- وعموما يتخذ آخر أجر تقاضاه الموظف من مؤسسة كأجر مرجعي في تقدير منحة وفاته<sup>2</sup>.

### 2. الميداليات:

وهي ميداليات العمل والجدارة وهي عبارة عن مكافآت للموظفين على ولائهم (الأقدمية) أو جودة عملهم، يعتمد المبلغ الذي يتم دفعه في نهاية كل سنة مالية على احتمال وصول الموظفين إلى الأقدمية المطلوبة داخل الكيان لتلقي الميدالية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> -محمد بوتين، المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية، الصفحات الزرقاء العالمية ، الجزائر، 2010، ص 197.

<sup>2</sup> -عون رفيق ، عبد السميع بكاكرة ، محمد عبد الرؤوف نسيبي ، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق SCF والمعيار المحاسبي الدولي 19 ، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة الوادي، 2011 ، ص 37.

<sup>3</sup> - M. CHERIF Mohamed Chérif. Op.cit.,P12.

جدول رقم (12): سنوات الأقدمية المطلوبة لتلقي الميداليات

نوع الميدالية	سنوات الأقدمية
برونزية	15 سنة
فضية	25 سنة
ذهبية	35 سنة

المصدر: من اعداد الطالبتين.

لكل نوع ميدالية يحدد مبلغ مكافأة محدد.

3. حالات الغياب طويلة الاجل المعوضة:

• العجز الطويل الأجل ( عطل مرضية طويلة الأجل) وهي عطل مرضية لا تختلف عن العطلة المرضية العادية إلا في كونها ناتجة عن أمراض تتسبب في غياب طويل الأجل وذلك لصعوبة الاستشفاء<sup>1</sup>، وإضافة إلى ما يتم دفعه من قبل صندوق الضمان الاجتماعي تقدم المؤسسة تعويضات.

• حالات الغياب طويلة الاجل مثل اجازة الخدمة الطويلة او التفرغ<sup>2</sup>.

4. معاشات التقاعد:

وهو معاش شهري يقدم للمتقاعدين، وفيما يخصه نميز نوعين من الخطط:

• خطط المساهمات المحددة.

• خطط المنافع المحددة.

والتي اشرنا إليها فيما مضى.

غير أنه في الجزائر لا يوجد تطبيق لهذه الخطط، فصندوق الضمان الاجتماعي يتكفل بدفع

المعاشات، و المؤسسة لا تتحمل المخاطر الاكتوارية ويتحملها صندوق الضمان الاجتماعي.

حيث أن التزام الشركة يقتصر على تقديم مساهمات عند دفعها للأجور لصالح كيان مستقل

(صندوق الضمان الاجتماعي) والذي يلعب دور الصندوق الوسيط، ويعتمد مقدار الاستحقاقات

<sup>1</sup> - عبلة هازة ، دور الطبيب المعالج والطبيب المستشار في منح العطل المرضية، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة وهران 2، العدد 01، 2020/06/08، ص 281 .

<sup>2</sup> -ايمان كيطي ، مرجع سبق ذكره ،ص20.

(المعاشات) التي يحصل عليها المتقاعد على مقدار الاشتراكات الذي يدفعها صاحب العمل عن الموظفين<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث : تقييم منحة الاحالة على للتقاعد :

هي منحة يستفيد منها الموظف بمناسبة انتهاء فترة خدمته القانونية بالمؤسسة وإحالته على التقاعد، وتتحدد قيمتها المالية تناسبًا مع اجرة ومدة العمل الفعلية التي قضاها المعني بالمؤسسة. وتختلف المؤسسات فيما بينها من حيث المبالغ أو عدد الأشهر التي تمنحها كمزايا، والتي تشكل بعد ذلك ما يعرف بالحقوق المجمعّة (مثل أن تمنح مؤسسة اجر شهرين عن كل سنة عمل). ويمكن أن تُسير هذه المنحة داخليا من طرف المؤسسة نفسها أو خارجيا عن طريق صندوق مستقل، فالعادة عندما يكون التسير داخليا، فان المؤسسة هي التي تُقيم هذه المنحة وتدفعها لمن يستحقها عند مغادرته المؤسسة. وتُعتبر منحة الذهاب للتقاعد حق مكتسب للمستخدمين بمجرد ادائهم لخدماتهم الا انها لا تدفع لهم الا بعد تاريخ خروجهم للتقاعد<sup>2</sup>.

الموظفون المعنيون بهذه المنحة هم اللذين تلتزم المؤسسة تجاههم قانونيا او تعاقديا او ضمنيا بدفع مزايا ما بعد نهاية الخدمة بغض النظر عن طبيعة علاقة العمل (عقد عمل محدد المدة او عقد عمل غير محدد المدة)<sup>3</sup>.

ولتقييم منحة الاحالة على التقاعد يجب الاستناد على مجموعة من العناصر والمحددات والمتمثلة في:

#### 1. المزايا الممنوحة:

وهي حق الحصول على منافع التقاعد، أي حصول الموظف على أجر مقابل كل خدمة مقدمة، محددة تعاقديا أو ضمنيا، ويمكن أن يكون هذا الحق قيمة مطلقة او قيمة نسبية<sup>4</sup>.

#### 2. الأجر المرجعي :

قد يكون في شكل الأجر القاعدي، أو راتب الوظيفة أو أي مبلغ ثابت، ويحسب منافع الإحالة على التقاعد، ويحدد وفقا للأحكام القانونية والاتفاقيات<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - consulté le 23/05/2022، <http://mtess.gov.dz>.

<sup>2</sup> - رحيم سعيد، مرجع سبق ذكره، ص133.

<sup>3</sup> - Conseil National de la Comptabilité ،Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles ، **avantages au personnel**،2012، p03

<sup>4</sup>-Ibid., P04.

3. الفترة المرجعية:

هي الفترة التي تحسب عليها قيمة المؤونة، وتبدأ هذه الفترة من تاريخ توظيف المستخدم المعني بمنحة التقاعد وتدمج حتى تاريخ ذهابه للتقاعد، ولأغراض التقييم تستعمل عبارات الأقدمية الحالية التي يُقصد بها طول الفترة الزمنية الممتدة من تاريخ توظيف المستخدم حتى سنة تقييم المؤونة ، والأقدمية القصوى التي يقصد بها طول المجال الزمني المُمتد من تاريخ توظيف المستخدم المعني حتى تاريخ خروجه للتقاعد<sup>2</sup>.

4. معدل نمو الأجر المرجعي:

وهو المعدل المتوسط التقديري ( التنبؤي) للمبلغ القاعدي المستخدم في حساب منحة الإحالة على التقاعد ابتداء من تاريخ تقييم المؤونة إلى تاريخ الذهاب إلى التقاعد، ويمكن تحديده علمياً بالاعتماد على تطور الأجور في المؤسسة أو القطاع لمدة تتراوح ما بين 10 و15 سنة، أو بالاعتماد على توقعات الاقتصاد الكلي مثل نمو الناتج المحلي الاجمالي<sup>3</sup>.

5. معدل الدوران:

يعرف بأنه نسبة متوسط دخول و خروج الموظفين خلال السنة إلى عدد الموظفين في نهاية السنة السابقة<sup>4</sup>.

$$\text{معدل الدوران} = \frac{(\text{عدد الداخلين في سنة } N + \text{عدد الخارجين في السنة } N) \times 2}{100 \times \text{عدد العمال الاجمالي في } N-1/12-31}$$

ويفيد حساب معدل الدوران في استخراج معدل الوفاء الموافق لسن تقاعد المستخدم، وهو بدوره مركب مؤثر في قيمة منحة الإحالة على التقاعد ويحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{معدل الوفاء} = (1 - \text{معدل الدوران او معدل المغادرة})^n$$

حيث: n هي الفترة المتبقية لبلوغ سن التقاعد.

<sup>1</sup> - عبد الله أنور بن السايح ، احمد حسام كحلول ، مرجع سبق ذكره ، ص35.

<sup>2</sup> - رحيم سعيد ، مرجع سبق ذكره ، ص 136.

<sup>3</sup> - سوسن زيرق ، نضيرة طرايفي، محاسبة منحة التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الوادي، العدد 01، 2022، ص87.

<sup>4</sup> - Conseil National de la Comptabilité ، Op.cit. ، P05

ويختلف معدل الدوران عن معدل المغادرة الذي يُعطى بالصيغة العامة الآتية:

$$\text{معدل المغادرة} = \text{عدد الخارجين من المؤسسة في } N / \text{العدد الإجمالي للمستخدمين في } N-1$$

6. احتمال البقاء على قيد الحياة :

احتمال البقاء على قيد الحياة هو العمر المتوقع لعامل معين الى غاية احواله على التقاعد وبحسب

بالعلاقة التالية:

$$\text{احتمال البقاء على قيد الحياة} = (1 - \text{معدل الوفيات})^n$$

ويقدر هذا الاحتمال عادة على أساس الجداول التي تقدمها المنظمات المختصة مثل الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، المنظمة الوطنية للتأمين...، حيث تطبق المؤسسات هذه الجداول وهذا لتكييفها حسب القطاع والنشاط الاقتصادي من أجل كل مستفيد من المنافع أو لحساب معدل احتمال البقاء حسب فئات الأعمار للموظفين<sup>1</sup>.

7. احتمال التواجد في المؤسسة :

حتى يكون المستخدم متواجدا بالمؤسسة في تاريخ خروجه للتقاعد، فمن المنطق أن يكون حياً ووفياً لمؤسسته (لم يغادرها)، ومنه فاحتمال التواجد يرتبط بمعدل الوفاة ومعدل الدوران، وبحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{احتمال التواجد في المؤسسة} = \text{معدل الوفاة} \times \text{احتمال البقاء على قيد الحياة}$$

8. معدل الخصم (التحيين):

هو الفائدة المدرجة عادة على المدى الطويل في سوق السندات النشطة التي تصدرها الشركات، تعتبر نسبة خالية من المخاطر<sup>2</sup>.

وبالتالي فان هذه الافتراضات تمكننا من تحديد مؤونة منحة الاحالة على التقاعد عند نهاية كل سنة وذلك كما يلي<sup>3</sup> :

$$\text{المؤونة} = \text{الاجر المرجعي} \times (1 + \text{معدل النمو})^n \times (1 - \text{معدل الدوران})^n \times (1 - \text{معدل الوفيات})^n \times (\text{المزايا الممنوحة} \times \text{الاقدمية المحققة} / \text{الاقدمية القصوى}) \times (1 + \text{معدل الخصم})^{-n}$$

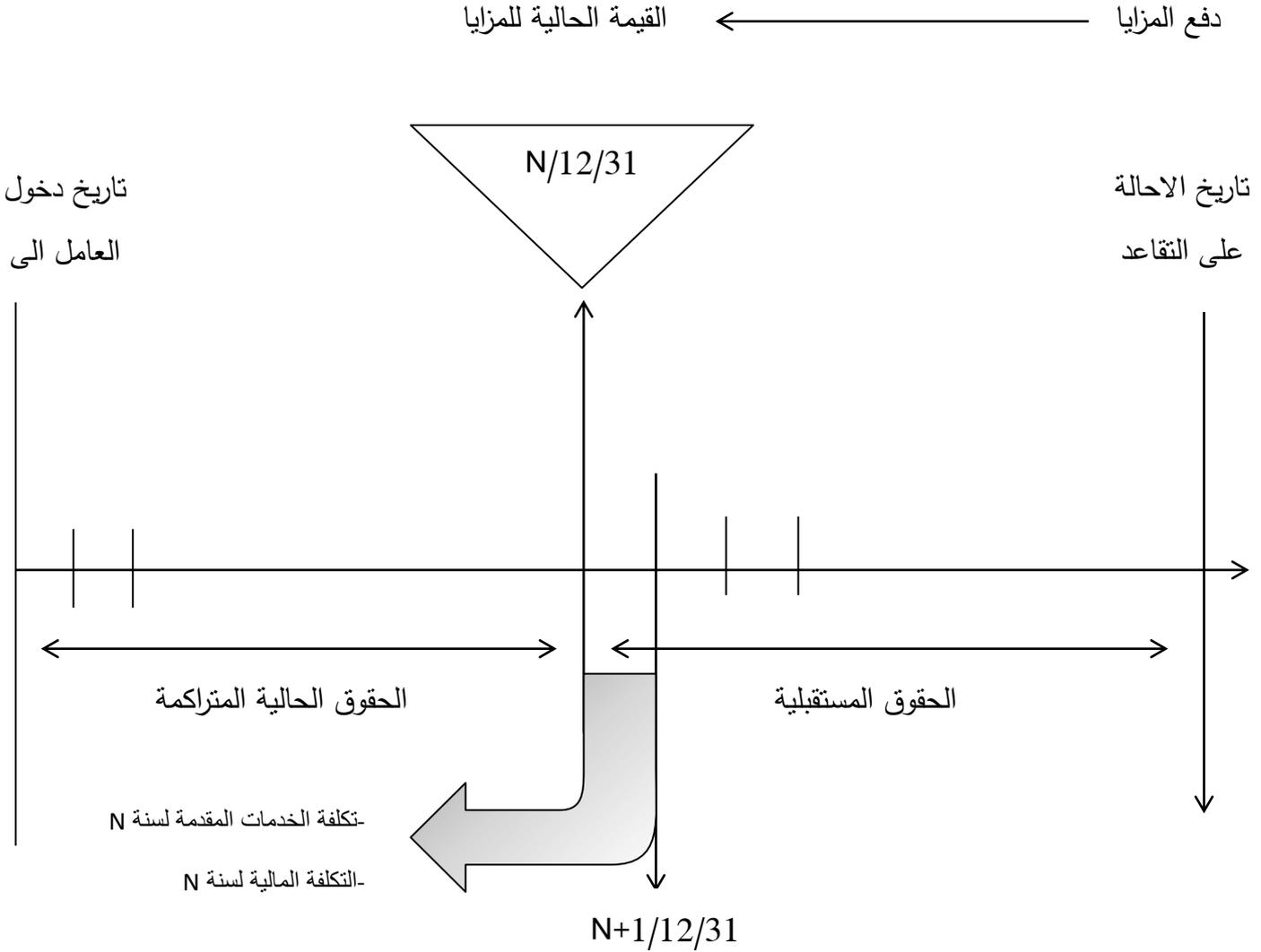
<sup>1</sup>- الاخضر لقلبي ، منصر عبد العالي ، مرجع سبق ذكره ، ص 20.

<sup>2</sup>- بن السايح عبد الله انور ، كحلول احمد حسام ، مرجع سبق ذكره ، ص 37

<sup>3</sup> - Conseil National de la Comptabilité ، Op.cit. P06.

ويمكن توضيح ما سبق من خلال الشكل الموالي:

الشكل رقم (01): يوضح كيفية حساب منحة الإحالة على التقاعد



**Source :** Xavier Paper ، **évaluation des engagements de retraite l'essentiel de la norme, IAS 19**، Paper Audit et Conseil، 2007 ،P10.

من خلال هذا الشكل فإن الحقوق الحالية المتراكمة تمثل قيمة مؤونة الإحالة إلى التقاعد والتي خصصتها المؤسسة للموظفين وذلك من تاريخ دخول العامل إلى المؤسسة إلى غاية نهاية السنة N. وفي نهاية السنة N+1 يتم تحيين هذه المؤونة، والفرق بين المؤونة الجديدة والمؤونة المسجلة سابقا يمثل قسط المؤونة الخاص بسنة N+1 .

## المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للمزايا الممنوحة للموظفين

بعد تعرفنا على المزايا الممنوحة للموظفين وتطرقنا في المبحث السابق إلى كيفية تقييمها، سنحاول في هذا المبحث تناول المعالجة المحاسبية لهذه المزايا وفق النظام المحاسبي المالي، وهذا من خلال المعالجة المحاسبية للمزايا قصيرة الأجل، والمعالجة المحاسبية للمزايا طويلة الأجل، وأخيرا معالجة المحاسبية لمنحة الاحالة على التقاعد.

### المطلب الاول: المعالجة المحاسبية للمزايا قصيرة الاجل :

يتم التسجيل المحاسبي للمزايا قصيرة الأجل وفق ما يلي:

#### أولاً: المعالجة المحاسبية للأجور ومساهمات الضمان الاجتماعي:

بعد اعداد بطاقات الأجور ثم ترحيلها إلى دفتر الأجور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات

التالية:

- ✓ تسجيل عناصر الأجور والاقتطاعات وبالتالي صافي الأجور القابلة للدفع .
- ✓ احتساب تم تسجيل الاعباء الملحقه بالأجور .
- ✓ تسجيل دفع الاجور الى العمال .
- ✓ تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية وفي الآجال القانونية، للاشتراكات في الضمان الاجتماعي ( قسط العمال مع القسط الخاص بصاحب العمل)، الضريبة على الدخل الإجمالي، المعارضة على الأجور، تعاونية ضمان وإلى ممثلي العمال فيما يخص تمويل النشاطات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة<sup>1</sup>.

#### 1. تسجيل إثبات الأجور والاقتطاعات:<sup>2</sup>

في نهاية كل شهر يتم تسجيل اثبات الأجور كما يلي :

<sup>1</sup> - جمال لعشيشي ، مرجع سبق ذكره ، ص70.

<sup>2</sup> - زين السايح عبد الله أنور، كحلول احمد حسام ، مرجع سبق ذكره ، ص22.

		31/M/N	
عناصر الاجر		د/ الاجر القاعدي	63100
		د/تعويضات الخبرة المهنية	63101
		د/تعويض الساعات الاضافية	63102
		د/تعويض الضرر	63103
		د/منحة المردودية الفردية	63104
		د/منحة المردودية الجماعية	63105
		د/تعويض السلة	63106
		د/تعويض النقل	63107
		د/المنح العائلية	63108
	د/الاجر الوحيد	63109	
الاقتطاعات		د/الدولة-ضريبة على الدخل الاجمالي	442
		د/ الضمان الاجتماعي- قسط العامل	4310
		د/المستخدمين-اعتراضات على الاجور	427
		د/المستخدمين-تسيقات على الاجور	425
الاجر الصافي		د/المستخدمين-الاجور المستحقة	421
		<b>اثبات اجور الشهر M</b>	

ويتم اثبات الاشتراكات الاجتماعية للمؤسسة كذلك في نهاية الشهر:

		31/M/N	
	****	د/الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635
****		د/ الضمان الاجتماعي- قسط رب العمل	4311
		<b>اثبات اشتراكات الشهر M (قسط رب العمل)</b>	

2. تسجيل عملية تسديد الأجور والاقتطاعات المرتبطة بها :

- في تاريخ تسديد الاجور الصافية للعمال:

		تاريخ التسديد		
	الاجر الصافي	د/المستخدمين-الاجور المستحقة	421	
الاجر الصافي		د/الصندوق	53	
		د/بنوك وحسابات جارية	او 512	
		تسديد اجور شهر M		

- في تاريخ تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي:

		خلال 20 يوم الموالية للشهر او الثلاثي		
	****	د/الدولة-ضريبة على الدخل الاجمالي	442	
****		د/الصندوق	53	
		د/بنوك وحسابات جارية	او 512	
		تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي		

- في تاريخ تسديد اقتطاعات الهيئات الاجتماعية :

		تاريخ التسديد		
	****	د/الضمان الاجتماعي - قسط العامل	4310	
	****	د/الضمان الاجتماعي - قسط رب العمل	4311	
****		د/الصندوق	53	
		د/بنوك و حسابات جارية	او 512	
		تسديد اقتطاعات الضمان الاجتماعي		

ثانيا- المعالجة المحاسبية للغيابات قصيرة الاجل المعوضة<sup>1</sup>: تقوم المؤسسة بتسجيلها كما يلي :

		31/12/N		
	****	د/اعباء المستخدمين - عطل مدفوعة الاجر مستحقة	631	

<sup>1</sup> - هوام جمعة، مرجع سبق ذكره، ص191.

	**	د/ اشتراكات الهيئات الاجتماعية	635
	***	د/ضرائب ،رسوم و دفعات مشابهة على المكافآت	641
****		د/المستخدمين- الاعباء للدفع	428
**		د/هيئات اجتماعية- اعباء العطل المدفوعة	438
***		د/دولة- اعباء على العطل المدفوعة	448
		عطل المستخدمين مدفوعة الاجر	

ثالثا : المعالجة المحاسبية للمشاركة في الأرباح والمكافآت<sup>1</sup> :

تقوم المؤسسة بتسجيل المشاركة في الأرباح والمكافآت كما يلي:

	****	31/12/N د/ اعباء المستخدمين - مشاركة في الارباح	631
	**	المستخدمين- المشاركة في الأرباح	635
	***	د/ اشتراكات الهيئات الاجتماعية	641
****		د/ضرائب ،رسوم و دفعات مشابهة على المكافآت	428
**		د/المستخدمين- الاعباء للدفع	438
***		د/هيئات اجتماعية- مكافآت التشجيع المستحقة	447
		د/دولة-ضرائب اخرى، رسوم ومدفوعات مماثلة	
		اقساط المشاركة في الارباح و المكافآت	

رابعا: المعالجة المحاسبية للمزايا العينية<sup>2</sup>:

1. اذا كانت المزايا ناتجة عن نشاط المؤسسة :

<sup>1</sup>- بن السايح عبد الله انور، كحلول احمد حسام ، مرجع سبق ذكره، ص32.

<sup>2</sup>-CHERIF Mohamed Chérif ,Op.cit. ،P10

الفصل الثاني: تقييم المزايا الممنوحة للموظفين ومعالجتها المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي

****	****	د/المستخدمون - المزايا العينية	425
****	****	د/المبيعات من البضاعة	700
****	****	د/المبيعات من منتجات تامة الصنع	او 701
****	****	د/تقديم خدمات اخرى	او 706
		المزايا العينية الناتجة عن نشاط المؤسسة	

2. اذا كانت المزايا العينية غير ناتجة عن نشاط المؤسسة:

****	****	د/المستخدمين - المزايا العينية	425
****	****	د/اعباء اخرى للتسيير الجاري	658
		منح خدمات للموظف خارج نشاط المؤسسة	

3. الاعتراف بالمزايا العينية :

****	****	د/اعباء المستخدمين الاخرى - مزايا عينية	638
****	****	د/المستخدمين - المزايا العينية	425
		منح المزايا للموظفين	

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمزايا طويلة الاجل

سنحاول في هذا المطلب معالجة المزايا طويلة الاجل الممنوحة للموظفين ماعدا منحة التقاعد التي خصصنا لها المطلب الموالي .

أولا: مزايا نهاية الخدمة:

- تسجيل مزايا نهاية الخدمة:

****	****	د/اعباء المستخدمين - تعويضات ومنافع محددة	631
****	****	د/المستخدمون - مصاريف للدفع	428

		تعويضات نهاية الخدمة		
--	--	----------------------	--	--

- تسديد مزايا نهاية الخدمة:

	****	د/المستخدمون - مصاريف للدفع	428	
****		د/ الصندوق	53	
****		د/ بنوك و حسابات جارية	او 512	
		تسديد تعويضات نهاية الخدمة		

ثانيا: مزايا الاخرى طويلة الاجل :

1. منحة الوفاة : ويتم التسجيل المحاسبي كما يلي :

	****	د/اعباء المستخدمين الاخرى - منح الوفاة	638	
****		د/المستخدمون - مصاريف للدفع	428	
		منح الوفاة المقدمة لذوي الحقوق		

2. الميداليات :

	****	د/اعباء المستخدمين الاخرى - مكافآت الجدارة و الميداليات	638	
****		د/المستخدمون - مصاريف للدفع	428	
		الميداليات المقدمة للعمال		

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنحة الاحالة على التقاعد :

يكون التسجيل المحاسبي لمؤونة منحة الاحالة على التقاعد<sup>1</sup> :

اولا : تكوين المؤونة : وتكون في كل سنة بنفس القيد وبمبالغ مختلفة، ويكون القيد كما يلي :

	****	31/12/N د/مخصصات الاهتلاكات و المؤونات وخسائر القيمة	686	
****		د/المؤونات والمعاشات والالتزامات المماثلة	153	
		تكوين المؤونة منحة التقاعد		

<sup>1</sup>-CHERIF Mohamed Chérif ، Op.cit. ،P29

ثانيا : استرجاع المؤونة: تكون في نهاية الفترة، وذلك في حالات توفي الموظف، أو استقالة و إقالته (الاسترجاع لجميع السنوات السابقة)، ويكون القيد كما يلي :

31/12/N				
****	****	ح/المؤونات والمعاشات والالتزامات المماثلة	153	153
****	****	ح/ استرجاعات خسائر القيمة و المؤونات تكوين المؤونة منحة الاحالة على التقاعد	153	

ثالثا : تسديد المؤونة : عند دفع منحة الاحالة على التقاعد للموظفين ، يكون القيد كما يلي<sup>1</sup> :

عند تاريخ الاحالة				
****	****	ح/المؤونات و المعاشات و الالتزامات المماثلة	153	153
****	****	ح/ المستخدمين ،اجور مستحقة تسديد مؤونة منحة الاحالة على التقاعد	421	

<sup>1</sup> - مروان مباركي ، هشام عميش ، مرجع سبق ذكره ، ص 61.

### خلاصة:

إن النظام المحاسبي المالي يصنف المزايا الممنوحة للموظفين إلى صنفين، الصنف الأول يتمثل في المزايا قصيرة الأجل والمتمثلة في الأجور مختلف التعويضات المرتبطة بها، والمشاركة في الأرباح والمكافآت إضافة للمزايا العينية قصيرة الأجل، أما الثاني فيتمثل في المزايا طويلة الأجل وتشمل على منح الإحالة على للتقاعد، المعاشات التقاعدية، والمزايا طويلة الأجل الأخرى والتي تستحق خلال أكثر من اثني عشر شهرا.

كما تطرقنا إلى المعالجة المحاسبية لمزايا الموظفين فنجد أن معالجة المزايا قصيرة الأجل بسيطة وغير معقدة، على عكس المزايا طويلة الأجل وبالأخص منحة الإحالة على التقاعد والتي تتطلب القيام بعمليات حسابية مثل حساب معدل نمو الأجور ومعدل الخصم (التحيين) وغيرها لتقييم قيمة مؤونة الإحالة للتقاعد ويتم تسجيلها ضمن المؤونات حسب ما نص عليه النظام المحاسبي المالي.

## الفصل الثالث

دراسة ميدانية في شركة الخزف الصحي  
بالميلية

## تمهيد:

من أجل تحقيق أهداف أي مؤسسة تعمل هذه الأخيرة على الاهتمام بالموارد البشري وفاعليته باعتباره العنصر الأساسي في عملية التسيير وهذا ما يفرض على المديرين ومدراء المؤسسات الزامية تحفيز العاملين في مختلف المستويات والوظائف من خلال منحهم جميع المزايا القصيرة و الطويلة الاجل الممكنة مقابل قيامهم بمتطلبات العمل بالدرجة المطلوبة .

في الجانب النظري تطرقنا الى تلك المزايا و طرق تقييمها ، وحتى لا يكون هذا العمل مجردا ومعزولا عن الواقع التطبيقي قمنا بإجراء دراسة ميدانية تطبيقية لتقييم ومحاسبة هذه المزايا الممنوحة للموظفين في شركة الخزف الصحي بالميلية، حيث سنقوم بتقديم الشركة كمدخل ضروري للدراسة ، وسنتطرق كذلك إلى مختلف المزايا التي تمنحها لموظفيها وكيفية تقييمها ومعالجتها المحاسبية، وذلك من خلال مبحثين:

### المبحث الأول : تقديم شركة الخزف الصحي بالميلية

### المبحث الثاني: التقييم والمعالجة المحاسبية لمزايا الموظفين في الشركة

## المبحث الأول: تقديم شركة الخزف الصحي بالميلية

تعتبر شركة الخزف الصحي بالميلية سابقا و سيرام ديفاندوس حاليا لبنة مهمة في البناء الاقتصادي، كونها تساهم بنشاطها في تغطية حيز لا بأس بيه من سوق الخزف الصحي، وذلك قصد التخفيف من أعباء الاستيراد وتحقيق الاكتفاء الوطني كمرحلة أولى والسعي إلى التصدير كمرحلة ثانية، كما أنها توظف ما يزيد عن 400 عامل فهي بذلك تساهم في الحد من البطالة، وسنحاول في هذا المبحث إلى التعرف أكثر على هذه الشركة من خلال تعريفها و عرض الإطار التنظيمي لها ومجال نشاطها والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

## المطلب الأول: نبذة عن شركة الخزف الصحي بالميلية

مرت شركة الخزف الصحي بالميلية منذ نشأتها بالعديد من التغيرات لتصل لما هي عليه اليوم و ذلك من اجل تحقيق الاهداف المسطرة .

### أولا : تعريف ونشأة الشركة:

أنشئت شركة الخزف الصحي بالميلية ولاية جيجل سنة 1971، غير أنها لم تشرع في إنتاج القطع الخزفية إلا في سنة 1975، وتعتبر هذه الأخيرة واحدة من بين خمس وحدات تابعة لمنشأة الخزف الصحي بالشرق (E.C.E) الكائن مقرها الاجتماعي بقسنطينة، والتي بمقتضى المرسوم رقم 82/315 المؤرخ في 23 اكتوبر 1982، وقد انبثقت هذه الشركة عن إعادة هيكلة الشركات الوطنية لمواد البناء (S.N.M.C) والوحدات المكونة لها هي: ابن زياد، واد العثمانية، الميلية، العاشور، واد اميزور. وفي 13 ديسمبر 1997 قررت الشركة القابضة لمواد البناء تحويلها لوحدة الخزف الصحي (U.C.S)، وقد دخل هذا القرار حيز التطبيق في 19 افريل 1998 بشركة عمومية ذات أسهم رأسمالها 208.000.000 دج ، في 2016 أصبحت الشركة تسمى سيرام ديفاندوس وحدة الميلية تابعة لمجمع سيرام ديفاندوس بوهران (الميلية جيجل، تنس الشلف، الغزوات تلمسان، الرمشي تلمسان، سوافلية مستغانم) برأس مال قدر بـ 221.940.000.000 دج، احتلت في السنوات الماضية المرتبة الأولى من حيث الجودة والنوعية وكمية الإنتاج على المستوى الوطني.

### ثانيا: الموقع الجغرافي للشركة:

تقع شركة الخزف الصحي للشرق بدائرة الميلية أقصى شرق ولاية جيجل، حيث تحتل موقعا جغرافيا بالغ الأهمية مما يوفر للشركة مزايا اقتصادية وتجارية مميزة ، ويتجلى فيما يلي:

- تقع على الطريق الوطني رقم 43 الرابط بين ولايتي جيجل وقسنطينة.

- تقع بجوار المنطقة الحرة بلارة ( على بعد 2 كلم ) .
- تبعد عن مطار جيجل بحوالي 50 كلم .
- تبعد عن مطار قسنطينة بحوالي 85 كلم .
- تبعد عن ميناء جنجن بحوالي 45 كلم .
- تبعد عن ميناء سكيكدة على بعد حوالي 95 كلم .

كما تتربع على مساحة اجمالية تقدر ب 12 هكتار منها 9 هكتارات مغطاة و 3 هكتار مساحة حرة، تقدر مساحة دائرة الإنتاج ب 5920 م<sup>2</sup> و 324 م<sup>2</sup> للمباني الادارية و 3111 م<sup>2</sup> للمرافق والمنشآت المختلفة، ويبلغ عدد عمالها 412 عامل يعملون مدة 40 ساعة أسبوعيا موزعة على 8 ساعات يوميا خلال 5 أيام أي بمعدل 173.33 ساعة شهريا، أما أيام الراحة القانونية فتشمل يومي الراحة الأسبوعية أي الجمعة والسبت وأيام الأعياد الوطنية والدينية بالإضافة الى ذلك هناك عطل مدفوعة الأجر كالعطل السنوية والعطل الاستثنائية.

يتوزع العمال حسب مؤهلاتهم كما هو موضح الجدول التالي:

#### جدول رقم (13): توزيع عمال وإطارات الشركة

المجموع	وظائف أخرى	الصيانة	الإنتاج	الموارد البشرية	التمويل و التجارة	المحاسبة والمالية	الأقسام المؤهلات
06	-	-	01	03	01	01	الإطارات العليا
14	04	02	02	02	02	02	إطارات التحكم
394	08	08	354	05	14	05	عمال التنفيذ
412	12	10	357	10	17	08	المجموع

المصدر: مصلحة المستخدمين لشركة الخزف الصحي بالميلية.

#### ثالثا: أهداف الشركة:

إن الأهمية المتزايدة والتميزة التي تحظى بها مؤسسة الخزف الصحي بالميلية داخل الاقتصاد الوطني والتي تتبع أساسا من نشاطها الإنتاجي وجودة ونوعية إنتاجها مكنتها من التوسيع في دائرة أهدافها حيث أصبحت تسعى إلى:

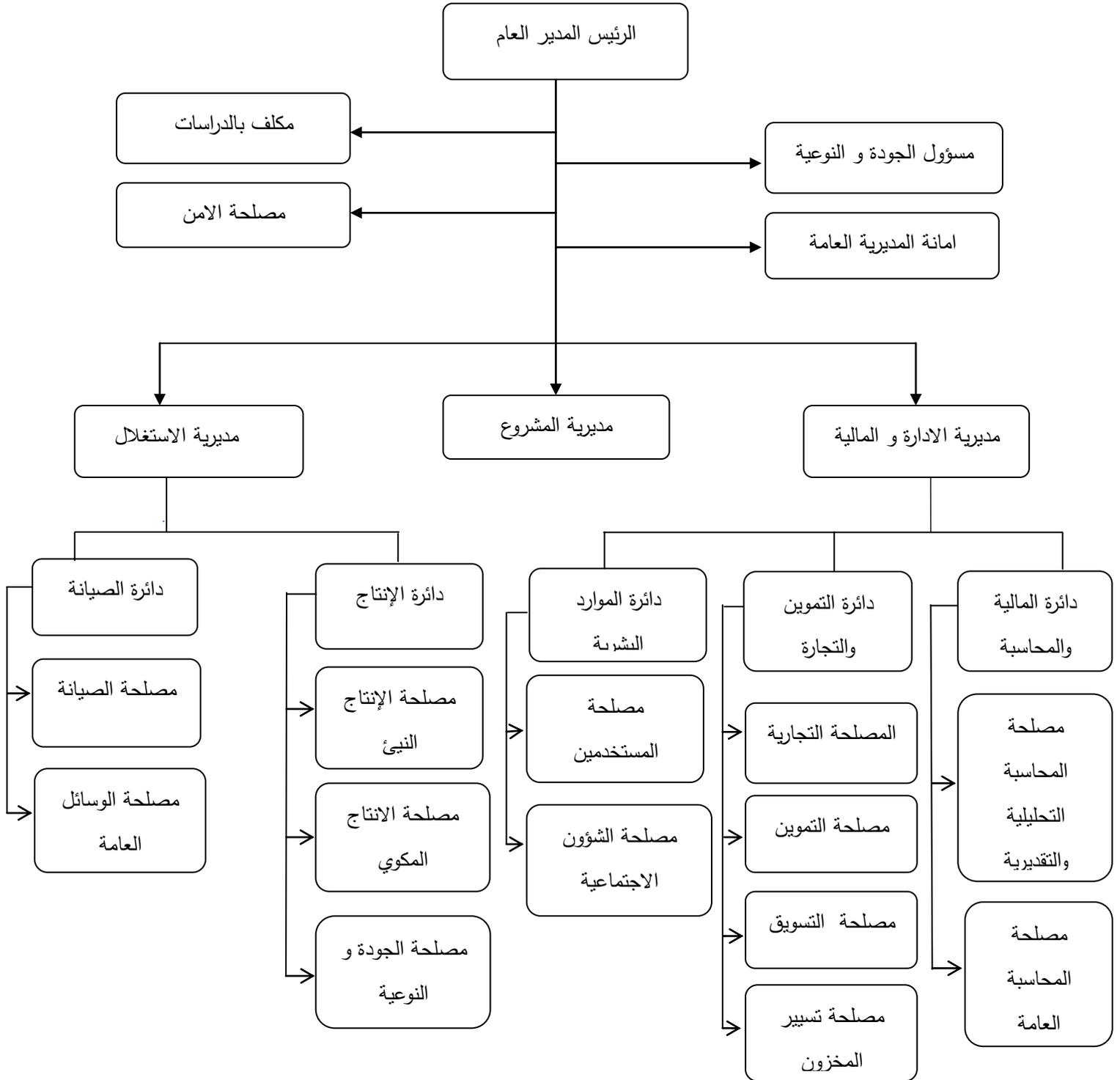
- الوصول إلى تحقيق أكبر ربح ممكن وزيادة في نموها.
- تحسين حصتها في السوق والمحافظة على هذه المكانة.
- الزيادة في استثماراتها.
- التنويع في منتجاتها تلبية لمتطلبات السوق.
- تكوين العمال تكويننا مستمرا.
- تخفيض شكاوي الزبائن من خلال تخفيض معدل المنتجات التالفة.

- إدخال التكنولوجيا في صناعة القطع الخزفية.

**المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لشركة الخزف الصحي بالميلية :**

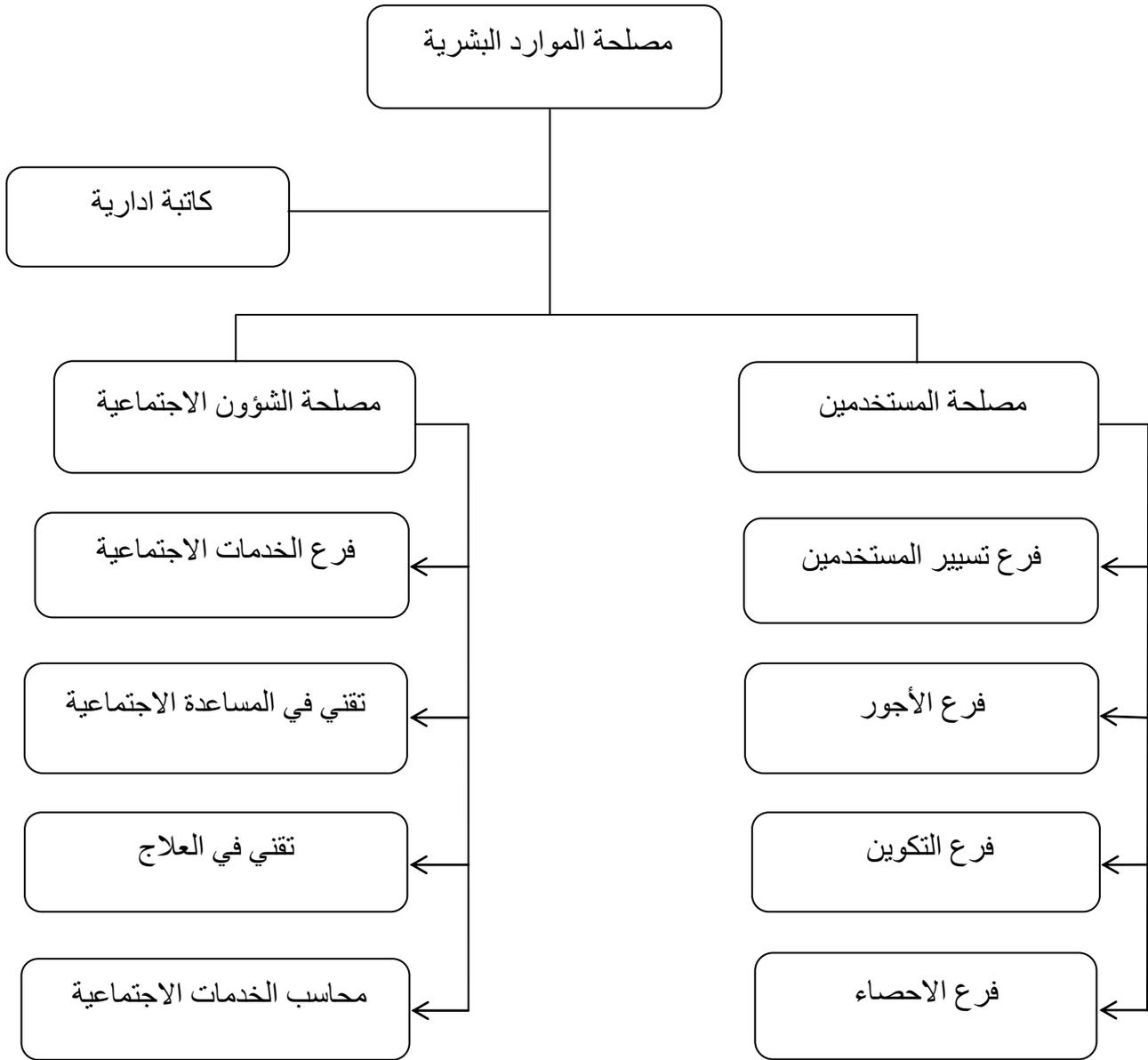
يوضح الشكل التالي الهيكل التنظيمي لشركة الخزف الصحي بالميلية:

**الشكل رقم (02) : الهيكل التنظيمي لشركة الخزف الصحي بالميلية :**



المصدر: مديرية الإدارة العامة

أما الشكل التالي فيوضح الهيكل التنظيمي التفصيلي لمصلحة الموارد البشرية:  
الشكل رقم (03) : الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية



المصدر: مصلحة الموارد

تعتبر مصلحة الموارد البشرية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الشركة، والتي ينحصر دورها في التطبيق الصارم لمضمون الاتفاقية الجماعية للعمل والقانون الداخلي وكذا مختلف القوانين والتشريعات المعمول بها وتشتمل على مصلحتين :

◆ مصلحة المستخدمين: والتي تحتوي على فرع تسيير المستخدمين وفرع الأجور، فرع التكوين وفرع الإحصاء وتتمثل مهامها في تعيين ومتابعة المسار المهني للموظفين من بداية إلى نهاية التوظيف وانجاز قرارات التبرص وكذا قرارات الترسيم ومقررات الترقية.

◆ مصلحة الشؤون الاجتماعية: والتي تحتوي على فرع الخدمات الاجتماعية وتقني في المساعدة الاجتماعية، تقني في العلاج ومحاسب الخدمات الاجتماعية، ومن بين مهامها انجاز قرارات العطل المرضية طويلة المدى والتحويلات والعقوبات.

**المطلب الثالث: أهم منتجات شركة الخزف الصحي :**

تقوم شركة الخزف الصحي بإنتاج الخزف الصحي الموجه للاستعمال وهي تحتل المرتبة الأولى وطنيا من حيث الجودة والنوعية، حيث تمكنت مؤخرا من الحصول على شهادة الجودة العالمية ISO بطاقة إنتاجية 6000 طن سنويا أي ما يعادل 465000 وحدة سنويا، والممثلة في ثلاث أصناف: الصنف الكلاسيكي، صنف ميموزة، صنف سارة. بغض النظر عن صنف نجمة والذي توقفت عن إنتاجه لعدم رواجه في السوق.

- صنف كلاسيكي: شرعت في إنتاجه 1975 وهو نموذج مستورد يعتبر الأكثر رواجاً في السوق ويتوفر باللون الأبيض والملون.
- صنف ميموزة: شرعت في إنتاجه سنة 1988 وهو من طراز جزائري.
- صنف سارة: شرعت في إنتاجه سنة 1994 وهو نوع ممتاز.

**الجدول رقم (14): خط منتجات الشركة :**

الطقم الكلاسيكي الابيض	الطقم الكلاسيكي الملون	طقم ميموزة	طقم سارة
- مغسل 52سم	- مغسل 52 سم	- المغسل	- المغسل
- مغسل 58 سم	- مغسل 58 سم	- مغسل الساق	- مغسل الساق
- مغسل 64 سم	- مغسل 64 سم	- مرحاض انجليزي	- مرحاض انجليزي
- مغسل الايدي 24\20سم	- مغسل الايدي 24\20 سم	- مغسل الرجلين	- مغسل الرجلين
- مغسل اليدين الصدفي	- مغسل اليدين الصدفي	- خزان الماء	- خزان الماء
- مغسل الساق	- مغسل الساق	- رف	- رف
- مرحاض انجليزي	- مرحاض انجليزي	- حامل صابون المغسل	- حامل صابون للمغسل
- مرحاض تركي	- مرحاض تركي	- حامل صابون الحمام	- حامل صابون للحمام
- خزان الماء	- خزان الماء		
- مغسل الرجلين	- مغسل الرجلين		
- حوض الطرد	- حوض الطرد		
- مغسل مطبخ بحوض	- مغسل مطبخ بحوض		
- مغسل مطبخ بحوضين	- مغسل مطبخ بحوضين		

			- مزهرية 3 لتر - مزهرية 5 لتر - وعاء 30 لتر - حامل صابون المغسل - رف - حامل صابون الحمام
--	--	--	---

**المصدر:** مصلحة الإنتاج لشركة الخزف الصحي.

و يقوم نظام الإنتاج في شركة الخزف الصحي على نظام انتاجي ورشي يدوي حيث تمر عملية الانتاج بثلاث مراحل اساسية :

- المرحلة الاولى: مرحلة تحضير الخليط و ذلك بتذويب المواد الاولية مع الماء داخل احواض كبيرة دائمة الدوران.
- المرحلة الثانية: بعد تذويب المواد الاولية في الماء نحصل على عجينة متجانسة ترسل الى ورشة السكب و توضع في قوالب حسب الصنف المختار ، تبقى هذه العجينة مدة حتى تتصلب.
- المرحلة الثالثة: في هذه المرحلة يتم الحصول على شكل من الاصناف سابقة الذكر التي تنتجها الشركة ثم تتم عملية الطلاء و بعدها الى الفرن النفقي في درجة حرارة 1200° لمدة 24 ساعة بعدا توجه الى ورشة الفرز و التغليف .

## المبحث الثاني: التقييم و المعالجة المحاسبية لمزايا الموظفين في الشركة

من خلال هذا المبحث سنحاول دراسة و تقييم المزايا الممنوحة للموظفين في شركة الخزف الصحي بالميلية ، و معالجتها المحاسبية .

المطلب الاول : تقييم المزايا الممنوحة للموظفين في شركة الخزف الصحي :

أولا : تقييم المزايا قصيرة الأجل :

1. الأجر ومساهمات الضمان الاجتماعي :

1-1. مكونات الاجر في الشركة :

يشمل الأجر في شركة الخزف الصحي كغيرها من الشركات على عدة عناصر ثابتة و متغيرة ، نذكر منها أبرزها :

أ. الأجر الثابت: ويتكون من:

- الأجر القاعدي: وتمنحه الشركة حسب مستويات العمال وعدد ساعات العمل المحددة ب 173.33 ساعة شهريا ، حيث كلما قل عدد الساعات كلما إنخفض الأجر القاعدي.
- التعويضات الثابتة المتعلقة بالأجر :
- ❖ تعويض الأقدمية I.E.P : تحسب في شركة الخزف الصحي كما يلي :

$$\text{تعويض الأقدمية} = \frac{\text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة تعويض الأقدمية} \times \text{ساعات العمل}}{173.33}$$

وتحدد نسبة تعويض الاقدمية حسب الجدول التالي:

### الجدول رقم(15): نسب تعويض الأقدمية

النسبة	السنوات
%1.75	من 1 الى 10 سنوات
%2.25	من 11 الى 20 سنة
%2.75	من 21 سنة فما فوق

المصدر: مصلحة المستخدمين(فرع الأجر).

بالنسبة للعمال الشاغلين للمناصب فإن قيمة هذا التعويض تحسب على أساس إعادة إنشاء أقدميتهم منذ تاريخ التشغيل، وتحسب سنوات الأقدمية خارج قطاع المواد الحمراء والخزف الصحي أثناء التشغيل بنسبة 0.5 % للسنة.

تحدد نسبة التعويض على الأقدمية ب 73% كحد أقصى .

❖ تعويض الضرر NUISANCE : يختلف تعويض الضرر من مصلحة إلى أخرى، وذلك حسب الجدول التالي:

**جدول رقم (16): تعويض الضرر حسب كل مصلحة**

460 دج	الإدارة	قسم الإدارة
690 دج	التموين	
2530 دج	القولبة	قسم الإنتاج
2320 دج	طلاء	
1610 دج	تحضير الطحين	
1380 دج	الكي	
1840 دج	الفرن	
1610 دج	الصيانة	قسم الصيانة
1840 دج	وسائل عامة	

**المصدر:** إعداد الطالبات بالاعتماد على مقابلة مع رئيس فرع الأجور

❖ تعويض النقل TRANSPORT: عندما لا تضمن المؤسسة النقل لعمالها يمنح لهؤلاء تعويض عن النقل يحسب حسب الجدول التالي :

**الجدول رقم ( 17 ) : تعويض النقل الشهري حسب المسافة .**

المسافة	مبلغ التعويض الشهري
أقل من 2 كلم	840 دج
من 2 الى 5 كلم	1260 دج
من 6 الى 10 كلم	1440 دج
من 11 الى 50 كلم	1620 دج
أكثر من 50 كلم	1920 دج

**المصدر:** مصلحة المستخدمين ( فرع الأجور ).

❖ تعويض السلة PANNIER : العمال الذين يشتغلون بالنظام المتواصل يستفيدون من تعويض السلة و يحدد مبلغه بثلاث مئة دينار (300 دج) ليوم العمل الفعلي .  
ب. الأجر المتغير:

- الساعات الإضافية (HEURES SUPPLEMENTAIRES) : يعبر عنها بنسبة مئوية ويمنح للعمال الملزمون بالعمل خارج اوقات العمل العادية الاسبوعية (40 ساعة) وتحسب كم يلي :

- الأربع ساعات الاولى المتواجدة بين الساعة 40 و 44 تضاعف بنسبة 50 % .

$$\frac{\text{الأجر القاعدي} \times \text{ساعات العمل الإضافية} \times 1,5}{173.33} = \text{تعويض الساعات الإضافية بنسبة } 50\%$$

- إعتبارا من الساعة 45 تضاعف الساعات الإضافية الى 75 % .

$$\frac{\text{الأجر القاعدي} \times \text{ساعات العمل الإضافية} \times 1,75}{173.33} = \text{تعويض الساعات الإضافية بنسبة } 75\%$$

- الساعات الإضافية المنجزة يوم الراحة القانونية، أيام العيد و العطل مدفوعة الأجر و بين الساعة 09 ليلا و 05 صباحا تكون مضاعفة بنسبة 100%.

$$\frac{\text{الأجر القاعدي} \times \text{ساعات العمل الإضافية} \times 2}{173.33} = \text{تعويض الساعات الإضافية بنسبة } 100\%$$

- علاوة المردودية الجماعية والفردية PRIME RENDEMENT INDIVIDUEL ETCOLLECTIF : بإعتبار شركة الخزف الصحي في مرحلة تحويلها إلى وحدة تابعة فإنها ألغت المردودية الجماعية إلى حين إكتمال الإنتقال وحددت علاوة مردودية فردية مقدرة بـ 35% شهريا كحد أقصى وتحسب كما يلي:

$$\text{علاوة المردودية الفردية} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة العلاوة}$$

- التعويض عن المسؤولية INDEMNITE DE RESPONSABILITE : هي منح التعويض عن المسؤولية الغير تلقائية تحدد قائمة المستفيدين من هذا التعويض من طرف كل مكان عمل ، و يمنح كما يلي :

الجدول رقم (18) : تعويض المسؤولية .

المنصب	تعويض المسؤولية
الإطارات	4200 دج
أعوان التحكم	3500 دج
الأعوان المنفذون	2800 دج

**المصدر:** مصلحة المستخدمين ( فرع الأجور).

- منح الاجر الوحيد Salaire Unique : يتقاضى العامل منحة شهريا تقدر ب ثلاثة آلاف دينار (3000 دج) .

- التعويض الجزافي عن المنطقة الجغرافية Indemnité forfaitaire de résidence : يمنح لعامل المؤسسة حسب ايام العمل الفعلية طبقا للجدول التالي :

**الجدول رقم (19) :التعويض الجزافي**

الرتبة	المبلغ اليومي (دينار)	الرتبة	المبلغ اليومي(دينار)
E1	8.00 دج	C3	20.00 دج
E2	8.00 دج	C4	20.00 دج
E3	5.50 دج	CS1	20.00 دج
E4	9.50 دج	CS2	20.00 دج
E5	13.50 دج	CS3	20.00 دج
M1	14.50 دج	CS4	20.00 دج
M2	14.50 دج	CS5	20.00 دج
M3	20.00 دج	CS6	20.00 دج

**المصدر:** مصلحة المستخدمين ( فرع الاجور) .

- تعويض مصاريف المهمة FRAIS DE MISSION : العمال الذين وكلت لهم مهمة في مجال يتجاوز 30 كلم و لمدة تقل عن 30 يوم يستفيد من تعويض المصاريف التي انفقها طبقا للجدول التالي :

**الجدول رقم (20) : تعويض مصاريف المهمة .**

المجموعة المهنية	الوجبة	المبيت	اليوم الكامل
المنفذون و أعوان التحكم	720 دج	1920 دج	3360 دج
الاطارات و الاطارات السامية	1080 دج	2400 دج	4560 دج

**المصدر:** مصلحة المستخدمين ( فرع الأجور).

- تعويض مكمل للدخل: ويمنح لكل عمال شركة الخزف الصحي كمكمل لدخل ويقدر ب 500 دج.

وغيرها من المنح والتعويضات المكملة لأجر العامل في شركة الخزف الصحي.

أما بالنسبة للاقتطاعات فنجد:

- ✓ الضريبة على الدخل الإجمالي IRG.
  - ✓ اقتطاع الضمان الاجتماعي تقدر بـ 9% يتحملها العامل، و 26% تتحملها الشركة.
  - ✓ اقتطاع راس مال الوفاة FCD يقدر بـ 1% من أجر المنصب.
  - ✓ اقتطاع تعاضدية MGMC ويقدر بـ 300 دج شهريا.
- 1-2. عرض بطاقة الأجر

لتوضيح كيفية اعداد كشف الأجر اكثر سوف نقوم بعرض بطاقة اجر عامل في شركة الخزف الصحي (انظر الملحق رقم 01), العامل يعمل في قسم الانتاج (Chef Atelier) ينتمي الى الصنف M3 والفرع 15:

⇐ اعداد كشف أجر شهر افريل

الأجر القاعدي = 32669.84 دج

تعويض النقل = 84 دج يوميا

تعويض الاقدمية = 17.5 سنوات

تعويض المردودية = 35% من الاجر القاعدي

يستفيد من منحة الاجر الوحيد = 3000 دج

1. حساب اجرة المنصب :

اجرة المنصب = الاجر القاعدي + تعويض الاقدمية + تعويض الضرر + علاوة المردودية + التعويض عن المسؤولية + تعويض المكمل للدخل

عدد ساعات العمل x نسبة علاوة الاقدمية x الاجر القاعدي

تعويض الاقدمية =

173.33

$$32669.84 \times (\%2.25 \times 17.5) \times 173.33$$
$$12904.59 \text{ دج} = \frac{\quad}{173.33} =$$

علاوة المردودية الفردية = الاجر القاعدي X نسبة العلاوة

$$32669.84 \times 35\% = 11434.44 \text{ دج} =$$

تعويض الضرر = حسب الجدول رقم (16) مقدرة ب 1380 دج

تعويض عن المسؤولية = حسب الجدول رقم (18) مقدرة ب 3500 دج

تعويض المكمل للدخل = 500 دج

$$62388.87 \text{ دج} = 32669.84 + 12904.59 + 1380 + 3500 + 500 =$$

2. حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي :

اشترك الضمان الاجتماعي للعامل = اجرة المنصب x 9 %

$$62388.87 \times 9\% = 5615 \text{ دج} =$$

حساب الاجر الخاضع للضريبة :

الاجر الخاضع للضريبة = اجرة المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي + منحة النقل + منحة السلة  
+ منحة المنطقة المعزولة

عدد الايام الفعلية للعامل خلال شهر افريل 2022 هي 23 يوم

$$1932 \text{ دج} = 84 \times 23 =$$

$$6900 \text{ دج} = 300 \times 23 =$$

$$460 \text{ دج} = 20 \times 23 =$$

$$66065.87 \text{ دج} = 460 + 6900 + 1932 + 5615 - 62388.87 =$$

بعد ادخال الاجر الخاضع للضريبة على سلم الضريبة على الدخل الاجمالي IRG نجد ان ضريبة

الدخل الاجمالي واجبة الدفع: 10136 دج

3. حساب الاجر الصافي :

الاجر الصافي =الاجر الخاضع للضريبة - ضريبة الدخل الاجمالي + الاجر الوحيد - اقتطاعات ( MGMC و FCD )

اقتطاع FCD=اجرة المنصب x 1% = 62388.87 \* 1% = 623.89 دج

اقتطاع MGMC =300 دج

الاجر الصافي = 66065.87 - 3000 + 10136 - (623.89 + 300) = 58005.98

2. حالات الغياب قصيرة الاجل المدفوعة :

يستفيد عمال شركة الخزف الصحي من:

- العطل السنوية : للعامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر خلال فترة مرجعية من اول يوليو لسنة السابقة للعطلة الى 30 يونيو من سنة العطلة تمنح على اساس يوميين ونصف لكل شهر عمل ، على ان لا تتعدى المدة الاجمالية 30 يوم و يحسب اجر العطلة المدفوعة كما يلي :

مجموع اجر المنصب لسداسي الاول لسنة N	+	مجموع اجر المنصب لسداسي الثاني لسنة N-1	=	اجر المنصب المعوض للعطلة السنوية لسنة N
		12		

✓ و تحسب اقتطاعات الضمان الاجتماعي على اساس اجر المنصب المعوض الجديد .

✓ تقتطع الضريبة على الدخل الاجمالي بصفة عادية حسب السلم IRG.

✓ لا يستفيد العامل من منحة النقل و منحة السلة .

✓ تبدأ الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

✓ العطلة السنوية يجب الحصول عليها مرة واحدة ، إلا انه بموافقة المستخدم يمكن منحها مرتين على الاكثر دون تجاوز المدة الاجمالية للعطلة (30 يوم)<sup>1</sup>.

- الأحداث العائلية: يعطى للعامل الأجير الحق في عطلة قصيرة مدفوعة الأجر في الحالات التالية:

#### الجدول رقم (21): أيام العطل مدفوعة الأجر الناتجة عن الأحداث العائلية

الحدث	أيام العطل الممنوحة
زواج العامل	05 أيام
إزدياد مولود لدى العامل	03 أيام
زواج إبن العامل	03 ايام
وفاة أب أو أم العامل أو لزوجه	05 ايام
وفاة زوج أو إبن العامل	05 ايام
وفاة أخت أو أخ العامل أو لزوجه	03 ايام
وفاة جد أو جدة العامل أو لزوجه	03 ايام
ختان إبن العامل	03 ايام
وفاة عم أو خال العامل أو عم او خال زوجته	01 يوم
وفاة زوج الأم أو زوجة الأب بالنسبة للعامل أو لزوجه	01 يوم

المصدر: مصلحة المستخدمين (فرع الأجور).

- في فترة الحمل والولادة يستفيد العمال من الجنس النسوي من عطلة الأمومة مدفوعة الأجر وفق التشريع المعمول به و يتولى الصندوق الوطني للعمال الأجراء سدادها .
- حالات العطل المرضية قصيرة الأجل المدفوعة من قبل مصالح الصندوق الوطني للعمال للأجراء.

#### 3. المشاركة في الأرباح والمكافآت :

باعتبار شركة الخزف الصحي وحدة تابعة لمجمع سيرام ديفاندوس ، يقوم هذا الاخير وبعد تحديد قيمة الارباح المحصلة من جميع الوحدات بتقسيمها في شكل منح تشجيعية و مكافآت للعمال.

<sup>1</sup>-مقابلة شخصية مع السيد لبعيلي باديس ،مسؤول فرع الاجور ، الميلية بتاريخ 29 ماي 2022

تقوم شركة الخزف الصحي بعد اقتطاع الضريبة الجزافية على الدخل الاجمالي المقدرة ب 10 % من قيمة الارباح الممنوحة لشركة، بتقسيم المبلغ المتبقي على ايام العمل الفعلية لكل العمال فنجد قيمة المنحة التشجيعية ليوم واحد و تحسب المنحة التشجيعية كما يلي<sup>2</sup>:

$$\text{منحة التشجيعية} = \text{عدد ايام العمل الفعلية} \times \text{قيمة المنحة التشجيعية ليوم واحد}$$

لتوضيح ذلك اكثر لدينا مثال عن سنة 2021 حيث استفاد عمال شركة الخزف الصحي من منح تشجيعية ممنوحة من طرف المجمع بقيمة إجمالية تقدر ب 8.000.000.00 دج.

$$\text{حساب الضريبة الجزافية على الدخل الإجمالي} = 10\% \times 8.000.000.00$$

$$= 800.000.00 \text{ دج}$$

$$\text{قيمة المنح التشجيعية بعد اقتطاع الضريبة} = 8.000.000.00 - 800.000.00$$

$$= 7.200.000.00 \text{ دج}$$

لدينا أيام العمل الفعلية لسنة 2021 هي : 352 يوم

عدد عمال شركة الخزف الصحي المعنيين بهذه المنحة: 408 عامل

$$\text{قيمة المنحة التشجيعية ليوم واحد} = 7.200.000.00 / (408 \times 352)$$

$$= 50.13 \text{ دج}$$

حساب قيمة المنحة التشجيعية لعامل X لم يتغيب إطلاقا خلال سنة 2021:

$$\text{منحة تشجيعية للعامل} X = 352 \times 50.13$$

$$= 17647.00 \text{ دج}$$

ملاحظة : الأعضاء المسيرون غير معينين ويستفيدون من منح تشجيعية ومكافآت خاصة بهم.

4. المزايا العينية:

من أجل انجاز بعض المهام يستفيد العمال من بعض المزايا العينية تتمثل ماديا في:

<sup>2</sup>مقابلة شخصية مع السيد لبعيلي باديس ، مسؤول فرع الاجور ، الميلية بتاريخ 07 جوان 2022

- طقم للعمل زرقاء وبيضاء Bleu Et Blancs De Travail Costumes
- مآزر زرقاء و بيضاء Blouses Blanches Et Bleues
- بدلات عمل زرقاء Combinaisons Bleues
- البسة الأمن Tenue De Sécurité (Pompiers)
- واقيات من البلاستيك En Plastique Tabliers
- احذية الأمن Souliers De Sécurité
- حذاء بلاستيكي Bottine En Plastique

تحدد قائمة المستفيدين من هذه المزايا من طرف لجنة الامن والنظافة لمكان العمل.

### ثانيا: المزايا طويلة الاجل

1- مزايا نهاية الخدمة: وتتمثل في:

أ. التسريح الجماعي: تتم التسريحات الجماعية في شكل تسريحات فردية ناجمة عن أسباب اقتصادية وخاصة الحالات التالية:

- عندما يكون هناك تخفيض في خطة عمل الشركة.
- عندما ينتهي عمل الورشة أو إفلاس الزبون.
- عند الانقضاء الجزئي أو الكلي لبعض نشاطات الشركة.
- عند الانتهاء القانوني لنشاط الشركة.
- عند مباشرة عمليات إعادة التهيئة قصد رفع إمكانية المنافسة للشركة والتي يكون لها اثر على حجم العمل وفئات التعداد، عند نهاية فترة البطالة التقنية.

يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص المستخدمين، أن يلجأ إلى جزء أو جميع الوسائل التي من

شأنها التقليل من عدد التسريحات ولاسيما:

- تخفيض ساعات العمل.
- العمل الجزئي كما هو مبين في القانون.
- إجراءات الإحالة على التقاعد طبقا للتشريع المعمول به .
- إمكانية تحويل العمال إلى نشاطات أخرى التي يمكن للمستخدم تطويرها.

- في حالة الرفض، يستفيد العامل من تعويض عن تقليص عدد المستخدمين.

حيث تقرر كفاءات وشروط تقليص عدد المستخدمين من طرف المستخدم بعد التفاوض مع الممثلين النقابيين، ويحتوي الملف المتعلق بهذا التقليص على العناصر التالية:

- الأسباب المبرهنة والمؤدية إلى تقليص عدد المستخدمين.
- الوسائل المطبقة من أجل تقليص عدد التسريحات.
- مجال أو مجالات النشاطات المعنية.
- قائمة العمال المعنيين على أساس معايير الاقدمية، الخبرة ، والتأهيل بالنسبة لكل منصب عمل.

ويسلم الملف إلى مندوبي عمال الشركة لإبداء الرأي ، تبلغ الآراء إلى المستخدم خلال خمسة عشر يوما (15) التي تلي تاريخ استلام الملف ، العامل الذي يزيد عن عدد المستخدمين له الحق في التعويض عن التسريح ، مبلغ هذا التعويض يحسب على أساس متوسط شهري للأجر الخام الخاضع للضريبة لأثنى عشرة شهرا (12) الأخيرة من النشاط.

ب. التعويض عن الذهاب الإرادي : في حالة خوصصة أو حل الشركة ، على الشركة منح العامل المعني لحظة ذهابه الإرادي تعويض ، ويتكون هذا التعويض من:

- تعويض عن الذهاب الارادي يساوي شهرين من الأجر المرجعي لكل سنة أقدمية قضاها في المؤسسة بدون أن يتجاوز خمسة عشر سنة (15).
- تعويض جزافي يساوي ثلاثة أشهر (03) من الأجر المرجعي، الأجر المرجعي يمثل الأجر الصافي للعامل خلال اثني عشر شهرا (12) التي تسبق تاريخ التسريح.
- بالنسبة للسنة غير الكاملة ، تطبق عملية تناسبية.

يمنح التعويض على الذهاب الارادي لكل العمال الدائمين من كل فئة اجتماعية مهنية الذين ستوقف علاقة عملهم.

ج. البطالة لأسباب التقنية: بإمكان المستخدم إحالة كل العمال أو بعضهم، على البطالة لأسباب تقنية في الحالات التالية:

- عدم التمكن من التمويل بالمواد الأولية، أو التصرف في المنتجات شبه الجاهزة، في الحالات التي تجعل استمرار النشاط العادي للشركة مستحيلا.
  - تعطل أجهزة و آلات الإنتاج لأسباب تقنية ، مما يؤدي إلى توقيف النشاط لفترة طويلة.
  - احتواء المخزون على منتجات جاهزة يعادل مستواها مدة شهرين من الإنتاج أو أكثر.
  - في حالة انخفاض مستوى نشاط الشركة إلى أقل من 40 % من الفترات الموجودة.
- يدفع أجر العامل خلال إحالته على البطالة لأسباب تقنية إلى غاية إتمام عدد الأيام المشغولة التي تخوله الحق في عطلة سنوية.

- يحال إلى عطلة غير مأجورة العمال الذين لا يخولهم الحق في عطلة مدفوعة الأجر.
  - كيفيات تطبيق هذه الأحكام يتم تحديدها عند الحاجة عن طريق اتفاق جماعي خاص.
- 2- مزايا ما بعد نهاية الخدمة (منحة الإحالة على التقاعد )

يستفيد العامل المعني عند خروجه إلى التقاعد من منحة إعانة تحسب على أساس شهر واحد (01) من الأجر الخاضع للاشتراك لكل سنتين (02) من الاقدمية في المؤسسة وفي حد أقصاه ستة عشر شهرا (16) من الأجر الخاضع للاشتراك.

لتوضيح أكثر لدينا مثال عن عامل يعمل في قسم الإنتاج (Chef Equipe) ينتمي للرتبة M1 و الفرع 13 ( انظر الملحق رقم 02).

العامل يعد من مستخدمي المؤسسة من: 1999/06/15 إلى: 1999/11/14  
ومن: 2000/05/20 إلى: 2020/02/01

استفاد العامل من العطل السنوية الغير مستعملة لسنة الإحالة على التقاعد ICR = 33363.58 دج

إضافة إلى المردودية الفردية للأيام الفعلية المشتغلة للشهر الأخير قبل إحالته على التقاعد PRI = 5845.52 دج. ومجموعهما يساوي 39209.10 دج.

يتم اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي = 9 x 39209.10 %

= 3528.82 دج

كذلك اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي:

الأجر الخاضع للضريبة= اجر المنصب - اشتراك الضمان الاجتماعي

$$= 39209.10 - 3528.82 = 35680.28 \text{ دج}$$

بعد إدخال الأجر الخاضع للضريبة في سلم الضريبة على الدخل الإجمالي نجد:

الضريبة على الدخل الإجمالي = 6802.93 دج.

منحة الإحالة على التقاعد حسب سنوات الاقدمية = 970774.88 دج

لدينا مجموعة الاقتطاعات و المتمثلة في :

• الضريبة الجزافية على الدخل الإجمالي المقدرة بـ 10 %.

الضريبة الجزافية على الدخل الإجمالي = 10 % x 970774.88

$$= 97077.49 \text{ دج}$$

• اقتطاع MGMC = 300.00 دج.

• اقتطاع FCD = 1% من اجر المنصب

$$= 1\% \times 39209.10 = 392.09 \text{ دج}$$

• اقتطاع التسبيقات = 17500.00 دج

منحة الإحالة على التقاعد الممنوحة = 5845.52 + 33363.58 - 3528.82 + 970774.88 -

$$97077.49 - 6802.93 - 300.00 - 392.09 - 17500.00$$

$$= 884382.65 \text{ دج.}$$

3- منحة الوفاة: في حالة وفاة احد العمال في منصب العمل أو في حالة مرض تكون فيه علاقة

غير مقطوعة يستفيد ذويه من:

• إعانة تعادل اثني عشر (12) شهرا من الأجر الشهري الأخير الخاضع للاشتراكات الاجتماعية.

• مبلغ 10.000 دج كحد أقصى لمصاريف الجنازة.

إذا كانت الوفاة جراء حادث عمل يسدد المستخدم إضافة إلى الإعانة أجر سنة بالحد الوطني الأدنى للأجر المضمون لذوي حقوق العامل المتوفي.

لتوضيح أكثر لدينا مثال عن عامل في قسم الإنتاج (Ouvrier Polyvalent) ينتمي إلى الرتبة E4 والفرع 9 (انظر الملحق رقم 03) :

اجر الشهر الأخير قبل الوفاة = 42795.47 دج.

قيمة الإعانة = اجر منصب الشهر الأخير x 12

$$= 42795.47 \times 12 = 513545.64 \text{ دج}$$

مصاريف الجنازة = 10000.00 دج.

$$\text{منحة الوفاة} = 513545.64 + 10000.00 = 523545.64 \text{ دج}$$

• يتم اقتطاع الضريبة الجزافية على الدخل الإجمالي 10 %

الضريبة الجزافية على الدخل الإجمالي = 523545.64 x 10 %

$$= 52354.56 \text{ دج.}$$

• يتم كذلك اقتطاع التعاضدية MGMC = 300 دج.

• ويتم اقتطاع التسبيقات = 12000.00 دج

• اقتطاعات التجارية = 19202.17

$$\text{منحة الوفاة الممنوحة} = 523545.64 - 52354.56 - 12000.00 - 300.00 - 19202.17$$

$$= 439688.91 \text{ دج}$$

4- المكافآت و التكريمات:

يستفيد عمال شركة الخزف الصحي من تكريمات في المناسبات (مثل عيد العمال) ، وتمنح المكافآت المادية على أساس الاقدمية ، الانضباط، التفاني في العمل، الولاء التنظيمي للمؤسسة ....، إضافة إلى مكافآت معنوية مثل الشهادات الشرفية الممنوحة وغيرها.

5- حالات الغياب طويلة الأجل المعوضة:

• يستفيد العامل خلال حياته المهنية من عطلة خاصة مدفوعة الأجر ثلاثين يوماً (30) تقويماً للذهاب إلى البقاع المقدسة للأداء فريضة الحج. وتكون أجرة العطلة الخاصة الذي يتقاضاه العامل نفسه لو بقي في عمله باستثناء منحة السلة والنقل وتعويض الضرر ومنحة المردودية، وتحسب مختلف التعويضات الخاصة بالمنصب طبقاً لمعدل السنة الجارية.

• يستفيد العامل من عطلة مرضية طويلة الأجل مدفوعة من قبل الصندوق الوطني للعمال الأجراء، غير أنه إذا تجاوزت مدة العطلة 9 أشهر تحول إلى إحالة على العجز طويل الأجل.

#### 6- معاشات التقاعدية:

يستفيد عمال شركة الخزف الصحي بعد خروجهم للتقاعد من معاشات، يتولى الصندوق الوطني للتقاعد دفعها، غير أن مسؤول مصلحة المستخدمين في شركة الخزف الصحي ملزم بتزويد الصندوق الوطني للتقاعد بالمعلومات الكافية لتحديد قيمة المعاشات الشهرية الممنوحة من خلال:

• شهادة عمل تملأ من طرف الشركة (الملحق رقم 04) تبين فترات الأجرة خلال العمل في المؤسسة تتضمن فترة العمل وساعات العمل ونوعية الاستخدام (المناصب المشتغلة) وكذلك معلومات عن الموظف ومؤشرة من طرف إدارة الشركة ومن طرف البلدية.

• شهادة معدة من طرف الشركة لتحديد الأجر (الملحق رقم 05) المعتمدة كأساس لحساب التقاعد والتي تمثل الخمس سنوات الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له إضافة إلى مبالغ اقتطاع الضمان الاجتماعي .

#### المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمزايا قصيرة الأجل

في هذا المطلب سنتناول المعالجة المحاسبية للمزايا الممنوحة للموظفين قصيرة الأجل كما يلي:

أولاً : الأجر ومساهمات الضمان الاجتماعي والغيابات قصيرة الأجل المدفوعة:

لإعطاء صورة واقعية لكيفية المعالجة المحاسبية في شركة الخزف الصحي والتي تقوم بمعالجة الأجر بصفة كلية باعتبارها تضم عدد كبير من العمال، فبعد إعداد كشوف أجر العمال تقوم مصلحة المستخدمين (فرع الأجر) بإعداد كشف كلي للأجر (الملحق رقم 06) والذي ترسله إلى مصلحة المحاسبة والمالية لتعد القيود المحاسبية التالية:

1- تسجيل كشف الأجور لعمال الشركة المتضمن مختلف التعويضات والمنح ، إضافة إلى الغيابات قصيرة الأجل المدفوعة (العطل المدفوعة)، والتي تتم معالجتها في قيد واحد مع الأجور.

افريل 2022			
8686052.20		الأجر القاعدي	631000
590354.53		تعويض الضرر	631010
294459.80		منحة عمل المنصب	631020
2338372.88		تعويض الخبرة المهنية	631030
26000.00		المنحة المتغيرة	631040
25477.17		تعويض الخدمة الدائمة	631050
36000.00		تعويض الجرافي للخدمة	631060
196352.04		منحة المسؤولية	631070
3011977.92		منحة المردودية الفردية	631080
311472.45		المنحة التقنية	631120
578238.90		الساعات الإضافية	631150
2414900.00		تعويض السلة	631200
463828.00		تعويض النقل	631210
10000.00		منحة الصندوق	631220
160700.00		تعويض المنطقة الجغرافية المعزولة	631230
28000.00		تعويض استعمال السيارة الشخصية	631250
169661.52		تعويض المكمل للدخل	631260
10000.00		منحة المسؤولية-مدير مشروع	631400
128185.53		منحة للأعمال الشاقة	631401
59900.00		منحة الأشغال الاستثنائية	631403
40000.00		منح الإسكان	638100
702000.00		الأجر الوحيد	638200
114660.00		مصاريف المهمة	467100
36463.54		تعويض العطلة المدفوعة	631100
16091736.45			
103803.02		العاملون_ أجور مستحقة	421000
194395.51		مقتنيات العمال من الشركة	411000
19500.00		التسييفات الممنوحة للعمال	425000
1485267.25		اقتطاع القروض الاجتماعية	427500
273550.12		اقتطاعات الضمان الاجتماعي	431100
2258804.13		اقتطاع التعاضديةMGMCوFCD	432000
		الضريبة على الدخل الإجمالي	442000
		إثبات الأجور الكلية للعمال	

أما بخصوص اشتراكات ضمان الاجتماعي تدفع الشركة ما قيمته 26 % من أجر المنصب يتم

إثباتها كما يلي:

- إثبات 25 % اشتراكات الضمان الاجتماعي

الفصل الثالث: دراسة ميدانية في شركة الخزف الصحي بالميلية

4125742.04	4125742.04	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية الضمان الاجتماعي_أعباء الشركة اثبات أعباء المحملة للشركة	431200	635
------------	------------	---	--------	-----

• اثبات 1 % اشتراكات الخدمات الاجتماعية

165029.68	165029.68	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية الخدمات الاجتماعية_أعباء الشركة اثبات أعباء المحملة للشركة	422000	635
-----------	-----------	---	--------	-----

ثم يتم تسوية الأجور الصافية للعمال وذلك عند التسديد مع العلم أن شركة الخزف الصحي تدفع أجور عمالها عن طريق الحسابات البنكية.

2- تسديد أجور العمال واشتراكات الضمان والضريبة على الدخل الإجمالي:

16091736.45	16091736.45	العاملون-اجور مستحقة البنك تسديد اجور العمال	512	421000
-------------	-------------	--	-----	--------

و فيما يخص الضريبة على الدخل الإجمالي تقوم الشركة بدفعها لمصلحة الضرائب ضمن استمارة G50 ( الملحق رقم 07 ) ويكون التسجيل المحاسبي كالتالي:

2258804.13	2258804.13	الدولة الضرائب والرسوم القابلة للتحويل البنك تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي	512	442000
------------	------------	---	-----	--------

وعند تسديد اقتطاعات الضمان الاجتماعي نسجلها كما يلي:

يتم تسديد 9% أعباء العمال و 25% أعباء الشركة غير أن 1% تسدد في نهاية السنة المالية.

1485267.25	1485267.25	الضمان الاجتماعي_أعباء العمال	431100	512
4125742.04	4125742.04	الضمان الاجتماعي_أعباء الشركة البنك تسديد الأعباء المحملة لشركة و للعمال	431200	
5611009.29				

عند نهاية السنة اي في 2022/ 12/31 تسدد نسبة 1 % لكل أشهر السنة بما فيها شهر افريل.

*****	*****	الخدمات الاجتماعية_ أعباء الشركة البنك تسديد الأعباء المحملة لشركة	512	422000
-------	-------	--	-----	--------

ثانيا : المشاركة في الأرباح والمكافآت

• اثبات المنح التشجيعية الممنوحة:

7200000.00	8000000.00	منح و تعويضات اخرى العاملون-اجور مستحقة الدولة الضرائب والرسوم القابلة للتحويل	421000 442000	631406
800000.00		إثبات المنح التشجيعية الممنوحة للعمال		

• تسديد المنح للعمال:

7200000.00	7200000.00	العاملون - أجور مستحقة البنك تسديد المنح للعمال	512	421000
------------	------------	---	-----	--------

• تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي: تسدد الضريبة على الدخل الإجمالي إلى مصلحة

الضرائب ضمن استمارة G50 السابقة الذكر:

800000.00	800000.00	الدولة -الضرائب و الرسوم القابلة للتحويل البنك تسديد الضريبة الجزافية على الدخل الاجمالي	512	422000
-----------	-----------	--	-----	--------

ثالثا: المزايا العينية

لم تقم شركة الخزف الصحي في السنوات الأخيرة باقتناء تلك المزايا، ما جعل من الصعب إيجاد مثال توضيحي غير أننا قمنا بالإشارة إلى كيفية التسجيل المحاسبي دون بيانات.

• يتم تسجيل هذه المزايا في شركة الخزف الصحي على أنها مشتريات بالشكل التالي :

		المشتريات المخزنة -مزايا عينية الرسم على القيمة المضافة 19% موردو الخدمات والمخزونات شراء مزايا العينية	401	382228 4456
--	--	--	-----	----------------

• عند إدخالها إلى المخازن يتم تسجيل القيد التالي :

		التموينات الاخرى -مزايا عينية المشتريات المخزنة -مزايا عينية ادخال التموينات الاخرى الى المخزن	382228	322000
--	--	--	--------	--------

• عند توزيعها على العمال يتم تسجيلها وفق القيد التالي :

		التموينات الاخرى المستهلكة -مزايا عينية التموينات الاخرى -مزايا عينية استهلاك التموينات الاخرى	322000	602200
--	--	--	--------	--------

#### المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للمزايا طويلة الأجل

سنتطرق في المطلب الأخير الى المعالجة المحاسبية للمزايا طويلة الأجل و المتمثلة في مزايا نهاية الخدمة و مزايا طويلة الاجل الاخرى في صورة منحة الوفاة و غيرها.

أولا: مزايا نهاية الخدمة

شركة الخزف الصحي بالميلية ومنذ نشأتها ورغم تحقيقها لنتائج سلبية في السنوات الأخيرة غير أنها لم تلجئ إلى عمليات تسريح العمال أو البطالة التقنية أو حتى الخروج الإرادي ، لهذا لا توجد أمثلة واقعية عن المزايا التي يستفيد منها العمال عند نهاية الخدمة.

ثانيا : مزايا ما بعد نهاية الخدمة (الإحالة على التقاعد)

عند وصول العمال إلى سن التقاعد تتم إحالتهم، لدينا مثال العامل المحال على التقاعد سنة

2020 (انظر الملحق رقم 02) يتم تسجيل منحة الإحالة على التقاعد كما يلي:

1. إثبات منحة الإحالة على التقاعد:

	970774.88	منحة الإحالة على التقاعد.		631310
	33363.58	تعويض العطلة المدفوعة		631100
	5845.52	منحة المردودية الفردية		631080
884382.65		العاملون-أجور مستحقة	421000	
103880.42		الدولة الضرائب والرسوم القابلة للتحويل	442000	
3528.82		الضمان الاجتماعي-أعباء العمال	431100	
692.09		اقتطاع التعاضدية FCD+ MGMC	432000	
17500.00		تسبيقات	425000	
		اثبات منحة الإحالة على التقاعد للعامل		

2. تسديد منحة الإحالة إلى التقاعد ومختلف الاقتطاعات :

• عند تسديد منحة التقاعد للعامل

884382.65	884382.65	العاملون -أجور مستحقة البنك تسديد المنحة للعامل .	512	421000
-----------	-----------	---	-----	--------

• تسديد اقتطاعات الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي:

	3528.82	الضمان الاجتماعي - اعباء العمال		431100
	103880.42	الدولة-الضرائب و الرسوم القابلة للتحويل		442000
107409.24		البنك تسديد الاقتطاعات الاجتماعية و الضريبة	512	

ثالثا : منحة الوفاة :

1. عند وفاة العامل يستفيد ذوي الحقوق من منحة الوفاة ويتم إثباتها وتسجيلها المحاسبي كالتالي:

	513545.64	إعانة الوفاة		631310
	10000.00	مصاريف الجنائز		631404
439688.91		العاملون-اجور مستحقة	421000	
52354.56		الدولة الضرائب والرسوم القابلة للتحويل	442000	
300.00		اقتطاع التعاضدية FCD و MGMC	432000	

12000.00		التسيقات	425000	
19202.17		مقتنيات العمال من الشركة إثبات منحة الوفاة	411600	

2. عند تسديد منحة الوفاة تتم المعالجة المحاسبية مثل عمليات التسديد السابقة.

## خلاصة:

من خلال دراستنا لشركة الخزف الصحي وجدنا أن المؤسسة تعتمد على نظام حوافز يشمل على العديد من المزايا وتتمثل في مزايا قصيرة الأجل ومزايا طويلة الأجل، حيث تتمثل المزايا قصيرة الأجل في الأجور التي بدورها تحتوي على العديد من المنح والتعويضات والعطل المدفوعة الأجر والمكافآت الخاصة بالمشاركة في الأرباح والمزايا العينية الأخرى قصيرة الأجل حيث تقوم بتقييم ومعالجة هذه المزايا حسب ما جاء به النظام المحاسبي المالي.

أما بخصوص المزايا طويلة الأجل فهي تحتوي على المعاشات التقاعدية ومنح الذهاب للتقاعد ومختلف المزايا الأخرى طويلة الأجل مثل منح الوفاة، وبخصوص المعاشات التقاعدية فتعتمد المؤسسة على خطط المساهمات المحددة حيث تقوم بدفع مساهمات إلى صندوق الضمان الاجتماعي لتعود منفعتها بعد انتهاء الخدمة في صورة معاشات تقاعدية، أما بخصوص منحة الإحالة على التقاعد تقوم المؤسسة بمنحهم منحة تحسب على أساس تعويض شهر واحد لكل سنتين اقدمية، يستفيد موظفوا الشركة كذلك من منحة الوفاة والمتمثلة في إعانة تقدر بـ12 شهر ومصاريف الجنائز.

لاحظنا ان المؤسسة قلصت من المزايا الممنوحة للعاملين مقارنة بالسنوات الماضية و ذلك نسبة الى النتائج السلبية المحققة في السنوات الأخيرة.

خاتمة

## خاتمة:

من خلال دراستنا لهذا الموضوع حاولنا الإلمام بالإشكالية الرئيسية التي تمحورت حول محاسبة وتقييم المزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي ، ولفهم أكثر للموضوع قمنا بدراسته نظرية للمزايا الممنوحة للموظفين ودراسة ميدانية في شركة الخزف الصحي بالميلية، حيث تناولنا في الجانب النظري النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي لمزايا الموظفين IAS 19 و كذلك تطرقنا إلى طرق وكيفية تقييم تلك المزايا ومعالجتها المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي، أما الجانب التطبيقي فتتمحور في دراسة ميدانية لشركة الخزف الصحي اخترنا فيها عينة من الموظفين وقمنا بدراسة أساليب تقييم المزايا قصيرة و طويلة الأجل الممنوحة في الشركة.

وقد مكنتنا هذه الدراسة من اختبار مدى صحة الفرضيات والخروج بمجموعة من النتائج وتقديم جملة من الاقتراحات.

### 1. اختبار صحة الفرضيات :

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية التي قمنا بها يمكن اختبار الفرضيات كما يلي:

• **الفرضية الأولى:** تعد المزايا الممنوحة للموظفين امتيازات سواء كانت نقدية أو عينية والتي تمنحها المؤسسة لموظفيها لقاء الخدمات التي قاموا بها وتحملها في شكل أعباء، وتمنح في عدة أشكال كالأجور والمنح والعلاوات ومنحة التقاعد.... وغيرها، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

• **الفرضية الثانية:** تصنف المزايا الممنوحة للموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي 19 إلى خمسة أصناف، تتمثل في المزايا قصيرة الأجل ومزايا نهاية الخدمة ومزايا ما بعد نهاية الخدمة ومزايا طويلة الأجل، وأخيرا مزايا في صورة حقوق الملكية، أما النظام المحاسبي المالي فقد صنفها الى صنفين مزايا قصيرة الأجل والمزايا طويلة الأجل فقط، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية.

• **الفرضية الثالثة:** من خلال الدراسة الميدانية في شركة الخزف الصحي بالميلية وجدنا أن تقييم ومحاسبة المزايا الممنوحة للموظفين يتم وفق النظام المحاسبي المالي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

### 2. نتائج الدراسة :

من خلال دراسة مختلف جوانب هذا الموضوع توصلنا إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية وأهمها:

#### ← نتائج الدراسة النظرية:

- تصنيف المزايا الممنوحة للموظفين حسب النظام المحاسبي المالي يختلف عن التصنيف الذي جاء به المعيار المحاسبي الدولي IAS19 .
- الفرضيات الاكتوارية والتي تشمل عدة معدلات مثل (معدل التطور، معدل الدوران... وغيرها) تعتبر أساس احتساب مؤونة الذهاب للتقاعد (IDR).
- تساهم المزايا الممنوحة للموظفين في السياسة التحفيزية لتطوير الأداء وزيادة المردودية.
- يلزم قانون العمل جميع المؤسسات التعاقد مع هيئات الضمان الاجتماعي والصندوق الوطني للتقاعد.
- تعتبر منحة الذهاب للتقاعد من أهم المزايا الممنوحة للموظفين طويلة الأجل التي تقدمها المؤسسة، خصها النظام المحاسبي المالي بتعليمات منهجية وأمثلة نموذجية لكيفية حسابها وتسجيلها محاسبيا.

#### ← نتائج الدراسة الميدانية:

- المزايا الممنوحة للموظفين قصيرة الأجل في شركة الخزف الصحي تشمل الأجور ومختلف المنح والمكافآت الملحقة والعطل المدفوعة الأجر ومكافأة المشاركة في الأرباح إضافة إلى المزايا العينية.
- المزايا الممنوحة للموظفين طويلة الأجل في شركة الخزف الصحي تتمثل في المعاشات التقاعدية المقدمة من طرف مصالح الصندوق الوطني لتقاعد، ومنحة الإحالة على التقاعد ومنحة الوفاة.
- شركة الخزف الصحي بالميلية تعتمد على خطط المساهمات المحددة فيما يخص معاشات التقاعد وذلك بتقدير مساهمات ثابتة لصندوق الضمان الاجتماعي حيث تعود منفعتها الى الموظفين بعد انتهاء خدماتهم في المؤسسة.

#### 3. الاقتراحات:

من خلال النتائج المتحصل عليها يمكننا تلخيص الاقتراحات في ما يلي :

- إعطاء أهمية لما جاء في النظام المحاسبي المالي فيما يخص محاسبة وتقييم المزايا الممنوحة للموظفين.

- إعداد دليل يوضح المزايا الممنوحة للموظفين في شركة الخزف الصحي بالميلية وكيفية تقييمها ومعالجتها المحاسبية.
  - اعتماد شركة الخزف الصحي بالميلية على الفرضيات الاكتوارية عند حساب وتقييم منحة الاحالة على التقاعد، من خلال تكوين مؤونة ومتابعتها ما يجنب تحميل قيمة المنحة لسنة الخروج إلى التقاعد.
  - تنظيم دورات تدريبية معايير المحاسبة الدولية والمعيار المحاسبي الدولي بمشاركة أكاديميين ومهنيين من أجل تحسين الأداء الفعلي للمؤسسات الجزائرية.
  - جعل اتفاق بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية لتسهيل حصول الطالب على المعلومات ليجد ارضية خصبة للبحث دون العوائق المتعلقة بسرية المعلومات .
  - ضرورة ترجمة اصدارات المجلس الوطني للمحاسبة الصادرة باللغة العربية الى اللغة الرسمية للدولة (اللغة العربية).
4. آفاق الدراسة:

إن هذه الدراسة المتواضعة هي محاولة لفهم الموضوع كونه من المواضيع التي تحتاج الى بحث باعتباره يؤثر على أهم مورد في المؤسسة وهو المورد البشري، ويمكننا القول بأن هذه الدراسة كغيرها من الدراسات ما هي إلا محاولة وتبقى لها بعض النقائص التي تعتبر انطلاقة لفتح المجال لدراسات أخرى التي تحتاج إلى بحث وتنقيب لهذا نقترح مواضيع أخرى مكملة وفي نفس سياق:

- إمكانية تطبيق خطط المنافع المحددة في المؤسسات الجزائرية.
- تقييم الافتراضات الاكتوارية المتعلقة بمزايا نهاية الخدمة في المؤسسات الجزائرية .
- طرق تقييم المزايا طويلة الأجل ومعالجتها وفق النظام المحاسبي المالي.

# قائمة المراجع

## قائمة المراجع :

أولا : المراجع باللغة العربية .

أ. الكتب :

1. أحمد التيجاني بلعروسي ، النظام المحاسبي المالي ، دار هومه ،الجزائر ، 2010 .
2. أحمد طرطار ، تقنيات المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد SCF ، جسور الطبع و النشر ، الجزائر ، 2015 .
3. بلخير بكاري ، دروس في المحاسبة المعمقة حسب النظام المحاسبي المالي SCF، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2016 .
4. جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة و الجباية وفق النظام المحاسبي المالي ، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2010 .
5. جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية IFRS EXPERT ، المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، 2014 .
6. جمعة هوام ، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد ومعايير المحاسبة الدولية IAS/IFRS ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2011 .
7. حنيفة بن ربيع و آخرون ، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF و المعايير الدولية ، منشورات كليك ، الجزائر ، 2013 .
8. خليل الدليمي و آخرون ، مبادئ المحاسبة المالية ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2005 .
9. سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992 .
10. صلاح حواس، المحاسبة العامة حسب المخطط المحاسبي الوطني، غرناطة للنشر، الجزائر، 2008 .
11. صلاح حواس ، المحاسبة المالية حسب النظام المحاسبي المالي -SCF-، دار عبد اللطيف ، الجزائر، 2011 .

12. طارق عبد العال حماد ، معايير المحاسبة الدولية و المعايير العربية المتوافقة معها ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2008 .
13. محمد بوتين، المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية، الصفحات الزرقاء العالمية ، الجزائر، 2010 .

ب. الأطروحات و المذكرات :

1. إيمان كحيلي، قياس منافع المستخدمين في ظل نظام المحاسبي المالي ومعايير المحاسبية الدولية ، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 2017 .
2. بلقاسم خليفة، دور القوائم المالية في توحيد العمل المحاسبي وفق معايير المحاسبة الدولية، أطروحة دكتوراه ، كلية علوم الاقتصادية ، جامعة المسيلة ، 2015 .
3. حمامة بوتلجة و جميلة حماني ، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة البويرة، 2015 .
4. رحيم سعيد، تطبيق أسلوب التقييم الاكثوري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية ، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة البويرة، 2018 .
5. رفيق عون ، عبد السميع بكاكرة ، محمد عبد الرؤوف نسيبي ، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق SCF والمعيار المحاسبي الدولي 19 ، مذكرة ماستر العلوم الاقتصادية ، جامعة الوادي، 2011 .
6. رفيق يوسف ، النظام المحاسبي المالي بين الاستجابة لمعايير الدولية ومتطلبات التطبيق ، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة أم البواقي ، 2011 .
7. سارة زياش، منال عياشي، محاسبة منافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي ومعايير المحاسبة الدولية ، مذكرة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة جيجل، 2020 .
8. سناء زغدي، عبد الرؤوف سعد العايب، عبير قدارة ، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب والتصريحات الجبائية و الشبه جبائية لهما، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الوادي، 2020 .

9. عبد الله أنور بن السايح ، أحمد حسام كحلول ، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار الدولي رقم 19 ، مذكرة ماستر ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة بسكرة ، 2020 .
10. عبلة خليفي وسارة بوكلاب، طرق إعداد القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي وأثرها على مبدأ الصورة الصادقة للمؤسسة ، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة جيجل ، 2020 .
11. فايز زهدي الشلتوني ، مدى دلالة القوائم المالية كأداة للإفصاح عن المعلومات الضرورية اللازمة لمستخدمي القوائم المالية ، رسالة ماجستير في المحاسبة و التمويل ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2005 .
12. مروان مباركي و هشام وعميش ، تقييم المزايا الممنوحة للموظفين في اطار النظام المحاسبي المالي ، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة البويرة ، 2014 .

#### ج. المقالات :

1. الاخضر لقلبي ، منصر عبد العالي ، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) ، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية ، جامعة الاغواط ، العدد 2 ، 2017 .
2. حمزة العرابي ، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين ، مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية ، جامعة البليدة ، العدد 2 ، 2013 .
3. رقية شطي ، جدول سيولة الخزينة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد رؤية تحليلية ديناميكية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة ام البواقي ، المجلد 3 ، العدد 2 ، 2018 .
4. سوسن زيرق ، نضيرة طرايفي، محاسبة منحة التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الوادي، العدد 01، 2022 .

5. عبلة هازة ، دور الطبيب المعالج والطبيب المستشار في منح العطل المرضية، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة وهران 2، العدد 01، 2020/06/08 .
6. عمار بن عيشي، معوقات تطبيق النظام المحاسبي المالي في شركات المساهمة الجزائرية ، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ، جامعة بسكرة ، العدد 01 ، 2014 .
7. عمر الفاروق زرقون، سفيان بلقاسم، أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على المحتوى الاعلامي للقوائم المالية ، مجلة الدراسات المالية والمحاسبة ، المجلد 05 ، جامعة حمه لخضر ، الوادي ، الجزائر ، ديسمبر 2014 .
8. مؤسسة المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية : مادة تدريبية للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية للمنشآت الصغيرة و المتوسطة الحجم ، لندن ، 2009 .
9. محمد رمزي جودي ، إصلاح النظام المحاسبي الجزائري للتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية ، مجلة أبحاث إقتصادية و ادارية ، جامعة بسكرة ، العدد السادس ، ديسمبر 2009 .

#### د. النصوص القانونية :

1. قانون رقم 07-11 ، مؤرخ في 25 نوفمبر 2007 ، يتعلق بالنظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية ، العدد 74 ، صادرة بتاريخ 25 مارس 2009 .
2. قانون رقم 90-11 ، المؤرخ في 21 افريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ،الصادرة بتاريخ 25 ابريل 1990.
3. المرسوم الرئاسي 07\_308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفية توظيف الاعوان و حقوقهم ،الجريدة الرسمية-،العدد61،الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
4. قرار المؤرخ في 26 جويلية 2008، محدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها ، الجريدة الرسمية، العدد 19، 2009 .
5. التعليمات الوزارية رقم 02 ، مؤرخة في 29 أكتوبر 2009 ، المتعلقة بأول تطبيق للنظام المحاسبي المالي 2010

#### هـ. مراجع إلكتروني:

1. <https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19>.
2. <https://www.master-compta.is-best.net>.
3. <http://www.mtess.gov.dz>.

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية .

1. Catherine Maillet – Baudier , Anne Le Manh , **Les Normes comptable international IAS/IFRS** , Sup'Foucher , Paris ,2008 .
2. Conseil National de la Comptabilité ،Commission de normalisation des pratiques comptables et des diligences professionnelles ، **avantages au personnel 2012** .
3. DEHLOUM Sald (2010)، **Le nouveau système comptable et financier Thème : LES AVANTAGES DU PERSONNEL**، Ordre National des Experts Comptables des Commissaires aux Comptes et des Comptables Agrées ،Alger .
4. INTERNATIONAL.FEDRATION OF ACCOUNTANTS , 2016 .
5. M. CHERIF Mohamed Chérif، **Avantages du personnel ،cours de module comptabilité approfondi** ، Alger ،2012.
6. Xavier Paper ، **évaluation des engagements de retraire l'essentiel de la norme, IAS 19**، Paper Audit et Conseil، 2007.





# سيرام ديفاندوس الميلية

## CERAM DIVINDUS UNITE EL MILIA

AVRIL 2022

CNASAT Employeur

BULLETIN DE PAYE

Nom

Prénom

Fonction  
Chef AtelierCaisse mutuelle  
68563Adresse  
El Milia Wilaya de JijelMatricule  
0208

CFI

Date entrée  
18/11/2003Sit. Famille  
MCatégorie  
M3Section  
15

Indice

Sécurité sociale  
720626000463

Code rubrique	Designation	Nbre ou Base	Taux	Gains	Retenues
R030	SALAIRE DE BASE	32 669,84	173,33	32 669,84	
R261	I.E.P.	32 669,84	39,50	12 904,59	
R266	NUISANCE	1 380,00		1 380,00	
R252	ICR	500,00		500,00	
R214	IR	3 500,00		3 500,00	
R300	PRI	32 669,84	35,00	11 434,44	
R510	RETENUE SEC. SLE.	62 388,87	9,00		5 615,00
R522	PANIER	23,00	300,00	6 900,00	
R532	TRANSPORT	84,00	23,00	1 932,00	
R536	IFRI	23,00	20,00	460,00	
R660	RETENUE IRG	66 065,87	1,00		10 136,00
R714	SALAIRE UNIQUE			3 000,00	
R730	MGMC				300,00
R733	FCD	62 388,87			623,89

Domiciliation Bancaire

Code Agence

Numéro de compte

BNA AGENCE EL-MILIA

100

00100841020000454589

Net à payer

58 005,98

SCS EL-MILIA Bp 109 Tél: 034.52.72.29 Fax: 034.52.74.85



# سيرام ديفاندوس الميلية

## CERAM DIVINDUS UNITE EL MILIA

FEVRIER 2020

CNASAT Employeur

BULLETIN DE PAYE

Nom

Prénom

Fonction

Chef Equipe

Adresse

El Milia Wilaya de Jijel

Caisse mutuelle

66169

Matricule  
0123

CFI

Date entrée  
20/05/2000Sit. Famille  
MCatégorie  
M1Section  
13

Indice

Sécurité sociale  
580026044257

Code rubrique	Designation	Nbre ou Base	Taux	Gains	Retenues
R300	PRI	29 227,61	20,00	5 845,52	
R100	ICA	104,00		33 363,58	
R510	RETENUE SECU. SLE.	39 209,10	9,00		3 528,82
R545	ASR			970 774,88	
R646	RETENUE IMPOT 10%	970 774,88	10,00		97 077,49
R660	RETENUE IRG	35 680,28	0,60		6 802,93
R730	MGMC				300,00
R733	FCD	39 209,10			392,09
R740	ACCOMPTE				17 500,00

Domiciliation Bancaire

Code Agence

Numéro de compte

BEA AGENCE EL-MILIA

200

00200097970970113587

Net à payer

884 382,65

SCS EL-MILIA Bp 109 Tél: 034.52.72.29 Fax: 034.52.74.85



# سيرام ديفاندوس الميلية

## CERAM DIVINDUS UNITE EL MILIA

SEPTEMBRE 2021

CNASAT Employeur

BULLETIN DE PAYE

Nom

Prénom

Fonction

Ouvrier polyvalant

Adresse  
El Milia Wilaya de Jijel

Caisse mutuelle  
67717

Matricule 0132	CFI	Date entrée 02/07/2001	Sit. Famille M	Catégorie E4	Section 9/	Indice	Sécurité sociale 781612001657
-------------------	-----	---------------------------	-------------------	-----------------	---------------	--------	----------------------------------

Code rubrique	Designation	Nbre ou Base	Taux	Gains	Retenues
R545	ASR			513 545,64	
R550	PRIME DE DECES			10 000,00	
R646	RETENUE IMPOT 10%	523 545,64	10,00		52 354,56
R730	MGMC				300,00
R740	ACCOMPTES				12 000,00
R748	RETENUS COMMERCIAL				19 202,17

Domiciliation Bancaire

Code Agence

Numéro de compte

BADR AGENCE EL-MILIA

300

00300674019609200053

Net à payer

439 688,91

SCS EL-MILIA Bp 109 Tél: 034.52.72.29 Fax: 034.52.74.85

الملحق رقم 04:

الصندوق الوطني جيجل  
نهج الرشيد بوعجيمي  
ص . ب 64 ب  
هاتف: (034) 47 18 82

شهادة عمل  
(تملأ من طرف المستخدم مبينا فترات الأجرة خلال العمل في المؤسسة)

أنا المستخدم الموقع أدناه :  
الاسم و اللقب : مسؤول مصلحة المستخدمين  
اسم المؤسسة : سيرام ديفاندوس وحدة الميلية  
العنوان : ص.ب. 109 المنطقة الصناعية ، طريق قسنطينة الميلية ولاية جيجل .  
رقم الضمان الاجتماعي للمستخدم : 10914  
أصرح بأن :

السيد: ..... ابن. ..... وابن:  
المولود بتاريخ: 08 فيفري 1958 في : الميلية ولاية: جيجل  
المؤمن إجتماعيا تحت رقم:  
المهنة : مسؤول فرقة الميكانيك العامة

العنوان: ..... حي 200 مسكن لمريجة عمارة رقم: 10 باب: 01- الميلية- ولاية: جيجل  
يعد من مستخدمي المؤسسة من: 2000/05/20 إلى : يومنا هذا

نصائح مهمة

مهام

أنتم غير ملزمين مطلقا بجمع عدة سنوات في السطر الواحد ، و هذا في الجدول الخلفي المتعلق بالمدة المأجورة ، بل يوضح في كل سطر سنة مدينة ، و لا ضرر في وضع سنة واحدة في سطرين ، إذا ثبت أن المستخدم قد عمل خلال السنة المدينة الواحدة فترات متقطعة .

تنبيه

تنص المادتان 78 من قانون المنازعات رقم 83/15 المؤرخ في 1983/07/02 على أنه « يتعرض كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها و هي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي ، و كذا كل شخص يدان بالفسخ أو بالتصريحات المزيفة أو حصول غيره على أداءات لا يستحقها لغرامة قدرها ضعف مبلغ الأداءات المقدمة خطأ من طرف هيئة الضمان الاجتماعي . »

تابع للملحق رقم 04:

عام	الفترة	وقت العمل	المدة المأجورة الأجر الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي خلال السنة المدينة	نوعية الاستخدام	تحديد الصندوق
99	06/15 الى 99/11/14	875 سا	47 093.87	عامل متخصص	وكالة جيجل
00	05/20 الى 00/12/31	1213 سا	72 226.93	-/-	-/-
01	01/01 الى 01/12/31	1589 سا	113 842.40	لحام	-/-
02	01/01 الى 02/12/31	2080 سا	162 688.28	-/-	-/-
03	01/01 الى 03/12/31	1907 سا	180 636.38	-/-	-/-
04	01/01 الى 04/12/31	1904 سا	223 063.26	-/-	-/-
05	01/01 الى 05/12/31	1730 سا	221 298.10	-/-	-/-
06	01/01 الى 06/12/31	1843 سا	209 991.35	-/-	-/-
07	01/01 الى 07/12/31	1907 سا	271 124.47	-/-	-/-
08	01/01 الى 08/12/31	1907 سا	342 226.88	لحام مستوى 02	-/-
09	01/01 الى 09/12/31	1907 سا	361 694.28	-/-	-/-
10	01/01 الى 10/12/31	1894 سا	414 444.61	-/-	-/-
11	01/01 الى 11/12/31	1907 سا	426 800.87	-/-	-/-
12	01/01 الى 12/12/31	1907 سا	473 824.86	-/-	-/-
13	01/01 الى 13/12/31	2080 سا	392 242.72	-/-	-/-
14	01/01 الى 14/12/31	1906 سا	446 096.82	-/-	-/-
15	01/01 الى 15/12/31	2080 سا	459 583.48	-/-	-/-
16	01/01 الى 16/12/31	1908 سا	464 361.69	مسؤول فرقة الميكانيك العامة	-/-
17	01/01 الى 17/12/31	1815 سا	555 093.83	-/-	-/-
18	01/01 الى 18/12/31	1812 سا	566 117.25	-/-	-/-
19	01/01 الى 19/05/31	866 سا	259 186.42	-/-	-/-

أشهد أن المعلومات السابقة مطابقة للواقع و أؤكد صحتها .

تأشيرة البلدية	حزب ب ..... في .....	حزب بالميلية في: 2019/06/16
		نوعية المستخدم

## الملحق رقم 05:

الصندوق الوطني للتقاعد  
وكالة جيجل  
نهج الرشيد بوعجيمي  
82 18 47 (05)  
ص . ب 64 ب

شهادة معدة من طرف المستخدم  
لتحديد الأجر المعتمدة كأساس لحساب التقاعد

أنا المستخدم الموقع أدناه السيد : مسؤول مصلحة المستخدمين لوحدة سيرام ديفاندوس الميلية  
رقم الضمان الاجتماعي للمستخدم : 10914

يشهد بأن :

السيد :

المولود بتاريخ: **08 فيفري 1958** في : **الميلية** ولاية: **جيجل**  
رقم الضمان الاجتماعي للمؤمن :

يعد من مستخدم المؤسسة من : **1999/06/15** إلى : **1999/11/14**

ومن : **2000/05/20** إلى : **2020/02/01**

بصفته : **مسؤول فرقة الميكانيك العامة**  
( ملاحظة : ضع علامة X في الخانة المناسبة )

إطار مسير	إطار سامي	إطار	X	عون تنفيذي
-----------	-----------	------	---	------------

يستفيد من الأجر الشهري الخاضعة لاشتراكات الضمان الإجاعي للخمس سنوات الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو التي تقاضى فيها المعني بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعاً له و التي هي موضحة على ظهر هذه الشهادة .

تنبيه

تنص المادتان 78 و 82 من قانون المنازعات رقم 83/15 المؤرخ في 1983/07/02 على أنه « يتعرض كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها و هي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي و كذا كل شخص يدان بالغش أو بالتصريحات المزيفة أو حصول غيره على أداءات لا يستحقها لغرامة قدرها ضعف مبلغ الأداءات المقدمة خطأ من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ، و هذه العقوبة مستقلة عن العقوبات الأخرى التي تسلط بمقتضى قانون العقوبات أو غيره من القوانين عند الاقتضاء . »

## تابع للملحق رقم 05:

## الاجور الشهرية الخاضعة لإشتراكات الضمان الاجتماعي

مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي	الاجور الخاضعة للاشتراكات	الاقترات المرجعية	مبلغ اقتطاع الضمان الاجتماعي	الاجور الخاضعة للاشتراكات	الاقترات المرجعية
7015,30	77947,79	أكتوبر 15	4030,70	44785,52	أفريل 13
7064,97	78499,65	نوفمبر 15	3883,76	43152,88	ماي 13
3748,53	41650,29	ديسمبر 15	3430,85	38120,61	جوان 13
4357,54	48417,14	جانفي 16	4035,82	44842,44	جويلية 13
4124,55	45828,29	فيفري 16	3788,30	42092,24	أوت 13
4230,59	47006,59	مارس 16	2765,15	30723,91	سبتمبر 13
3969,22	44102,39	أفريل 16	2944,38	32715,35	أكتوبر 13
4745,87	52731,89	ماي 16	4119,45	45771,64	نوفمبر 13
3825,59	42506,61	جوان 16	3432,36	38137,31	ديسمبر 13
3574,56	39717,34	جويلية 16	3785,44	42060,47	جانفي 14
3790,71	42118,96	أوت 16	3285,25	36502,83	فيفري 14
4513,26	50147,36	سبتمبر 16	3735,26	41502,84	مارس 14
4301,84	47798,27	أكتوبر 16	3620,55	40228,34	أفريل 14
4886,14	54290,46	نوفمبر 16	3921,65	43573,92	ماي 14
4147,74	46086,02	ديسمبر 16	4045,92	44954,64	جوان 14
3808,46	42316,27	جانفي 17	4015,75	44619,45	جويلية 14
3810,76	42341,77	فيفري 17	3990,18	44335,36	أوت 14
4326,69	48074,29	مارس 17	3508,66	38985,07	سبتمبر 14
4370,09	48556,52	أفريل 17	3586,32	39848,02	أكتوبر 14
5150,03	57222,52	ماي 17	4040,37	44892,99	نوفمبر 14
4242,79	47142,15	جوان 17	4487,08	49856,42	ديسمبر 14
4689,17	52101,90	جويلية 17	3118,99	34655,41	جانفي 15
3926,47	43627,39	أوت 17	3865,92	42954,64	فيفري 15
4478,35	49759,45	سبتمبر 17	3430,99	38122,12	مارس 15
4011,37	44570,80	أكتوبر 17	3632,92	40365,79	أفريل 15
4096,28	45514,21	نوفمبر 17	3915,58	43506,42	ماي 15
4464,20	49602,25	ديسمبر 17	2861,06	31789,59	جوان 15
4096,28	45514,21	جانفي 18	3067,76	34086,17	جويلية 15
3926,58	43628,63	فيفري 18	2996,06	33289,59	أوت 15
3905,86	43398,45	مارس 18	4618,41	51315,63	سبتمبر 15

2684007,47

60 شهرا

المجموع العام

الميلية في: 2018/04/04

خاتم المستخدمين

CERAM DIVINDUS UNITE EL MILIA

BP 109 EL-MILIA WILAYA DE JIJEL

PAGE:1

Edition du 08/06/2022 10:33

## CENTRALISATEUR GENERAL

(#378 SALARIES)

Période:AVRIL 2022

COMPTE	CODE	LIBELLE	N/BASE	GAIN	RETENUE	EFF
631000	R030	SALAIRE DE BASE		8 644 827,81		355
631000	R031	(R+) SALAIRE DE BASE		41 224,39		8
631030	R261	I.E.P.	8 644 827,81	2 336 658,64		354
631030	R262	(R+) I.E.P.		1 714,24		3
631010	R266	NUISANCE	656 010,00	590 354,53		354
631020	R271	ITP	8 644 827,81	294 459,80		51
631401	R274	P SUGG	8 644 827,81	128 185,53		27
631050	R281	IFSP	8 644 827,81	25 477,17		7
631060	R212	IFF	36 000,00	30 000,00		5
631260	R252	ICR	188 500,00	169 661,52		354
631070	R214	IR	207 400,00	196 352,04		55
631120	R290	P TECH	338 400,00	311 472,45		182
631080	R300	PRI	8 644 827,81	3 000 966,65		350
631080	R301	PRI (R+)		11 011,27		1
631040	R330	PPVCD		26 000,00		1
631400	R342	PSPI	10 000,00	10 000,00		1
631220	R346	Prime de caisse		10 000,00		2
631403	R340	PRIME TRAVAUX EXCEPTIONNELS		59 900,00		11
631100	R100	ICA		36 463,54		2
631150	R112	HEURES SUPP. A 50%		262 074,38		135
631150	R122	HEURES SUPP. A 75%		290 885,59		131
631150	R132	HEURES SUPP. 100%		22 723,93		9
631150	R133	HEURES SUPP. 100% (R+)		2 555,00		1
431100	R510	RETENUE SECU. SLE.	16 502 968,48		1 485 267,25	356
631200	R522	PANIER		2 414 900,00		353
631210	R532	TRANSPORT		463 828,00		339
631230	R536	IFRI		160 700,00		354
631250	R556	IVP		28 000,00		5
	R575	Prime de Logement		40 000,00		1
442000	R646	RETENUE IMPOT 10%	78 169,00		7 816,90	12
442000	R660	RETENUE IRG	18 046 960,23		2 250 987,23	355
638200	R714	SALAIRE UNIQUE		702 000,00		234
	R719	FRAIS DE MISSION		114 660,00		6
432000	R730	MGMC			108 900,00	363
432000	R733	FCD	16 502 968,48		164 650,12	355
425000	R740	ACCOMPTEES			194 395,51	28
TOTAL A REPORTER				20 427 056,48	4 212 017,01	

CERAM DIVINDUS UNITE EL MILIA

BP 109 EL-MILIA WILAYA DE JIJEL

PAGE:2

Edition du 08/06/2022 10:33

## CENTRALISATEUR GENERAL

(#378 SALARIES)

Période:AVRIL 2022

COMPTE	CODE	LIBELLE	N/BASE	GAIN	RETENUE	EFF
			REPORT	20 427 056,48	4 212 017,01	
427500	R744	PRET SOCIAL			19 500,00	13
411002	R748	RETENUS COMMERCIAL			103 803,02	24
421000	R770	NET A PAYER			16 091 736,45	365
TOTAL GENERAL				20 427 056,48	20 427 056,48	

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

SEIZE MILLION(S) QUATRE-VINGT ET ONZE MILLE(S) SEPT CENTS TRENTE SIX DINAR(S)  
ET QUARANTE CINQ CENTIME(S)

DFC

DIRECTEUR D'UNITE



تابع للملحق رقم 07:

DIRECTION GENERALE DES IMPOTS  
DIRECTION DES IMPOTS DE LA MILIA YA DE  
INSPECTION DES IMPOTS

RECETTE DES IMPOTS

COMMUNE

MOIS ..... **AVRIL** ..... 2022

A RAPPELER  
OBLIGATOIREMENT

**IMPOTS ET TAXES PERCUES AU COMPTANT  
OU PAR VOIE DE RETENUE A LA SOURCE  
DECLARATION TENANT LIEU DE BORDEREAU - AVIS DE VERSEMENT**

**CERAM DIVINDUS UNITE EL-MILLA**

(Nom et prénom - raison sociale)

PRODUCTION DE SANITAIRE

BP 109 EL-MILLA

M

ACTIVITE/PROFESSION

ADRESSE

La présente déclaration doit  
être déposée à la recette des  
impôts dans les vingt premiers  
jours du mois

001631011638035004 N.I.F

ARTICLE DIMPOSITION

18090319760

nature des impôts	code	opérations imposables	chiffre détaillé brut	chiffre détaillé imposable	taux	montant à payer en DA	
TAP	CI A11	Affaires commerciale sans réduction		-	2%	-	1
	CI A12	Affaires bénéficiant d'une réduction de 50 %		-	2%	-	
	CI A13	Affaires sans réduction		-	1%	-	
	CI A14	Affaires exonérées		-	-	-	
	CI A15	Recettes professionnelles (Professions libérales)		-	2%	-	
<b>TOTAL</b>				-		-	<b>1</b>

AP/IBS	ETI10 ETI10	Acompte Provisionnel Solde de liquidation	Détermination des acomptes et du solde de liquidation		montant à payer en DA	
2			revenue nets imposable	taux	montant à payer en DA	2
<b>TOTAL</b>						<b>2</b>

VF	CIC10 CIC20	Traitement, salaire, emplacements, primes, indemnités, rémunérations diverses Pensions et rentes viagères	Categorie soumise au versement forfaitaire		montant à payer en DA	
3			revenue nets imposable	taux	montant à payer en DA	3
<b>TOTAL</b>						<b>3</b>

IRG/SALAIRE	ETI20 ETI30 ETI40 ETI60 ETI80 ETI80	IRG/Traitements salariales, pensions et rentes viagères IRG/Revenus des créances, dépôt et cautionnement(ère nominatif) IRG/Bénéfices distribués par les sociétés de capitaux et assimilés IRG/Revenus des bons de caisse anonymes IRG/Revenus à la source IRG/Revenus à la source "Jetons de Présence" IRG/Revenus des entreprises étrangères non installées en algérie(ou immo) IRG/Revenus des entreprises étrangères non installées en algérie(prest servic) IRG/Revenus à la source IRG Jetons de Présence IRG/Revenus à la source IRG Jetons de Présence	Categorie de revenus soumis à une retenue à la source IRG ou IBS		montant à payer en DA	
Autres Retenues à la source LR.G	ETI20		revenue nets imposable	taux	montant à payer en DA	4
	ETI30		18 125 129	10%	2 258 804	
	ETI40			10%		
	ETI60			30%		
	ETI80			10%		
	ETI80			15%		
Retenues à la source IBS	ETI30			8%		4
	ETI30			18%		
	ETI40			15%		
<b>TOTAL</b>			<b>18 125 129</b>		<b>2 258 804</b>	<b>4</b>

## ملخص الدراسة :

يتمحور موضوع بحثنا حول تقييم و محاسبة مزايا الممنوحة للموظفين وفق النظام المحاسبي المالي ، و لإثراء الموضوع قمنا بالتطرق إلى مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالنظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي IAS19 .

و للوصول إلى الأهداف المرجوة من هذه الدراسة قمنا بدراسة ميدانية في شركة الخزف الصحي، حاولنا من خلالها معرفة كيف يتم التقييم و المعالجة المحاسبية للمزايا الممنوحة للموظفين داخل هذه المؤسسة، بالاعتماد على بعض المقابلات .

و توصلنا إلى أن شركة الخزف الصحي كغيرها من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تعالج وتقيم المزايا الممنوحة للموظفين قصيرة الأجل وفق النظام المحاسبي المالي و الذي بدوره يتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي IAS19 ، أما بالنسبة لمعالجة وتقييم المزايا الممنوحة للموظفين طويلة الأجل فهي تعتمد على النظام المحاسبي المالي فقط.

## كلمات مفتاحية :

مزايا الممنوحة للموظفين ، المعيار المحاسبي الدولي IAS19 ، ، منحة الإحالة على التقاعد ، تقييم المزايا الممنوحة للموظفين ،تقييم الإكتواري.

## STUDY SUMMARY :

The topic of our research revolves around the evaluation and accountability of the benefits granted to employees according to the financial accounting system , and to enrich the topic , we have touched on the various theoretical aspects related to the financial accounting system and the standard benefits granted to IAS 19 accounting employees.

And to reach the desired goals of this study we conducted a field study in the sanitary ceramic company , through which we tried to find out how the evolution and the accounting treatment of the benefits granted to employees witting the institution ,based on some interviews .

We concluded that the health ceramic company , like other Algerian economic institutions , treats and evaluates the benefits granted to short-term employees according to financial accounting system which in turn is compatible with the international accounting standard IAS 19 ،and as for the treatment and evaluation of the benefits granted to long-term employees , it depends on the accounting system only .

## KEY WORDS :

Employee benefits , international accounting standard IAS 19, retirement referral grant , evaluation of the benefits granted to employees , actuarial valuation .