

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



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان

المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفق النظام
المحاسبي المالي
دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج - الطاهير -

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات شهادة الماستر في علوم التسيير
تخصص: محاسبة وإدارة مالية.

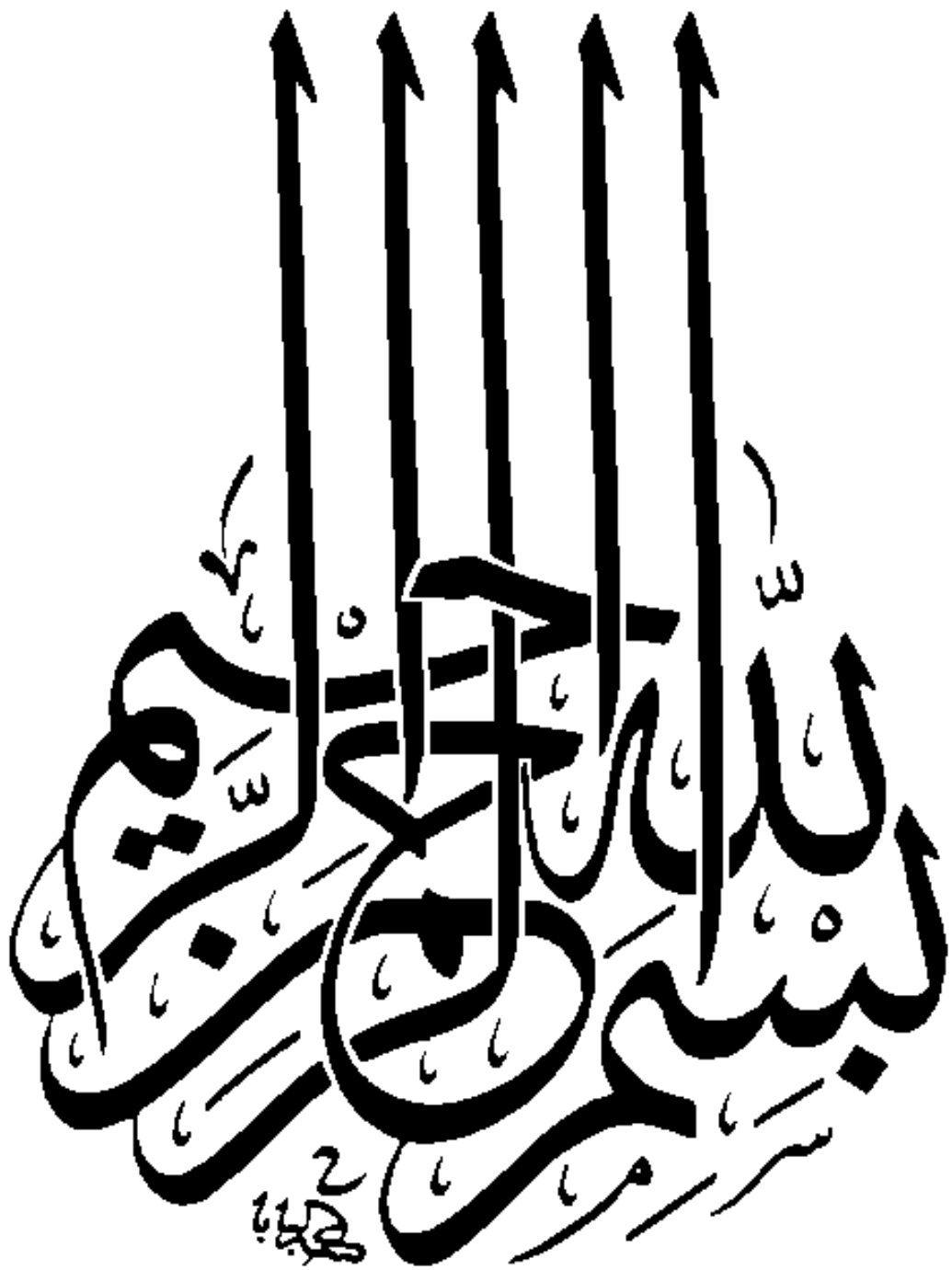
إشراف الأستاذ(ة):
قيرة عمر

إعداد الطالب(ة):
❖ رحموني سعاد
❖ حمروش سهام

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة جيجل	الأستاذ: كعواش أمين
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	الأستاذ: قيرة عمر
مناقشا	جامعة جيجل	الأستاذ: بوجمعة عمر

السنة الجامعية : 2016-2017



دعاء

يارب لاتدعني أصاب بالغرور اذا نجحت ولا بالأس

اذا فشلت وذكرني دائما بأن الفشل هو التجارب التي

تسبق النجاح يارب ان اعطيتني نجاحا

لا تفقدني تواضعي واذا اعطيتني تواضعا

لا تفقدني اعتزازي بكرامتي واجعلني من الذين اذا اعطوا شكروا واذا

أوذوا فيك صبروا وإذا أذنبوا استغفروا واذا تقلبت بهم الايام اعتبروا

اللهم أمين

تشكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

: " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون".

صدق الله العظيم

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من سلك طريق يلمس فيه علماً سهل الله له طريقاً إلى الجنة".

من بين طيات هذا العمل نرجو من الله العلي القدير أن يتقبله منا خالصاً لوجهه الكريم و أن نكون قد وفينا الحق في تقديمه كمرجع ينتفع به الطلاب و أن يجعلنا ممن بلغنا عن رسول الله صلى الله عليه و سلم و لو بأية.

فبصدق الوفاء و الإخلاص و أسمى آيات الشكر و الامتنان نتقدم لكل من حملوا أقدس

رسائل الحياة، إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة إلى الأساتذة الأفاضل، و نخص بالذكر الأستاذ المشرف " **قبرة عمر** " ، و نتقدم بالشكر أيضا إلى الأستاذ " **بوريجب عمران** " لما قدمه لنا من نصاب، و لن ننسى بالأخص الأستاذ " **عمسي الصغير** " الذين كان سند لنا من بداية هذا العمل إلى نهايته لما قدمه من نصاب و إرشادات و تمنى له التوفيق و النجاح.

و في الأخير نتقدم بالشكر لكل من ساهم من بعيد أو من قريب في إنجاز هذا العمل المتواضع، سائلين المولى عز و جل أن يجزيهم عنا و عن الأمة الإسلامية كل خير أنه ولي ذلك و هو القدير

إهداء

"ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت عليا وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

أهدي هذا العمل إلى التي حملتني وهنا على وهن وأشبعتني عطفًا وحنانًا و سهرت من أجلي، إلى من علمتني مبادئ الحياة وسر الوجود إلى التي أدين لها بكل نجاح

إلى رمز الحب ومنبع الحنان أمي الغالية " مسعودة " أطل الله في عمرها .
إلى الذي رباني وعلمني وحدد لي أهدافي وآمالي أبي " سعيد " أطل الله في عمره
إلى من تقاسموا معي الحياة تحت سقف واحد إخوتي

إلى من كان سندي ودعمي وزرع فيا القوة دون ذكر اسمه حفظه الله ورعاه .
إلى الكتاكيث الصغار "ريحانة هبة"، " آية الرحمان"، "عبد الجليل"، " محمد "
" كوثر"، " مروى "

إلى من قاسمتني عناء هذا العمل صديقتي العزيزة "سهام".
إلى من جمعني بهم القدر أحلى صديقتي
أميرة ، روفية ، سارة ، ميرة ، فطيمة ، كريمة ، صفاء .

إلى جميع طلبة السنة الثانية ماستر محاسبة وإدارة مالية دفعة 2017
إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

إن اللذين نحبهم ونعزهم مكانتهم ليس بين الأسطر ، لأن القلب سكناهم والعقل لن ينساهم

سعاد

إهداء

أتمنى أن نكون قد وقفنا في إنجاز هذا العمل المتواضع، فبدوري أهديه:

إلى من أَرْضَعْتَنِي الحُبَّ والعِناق، إلى رمز الحُبِّ والعطاء، ونبض قلبي و نور دربي.....أمي الحبيبة

"الويذة".

إلى من أخذته منا الحياة و لكنه باقى في القلب حتى الممات.....، إلى من حصد الأشواق عن دربي ليصعد لي الطريق إلى

"عمار".

النجاح، أبي الراحل

إلى من حبسه بجري في عروقي و يلمح في ذكراهم فؤادي إخوتي: **أحسن**، **فاتح**، **عماد** و زوجته **ريمه** و أولادهم **عمار** و

إسلام، أختي **عزيزة** و زوجها **جمال** و أولادهم **مسعود** و **جواد**.

إلى توأم القلب و المنزل..... **أمين** و **أمينة**.

إلى جميع العائلة "أعمامي" و "أخوالي"

إلى جميع الزملاء و الزميلات الدراسة بصفة عامة و " قسم محاسبة و إدارة مالية ماستر" بصفة خاصة.

إلى زميلتي و صديقة **سعاد** رفيقة دربي في هذا العمل .

إلى من تحلو بالإخاء و تميزوا بالوفاء و العطاء ، الصديقات: **حياة**، **أميرة**، **روحية**، **حليمة**، **حناء**، **وسيلة**، **إيمان**، **سارة**، **فاطيمة**،

فريدة، **حرمة**.

وفي الأخير أشكر كل من وقف إلى جانبي و بعث في الأمل و كان لي نعم السند.

سهام

	الشكر
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة المختصرات
	قائمة الملاحق
ب-ج	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للأجور في مؤسسة اقتصادية
8	تمهيد الفصل
9	المبحث الأول: عموميات حول المؤسسة الاقتصادية
9	المطلب الأول: مفهوم المؤسسة الاقتصادية
12	المطلب الثاني: أهداف المؤسسة الاقتصادية
13	المطلب الثالث: أنواع المؤسسة الاقتصادية
17	المطلب الرابع: وظائف المؤسسة الاقتصادية
20	المبحث الثاني: أساسيات حول الأجور
20	المطلب الأول: المنظور التاريخي للأجر
21	المطلب الثاني: مفهوم الأجر
27	المطلب الثالث: أنواع الأجور
28	المطلب الرابع: معايير تحديد الأجور
30	المبحث الثالث: آلية إعداد نظام الأجور
30	المطلب الأول: خطوات تصميم نظام الأجور
34	المطلب الثاني: أنظمة دفع الأجور
37	المطلب الثالث: العناصر المكونة للأجور
41	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجور
45	خلاصة الفصل

	الفصل الثاني: الأجور وفق النظام المحاسبي المالي في ظل المعايير المحاسبية الدولية
47	تمهيد الفصل
48	المبحث الأول: مدخل للنظام المحاسبي المالي
48	المطلب الأول: مفاهيم حول النظام المحاسبي المالي
51	المطلب الثاني: الفرضيات و المبادئ المحاسبية في النظام المحاسبي المالي
56	المطلب الثالث: عرض القوائم المالية و مدونة الحسابات وفق النظام المحاسبي المالي
59	المبحث الثاني: المعايير المحاسبية الدولية و المعالجة المحاسبية للأجور(المعيار الدولي رقم 19)
59	المطلب الأول: المعايير المحاسبية الدولية IFRS-IAS
63	المطلب الثاني: المعيار المحاسبي الدولي رقم 19(منافع الموظفين)
66	المطلب الثالث: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي
71	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث:المعالجة المحاسبية لأجور في الشركة الإفريقية للزجاج
73	تمهيد الفصل
74	المبحث الأول: تقديم الشركة الإفريقية للزجاج
74	المطلب الأول: نشأة و تطور الشركة الإفريقية للزجاج
76	المطلب الثاني: التعريف بالشركة الإفريقية للزجاج
78	المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي للشركة الإفريقية للزجاج
83	المبحث الثاني: كيفية حساب الأجور والمعالجة المحاسبية له في الشركة الإفريقية للزجاج
83	المطلب الأول: مكونات الأجر وفق الشركة الإفريقية للزجاج
85	المطلب الثاني: حساب الأجر الشهري و تسجيله محاسبيا
96	المطلب الثالث: منحة الإحالة على التقاعد و منحة نهاية الخدمة
99	خلاصة الفصل
101	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

	الملخص
--	--------

قائمة الجداول:

الصفحة	الجدول	الرقم
14	التعريف الجزائري للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	01
76	توزيع العمال داخل الشركة الإفريقية للزجاج	02
84	قائمة الفئات المستفيدة من تعويض الضرر	03
84	التعويضات الخاصة بمسافة نقل كل العمال	04
97	مستوى منحة نهاية الخدمة	05

قائمة الأشكال:

الصفحة	الأشكال	الرقم
19	التغذية العكسية لوظيفة الإنتاج	01
31	خطوات تصميم نظام الأجور	02
44	العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الأجور	03
82	الهيكل التنظيمي للشركة الأفريقية للزجاج	04

قائمة المختصرات:

الرمز	المدلول بالإنجليزية	المدلول بالعربية
SCF	System Comptabilité Financier	النظام المحاسبي المالي
PCN	Plan Comptabilité National	المخطط المحاسبي الوطني
IAS	International Accounting Standards	المعايير المحاسبية الدولية
IFRS	International Financial Reporting Standards	المعايير الإبلاغ المالي
IASC	International Accounting Standards Committee	لجنة معايير محاسبية الدولية
IASB	International Accounting Standards Board	مجلس معايير المحاسبة الدولية
IFAC	International Federation of Accounts	الإتحاد الدولي للمحاسبين

الملاحق

قائمة الملحق:

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
84	كشف الأجر الخاص بإطار	(01)
86	جدول الضريبة على الدخل الإجمالي	(02)
88	كشف الأجر الخاص بعامل تحكم	(03)
92	كشف الأجر الخاص بعامل تنفيذ	(04)
95	كشف الأجر الخاص بمنحة الإحالة على التقاعد	(05)
97	كشف الأجر الخاص بمنحة نهاية الخدمة	(06)

مقدمة

مقدمة:

يحضى موضوع الأجور بأهمية بالغة لدى الدارسين والباحثين وأرباب العمل منذ ظهور الفكر الاقتصادي، حيث تعد عملية تسيير الأجور من أكثر الوظائف والوسائل التي تتمحور حولها النقاشات بين العامل وصاحب العمل لاسيما ونحن أمام اقتصاد السوق، إذ أن جل النزاعات الحاصلة في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجور، فهي من جهة تكلفة على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل، إذا على إدارة الموارد البشرية أن تهتم بوضع سياسة موضوعية للأجر تضمن تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة و ضمان تلبية حاجات الأفراد المتباينة.

كما تعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، حيث يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة، ليصبح بذلك مصدر رفاه اقتصادي تعتمد عليه الدولة في تحريك عجلة النشاط الاقتصادي. ونتيجة التطورات الاقتصادية التي يشهدها العالم اليوم بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة، الذي يتطلب تقنيات فنية علمية ومحاسبية جديدة، يمكن ذلك من التحكم الواعي بالتقنيات العلمية وخاصة المحاسبية منها لتحقيق الوقاية على الأموال في المؤسسات الاقتصادية، حيث أصبحت عملية معالجة الأجور واقتطاع الأعباء الملحقة بها تتطلب معرفة دقيقة للإجراءات القانونية الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي والقانون الضريبي، إضافة إلى القواعد التي جاء بها النظام المحاسبي المالي.

هذا الأخير أدى إلى حدوث تغييرات في محاسبة الأجور سواء على المستوى الدولي من خلال إصدار المعايير المحاسبية الدولية التي تحتوي على معيار ينظم كيفية معالجة الأجور، والتي تبنتها معظم دول العالم ومنها الجزائر وكذلك على المستوى الوطني من خلال تبني وتطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد الذي تم إستوائه من المعايير المحاسبية الدولية.

إشكالية الدراسة:

بناء على ما تم تقديمه قمنا بطرح الإشكالية التالية:

كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الاقتصادية؟

للإجابة على التساؤل الرئيسي قمنا بالاستعانة بالتساؤلات الفرعية التالية:

- على أي أساس تمنح الأجور؟
- كيف يتم إعداد كشف الأجر؟
- ما هو النظام المحاسبي المالي؟ وما مدى توافقه مع المعايير المحاسبية الدولية؟

- ما هو تأثير النظام المحاسبي المالي على منافع الموظفين في الشركة الإفريقية للزجاج؟ و كيف يتم إثباته محاسبيا في نفس الشركة؟

الفرضيات:

للإجابة على هذه التساؤلات قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- يتقاضى العامل أجر نظير العمل الذي يؤديه، حيث يتم منح الأجور إما على أساس الجهد المبذول أو على أساس الزمن.
- يعد كشف الأجر من خلال وثيقة يتم من خلالها تحديد الأجر الأساسي للعامل.
- النظام المحاسبي المالي هو عبارة عن الإصلاحات التي قامت بها الجزائر في الآونة الأخيرة في المجال المحاسبي، وهو يستمد مبادئه من المعايير المحاسبية الدولية، حيث قام هذا النظام بتغيير أرقام الحسابات.
- تطبيق النظام المحاسبي المالي كان له تأثير على منافع الموظفين في الشركة الإفريقية للزجاج .

أهداف الدراسة:

- تتمثل أهم الأهداف التي نسعى للوصول إليها من خلال هذه الدراسة فيما يلي:
- معرفة الواقع المحاسبي و المالي للأجور في مؤسسة اقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي.
- إلقاء نظرة على التعديلات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية، فيما يخص المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة اقتصادية.
- هدف مستقبلي يتمثل في العمل في مجال محاسبة الأجور كخطوة أولى للوصول إلى المبتغى.
- التعرف على مدى تطبيق ما جاء به النظام المحاسبي المالي في الشركة الإفريقية للزجاج فيما يخص معالجة الأجور.

المنهج المتبع في الدراسة:

- تستدعي طبيعة الدراسة استخدام منهج يفي بأغراضها، ومن أجل تحقيق الأهداف واختبار الفرضيات تم الاعتماد على:
- المنهج الوصفي في الجانب النظري عند تناولنا للأجور وكيفية معالجتها وفق النظام المحاسبي المالي، أما في الجانب التطبيقي فقد استخدمنا منهج دراسة حالة على مستوى الشركة الإفريقية للزجاج مرفقة بالمقابلة.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- يعتبر الأجر ذو أهمية إستراتيجية بالنسبة لمختلف المؤسسات الاقتصادية.
- أهمية الأجر بالنسبة للفرد وذلك بتحفيزهم وتحسين أدائهم لزيادة المردودية.

أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيار الموضوع لعدة أسباب منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي، ولعل أهم الأسباب هي:

أسباب ذاتية:

- الميول الشخصي نحو المواضيع المحاسبية، والرغبة في تنمية قدراتي في هذا المجال.
- الرغبة في الإطلاع وتنمية الرصيد العلمي والمعرفي.
- إثراء المكتبة بمعلومات إضافية حول هذا الموضوع.

أسباب موضوعية:

- التخصص في المجال المحاسبي في الليسانس والماستر محاسبة وإدارة مالية.
- الشعور بقيمة وأهمية الموضوع "المعالجة المحاسبية للأجور" في الوضع الاقتصادي الراهن.
- محاولة معرفة كيفية حساب و معالجة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي الجديد في مؤسسة اقتصادية.

هيكل الدراسة:

لغرض الإجابة على الإشكالية المطروحة والتساؤلات الواردة فيها، قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى ثلاثة فصول متكاملة فيما بينها، تسبقهم مقدمة و تعقبهم خاتمة.

الفصل الأول:

يتضمن استعراض المفاهيم الأساسية المتعلقة بالإطار النظري للأجور في مؤسسة اقتصادية، بما فيها من عموميات حول المؤسسة الاقتصادية من مفهوم وأنواع وأهدافه، وقمنا بالتطرق إلى أساسيات حول الأجور بداية من التطور التاريخي لها، مروراً بمفهومها و مختلف أنواعها ووصولاً إلى معايير تحديد الأجر كما تطرقنا إلى آلية إعداد نظام الأجور والعوامل المؤثرة في تحديده.

الفصل الثاني:

ركزنا في هذا الفصل على الأجور وفق النظام المحاسبي المالي في ظل المعايير المحاسبية الدولية حيث عرضنا الإطار المفاهيمي للنظام المحاسبي المالي ومختلف الفرضيات والمبادئ التي جاء بها، كما

تطرقنا إلى المعايير المحاسبية الدولية ومعالجة منافع الموظفين-المعيار المحاسبي رقم 19- بالإضافة إلى المعالجة النظرية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي.

الفصل الثالث:

خصصنا هذا الفصل للدراسة التطبيقية التي قمنا بها على مستوى الشركة الإفريقية للزجاج، حيث عرضنا تقديم الشركة الإفريقية للزجاج من نشأتها وتطورها، هذا فيما يخص المبحث الأول، أما المبحث الثاني فكان حول المعالجة المحاسبية للأجور في الشركة الإفريقية للزجاج، بداية من مكونات الأجر في الشركة إلى تسديد أجر الموظف ومعالجتها محاسبياً، وختاماً قمنا بالتطرق إلى منح الإحالة على التقاعد ومنحة نهاية الخدمة.

صعوبات الدراسة:

- قلة المراجع التي تختص في المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة اقتصادية، بسبب التعديلات والإضافات التي تشهدها معايير المحاسبية الدولية.
- كون هذا الموضوع جديد ولم يتم التطرق إليه من قبل، وذلك وفق النظام المحاسبي المالي الجديد.
- عزوف عمال الشركة الإفريقية للزجاج عن تزويدنا بالمعلومات المتعلقة بكشف أجر العمال.
- عدم تخصيص وقت كاف لنا من أجل معرفة دقيقة لكيفية إعداد كشوف الأجر في الشركة.

الفصل الثاني: الأجرور وفق النظام المحاسبي المالي في ظل معاير المحاسبية الدولية

تمهيد الفصل:

المبحث الأول: مدخل للنظام المحاسبي المالي.

المبحث الثاني: المعاير المحاسبية الدولية والمعالجة المحاسبية للأجرور
(المعيار الدولي رقم 19).

تمهيد:

يعتبر النظام المحاسبي المالي من القواعد والممارسات المحاسبية التي تسود بلد معين، فهو الإطار الذي يشمل القواعد والأسس التي تساعد المؤسسة على تبويب وتسجيل العمليات وإثباتها في الدفاتر والسجلات المحاسبية، واستخراج البيانات والقوائم المالية، ومن هذا المنظور بداية تحول الإقتصاد الجزائري من اقتصاد مركز إلى اقتصاد السوق تماشيا مع الإصلاحات التي باشرتها السلطات العمومية في الجزائر إذ أصبح من الضروري تكييف المنظومة المحاسبة الدولية، وبذلك تبنت الجزائر خيار إعادة تشكيل نظام محاسبي منبثق من المعايير المحاسبية الدولية الذي تم تطبيقه ابتداء من 1 جانفي 2010، حيث سنتناول في هذا الفصل:

المبحث الأول: الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي

المبحث الثاني: معايير المحاسبة الدولية والمعالجة المحاسبية للأجور

(المعيار الدولي رقم 19)

المبحث الأول: مدخل للنظام المحاسبي المالي

من خلال عملية الإصلاح المحاسبي في الجزائر، قام المجلس الوطني للمحاسبة المكلف بمهمة التوحيد المحاسبي بإعداد النظام المحاسبي الذي يتضمن مجموعة من المعايير المحاسبية مستمدة من المعايير الدولية للمحاسبة والمعلومة المالية، ومخطط حسابات يتوافق مع المخطط المحاسبي العام الفرنسي الحالي بالإضافة إلى مجموعة من المبادئ المحاسبية لاسيما في مجال تجميع الحسابات والملاحق.

المطلب الأول: مفاهيم حول للنظام المحاسبي المالي

يشكل الإطار التصوري للمحاسبة المالية دليلا لإعداد المعايير المحاسبية الدولية وتأويلها واختيار الطريقة المحاسبية الملائمة عندما تكون بعض المعاملات وغيرها من الأحداث الأخرى غير معالجة بموجب معيار أو تأويل.

الفرع الأول: مفهوم النظام المحاسبي المالي

سنتطرق في هذا الفرع إلى تعريف النظام المحاسبي المالي وخصائصه بالإضافة إلى الأهداف المرجو تحقيقها من تطبيق هذا النظام.

أولا: تعريف النظام المحاسبي المالي (المحاسبة المالية)

لقد عرف القانون رقم 7-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007 المحاسبة المالية على أنها: "نظام لتنظيم المعلومة المالية، يسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة، وتصنيفها وتقييمها، وتسجيلها، وعرض كشوف مالية تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات المؤسسة، ونجاعتها، ووضعية خزينته في نهاية السنة المالية"¹.

ثانيا: خصائص النظام المحاسبي المالي

- ✓ نظام للمعلومة المالية حيث يركز على المفهوم المالي أكثر من المفهوم المحاسبي؛
- ✓ عرض كشوف مالية تعكس بصدق المركز المالي؛
- ✓ تصنيف وتقييم وتسجيل المعلومات المالية وفق المعايير الدولية؛
- ✓ يسمح بتوفير معلومات مالية منسجمة تمكن من إجراء المقارنات وإتخاذ القرارات؛

¹ القانون رقم 07-11، المؤرخ في 15 ذي القعدة 1428 هـ الموافق لـ 25 نوفمبر 2007، المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، المادة رقم 03، ص 3.

✓ يركز على مبادئ أكثر ملائمة مع الإقتصاد الدولي، وإعداد معلومات صادقة عن الوضعية المالية للمؤسسة¹.

ثالثا: الأهداف المرجوة من تطبيق النظام المحاسبي المالي

هناك العديد من الأهداف المرجو تحقيقها من خلال الإنتقال من المخطط الوطني المحاسبي إلى النظام المحاسبي المالي ويمكن تلخيصها فيما يلي²:

- ✓ ترقية النظام الجزائري ليواكب ويتوافق مع الأنظمة المحاسبية الدولية؛
- ✓ تسهيل مختلف المعاملات المالية والمحاسبية بين المؤسسات الاقتصادية الوطنية والمؤسسات الأجنبية؛
- ✓ جعل القوائم المحاسبية والمالية وثائق دولية تتناسب مع مختلف الكيانات الأجنبية؛
- ✓ إعطاء صور صادقة عن الوضعية المالية للمؤسسة؛
- ✓ قابلية مقارنة المؤسسة لأدائها عبر الزمن وبين المؤسسات على المستويين الوطني والدولي؛
- ✓ المساعدة على نمو مردودية المؤسسات من خلال تمكينها من معرفة أحسن الآليات الاقتصادية والمحاسبية التي تشترط نوعية وكفاءة التسيير؛
- ✓ يسمح بمراقبة الحسابات وضمنان للمسيرين والمساهمين الآخرين بمصداقيتها، وشفافيتها وشرعيتها؛
- ✓ إعطاء معلومات صحيحة وكافية، موثوق فيها وشفافة تشجع المستثمرين وتسمح لهم بمتابعة أموالهم.

الفرع الثاني: مجال تطبيق النظام المحاسبي المالي

لقد حدد النظام المحاسبي المالي وفقا للمواد 02،04،05 من القانون 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007 مجالات تطبيق هذا النظام كالتالي³:

- ✓ الشركات والمؤسسات الخاضعة للأحكام القانون التجاري؛
- ✓ التعاونيات؛
- ✓ الأشخاص الطبيعيون أو المغمويون المنتوجون للسلع أو الخدمات التجارية وغير التجارية، إذا كانوا يمارسون نشاطات اقتصادية مبنية على عمليات متكررة؛

¹ حسين عثمانى، سعادة شعبانية، النظام المحاسبي المالي كأحد متطلبات حكومة الشركة وأثره على بورصة الجزائر، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي الإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06-07 ماي 2012، ص 07.

² سفيان نقماري، واقع تكيف المؤسسات الجزائرية مع النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول النظام المحاسبي المالي بالجزائر وعلاقته بالمعايير الدولية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 13-14 جانفي 2013، ص 05.

³ وهيبه ناصري، التشخيص المالي في ظل النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول التشخيص المالي للمؤسسات الاقتصادية جامعة باجي مختار، عنابة، 22-23 ماي 2012، ص 07.

✓ كل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخاضعين لذلك بموجب نص قانوني أو تنظيمي.

كما يستثني حسب المادة رقم 02 من مجال تطبيق هذا القانون الأشخاص المعنويين الخاضعون لقواعد المحاسبة العمومية¹.

وجاء في المادة رقم 05 أنه يمكن للكيانات الصغيرة التي لا تتعدى رقم أعمالها وعدد مستخدميها ونشاطها الحد المعين أن تمسك محاسبة مالية مبسطة².

الفرع الثالث: دوافع الإنتقال من المخطط المحاسبي الوطني إلى النظام المحاسبي المالي

أصبح المخطط المحاسبي الوطني في ظل التوجيهات الاقتصادية الجديدة لا يستجيب لمتطلبات المهنيين والمستثمرين والمؤسسات من حيث المعلومات المحاسبية، ويمكن تلخيص دوافع الإنتقال إلى النظام المحاسبي المالي في العناصر التالية³:

✓ إنتقال الاقتصاد الجزائري من اقتصاد اشتراكي إلى اقتصاد السوق؛

✓ ضغوطات الهيئات الدولية (صندوق النقد الدولي، البنك الدولي والمنطقة العالمية للتجارة) قصد الالتزام بالمعايير الدولية؛

✓ عدم ملائمة المخطط المحاسبي الوطني لاحتياجات الشركات الأجنبية المستثمرة في الجزائر؛

✓ تبني المجتمع الدولي للمعايير المحاسبة الدولية، والتي تتعلق بعدة موضوعات تعم المحاسبة الدولية وخاصة القياس والتقييم والإفصاح؛

✓ إفرازات العولمة التي تقضي تغييرات جذرية في الميدان المحاسبي، هذه التغييرات يجب أن تكون في مستوى التطورات الاقتصادية وفي إطار المعايير المحاسبية الدولية، وبالتالي إرتباط المحاسبة بالتوجيه الاقتصادي الجديد؛

✓ مختلف النقائص والعيوب المتضمنة في المخطط المحاسبي الوطني؛

¹ المادة 02 من القانون 07-11، مرجع سبق ذكره، ص 03.

² المادة 05 من القانون 07-11، مرجع سابق، ص 03.

³ عبد المالك زين، القياس والإفصاح عن عناصر القوائم المالية في ظل النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير، علوم التسيير تخصص محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2014_2015، ص ص 4-5.

كما يمكن ذكر بعض دوافع الإنتقال المتمثلة فيما يلي¹:

- ✓ تقوي ممارساتنا المحاسبية بالممارسات العالمية، والذي يسمح بالعمل على ركيزة مرجعية ومبادئ أكثر ملائمة مع الإقتصاد المعاصر؛
- ✓ التمكين من إعداد معلومات دقيقة تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية؛
- ✓ يتعلق بالإعلان أكثر وضوحا عن المبادئ والقواعد التي توجه التسجيل المحاسبي للمعاملات تقييما وإعداد القوائم المالية، الأمر الذي سيسمح بالتقليل من أخطار التلاعب الإداري بالقواعد وتسهيل مراجعة الحسابات؛
- ✓ يتعلق بالمؤسسات الصغيرة، ويتلخص في إمكانية تطبيقها لنظام معلومات مبني على محاسبة مبسطة.

المطلب الثاني: الفرضيات والمبادئ المحاسبية في النظام المحاسبي المالي

سننتظر في هذا المطلب إلى الفرضيات وأهم المبادئ المحاسبية في النظام المحاسبي المالي:

الفرع الأول: الفرضيات الأساسية في النظام المحاسبي المالي

تعرف الفروض عموما بأنها تمثل مقدمات لا يمكن التحقق من صحتها، ولكن تكون أساسا لبناء الإطار الفكري للمحاسبة، يصلح للاستدلال والتوصل إلى نتائج هذه الأخيرة، أما من الناحية المحاسبية فهي تمثل أساسا يستخدم في إتفاق المبادئ المحاسبية لا تستعمل في إعداد القوائم المالية، وعليه فإن الفرضيات الأساسية لإعداد القوائم المالية تتمثل في مبدئي محاسبة التعهد واستمرارية النشاط كمايلي:

أولاً: محاسبة التعهد (الإلتزام)

هذا المبدأ يؤدي إلى تقسيم الوحدة إلى دورات محاسبية والفترة التي حددتها النصوص المحاسبية هي السنة، وفي كل عام يتم جرد الأصول والخصوم المحققة خلال الدورة المحاسبية، وبالمثل إذا كانت الأعباء والنواتج لا ترتبط بالسنة الماضية، تسجل قيود التسوية المحاسبية (الأعباء والنواتج المؤجلة، ومستحقات العملاء المكتسبة على الفواتير التي تصدر، ديون الموردين المتعلقة بالفواتير الغير المحصلة) وتأخذ الفترة في الاعتبار الأصول ليست فقط النقدية، لكن أيضا المستحقات وغيرها من الأصول غير السائلة (إلتزامات إيجابية) وتأخذ في إعتبار الخصوم ليست فقط رأس المال النقدي ولكن أيضا الديون

¹ هاجر مزوار، تقييم إلتزام المؤسسات الجزائرية بقواعد الإفصاح في النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير، العلوم

التجارية، تخصص مالية ومحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، 2013-2014، ص 61.

(التزامات سلبية)، وحسب هذه الخيارات يتم قياس النتيجة من حيث الأعباء والنواتج وليس من حيث المقبوضات والمدفوعات¹.

ثانياً: إستمرارية الإستغلال

طبقاً لهذا الفرض فإن المؤسسة تعتبر وحدة محاسبية مستمرة، بمعنى أنها مستمرة في مجموعها وليس هناك نية في الوقت الحاضر في تصفيتها وتقليص نشاطها، ولكن إن وجدت هذه النية أو الحاجة، فإن القوائم المالية يجب أن تعد على أساس مختلف وفي مثل هذه الحالة المؤسسة مجبرة بالإفصاح عن ذلك². وقد أشار النظام المحاسبي المالي في المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 08-156 أن الكشوف المالية تعد على أساس إستمرارية الإستغلال، بإفتراض متابعة المؤسسة لنشاطها في مستقبل متوقع، إلا إذا طرأت أحداث أو قرارات قبل تاريخ نشر الحسابات والتي من الممكن أن تسبب التصفية أو التوقف عن النشاط في مستقبل قريب³.

الفرع الثاني: المبادئ المحاسبية للنظام المحاسبي المالي

تعتبر المبادئ المحاسبية بمثابة قواعد عامة لتوجيه العمل المحاسبي في حالات معينة، فعندما يواجه المحاسبين مشاكل تحتاج إلى حلول يتم الرجوع إلى هذه المبادئ، وعليه يمكن القول بأن المبادئ الحاسبية المتعارف عليها هي مجموعة قواعد تم تبنيها نتيجة للتطبيق المهني للفكر المحاسبي، ذلك للقيام بعملية القياس المحاسبي وعملية تسجيل العمليات المالية وإعداد القوائم المالية.

• الدورة المحاسبية

يمكن تسمية هذا المبدأ بالدورية أو السنوية، حيث أنه يتم تقسيم العمل الزمني للمؤسسة (حياة المشروع) إلى فترات زمنية متساوية تسهل عملية القياس المحاسبي وبالتالي تحديد نتيجة أعمال الفترة المالية من ربح أو خسارة وكذلك إعطاء صورة من المركز المالي للمؤسسة في نهاية تلك الفترة، إن مبدأ الفترة

¹ عبد الحليم سعدي، محاولة تقييم إفصاح القوائم المالية في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي، أطروحة دكتوراه، الطور الثالث العلوم التجارية، تخصص محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014_2015، ص 118.

² نفس المرجع السابق، ص 118.

³ المرسوم التنفيذي رقم 08-156 المؤرخ في 26 ماي 2008 المتعلق بتطبيق أحكام القانون رقم 07-11 المتضمن النظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27، المادة 07، ص 11.

المحاسبية جاء نتيجة لفرض الإستمرارية وذلك حتى تتم عملية القياس المحاسبي للأحداث والمعاملات المالية وتقديم القوائم المالية للأطراف المستخدمة لها¹.

وعادة ما تكون الدورة المحاسبية سنة تبدأ في N/1/2 وتنتهي في N/12/31، كما يمكن للمؤسسة أن تضع تاريخ لإقفال دورتها المالية في تاريخ آخر غير 31 ديسمبر في حالة إرتباط نشاطه بدورة إستغلال لا تتماشى مع السنة المدنية في الحالات الإستثنائية التي تكون فيها مدة السنة المالية أقل أو أكثر من إثني عشر (12) شهراً، لاسيما في حالة إنشاء أو وقف المؤسسة أو في حالة تغيير تاريخ القفل، يجب تحديد المدة المقررة وتبويبها².

• مبدأ الثبات أو الإتساق

ينص هذا المبدأ على وجود مواظبة المنشأة في تطبيق نفس السياسات والمبادئ المحاسبية عبر السنوات المالية وخلال كل سنة مما يتيح سلامة المقارنة وصحتها بين القوائم المالية وعبر السنوات المختلفة³.

• مبدأ الأهمية النسبية

يعني هذا المبدأ إعطاء أهمية أكبر للعناصر المهمة التي تكون ذات تأثير أكبر من غيرها على القوائم المالية، ومن الناحية النظرية يتطلب معالجة جميع العناصر مهما كانت أهميتها الاقتصادية بنفس المستوى والطريقة المحاسبية، والتي يطلق عليها بالأهمية الشاملة⁴.

• مبدأ الإفصاح الشامل

يقصد بهذا المبدأ أن يصل إلى مستخدم المعلومات المحاسبية كل الحقائق الهامة والملائمة والمتعلقة بنتيجة العمليات والمركز المالي، وعادة ما يتطلب الأمر المفاضلة بين بديلين من أجل تحديد كمية ونوعية المعلومات الواجب الإفصاح عنها⁵.

¹ رضوان محمد العناتي، مبادئ المحاسبة وتطبيقاتها، الجزء الأول، الطبعة السادسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، بدون سنة النشر، ص ص 40-41.

² المادة 300 من القانون 07-11، مرجع سبق ذكره، ص 06.

³ رضوان محمد العناتي، مرجع سبق ذكره، ص 47.

⁴ وليد ناجي الحياي، بدر محمد علوان، المحاسبة المالية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص 62.

⁵ وصفي عبد الفتاح أبو المكارم، المحاسبة المالية المتوسطة- القياس والتقييم والإفصاح المحاسبي، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الاسكندرية، 2000، ص 48.

• مبدأ التكلفة التاريخية

يرتبط هذا المبدأ بفرض الإستمرارية، وينص على تقييم الأصول الثابتة بتكلفتها التاريخية ، على اعتبار أن هذه التكلفة أكثر موضوعية وقابلية للتحديد من المقاييس الأخرى المستخدمة في هذا المجال كالتكلفة الجارية وسعر السوق، كما يجب الإشارة إلى أن التكلفة التاريخية تستخدم كذلك في تقييم الإلتزامات التي تنشأ نتيجة حصول المنشأة على الأصول أو الخدمات بالأجل¹.

• مبدأ الحيطة والحذر

يتطلب هذا المبدأ عدم السرعة في الاعتراف بالموجودات والايرادات مقابل تسريع الاعتراف بالمطلوبات والخسائر والمصروفات، ويختار من بين البدائل المبلحة السياسة التي لا تبلغ في إثبات قيم موجودات المنشأة أو قيمة دخل الفترة المالية².

• مبدأ مقابلة الايرادات بالمصروفات

يشكل هذا المبدأ مدخلا أساسيا لتحديد ال دخل المحاسبي حيث يتم بموجبه المقارنة والمقابلة بين إيرادات الفترة المالية من جهة ومصاريفها من جهة أخرى، للتعرف على نتائج الأعمال³.

• مبدأ الموضوعية

ويقضي هذا المبدأ بضرورة الاعتماد على القرائن الموضوعية في إثبات العمليات المالية في السجلات المحاسبية، والمستندات هي أهم تلك القرائن الموضوعية، لذا يفترض أن يتم تسجيل العمليات المالية بموجب مستندات مؤيدة وبالقيم التي تظهر في هذه المستندات، كما يقضي هذا المبدأ أيضا بالتحقيق الفعلي من وجود الأصول خلال عملية الجرد⁴.

• مبدأ القيد المزدوج

جاء في المادة 16 من القانون 07-11 أن الكتابات المحاسبية تحرر حسب هذا المبدأ، بحيث يمسك كل تسجيل محاسبي على الأقل حسابين إثنين أحدهما مدين والآخر دائن، في ظل إحترام التسلسل الزمن في تسجيل العمليات، ويجب أن يكون المبلغ المدين مساويا للمبلغ الدائن⁵.

¹ مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، تحليل القوائم المالية-مدخل نظري تطبيقي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2006، ص 23.

² محمد مطر، موسى السويطي، التأصيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، 2012، ص 67.

³ مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، مرجع سبق ذكره، ص 25.

⁴ أحمد محمد أبو شمالة، دراسات في المحاسبة المالية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 31.

⁵ المادة 16 من القانون 07-11، مرجع سبق ذكره، ص 4.

- مبدأ تغليب الواقع المالي على الظاهر القانوني

كرست المادة 18 من المرسوم التنفيذي 08-156 هذا المبدأ بقولها تقيد العمليات في المحاسبة وتعرض ضمن كشوف مالية طبقا لطبيعتها وواقعها المالي والاقتصادي، دون التمسك فقط بمظهرها القانوني¹.

- مبدأ عدم المقاصة

جاء في المادة 12 من القانون 07-11 أنه لا يمكن إجراء أي مقاصة بين عنصر الأصول وعنصر الخصوم، ولا بين عنصر من الأعباء وعنصر من المنتجات إلا إذا تمت هذه المقاصة على أسس قانونية أو تعاقدية².

أي أن الأحداث والمعاملات التي تقوم بها المؤسسة خلال السنة المالية تسجل كاملة دون اختصار، فلا يجوز القيام بمقاصة، فمبدأ عدم المقاصة هدفه إعطاء صورة صادقة عن نشاط المؤسسة ومعاملاتها مع الغير³.

- مبدأ استخدام القياس النقدي

يعني ذلك استخدام وحدات النقد في قياس الأحداث والعمليات التجارية التي يزاولها المشروع، والتي عن طريقها يمكن قياس قيمة الأصول التي يمتلكها المشروع وقيمة الخصوم التي تترتب على المشروع، وأن هذا المبدأ يعني بالضرورة عدم قيد أية عملية تجارية ما لم يكن بإمكان قياسها والتعبير عنها بوحدات النقد، ولا يكفي قياسها بوحدات كمية فقط⁴.

- مبدأ تحقق الإيراد

تشكل قائمة الدخل أحد القوائم المالية الأساسية التي يجب على المحاسب إعدادها ويتحتم على مراجع الحسابات المصادقة على صحة نتائجها من صافي ربح أو خسارة، ولئلي يتم ذلك لا بد من الاهتمام بقياس عنصر الدخل (المصاريف والإيرادات) وبشكل دوري ومستمر⁵.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 08-156، مرجع سبق ذكره، ص 12.

² المادة 15 من القانون 07-11، مرجع سبق ذكره، ص 4.

³ Kaddouri; A, Mimeche;A, Cour De Comptabilité Financiere Selon Le Norme IAS/ IFRSE Et Le SCF 2007 Enac Edition, Alger, 2009, p89.

⁴ جلال عبده حسن، الأصول العلمية في القوائم المحاسبية والمالية، دار زهراء للطباعة والنشر، عمان، 2006، ص 57.

⁵ كمال عبد العزيز النقيب، مقدمة في نظرية المحاسبة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 191.

المطلب الثالث: عرض القوائم المالية ومدونة الحسابات وفق النظام المحاسبي المالي

لقد حدد النظام المحاسبي المالي القوائم المالية التي يتوجب على المؤسسات إعدادها دوريا (عادة تكون سنة) كما أوجب حسابات تشتمل على حسابات الميزانية وحسابات التسيير وحدد مبادئها وإطارها المحاسبي الإجمالي (مدونة حسابات ذات رقمين) الواجب تطبيقه على جميع المؤسسات إضافة إلى قواعد سير الحسابات لكل صنف من الأصناف.

الفرع الأول: القوائم المالية

تعد القوائم المالية وسيلة بموجبها يتم نقل صورة مختصرة عن الأرباح المركز المالي للإدارة، والأطراف المعنية، وبالتالي هي مجموعة من البيانات المحاسبية المتفق عليها، مبوبة ومجمعة بإستعمال أدوات وفق أشكال معينة لتتضمن جميع المعلومات المتعلقة بالمؤسسة ونتائج أعمالها ومركزها المالي خلال فترة زمنية معينة وتشتمل هذه القوائم عامة على مايلي:

أولاً: الميزانية

هي كشف ملخص لأصول المؤسسة وخصومها وحقوق المساهمين عند تاريخ إغلاق السنة المحاسبية فتقدم موجودات المؤسسة والتزاماتها، وتشمل معطيات السنة المالية الجارية وأرصدة حسابات السنة المالية الماضية، كما تبرز عرض الميزانية التمييز بين الأصول الجارية وغير الجارية والخصوم الجارية وغير الجارية¹.

حيث توزع الميزانية إلى عناصر جارية وعناصر غير جارية، وتظهر الميزانية بصورة منفصلة على الأقل الفصول التالية²:

1_ الأصول: الأصول الثابتة المعنوية، الأصول الثابتة المادية، الإهلاكات المساهمات، الأصول المالية المخزونات، أصول الضريبة، الزبائن والمدينين الآخرين والأصول الأخرى المماثلة، خزينة الأموال الموجبة ومعادلاتها.

2_ الخصوم: رؤوس الأموال الخاصة قبل عمليات التوزيع مع تمييز رأس المال الصادر والإحتياجات والنتيجة الصافية للسنة المالية والعناصر الأخرى، الخصوم غير الجارية التي تتضمن فائدة، الموردون والدائنون الآخرون، خصوم الضريبة، المؤونات، الأعباء والخصوم المماثلة، خزينة الأموال ومعادلاتها.

¹ رفيق يوسف، النظام المحاسبي المالي بين الإستجابة للمعايير الدولية ومتطلبات التطبيق، مذكرة ماجستر في المحاسبة والتدقيق، تخصص محاسبة و تدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تبسة، 2010_2011، ص92.

² Tazdaite Ali, Maitrise Du système Comptable Féancier édition ACG, première Edition, Alger,2009, P91.

ثانيا: جدول حسابات النتائج

هي عبارة عن تقرير بين نتيجة الأعمال وعناصر الإيرادات وعناصر المصروفات حيث تفاضلها يحدد الربح أو الخسارة عن فترة محاسبية معينة، وتمثل الإيرادات تدفقات داخلية نتيجة بيع السلع والخدمات بينما تمثل المصروفات الموارد المستخدمة أو المدفوعة من قبل المنشأة بهدف الحصول على الإيرادات¹. إن المعلومات الدنيا الواجب تقديمها في حسابات النتائج هي²:

إيرادات الأنشطة العادية والإيرادات المالية والأعباء المالية ، أعباء المستخدمين، الضرائب والرسوم والتسديدات المماثلة، مخصصات الإهلاكات وخسائر القيمة التي تخص الأصول الثابتة المادية والمعنوية نتيجة الأنشطة العادية، العناصر غير العادية (أعباء وإيرادات) ، النتيجة الصافية للفترة قبل التوزيع، النتيجة الصافية لكل سهم من الاسهم بالنسبة لشركات المساهمة.

ويمكن تحليل الأعباء في حساب النتائج حسب طبيعتها أو حسب وظيفتها وهو ما يسمح بوجود نموذجين لعرض حساب النتائج، الأول حسب الطبيعة والثاني حسب الوظيفة، ويترك الخيار للمؤسسة في إختيار الطريقة التي تراها مناسبة وبما يسمح بالإفصاح الصادق والعاقل عن عناصر أداء ونجاعة المؤسسة.

ثالثا: جدول تدفقات الخزينة

يتضمن التغيرات التي تحدث في عناصر الميزانية وحسابات النتائج يتم عرض جدول تدفقات الخزينة بهدف تمكين المؤسسة من تقييم قدرها على التحكم في تسيير الخزينة، وما يعادلها أثناء الدورة المحاسبية ويتضمن ما يلي³:

- 1_ الأنشطة التشغيلية (وظيفة الإستغلال) : تتضمن الأعباء والنواتج والنشاطات الأخرى التي ليست لها علاقة بنشاط التمويل والإستثمار.
- 2_ الأنشطة الإستثمارية (وظيفة الإستثمار) : تتضمن المبالغ المدفوعة من أجل إقتناء إستثمارات طويلة الأجل، وكذلك التحصيل الناتجة عن التنازل عن الإستثمارات.
- 3_ الأنشطة التمويلية (وظيفة التمويل): تشمل الأنشطة التي لها علاقة بحركة القروض ورأس المال سواء بالنقصان أو بالزيادة ومكافآت رأس المال المدفوعة وحركة التسبيقات ذات الطبيعة المالية.

¹ خليل الدليمي، مبادئ المحاسبة المالية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 27.

² بوعلام صالح، أعمال الإصلاح المحاسبي في الجزائر وأفاق تبني وتطبيق النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير، العلوم التجارية، تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2009-2010، ص 91.

³ شنوف شعيب، محاسبة المؤسسة طبقا للمعايير المحاسبية الدولية، الجزائر 2، مكتبة الشركة الجزائرية بوداود، الجزائر، 2009، ص

رابعاً: جدول تغير الأموال الخاصة

يشكل جدول تغير الأموال الخاصة تحليلاً للحركات التي أثرت في كل فصل من الفصول التي تتشكل منها رؤوس الأموال الخاصة للمؤسسة خلال السنة المالية.

إن المعلومات الدنيا المطلوبة تقديمها في هذا الجدول تخص الحركات المرتبطة بما يلي¹:

- ✓ النتيجة الصافية للسنة المالية؛
- ✓ تغييرات الطريقة المحاسبية وتصحيحات الأخطاء المسجل تأثيرها مباشرة كرؤوس أموال؛
- ✓ المنتجات والأعباء الأخرى المسجلة مباشرة في رؤوس الأموال الخاصة ضمن إطار تصحيح أخطاء هامة.

خامساً: الملاحق

يحتوي ملحق القوائم المالية على معلومات أساسية ذات دلالة فهو يسمح بفهم معايير التقييم المستعملة في إعداد القوائم المالية، وكذا الطرائق المحاسبية النوعية المستعملة لفهم وقراءة القوائم المالية، ويقدم بطريقة منتظمة تمكن من إجراء المقارنات مع الفترات السابقة، ويشمل الملحق على معلومات تتضمن أهم النقاط التالية²:

- ✓ القواعد والطرق المحاسبية المعتمدة لمسك المحاسبة وإعداد القوائم المالية؛
- ✓ مكملات الإعلام اللازمة لحسن فهم الميزانية، حسابات النتائج، جدول تدفقات أموال الخزينة وقائمة تغييرات الأموال الخاصة؛
- ✓ المعلومات ذات الطابع العام والتي تخص بعض العمليات الخاصة لإكتساب صورة وفيه.

الفرع الثاني: مدونة الحسابات

يحتوي النظام المحاسبي المالي على قائمة حسابات جديدة غير التي جاء بها (PCN) ويلزم المؤسسات على مسك والعمل بتلك القائمة لأنه قد يساعد في إنتاج معلومات مالية، تتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية، إذن كل هيئة يجب أن تضع على الأقل مخططاً للحسابات يكون ملائماً لهيكلها وإحتياجاتها من المعلومات للتسيير، والحساب هو أصغر وحدة يمكن بواسطته ض بط التصنيف والتسجيل

¹ القرار الوزاري المؤرخ في 23 رجب 1429 الموافق لـ 26 جويلية 2008، المتضمن قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 19، المادة 1.250، ص 26.

² محمد سامي لزعر، التحليل المالي للقوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة مالية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2011-2012، ص 62.

لحركة الحسابات والحسابات هي مصنفة في أقسام متشابهة تسمى أصناف (classe)، حيث يحتوي النظام المحاسبي المالي على قسمين من الحسابات هما¹:

✓ قسم الحسابات الخاص بالوضعية (الحالة)؛

✓ قسم الحسابات الخاص بالتسيير؛

كل صنف مقسم إلى حسابات التي تحددها أرقام مكونة من رقمين أو أكثر، وذلك في إطار ترقيم عشري

حيث يسمح للمؤسسات بفتح حسابات ذات ثلاثة أرقام أو أكثر وذلك حسب إحتياجاتها.

العمليات المتعلقة بالميزانية مقسمة إلى خمسة أصناف وإطار الحسابات الخاصة بالميزانية هو كالتالي:

✓ الصنف رقم 01: الأموال الخاصة.

✓ الصنف رقم 02: الموجودات.

✓ الصنف رقم 03: المخزونات قيد التنفيذ.

✓ الصنف رقم 04: الأطراف الأخرى.

✓ الصنف رقم 05: الأصول المالية.

أما الحسابات المتعلقة بجدول حساب النتيجة فهي مقسمة إلى صنفين يتمثل في:

✓ الصنف رقم 06: الأعباء.

✓ الصنف رقم 07: الإيرادات.

بالنسبة لأصناف الحسابات 8 و 9 فهي غير مستعملة في إطار قائمة الحسابات ويمكن إستعمالها بحرية

من طرف المؤسسات لمتابعة ورصد عملية التسيير والحسابات غير المستعملة في الأصناف من 1 إلى 7.

المبحث الثاني: المعايير المحاسبية الدولية والمعالجة المحاسبية للأجور

(المعيار المحاسبي الدولي رقم 19)

سنتطرق في هذا المبحث إلى المعايير المحاسبية الدولية من حيث المفهوم وأسباب وجودها وأهدافها

وأهم هيئاتها، ثم نقوم بتعريف المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (منافع الموظفين)، وفي الأخير المعالجة

المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي.

المطلب الأول: المعايير المحاسبية الدولية (IAS-IFRS)

شهدت البيئة المحاسبية الدولية تطورا ملحوظا، إتسم بالإتجاه نحو توحيد الممارسات المحاسبية على

المستوى الدولي، وذلك من خلال تطبيق معايير المحاسبة الدولية، التي كانت محصلة لجهود العديد من

¹ محمد سفير، الإفصاح في المؤسسات في ظل معايير المحاسبة الدولية، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص مالية ومحاسبة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي يحي فارس بالمدينة، 2008-2009، ص 91.

الهيئات المحاسبية المهنية الدولية، وذلك من أجل تمكين مستخدموا التقارير المالية من إتخاذ قراراتهم الإستثمارية على نحو يحقق أكبر عائد من خلال ما تحتويه من معلومات جيدة.

الفرع الأول: مفهوم المعايير المحاسبية الدولية

سنتناول من خلال هذا الفرع تعريف المعايير المحاسبية الدولية وخصائصها إضافة الى أهميتها.

أولاً: تعريف المعايير المحاسبية الدولية

تعرف معايير المحاسبة الدولية على أنها: "مجموعة من القواعد الخاصة بإعداد الحسابات وعرضها بالقوائم المالية والأسس العامة المنفق عليها، للتطبيق السليم بهدف ضبط الممارسات المحاسبية، ولهذا سعت الدول إلى إصدار معاييرها المحاسبية الخاصة وذلك بما يلائم بيئتها"¹.

كما تعرف المعايير على أنها: "مقياس أو نموذج أو مبدأ أساسي، يهدف إلى تحديد أساس الطريقة السليمة لتحديد وقياس والإفصاح عن القوائم المالية"².

ثانياً: خصائص معايير المحاسبة الدولية

من خلال التعاريف نستنتج أن المعايير المحاسبية الدولية تتميز بمجموعة من الخصائص أهمها³:

✓ قدرتها على تحقيق الإجماع، خاصة بعد الإصلاحات الأخيرة التي عرفتها هيئة المعايير المحاسبية الدولية؛

✓ قوتها التي إكتسبها من خلال التوفيق بين التباين الذي يميز الممارسة المحاسبية الوطنية؛

✓ مرونتها نتيجة لما تقدمه من حلول ترضي مختلف مستعملها؛

✓ غير إجبارية لأنها ليست لعاصفة القانون أو التنظيم.

ثالثاً: أهمية المعايير المحاسبية الدولية

وتتمثل أهمية المعايير المحاسبية الدولية في النقاط التالية⁴:

✓ تساهم المعايير المحاسبية في عملية ضبط وتنظيم الممارسات المحاسبية؛

¹ نوال صبايحي، الإفصاح المحاسبي في ظل معايير المحاسبة الدولية (IFRS/IAS) وآثاره على جودة المعلومة، مذكرة ماجستير العلوم التجارية، تخصص محاسبة وجباية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2011-2012، ص 45.

² الطيب مداني، القوائم المالية المدمجة وفق النظام المحاسبي المالي SCF ومعايير المحاسبة الدولية IAS/IFRS، مذكرة ماجستير العلوم التجارية، تخصص محاسبة مالية، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014-2015، ص 17.

³ محمد براق وعمر قمان، مدى توافق النظام المحاسبي المالي مع معايير المحاسبة الدولية بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الملتنقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي SCF في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الجزائر، جامعة الوادي، 05-06 ماي 2013، ص 05.

⁴ نوال مصباحي، مرجع سبق ذكره، ص 46.

✓ وجود إطار موضوعي من المعايير المحاسبية تحكم القياس والتوصيل، وتضمن تحقيق التوازن بين مختلف المصالح؛

✓ الإعتماد عليها بشأن المعالجة المحاسبية على مستوى المؤسسة الاقتصادية؛

✓ تساعد المهنيين وتحدد ردود أفعالهم في ظروف معينة.

الفرع الثاني: أسباب ظهور معايير المحاسبية الدولية

إن أسباب وجود معايير دولية وخصوصا في المجال المحاسبي والمالي يمكن إجمالها في العناصر التالية¹:

✓ الحاجة إلى تقديم وإيجاد آلية لتطوير علم المحاسبة؛

✓ إنفتاح البورصات وأسواق مالية على مستوى عالمي، وتدعيم المرور إليها؛

✓ تسهيل عملية قراءات القوائم المالية؛

✓ ضرورة التوافق والتنسيق والتوحيد المحاسبي العالمي؛

✓ تسهيل الإتصالات بين المتعاملين الإقتصاديين وتخفيض التكاليف.

الفرع الثالث: أهداف المعايير المحاسبية الدولية

لوضع معايير محاسبية دولية يجب أن تكون هناك أهداف يجب تحقيقها نوجزها فيما يلي²:

✓ إمكانية مقارنة المعلومات المالية زمنيا ومكانيا؛

✓ تحقيق مستوى موضوعي في إعداد الحسابات؛

✓ تقديم معلومات مالية مقبولة ومفهومة لجميع الأسواق المالية والبورصات العالمية؛

✓ لغة مالية موحدة وإضفاء الشفافية على الحسابات ونوعية المعلومات المقدمة؛

✓ محاولة التقليل من التعارض الموجود بين النظرة أو المقارنة الأنجلوسكسونية والفرنكفونية.

الفرع الرابع: هيئات معايير المحاسبة الدولية

نتيجة لإنعقاد عدة مؤتمرات دولية، والتي أسفرت عنها تشكيل عدة منظمات أو هيئات إستهدفت وضع

المعايير الدولية وتهيئة المناخ اللازم لتطبيق هذه المعايير ومن أهم هذه الهيئات:

¹ الطيب مداني، مرجع سبق ذكره، ص 18.

² جمال عمورة، المعالجة المحاسبية للمخزونات وكيفية تقييمها دراسة مقارنة بين المعايير المحاسبية الدولية والمخطط المحاسبي

المالي الجزائري، الملتقى الدولي حول النظام المحاسبي المالي بالمركز الجامعي بالوادي، القطب الجامعي الجديد السط، الوادي، 17-18 جانفي 2010، ص 8.

أولاً: لجنة معايير المحاسبة الدولية IASC

ظهرت هذه اللجنة سنة 1973 كثمرة الإتفاقيات التي عقدت بين الجمعيات المحاسبية لـ 10 دول وهي أستراليا، كندا، فرنسا، ألمانيا، اليابان، المكسيك، هولندا، بريطانيا العظمى، إيرلندا والولايات المتحدة الأمريكية، وهي منظمة مستقلة تهدف إلى إعداد معايير يمكن إستخدامها من قبل الشركات والمؤسسات عند إعداد القوائم المالية في جميع أنحاء العالم¹، كما تتكون لجنة معايير المحاسبة الدولية من 19 أميناً، يتم إختيارهم من قبل لجنة التعيين، ويشترط في تركيبة الأعضاء أن تكون ممثلة للأسواق المالية العالمية². ففي عام 2001 ثم حل مجلس إدارة IASC وكان هناك 153 عضواً في 12 بلداً، وتم في نفس السنة تغيير إسمها إلى المجلس الدولي للمعايير المحاسبية الدولية IAS، كما عملت على تغيير إسم المعايير من IAS إلى IFRS وهي المعايير الدولية للتقارير المالية والإبلاغ المالي، مقرها بلندن وهو يحتوي على أكثر من 100 دولة ممثلة من طرف المهنيين المحترفين في المحاسبة وغيرهم³.

ثانياً: مجلس معايير المحاسبة الدولية

تم تأسيسها سنة 1973 دولياً من قبل إتحاد مجلس المحاسبين الدوليين IASB لتولي مسؤولية إصدار وتطوير المعايير، وكافة الأدلة والمنشورات الأخرى لتمكين منشآت في دول العالم من فهم وتطبيق هذه المعايير، للتمكن من إعداد التقارير المالية ذات الأغراض العامة التي تلخص النشاط المالي، بما يكفل جودة وشفافية التقارير المالية التي تصدر عن المؤسسات في دول العالم، لتزويدهم بمعلومات يستند إليها أصحاب القرار في الإدارات الحكومية وأصحاب العلاقة⁴.

كما تتمثل مهام مجلس المعايير المحاسبية الدولية (IASB) في إعداد وإصدار وتفسير المعايير وعروض العمل، كما يسهل تطوير وتحديث المعايير المحاسبية الدولية⁵، كما تقوم بتدعيم قبولها والتقي دبحا وتعزيز العلاقة بينها وبين الإتحاد الدولي للمحاسبين، وتعتبر كهيئة ذات المسؤولية والأهلية التي تصدر

¹ محمد سفير، مرجع سبق ذكره، ص 47.

² مرزوقي مرزوقي ومحمد حولي، مجلس معايير المحاسبة الدولية كهيئة منادية للتوحيد المحاسبي، الملتقى العلمي الدولي حول المحور الدولي، المنظمات الدولية المحاسبية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 29-30 مارس 2011، ص 6.

³ حسين القاضي وأمون حمدان، المحاسبة الدولية ومعاييرها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 107.

⁴ خالد جمال الجعرات، مختصر المعايير المحاسبية الدولية، الملتقى الدولي حول جودة معايير المحاسبة الدولية

(IAS, IFRS, IPSAS) في تفعيل أداء المؤسسات والحكومات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 24-25 نوفمبر، 2014، ص 08.

⁵ نوال بن عمارة، المعالجة المحاسبية لإمتلاكات التثبيتات حسب نظام محاسبي مالي SCF، مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية، مجلة سنوية علمية محكمة دولية متخصصة تصدر عن كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، العدد الخامس، 2012 ص 123.

بإسمها بيانات في أصول المحاسبة الدولية¹، حيث يتمثل هدف المجلس في الإستقرار على مجموعة موحدة من معايير المحاسبة عالية الجودة حول العالم، وكذلك زيادة شفافية التقارير المالية وإزالة عوائق الإستثمار من خلال تطبيق معايير موجهة².

ثالثاً: الإتحاد الدولي للمحاسبين (IFAC)

هو منظمة عالمية لمهنة المحاسبة تأسست عام 1977، ويضم في عضويته 155 عضو ومنظمة في 118 دولة، يمثلون أكثر من 2,5 مليونين ونصف محاسب، حيث يهدف الإتحاد إلى تعزيز مهنة المحاسبة في العالم والمساهمة في تطوير إقتصاد دولي قوي من خلال إنشاء معايير مهنية عالية المستوى والتشجيع على إعتمادها، ولتحقيق مهامه فإن الإتحاد لديه علاقة عمل وطيدة مع هيئات زم طية ومنظمات محاسبة في مختلف دول العالم³.

ويعتبر الإتحاد الدولي للمحاسبين IFAC المنظمة المهنية المهمة بعولمة المحاسبة، لذلك فإن العضوية بها تتضمن ممارسة مهنية عالية الجودة، إذا آن الإقتصار فقط على معايير وطنية سيحل المشكلات المحاسبية الداخلية بدون مقاييس دولية⁴.

المطلب الثاني: المعايير المحاسبية الدولية 19 (منافع الموظفين)

قام مجلس معايير المحاسبة الدولية بتاريخ أفريل 2001، بتبني معيار المحاسبة الدولي 19 "منافع الموظفين" الذي صدر أصلاً عن لجنة معايير المحاسبة الدولية في فبراير 1998، وقد حل معيار المحاسبة الدولي 19 "منافع الموظفين" محل المعيار المحاسبية الدولي 19 محاسبة منافع التقاعد في البيانات المالية لأصحاب العمل الصادر في جانفي 1983، وتم أيضاً تعديل المعيار المحاسبية الدولي 19 مرة أخرى عام 1993 وأعيدت تسميته بمعيار المحاسبة الدولي 19 تكاليف منافع التقاعد.

¹ مأمون حمدان، معايير المحاسبة الدولية، دور معايير المحاسبة الدولية، هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية بالتعاون مع جمعية المحاسبين القانونيين السورية، دمشق، 2009، ص 11.

² طارق عبد العال حماد، موسوعة معايير المحاسبة، الجزء الأول، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص ص 24-25.

³ مأمون حمدان، مرجع سبق ذكره، ص 10.

⁴ سايح فايز، إنعكاسات النظام المحاسبي المالي على نظام المراجعة الخارجية ومهنة محافظ الحسابات، الملتقى الدولي حول النظام المحاسبية المالي في مواجهة المعايير الدولية للمحاسبة (IFRS-IAS) والمعايير الدولية للمراجعة (ISA)، جامعة سعد حلب، البلدة 14-13 ديسمبر، 2011، ص 20.

الفرع الأول: تعريف المعيار المحاسبي الدولي 19 (منافع الموظفين)

يتناول المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 الممارسات المحاسبية للاعتراف بمنافع الموظفين في القوائم المالية، كما يقدم أيضا الإطار والتوجيهات الذي يتم بموجبه القياس والتعامل مع كل بند من بنود منافع الموظفين وخاصة بند المنافع لما بعد إنتهاء الخدمة¹.

- **منافع الموظفين** : هي جميع أشكال العوض المقدم أي النقدي التي تقدمها المنشأة مقابل الخدمة التي يقدمها الموظفون أو مقابل نهاية الخدمة².

الفرع الثاني: هدف المعيار المحاسبي الدولي 19 (منافع الموظفين)

يهدف هذا المعيار إلى تحديد محاسبة منافع الموظفين والإفصاح عنها، ويتطلب المعيار من المؤسسة الاعتراف بما يلي³:

- ✓ إلتزام معين عندما يقدم الموظف الخدمة مقابل منافع الموظفين التي ستدفع مستقبلا؛
- ✓ مصروف معين عندما تستهلك المؤسسة المنافع الإقتصادية الناجمة عن الخدمة التي يقدمها الموظف مقابل منافع الموظفين؛

الفرع الثالث: نطاق تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19

يطبق المعيار المحاسبي الدولي 19 من قبل صاحب العمل عند المحاسبة عن جميع منافع الموظفين بإستثناء تلك التي يطبق عليها المعيار الدولي للتقرير المالي IFRS2 "الدفع على أساس السهم"⁴، وتشمل منافع الموظفين حسب ما جاء به المعيار ما يلي:

1_ منافع الموظفين قصيرة الأجل

يمكن تعريف منافع الموظفين قصيرة الأجل بأنها المنافع الواجبة الدفع خلال إثني عشر شهرا من تقديم الخدمة مثل⁵:

- ✓ الأجور والرواتب؛
- ✓ العطل المدفوعة الأجر؛
- ✓ العلاوة الإضافية؛

¹ شركة الجزيرة للأسواق المالية، الجزيرة كابيتال، **تقرير خاص المعايير المحاسبية**، السعودية، ديسمبر، 2013، بدون عدد، ص 1.

² المعيار المحاسبي الدولي 19 المعدل، الصادر في 2013/01/01.

³ المرجع السابق، ص 1.

⁴ المرجع السابق، ص 2.

⁵ خالد جمال الجعارات، **معايير التقارير المالية الدولية 2007 (IAS-IFRS)**، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008 ص ص 514-515.

- ✓ المنافع غير النقدية (العناية الطبية، الإسكان، السيارات... إلخ) للموظفين الحاليين؛
- ✓ المشاركة في الأرباح والمكافآت.

2_ منافع الموظف لما بعد إنتهاء التوظيف

- هي منافع الموظفين التي تكون واجبة السداد بعد إنتهاء التوظيف، ومن أمثلتها ما يلي¹:
- ✓ المعاشات أو التقاعد والمزايا الطبية بعد الخروج من الخدمة؛
 - ✓ المنافع الأخرى كالتأمين على الحياة بعد الخروج من الخدمة.

3_ منافع الموظف الأخرى طويلة الأجل

- يتطلب المعيار IAS 19 تطبيق مبسط للنموذج الموصوف بأعلاه لمنافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل، وهذا النموذج يختلف عن المحاسبة المطلوبة لمنافع الموظفين بعد الخدمة في²:
- ✓ المكاسب والخسائر التي يتم الإعتراف بها مباشرة؛
 - ✓ يتم الإعتراف بكل تكاليف الخدمات السابقة مباشرة.

4_ خطط المساهمات المحددة

- هي برامج أو خطط تتضمن قيام المؤسسة بتكوين صندوق تقوم بالمساهمة بهدف دفع مبالغ أو تقديم منافع للعاملين لديها، ولا يوجد على المؤسسة أي إلتزام بدفع مبالغ كمنافع للموظفين إلا بمقدار ما يتوفر في هذا الصندوق من مبالغ، أو قد يلتزم طرف ثالث مثل شركة تأمين تقدم المبالغ أو المنافع للمستخدمين³.

5_ خطط المزايا المحددة

- يشترط المعيار IAS 19 أن تحاسب المؤسسة ليس فقط إلتزامها القانوني إتجاه خطط المزايا المحددة ولكن أيضا إلتزام إستدلالي (حكمي)، وعند محاسبة خطط المزايا المحددة ينبغي أن تحدد المؤسسة القيمة الحالية لأي إلتزام مزايا محددة والقيمة العادلة لأي أصول بانتظام بحيث لا يختلف المبلغ المبين في القوائم المالية بشكل جوهري عن المبالغ التي كان سيتم تحديدها في تاريخ الميزانية العمومية⁴.

¹ طارق عبد العال حماد، دليل تطبيق معايير المحاسبة الدولية والمعايير العربية المتوافق معها، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008 ص 339.

² خالد جمال الجعارات، معايير التقارير المالية الدولية، 2007 (IAS-IFRS)، مرجع سبق ذكره، ص 519.

³ أمين بن سعيد، بونس الأغواطي، إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 05-06-2013، ص 11.

⁴ خالد جمال الجعارات، معايير التقارير المالية الدولية 2007 (IFRS-IAS)، مرجع سبق ذكره، ص 341.

الفرع الرابع: تطبيق المعيار 19 (منافع الموظفين)

إن تقييم منافع الموظفين حسب المخطط المحاسبي الوطني لم يكن يأخذ بعين الاعتبار مؤشرات التغيرات الاقتصادية المتمثلة في معدلات دوران العمال، معدلات الإستحداث، نسب الوفيات بالإضافة إلى عدم إستعماله للقيمة العادلة مما ينتج عنه تقييم غير دقيق لها.

أما فيما يتعلق بمزايا الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي في الجزائر، من الملاحظ عليه أنه قام فقط بتغيير أرقام الحسابات في المعالجة المحاسبية لأجور الموظفين، أما طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع لعدم التحضير الجيد لهذا النظام من جهة وغياب المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم، وبالتالي لم يتم التوصل بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا المعيار¹.

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي

تقوم المؤسسة الاقتصادية بإعداد بطاقات الأجور لكل عامل تم ترحيلها بالتفصيل إلى دفتر الأجور، ثم إجراء المعالجة المحاسبية لأجر كل عامل.

عند القيام بالتسجيل المحاسبي سيظهر لنا عدة حسابات نذكرها فيما يلي²:

42 _ المستخدمون-الحسابات الملحقة:

421 _ المستخدمون، الأجور المستحقة.

422 _ أموال الخدمات الإجتماعية

425 _ المستخدمون، التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة.

425 _ تسبيقات على الأجور.

4252 _ قروض ممنوحة.

427 _ المستخدمون، الاعتراضات على الأجور.

43 _ الهيئات الإجتماعية والحسابات الملحقة

431 _ الضمان الإجتماعي.

4310 _ إشتراكات إجتماعية محجوزة - قسط العمال.

4311 _ إشتراكات إجتماعية - قسط صاحب العمل.

432 _ الهيئات الإجتماعية الأخرى.

4320 _ تعاونية ضمان.

¹ أمين بن سعيد، يونس الأغواطي، مرجع سبق ذكره، ص 18.

² جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والحياة وفق النظام المحاسبي المالي، متبعة للطباعة براقي، الجزائر، 2011، ص ص 67-68.

44_ الدولة والجماعات العمومية، والهيئات الدولية والحسابات الملحقة:

442_ الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى.

4420_ الضريبة على الدخل الإجمالي.

447_ الضرائب الأخرى والرسوم والتسديدات المماثلة.

4470_ الدفع الجزافي المستحق.

63_ أعباء المستخدمين:

631_ أجور المستخدمين.

63100_ رواتب وأجور.

63101_ ساعات إضافية.

63102_ تعويضات.

635_ الإشتراكات المدفوعة للهيئات الإجتماعية.

637_ أعباء إجتماعية أخرى

6370_ المساهمات في النشاطات الإجتماعية والثقافية.

64_ الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة:

641_ الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجور.

6410_ دفع جزافي.

الفرع الأول: التسجيل المحاسبي للأجور (إثبات العبء)

تقوم المؤسسة بإثبات الأجر وتسجيله محاسبياً وفق الخطوات التالية¹:

✓ تسجيل عناصر الأجور، الإقتطاعات وبالتالي صافي الأجور القابلة للدفع؛

✓ إحتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقة للأجور.

ويتم ذلك من خلال جعل الحسابات كما يلي:

	Xxx	من ح/ أعباء المستخدمين	63
Xxx		إلى ح/ المستخدمين - الحسابات الملحقة	42
Xxx		إلى ح/ الهيئات الإجتماعية والحسابات الملحقة	43
xxx		إلى ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي	4420

¹ نفس المرجع السابق، ص 67.

تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية وفي الآجال القانونية، للإشتراكات في الضمان الإجتماعي لقسط العمال مع القسط الخاص بصاحب العمل، الضريبة على الدخل الإجمالي، الدفع الجزافي (إذا كان ملزما)، المعارضة على الأجور، تعاونية ضمان وإلى ممثلي العمال فيما يخض تمويل النشاطات الإجتماعية والثقافية في المؤسسة¹.

تسجيل الإشتراكات الإجتماعية كما يلي²:

	Xxx	من ح/ الإشتراكات المدفوعة للهيئات الإجتماعية	635
	Xxx	من ح/ المساهمة في النشاطات الإجتماعية والثقافية	637
	Xxx	من ح/ دفع جزافي	6410
Xxx		إلى ح/ إشتراكات إجتماعية قسط صاحب العمل	4311
Xxx		إلى ح/ أموال الخدمات الإجتماعية	422
Xxx		إلى ح/ الدفع الجزافي المستحق	4470

وتجدر الإشارة إلى التسجيل المحاسبي للأجر يكون كل شهر بعد إعداد كشف الأجر، أما بالنسبة

للإشتراكات الإجتماعية يكون حسب المواقيت المذكورة في لائحة الأجور سواء شهريا أو ثلاثيا.

الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي لدفع الأجور

يتم التسجيل المحاسبي لدفع الاجور كما يلي:

أولا: تسديد أجور العمال

يكون التسديد للأجور عن طريق البنك وذلك من خلال التسجيل المحاسبي التالي³:

	xxx	من ح/ المستخدمين - أجور مستحقة	421
Xxx		إلى ح/ البنوك والحسابات الجارية	512

ثانيا: تسديد الإشتراكات الإجتماعية

يكون دفع الإشتراكات الإجتماعية عن طريق البنك وذلك من خلال التسجيل المحاسبي الآتي⁴:

	Xxx	من ح/ إشتراكات إجتماعية محجوزة - قسط العمال	4310
	Xxx	من ح/ إشتراكات إجتماعية - قسط صاحب العمل	4311
	xxx	من ح/ تعاونية ضمان	4320

¹ نفس المرجع السابق، ص 67.

² www.ouargla30.com/t44386-topic/15/04/2017.15:44

³ جمال لعشيشي، مرجع سبق ذكره، ص 127.

⁴ المرجع السابق، ص 127.

Xxx		إلى ح/ البنك	512
-----	--	--------------	-----

ثالثاً: دفع الضريبة على الدخل الإجمالي

يكون الدفع عن طريق البنك وذلك من خلال التسجيل المحاسبي الآتي¹:

	Xxxxxx	من ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي	4420
	xxxxxx	من ح/ الدفع الجزافي المستحق	4470
Xxxxxx		إلى ح/ البنك	512

رابعاً: دفع أموال الخدمات الإجتماعية

يكون الدفع عن طريق البنك وذلك من خلال التسجيل الآتي²:

	Xxx	من ح/ أموال الخدمات الإجتماعية	422
Xxx		إلى ح/ البنك	512

الفرع الثالث: معالجة محاسبية بديلة للأجور

يمكن ألا يسجل في الحساب (ح/412_ مستخدمون الأجور المستحقة) إلى المبلغ الصافي الواجب دفعه (وليس الإجمالي) وذلك بناء على كشوف دفع الراتب.

وفي إطار هذا الأسلوب فإن حسابات الأعباء (الحساب 63) (الحساب الفرعي 631_ أجور

المستخدمين)، يستقبل جانبه المدين من خلال جعل الحسابات التالية دائنة³:

✓ الحساب 421/ المستخدمون - الأجور المستحقة: المبلغ الصافي المدفوع؛

✓ الحساب 422/ المستخدمون، أموال الخدمات؛

✓ الحساب 425/ المستخدمون، التسيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة؛

✓ الحساب 427/ المستخدمون، الاعتراضات على الأجور.

	xx	من ح/ أجور المستخدمين	631
Xx		إلى ح/ المستخدمون - الأجور المستحقة: المبلغ الصافي المدفوع	421

¹ المرجع السابق، ص128.

² المرجع السابق، ص 128.

³ القرار الوزاري الموافق ل 26 جويلية 2008، مرجع سبق ذكره.

Xx		الى ح/ المستخدمون، أموال الخدمات الإجتماعية	422	
Xx		الى ح/ المستخدمون، التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة	425	
Xx		الى ح/ المستخدمون، الإعتراضات على الأجور	427	

خلاصة

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل لاحظنا أن إعتقاد النظام المحاسبي المالي من قبل الجزائر كان سنة 2010 ذلك منذ تخليها عن الإقتصاد الموجه وتبنيها لإقتصاد السوق، فقد طرأ عليه عدة إصلاحات وتغيرات إقتصادية حيث يتضمن النظام المحاسبي المالي إطار تصوريا للمحاسبة المالية التي جاءت من أجل تنظيم المعلومات المالية وتسجيلها محاسبيا وكذلك مدونة حسابات تسمح بإعداد كشوف مالية على أساس مبادئ عامة متعارف عليها حيث تعد الكشوف المالية والمعلومات وفق النظام المحاسبي المالي تحت إشراف المعايير المحاسبية الدولية.

حيث أن المعايير المحاسبية الدولية التي جاءت من قبل إجتهد العديد من المنظمات المحاسبية، وذلك من أجل توحيد الممارسات العملية المحاسبية في المؤسسات، وقد أسفرت هذه المنظمات عن إعداد عدة معايير محاسبية يتم إستعمالها و التقيد بها في المؤسسات ومن بين هذه المعايير المعيار الدولي رقم - 19- الذي يعالج منافع الموظفين وتسجيلها محاسبيا من أجل إعطاء صورة جيدة للمؤسسة.

الفصل الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور في الشركة الإفريقية للزجاج

تمهيد الفصل:

المبحث الأول: تقديم الشركة الإفريقية للزجاج.

المبحث الثاني: كيفية حساب و معالجة الأجور في الشركة الإفريقية للزجاج.

خلاصة الفصل:

تمهيد:

تتاولنا في الفصلين السابقين الجانب النظري لموضوع بحثنا هذا، وارتأينا أنه لا بد من وجود خلفية تطبيقية تتزاج الخلفية النظرية للموضوع حتى لا يكون ترف فكري غير نافع، ومن أجل الفهم الواسع سنحاول إسقاط ما تم تناوله في ما سبق على الجانب التطبيقي والواقع العملي من خلال إسقاط ما تناولناه على الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل منطقة الطاهير، ومعرفة كيفية معالجة الأجور داخل هذه المؤسسة محل الدراسة (الشركة الإفريقية للزجاج)، وعلى ضوء هذا قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: تقديم الشركة الإفريقية للزجاج

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور في الشركة الإفريقية للزجاج

المبحث الأول: تقديم الشركة الإفريقية للزجاج

قبل التطرق الى كيفية معالجة الأجور في الشركة محل الدراسة لابد من التعرف على هذه الشركة، وعليه سنحاول فيما يلي التعرف على الشركة الإفريقية للزجاج (جيجل) من خلال مجموعة من النقاط، نهدف من خلالها إلى إعطاء نظرة شاملة عن الشركة من حيث نشأتها وتطورها، تعريفها إضافة إلى دراسة هيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: نشأة وتطور الشركة الإفريقية للزجاج

تعتبر الشركة الإفريقية للزجاج بولاية جيجل من أهم الشركات من حيث جودة زجاجها على المستوى الإفريقي، وللحفاظ على استمرارها ومكانتها في السوق، حيث تحاول جاهدة تسويق منتجاتها عبر مختلف المناطق الداخلية والخارجية.

الفرع الأول: نشأة الشركة الإفريقية للزجاج

تعد الشركة الإفريقية للزجاج امتداد لوحدة الزجاج المسطح ثم مركب الزجاج قبل أن يتم إعطائها التسمية الحالية وذلك في إطار إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية عام 1996 لتصبح منذ ذلك التاريخ فرع من فروع مجمع المؤسسة الوطنية للزجاج والمواد الكاشطة.

الفرع الثاني: مراحل تطور الشركة الإفريقية للزجاج

ويمكن تلخيص أهم مراحل تطور الشركة زمانيا في ثلاث مراحل هي¹:

أولا: مرحلة النشأة 1982-1987

إنبثقت الشركة الإفريقية للزجاج عن عقد شراكة بين الشركة الوطنية للصناعات الكيماوية والشركة الفرنسية سنة 1982، وذلك لانجاز وحدة الزجاج الأمني بطاقة 20.000 ط/س من زجاج البناء الشفاف و44000 وحدة من الزجاج السيارات الأمامي، ثم انجاز المشروع الزجاج المسطح بين سنتي 82 و86 وقد عرف هذا المشروع بعض التأخري لأسباب تقنية ومالية وانطلق عمليا في الإنتاج في 01 أوت 1987، خلال مدة الانجاز توأكبت ثلاث مؤسسات وطنية على متابعة أشغال الانجاز وهي:

- شركة SNIC: 82-84 انجاز.
- شركة EDIC: 84-86 متابعة الأشغال.
- شركة ENAVA: استلمت المشروع في ماي 86 الاستغلال.

¹ وثائق خاصة بالشركة.

ثانيا: مرحلة التوسع 1987-1996

بعد انطلاق وحدة الزجاج المسطح في النشاط ووفقا لسياسة تنمية وتطوير معتمدة أن ذلك تم تسطير برنامج توسيع الوحدة ، إلى وحدات جديدة تشمل انجاز مشاريع أخرى لصناعة أنواع متعددة من الزجاج بمختلف استعمالاته وأنواعه، تمثلت هذه المشاريع في انجاز:

1/ وحدة جديدة للزجاج الأمني : زجاج سيارات أمامي، جانبي وخلفي، زجاج مصفف ، زجاج مقاوم، زجاج مصقع، انطلقت في الإنتاج سنة 1992 وأنجزت من طرف الشركة الفنلندية تدعى TAMGLASS، وقدرت الطاقة النظرية للإنتاج ب:

- زجاج السيارات (زجاج أمامي، خلفي، جانبي) 200.000 وحدة سنويا،

- زجاج مصفف 80.000 م/س.

أ_ الزجاج الأمني: منتج الزجاج الأمني وبسبب خاصته الأمنية واسع الاستعمال في مجالات الصناعة، البناء، والأمن مثل: الزجاج الأمني الخاص بالسيارات، الشاحنات، وآلات الأشغال العمومية، الزجاج الأمني المصفف الخاص بحماية الأفراد والممتلكات في البنوك، الوكالات التأمينية، المتاحف، السجون ، الزجاج الأمني المقاوم للحرارة والصدمات وتستعمل في قطاع البناء الصناعات الكهرومنزلية.

ب_ الزجاج المصفف والزجاج المقاوم : ويستعمل من طرف شركات البناء مثل ECM سيدي موسى، ACUOR الجزائر، EPLA الجزائر، ENIE تيزي وزو.

2/ وحدة جديدة للزجاج السائل : وبضم هذه الوحدة ثلاث خطوط لإنتاج كل من الزجاج المطبوع الأجرور الزجاجي والأكواب، أنجزت هذه الوحدة من طرف شركة BSESAMBRE البلجيكية وانطلق خط إنتاج الزجاج المطبوع سنة 1994، في حين انطلق مشروع الأجرور الزجاجي في نهاية نفس السنة ليتوقف هذا الخط عن الإنتاج 1996 لأسباب تجارية بحتة مرتبطة بعدم استيعاب السوق للكمية المعروضة وتكلفة الإنتاج الكبيرة، أما الخط الثالث فلم ينطلق لنفس الأسباب رغم توفر التجهيزات واكتمال المشروع ولمواجهة إشكالية استغلال هاذين الخطين لجأت الشركة إلى تحويل الأفران لإنتاج مادة سيليكات الصودا التي تستعمل عادة كمادة أولية لصناعة المنظفات .

3/ وحدة إنتاج ومعالجة المواد الأولية: إضافة إلى الورشة تم انجاز وحدة جديدة لمعالجة المواد الأولية مثل: رمل السيليس، اندلومي..... الخ ونشاط الوحدة المذكورة يمثل أهم ورشة مدعمة للمادة الأولية لوحدة الزجاج السائل، أنجزت هذه الوحدة المذكورة أيضا من طرف شركة BASSAMBRE وانطلقت عملية الإنتاج سنة

1994، وأصبحت تنتج رمل سيليس 30.000 طن/س، معالجة ارتلومي، معالجة الفلدسباط، معالجة الكالكير.

ثالثا: مرحلة الاستقلال منذ 1997

أخذت الشركة الإفريقية للزجاج استقلاليتها عن الشركة الأم (مؤسسة وطنية لصناعة الزجاج مقرها بوهران) في جانفي 1997، حيث أصبح لديها ذمة مالية وشخصية معنوية، والمجال البشري داخل الشركة الإفريقية للزجاج لسنة 2009 وفيما يلي جدول يوضح توزيع العمال:

الجدول رقم 01: توزيع العمال داخل الشركة.

40	اطارات مديرية الموارد البشرية.
33	عمال مؤهلين
190	عمال التنفيذ
263	المجموع

المصدر: مديرية الموارد البشرية.

المطلب الثاني: تعريف الشركة الإفريقية للزجاج

الشركة الإفريقية للزجاج شركة عمومية اقتصادية ذات أسهم (EPE-SPA) نشأت بصفتها الحالية وتسميتها المعروفة سنة 1997 برأس مال قدره 500000000 دج، في إطار إعادة هيكلة القطاع الصناعي الذي سرى تطبيقه سنة 1996 و قبل ذلك كانت عبارة عن مركب صناعي تابع للتسيير المركزي بالمديرية العامة للمؤسسة الوطنية للزجاج، والمواد الكاشطة التي يوجد مقرها الاجتماعي بوهران، ويقع مقر الشركة الإفريقية للزجاج-جبل- بالمنطقة الصناعية بالطاهير-جبل- حيث تتربع على مساحة قدرها 17 هكتار منها 9 هكتارات مبنية، وتقوم الشركة بصناعة وتسويق الزجاج(الزجاج المطبوع، الزجاج الأمني، سيليكات الصودا)، يتشكل المجمع من خمسة فروع هي¹:

1/ الشركة الجزائرية للزجاج ELEVR وهران: وهي فرع متخصص في صناعة الزجاج المقعر (قارورات وأكواب).

2/ الشركة الإفريقية للزجاج AFRICAVER جبل: وهي فرع متخصص في صناعة الزجاج المطبوع، زجاج السيارات، الزجاج الأمني، سيليكات الصودا.

¹ وثائق خاصة بالشركة.

3/ الشركة الإفريقية للزجاج NOVER الشلف: وهي فرع متخصص في صناعة زجاج المخابر والمرايا.
4/ شركة المواد الكاشطة ABRAS سعيدة: وهي فرع مختص في إنتاج وصناعة مختلف أنواع المواد الكاشطة من أسطوانات ولفائف...الخ.

❖ أهمية الشركة الإفريقية للزجاج:

صناعة الزجاج من أهم الصناعات التي تلعب دورا فعالا في تطور اقتصاديات الدول بسبب الاستعمالات المتعددة لهذه المادة التي تدخل في عدة نشاطات صناعية وتجارية منها كقطاع البناء، صناعة زجاج السيارات، الصناعات الكهرومنزلية وتبرز أهمية الشركة بصفة عامة وصناعة الزجاج بصفة خاصة. وتلعب دورا اجتماعيا واقتصاديا هاما لما لها من أثر فعال في بعض النشاطات التجارية والصناعية إذ تعتبر مجالا خصبا للتشغيل خاصة في القطاع الجغرافي، ولها نفس الأهمية، في المجال الصناعي حيث أن مادة الزجاج بمختلف أنواعه تدخل كمادة أولية مكتملة لبعض الصناعات الأخرى ، تشكيل منتجات الشركة الإفريقية للزجاج، تبرز أهمية الشركة في المجال الاقتصادي الوطني وذلك باعتبارها الممول الرئيسي لعدة شركات أخرى ذات أهمية بالغة مثل: الشركة الوطنية للسيارات الصناعية (روبية)، المؤسسة الوطنية لعناد الأشغال العمومية (قسنطينة)، شركات التنظيف (هنكل)¹.

❖ أهداف الشركة الإفريقية للزجاج:

تهدف الشركة الإفريقية للزجاج إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل فيما يلي:

- ✓ تنمية صناعة الزجاج في الجزائر (تحسين النوعية)؛
- ✓ تلبية حاجيات و طلبات الاقتصاد الوطني من مواد الزجاج في قطاع البناء، قطاع السيارات، قطاع الصناعة الكهرومنزلية؛
- ✓ العمل على مواكبة التطور التكنولوجي في مجال صناعة الزجاج؛
- ✓ وضع سياسة تجارية فعالة لاقتحام في السوق الوطني والدولي على حد سواء؛
- ✓ المساهمة في ترقية السوق الوطني؛
- ✓ تدعيم منتج الزجاج و فتح ورشات في مختلف أنحاء الوطن.

¹ وثائق خاصة بالشركة.

المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي للشركة الإفريقية للزجاج

الشركة الإفريقية للزجاج كغيرها من الشركات تتبع في تسيير وتنظيم أعمالها هيكلًا عامًا يتشكل هذا الهيكل من عدة مديريات ومصالح، تظم مختلف التخصصات التي تعمل وتسهر على السير الحسن للشركة، سننظر باختصار للتعريف بكل مديرية فيما يلي¹:

أولاً_ المدير العام : هو الذي يشرف على جميع المصالح المشكلة للمؤسسة ويتأصلها في المجالس الإدارية ، كما يقوم بوضع الأهداف والسياسات التي تسعى المؤسسة لتحقيقها مستقبلاً، وتتجلى مهامه في:

✓ إبرام الصفقات مع الموردين المحليين والأجانب؛

✓ تمثيل الشركة في المحافل والمناسبات الدولية؛

✓ إصدار القرارات والأوامر الضرورية التي تخدم مصالح الشركة؛

✓ إمضاء جميع الوثائق الخاصة بالشركة؛

✓ تطبيق إستراتيجية الشركة وسياساتها.

1/ مساعد المدير العام المكلف بالسكرتارية: هي المسؤولة عن ضمان خدمات إدارة المديرية ، وتتولى

المهام التالية:

✓ استقبال البريد الخاص بالمديرية العامة؛

✓ ترتيب الوثائق في خزائن الأرشيف؛

✓ تحرير المراسلات؛

✓ استقبال وإرسال الفاكس؛

✓ استقبال وتحويل المكالمات الهاتفية الخاصة بالمدير العام.

2/ رئيس خلية المراقبة والتسيير: يشارك ويساعد في تحسين تسيير مختلف الأعمال داخل المؤسسة، يتولى

المهام التالية:

✓ مساعدة مسؤولي الوحدات في طرق التسيير والتنظيم.

✓ القيام بعمليات المراقبة دورياً أو بطلب من الإدارة العامة.

✓ إنجاز مختلف التقارير.

✓ تحضير مخططات المالية.

✓ إنجاز تقارير النشاطات اليومية، الشهرية، الثلاثية، والسنوية.

¹ وثائق خاصة بالشركة.

✓ تسطير السياسة العامة للشركة مع المدير العام .

3/ مساعد المدير العام مكلف بالتنوع والنظافة والأمن والبيئة : يهتم بالدراسات المتعلقة بالمنتج والنمو ، وتمثل مهامها في:

✓ تطبيق سياسة الجودة بالشركة.

✓ تسهيل عمل مختلف الأقسام من خلال تقديم المعلومات التقنية الخاصة ببرنامج تأهي ل الشركة للحصول على شهادة ISO.

✓ تطبيق مقاييس المطابقة الدولية لمنتجات الزجاج الأمني المتمثلة في معيار R43.

✓ إعداد الدراسات والوضعيات المتعلقة بالتخطيط لمشاريع جديدة، وتشرف على المكاتب التالية:

* البحث والتطوير.

* التخطيط والمشاريع.

* الأمن الصناعي.

* التحاليل والمراقبة.

* المقاييس والدراسات التقنية.

4/مسؤول مراقبة النوعية: هو المسؤول عن تطبيق نظام الجودة والنوعية، يتولى المهام التالية:

✓ إيجاد الوسائل لضمان المراقبة التقنية للجودة.

✓ التعريف بالمشاكل المتعلقة بالإنتاج وطرق نظام الجودة.

✓ العلم بجميع التغيرات وتطبيقها في مجال ضمان الجودة.

✓ السهر على الإجراءات المتعلقة بشهادة الجودة والتجديد الدوري لها.

5/مدقق داخلي: هو المسؤول عن تعليمات التسيير ومدى تطبيقها باستمرار، يتولى المهام التالية:

✓ مراقبة تطبيق طرق وقواعد التسيير.

✓ تقديم تقرير للمسؤول المعني عن كل الأخطاء والعيوب الموجودة.

✓ إنشاء برامج التدقيق لنظام المراقبة الداخلية.

✓ تنفيذ كل التحقيقات المطلوبة من طرف المدير العام.

6/ نائب المدير العام : هو المسؤول عن تسيير شؤون الشركة بالتنسيق مع المدير العام ، يتولى المهام التالية:

✓ إمضاء الوثائق الخاصة بالموظفين.

✓ العمل بالتنسيق مع جميع المديریات.

✓ السهر على ضمان الانضباط العام داخل الشركة.

✓ إصدار القرارات المتعلقة بمصالح الشركة.

7/المكلف بالمنازعات : هو المسؤول عن تسيير ملفات المنازعات، يتولى المهام التالية:

✓ تحويل الملفات إلى المحامي المستشار للشركة .

✓ متابعة مختلف القضايا الخاصة بالمنازعات .

✓ تكوين ملف المنازعات و تحرير عريضة من أجل الدفاع عن المؤسسة.

✓ تمثيل المؤسسة أمام مختلف الجهات الإدارية.

8/ مسؤول التجاري : وهو يعمل تحت الإشراف المباشر للمديرية العامة بحيث يضع مخططات البيع

والتسويق ويضع الإستراتيجية الخاصة بهما وذلك بالتنسيق مع باقي المديریات، كما يمثل الشركة مع باقي

المتعاملين التجاريين والزبائن، ويتفاوض معهم بخصوص الاتفاقيات التجارية ويحرص على تنفيذها من خلال

مجموعة من الأعوان الذين يشرف عليهم.

9/مسؤول التسويق : هذا الأخير يقوم بإعداد المخططات التسويقية بحيث يقوم بدراسة السوق المنافسة

والأسعار، الجودة وطرق التوزيع وهنا يقوم برفع تقارير في ذلك إلى المديرية العامة، كما يحضر مختلف

التظاهرات التجارية والمعارض والملتقيات وذلك من أجل التعريف بمنتجات الشركة وكسب زبائن جدد، ويقوم

بإعداد تحقيقات عن المنتجات المشابهة والزبائن.

ثانيا- مديرية الإمداد والصيانة

مشكلة من قسم الإسناد والمشتريات وقسم الصيانة والضروريات.

1/ بالنسبة للقسم الأول: تقوم بشراء المواد الأولية وقطع الغيار الصناعية من السوق المحلية أو الدولية

و ضمان الخدمات المرتبطة بها كالتأمين والجمركة والنقل.

2/ بالنسبة للقسم الثاني: فهو ينقسم إلى فرعين هما: فرع الصيانة الميكانيكية وفرع الصيانة الكهربائية

وهذان الفرعان يتدخلان لإصلاح الأعطاب المختلفة في المصنع زيادة على ذلك الصيانة العادية للتجهيزات

والعتاد، إضافة إلى تسيير مخزونات قطع الغيار و المواد الأولية المختلفة وكذا المنتجات الجاهزة.

ثالثا_ مديرية الاستغلال

وهي مديرية تنقسم إلى ثلاث وحدات رئيسية كما يلي:

1/ وحدة الزجاج السائل : وينتج بها الزجاج المطبوع الموجه للبناء ووكلاء معتمدين خواص بطاقة نظرية سنوية تقدر ب: 15000 طن سنويا ، سيليكات الصودا الصلب بطاقة إنتاج 12000 طن سنويا ، سيليكات الصودا السائل بطاقة إنتاج 12000 طن سنويا.

2/ وحدة الزجاج الأمني: تتشكل من فرعين: فرع الزجاج المورق: بطاقة إنتاج 80.000 م² سنويا و 4500 وحدة من الزجاج الأمامي للسيارات ، فرع الزجاج المنقوع: بطاقة إنتاج 15000 م² سنويا و 200.00 وحدة من زجاج السيارات الجانبي والخلفي .

3/ وحدة معالجة و إنتاج المواد الأولية: وهي وحدة تقوم باستغلال الرمل ومعالجته بالغسل والتصفية وكذا باقي المواد التي تدخل في صناعة الزجاج والسيليكات كالكالكير ، الفلدسباط والدولومي إلخ بطاقة إنتاج 60.000 طن سنويا من مختلف المواد.

رابعاً_ مديرية المالية و المحاسبة

تهتم بمتابعة نشاط المحاسبين ، الميزانية المالية وأيضا مراقبة التسيير وتمثل مهامها في الإشراف على تطبيق السياسة المالية للشركة.

✓ توفير اللوازم المالية والإدارية كالورق.

✓ الإشراف على عمليات المحاسبة وإعداد التقارير الشهرية وتحليلها.

✓ تسيير مختلف مدا خيل الشركة وتكاليف الإنتاج ، وتشرف على مصلحة المالية والمحاسبة ومصلحة المحاسبة التحليلية.

خامساً_ مديرية الموارد البشرية

تهتم بإنجاز سياسة الشركة بخصوص شؤون الموظفين والعمال، وتمثل مهامها في:

✓ الإشراف على تطبيق سياسة الشركة الخاصة بالموارد البشرية والمتمثلة في التوظيف ، التكوين

الأجور، تسيير المستخدمين؛

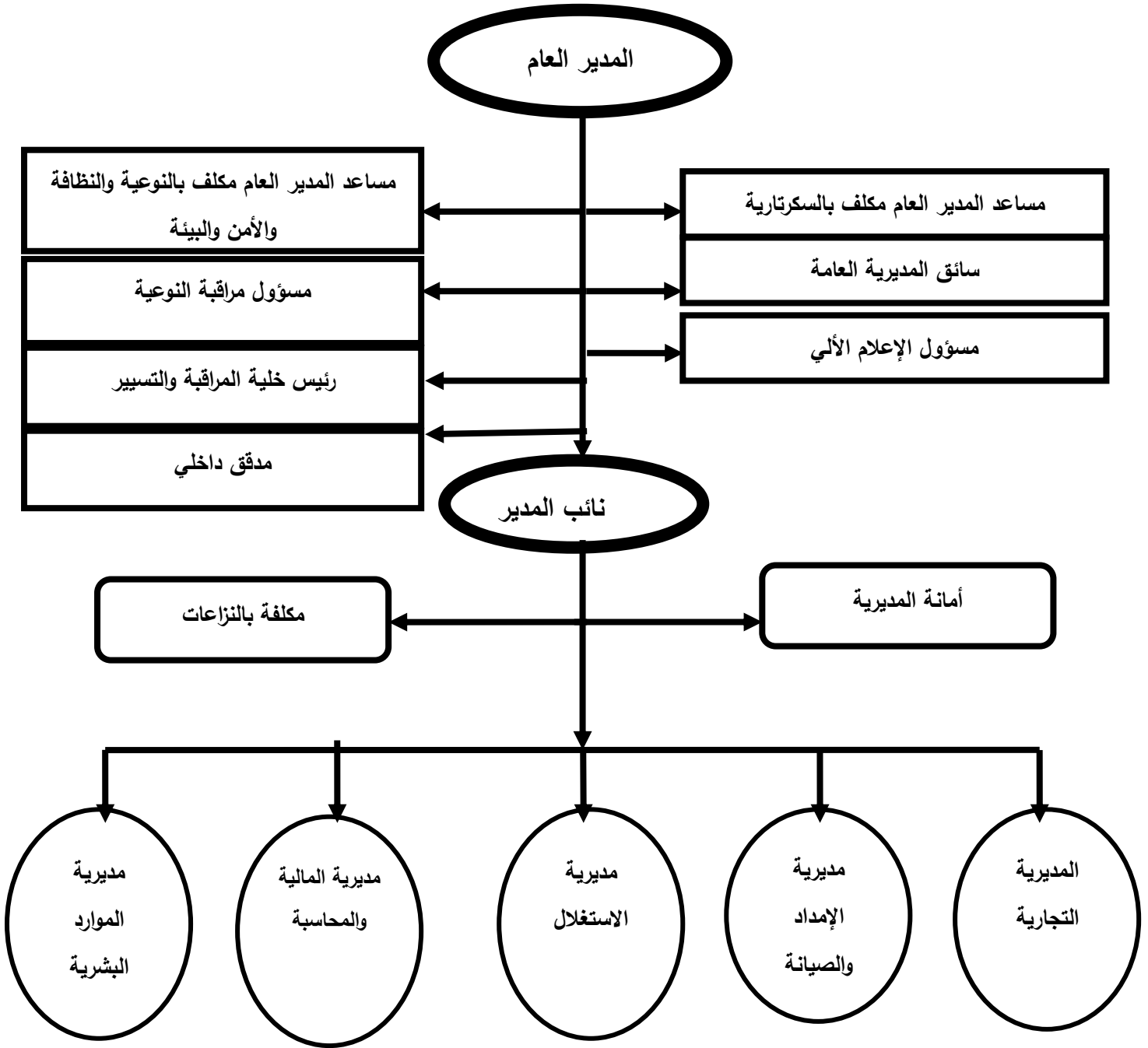
✓ إعداد مخططات التكوين ومتابعتها.

وتتشكل مديرية الموارد البشرية بالشركة الإفريقية للزجاج من: رئيس مصلحة الموارد البشرية ، مسير

المستخدمين، مسؤول الأجور والخدمات الاجتماعية ، والشكل الموالي يمثل الهيكل التنظيمي للشركة الإفريقية

للزجاج:

الشكل رقم 04: الهيكل التنظيمي للشركة الإفريقية للزجاج.



المصدر: الوثائق الداخلية لمصلحة المالية و المحاسبية للمؤسسة.

مما تقدم يمكن القول أن الشركة الإفريقية للزجاج تعد من أهم الشركات الرائدة في مجال صناعة الزجاج، بمختلف أنواعه الأمني، المصنف والمقاوم، حيث تسعى هذه الشركة جاهدة إلى تحقيق الجودة والنوعية في منتجاتها، بغية القضاء على الإحتياج والندرة، وذلك من أجل تلبية طلبات الزبائن سواء داخل الوطن أو خارجه وذلك من أجل تحقيق الإكتفاء الذاتي والتوجه إلى التصدير.

المبحث الثاني: كيفية حساب الأجور والمعالجة المحاسبية له في الشركة الإفريقية للزجاج

سنعالج في مبحثنا هذا لكل من مكونات الأجر وحساب الأجر الشهري للموظف وتسجيله محاسبيا بالإضافة إلى منحة الإحالة على التقاعد ومنحة نهاية الخدمة بالنسبة للشركة الإفريقية للزجاج.

المطلب الأول: مكونات الأجر وفق الشركة الإفريقية للزجاج -جبل-

يعد كشف الأجر وثيقة تبين مختلف عناصر الأجر، كما أنها تحتوي على مختلف المعلومات الخاصة بالعاملين والوظيفة التي يشغلونها وعروبي صناديق الضمان الاجتماعي.

ويتكون الأجر في الشركة الإفريقية للزجاج من¹:

أولاً: الأجر القاعدي

حسب القانون 90-11 الذي يحدد العلاقة بين العامل والمستخدم فقد حدد الأجر القاعدي الأدنى

ب18000دج، حيث يمنح هذا الأجل حسب مستويات العمال، إذ لكل منصب مستوى ولكل مستوى رتبة

كذلك حسب عدد ساعات العمل، وساعات العمل الواجب العمل فيها في الشركة الإفريقية للزجاج و هي

173.33 ساعة شهريا محددة كما يلي:

$$173.33 = \frac{40 \text{ (أسبوعيا) } \times 52 \text{ أسبوعا}}{12}$$

وكلما قل عدد الساعات انخفض الأجر القاعدي.

ثانيا: التعويضات الثابتة المتعلقة بالمنصب

تنص المادة 81 من قانون علاقات العمل الجزائري على أن أجرة المنصب تتكون من:

1- علاوة الأقدمية:

يتم تحديدها على أساس خبرة العامل ومدة تواجده داخل الشركة، ويتم حسابها كما يلي:

$$\frac{\text{الأجر القاعدي } X \text{ نسبة علاوة الأقدمية } X \text{ عدد ساعات العمل}}{173.33} = \text{علاوة الأقدمية}$$

حيث تحدد نسبة علاوة الأقدمية في الشركة الإفريقية للزجاج ب2% من كل عام.

ويأخذ العامل هذه المبلغ كل شهر بعد مرور سنة.

2-تعويض الضرر:

يمنح هذا التعويض لفئة من العمال ن تيجة الأضرار التي يتعرضون لها داخل الشركة أثناء مزاولتهم

للعمل، ويقدر الحد الأقصى لهذه النسبة ب20%، ويتم حسابه كما يلي:

¹ مقابلة مع السيدة: عمورة فيروز، رئيس مصلحة الموارد البشرية، بتاريخ 2017/04/26، الساعة 10:00.

$$\frac{\text{الأجر القاعدي } X \text{ نسبة الضرر } X \text{ عدد ساعات العمل}}{173.33} = \text{علاوة الضرر}$$

ويوضح الجدول أسفله قائمة فئات العمل المستفيدين من هذا التعويض:

جدول رقم (03): قائمة الفئات المستفيدة من تعويض الضرر.

المنصب	النسبة
عمال يدويين (قسم الإنتاج)	17%
مسيرين آلات	17%
عمل بدوي	15%
أمين مخزن	13%
سائل شاحنة	13%

المصدر: قسم الموارد البشرية "مصلحة الأجور".

3-تعويض الفقة:

هي تعويض العامل عن المصاريف التي يتحملها عند تناوله وجبة الغداء ويمنح هذا التعويض في أيام العمل فقط ويقدر ب180دج لليوم.

4-تعويض النقل:

هو تعويض العامل عن المصاريف التي ينفقها خلال التنقل اليومي من محل الإقامة إلى مكان العمل والتعويض يكون حسب المسافة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(04): التعويضات الخاصة بمسافة نقل كل عامل.

المسافة	المبلغ
من 3 إلى 6 كلم	400دج
من 6 إلى 8 كلم	600دج
من 9 إلى 10 كلم	800دج
من 11 كلم فما فوق	1200دج

المصدر: قسم الموارد البشرية "مصلحة الأجور".

5-الساعات الإضافية:

هو المبلغ الذي يعطى للعامل أثناء قيامه بالعمل الإضافي، وقد حدد بالنسبة المئوية كالتالي:

•الساعات الإضافية بنسبة 100% عندما يتنقل العامل يوم العطلة (الجمعة) ويتم حسابها كما يلي:

$$\frac{\text{الأجر القاعدي } X \text{ عدد ساعات العمل الإضافية } 2 X}{173.33}$$

• وتحسب عدد ساعات العمل الإضافية العادية كما يلي:

$$\frac{\text{الأجر القاعدي } X \text{ عدد ساعات العمل الإضافية } 1 X}{173.33}$$

• الساعات الإضافية بنسبة 50% للعامل الذي يثبت في الفترة الصباحية أو في الفترة المسائية، ويتم

حسابها كما يلي:

$$\frac{\text{الأجر القاعدي } X \text{ عدد ساعات العمل الإضافية } 1.5 X}{173.33}$$

6- منحة تكميلية للدخل: كل عامل تمنح له منحة تكميلية مقدرة ب: 500 دج.

7- منحة المسؤولية: تحدد هذه العلاوة بنسبة 10% إلى 25%، وتحدد قائمة المستفيدين من هذه العلاوة من طرف اللجان المختصة.

8- منحة العمل التناوبي: يمنح للعامل منحة علاوة محددة حسب نوع التنظيم للعمل المعمول به، وتقدر ب 25% و 10%.

9- منحة المردودية: تحدد لكل عامل يعمل حسب نظام العمل التناوبي علاوة مقدرة ب 8%.

10- منح عائلية: يمنح لكل عامل له أبناء تحت رعايته، عن كل ابن متمدرس علاوة تكميلية للمنح العائلية بقيمة 150 دج.

11- منحة الأجر الوحيد: العامل الذي لا تتقاضى الزوجة أي نشاط مريح، يتقاضى منحة شهرية تسمى منحة الأجر الوحيد تقدر ب 750 دج شهريا.

المطلب الثاني: حساب الأجر الشهري وتسجيله محاسبيا

في هذا المطلب سنتطرق إلى حساب الأجر الشهري لعدد من المستخدمين: إطار، عامل تحكم وعامل تنفيذ وتسجيل كشف الأجر الخاص بكل عامل محاسبيا وفق الشركة الإفريقية للزجاج.

الفرع الأول: تحليل كشف الأجر الخاصة بإطار (الملحق رقم 01)

اللقب: X الاسم: X

المهنة: إطار

الحالة العائلية: متزوج.

أولاً: حساب الأجر الشهري للموظف

بالنظر إلى شبكة الأجور الخاصة بالشركة الإفريقية للزجاج وإلى منصب هذا العامل نجد أن راتبه القاعدي هو: 22950.00 دج.

1- حساب أجر المنصب: "Salaire de poste"

أجر المنصب = الأجر القاعدي + مجموع المنح الخاضعة للضمان الاجتماعي فقط.
المنح الخاضعة للضمان الاجتماعي في هذا الكشف هي:

- منحة تكميلية للدخل Indemnité complèment/ revenu.
 - منحة الأقدمية Indemnité d'ancienneté.
 - منحة المسؤولية Ind respon/ disponibil.
 - منحة العمل التناوبي I.T.Poste.
 - منحة المردودية Ind / Compl/ quart.
- أي:

أجر المنصب = الأجر القاعدي + منحة تكميلية للدخل + منحة الأقدمية + منحة المسؤولية + منحة العمل التناوبي + منحة المردودية.

- الأجر القاعدي = Salaire de base = 22950.00 دج.
 - منحة تكميلية للدخل = 500.00 دج.
 - منحة الأقدمية = 22950.00 × 8% = 1836.00 دج.
 - منحة المسؤولية = 22950.00 × 15% = 3442.50 دج.
 - منحة العمل التناوبي = 22950.00 × 25% = 5737.50 دج.
 - منحة المردودية = 22950.00 × 8% = 1836.00 دج.
- أجر المنصب = 22950.00 + 500.00 + 1836.00 + 3442.50 + 5737.50 + 1836.00 = 36302.00 دج.

2- حساب الأجر الخام: Salaire Brut

الأجر الخام = أجر المنصب + المنح الخاضعة للضريبة فقط.

ملاحظة:

المنح الخاضعة للضريبة هي:

- منحة القفة؛
- منحة النقل؛
- السيارة الشخصية.

في هذا الكشف لدينا المنحة الخاضعة للضريبة هي منحة القفة فقط.

$$\text{أجر المنصب} = 36302.00 \text{ دج.}$$

$$\text{منحة القفة (Prime de panier)} = 250.000 \times 24.00 = 6000.00.$$

$$\text{الأجر الخام} = 36302.00 + 6000.00 = 42302.00 \text{ دج.}$$

3- حساب اشتراك الضمان الاجتماعي: Retenue Assurance sociale

$$\text{اشتراك الضمان الاجتماعي} = \text{أجر المنصب} \times 9\%.$$

$$\text{اشتراك الضمان الاجتماعي} = 36302.00 \times 9\% = 3267.18 \text{ دج.}$$

$$\text{منحة القفة} = 6000.00 \text{ دج.}$$

4- حساب المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي: Salaire imposable

$$\text{المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي} = \text{أجر المنصب} - (\text{أجر المنصب} \times 9\%) + \text{المنح الخاضعة للضريبة.}$$

*9% هي اشتراك الضمان الاجتماعي الذي يتحمله الفرد.

$$\text{المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي} = 36302.00 - 3267.18 + 6000.00$$

$$= 39034.82 \text{ دج.}$$

ثم يتم إخضاع هذا الأجر لجدول الضريبة على الدخل الإجمالي (Bareme IRG)، (الملحق رقم 02)

ملاحظة:

في جدول الضريبة على الدخل الإجمالي، يكون دائما رقم آحاد الأجر الخاضع للضريبة = 0.

ومن جدول الضريبة على الدخل الإجمالي، فإن الأجر الخاضع للضريبة = 39030.00 دج واقتطاع

$$\text{الضريبة (Retenue IRG)} = 5209.00 \text{ دج.}$$

5- حساب الأجر الصافي: Vet payer

$$\text{الأجر الصافي} = \text{مجموع الأرباح (Gains)} + \text{مجموع الاقتطاعات (Retenues).}$$

$$= 42802.25 - 8476.18$$

الأجر الصافي = 34326.07 دج

ملاحظة:

بالنسبة لهذا العامل لا تمنح له منح الأجر الوحيد لأن زوجته عاملة تتقاضى ربحاً من نشاط، وكذلك لا تمنح له المنح العائلية ليس لديه أولاد.

ثانياً: التسجيل المحاسبي لكشف الأجر الخاص بإطار

تتم المعالجة المحاسبية للأجر على عدة مراحل كما يلي:

1- إثبات حقوق العامل "x":

	42802.25	أجور المستخدمين		631
34326.07		المستخدمون - أجور مستحق	421	
8476.18		أموال الخدمات الإجتماعية	422	
		إثبات حقوق العامل "x"		

2- إثبات اقتطاع الضمان الإجتماعي:

	9438.52	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية 26% - قسط رب العمل -		635
9438.52		أموال الخدمات الإجتماعية	422	
		إثبات اقتطاع		

3- تسديد الأجر الصافي للعامل "x":

	34326.07	المستخدمون - أجور مستحق		421
34326.07		البنك	512	
		تسديد الأجر للعامل		

4-تسديد اقتطاع الضمان الاجتماعي:

12705.7	12705.7	أموال الخدمات الاجتماعية(35%) البنك تسديد إقتطاع الضمان للعامل و رب العمل	512	422
---------	---------	--	-----	-----

5-تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي(IRG) :

5209.00	5209.00	أموال الخدمات الاجتماعية(IRG) البنك تسديد الضريبة	512	422
---------	---------	--	-----	-----

الفرع الثاني: تحليل كشف الأجر الخاص بعامل تحكم (الملحق رقم 03)

اللقب: Z الإسم: Z

المهنة: عامل تحكم.

الحالة العائلية: متزوج.

أولاً: حساب الأجر الشهري للموظف

بالنظر إلى شبكة الأجور الخاصة بالشركة الإفريقية للزجاج وإلى منصب هذا العامل أ ي "عامل

تحكم"، نجد أن راتبه القاعدي هو: 19287.00 دج

1-حساب أجر المنصب:

أجر المنصب = الأجر القاعدي + مجموع المنح الخاضعة للضمان الاجتماعي فقط.

المنح الخاضعة للضمان الاجتماعي في هذا الكشف هي:

• منحة تكميلية للدخل Indemnité complé/ revenu.

• منحة الضرر Indemnité de nuisance.

• منحة الأقدمية Indemnité d'ancienneté.

العامل "x" لديه حالة غياب يوم واحد أي 8 ساعات.

أي عدد ساعات العمل بعد اقتطاع الغياب = 173.33 - 8 = 165.33 ساعة

$$8 \times \frac{\text{الأجر القاعدي}}{173.33} = \text{اقتطاع الغياب}$$

أي:

$$922.49 = 8 \times \frac{19987}{173.33}$$

الأجر القاعدي الجديد = الأجر القاعدي قبل الغياب - اقتطاع الغياب.

$$.922.49 - 19987.00 =$$

$$\text{الأجر القاعدي الجديد} = 19064.51$$

أي أجر المنصب = الأجر القاعدي + منح تكميلية للدخل + منحة الضرر + منحة الأقدمية.

$$\bullet \text{ الأجر القاعدي} = 19064.51 \text{ دج}$$

$$\bullet \text{ منحة تكميلية للدخل} = 500.00 \text{ دج بعد اقتطاع 8 ساعات الغياب أي:}$$

$$165.33 \times \frac{500.00}{173.33}$$

$$\bullet \text{ منحة تكميلية للدخل} = 476.91 \text{ دج.}$$

$$\bullet \text{ منحة الضرر} = 5\% \times 19064.51 = 953.23 \text{ دج.}$$

$$\bullet \text{ منحة الأقدمية} = 6\% \times 19064.51 = 1143.87 \text{ دج.}$$

$$\text{أجر المنصب} = 19064.51 + 476.91 + 953.23 + 1143.87$$

$$= 21638.52 \text{ دج}$$

2- حساب الأجر الخام: Salaire Brut

الأجر الخام = أجر المنصب + المنح الخاضعة للضريبة فقط.

المنح الخاضعة للضريبة هي:

$$\bullet \text{ منحة القفة بعد اقتطاع ساعات الغياب} = 17 \times 250 = 4250.00 \text{ دج.}$$

$$\bullet \text{ منحة النقل بعد اقتطاع ساعات الغياب (8 ساعات).}$$

هذا العامل ينتقل يوميا بمسافة من 6 إلى 8 كلم لمكان العمل أي حسب الجدول المذكور سابقا يُقدر

التعويض لليوم ب 600 دج..

$$\text{ومنه: } 165.33 \times \frac{600}{173.33} = 572.30 \text{ دج}$$

$$\text{الأجر الخام} = 21638.52 + 4250 + 572.30$$

$$= 26460.82 \text{ دج}$$

5- اقتطاع الضمان الاجتماعي: Retenue assurance sociale

اقتطاع الضمان الاجتماعي = أجر المنصب x 9%

$$= 21638.52 \times 9\% = 1947.47 \text{ دج}$$

3- حساب المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي: Salaire imposable

المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي = أجر المنصب - (أجر المنصب x 9%) + المنح الخاضعة للضريبة.

المنح الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي هي:

• منحة القفة: 4250 دج.

• منحة النقل: 572.30 دج.

$$= 21638.52 - 1947.47 + 4250 + 572.30 = 24513.35 \text{ دج.}$$

من جدول الضريبة على الدخل الإجمالية (ملحق رقم 02) فإن الأجر الخاضع للضريبة هو:

$$24510.00 \text{ دج}$$

هذا العامل متزوج ولديه 3 أولاد نقوم بحساب المنح العائلية: $150 \times 3 = 450$ دج ولديه زوجة ماکثة بالبيت أي:

• منحة الأجر الوحيد = 750 دج.

• المنطقة الجغرافية 361.97 دج.

هذه المنح تضاف إلى مجموع الأرباح.

5- حساب الأجر الصافي: Net Payer

الأجر الصافي = مجموع الأرباح (Gains) - مجموع الاقتطاعات (Retenus)

$$= 28945.28 - 4665.85 =$$

$$= 24279.43 \text{ دج}$$

ثانيا: التسجيل المحاسبي لكشف الأجر الخاص بعامل تحكم

يمر التسجيل المحاسبي لكشف أجر هذا العامل كما يلي:

1- إثبات حقوق العامل "Z":

	28945.28	أجور المستخدمين		631
24279.43		المستخدمون - أجور مستحقة	421	
4665.85		أموال الخدمات الإجتماعية	422	
		إثبات حقوق العامل "Z"		

2- إثبات اقتطاع الضمان الإجتماعي:

	5626.02	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية 26% - قسط رب العمل -		635
5626.02		أموال الخدمات الإجتماعية	422	
		إثبات اشتراك صاحب العمل		

3- تسديد الأجر الصافي للعامل "z":

	24279.43	المستخدمون - أجور مستحقة		421
24279.43		البنك	512	
		تسديد الأجر للعامل		

4- تسديد إقتطاع الضمان الاجتماعي:

	7573.48	أموال الخدمات الإجتماعية		422
7573.48		البنك	512	
		تسديد إقتطاع الضمان للعامل و رب العمل		

5- تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) :

1795.89	1795.89	أموال الخدمات الإجتماعية	422
1795.89		البنك	512
		تسديد (IRG)	

الفرع الثالث: تحليل كشف الأجر الخاص بعامل تنفيذ (الملحق رقم 04)

في هذا الفرع سنقوم بإعطاء مثال الموظف "y" من أجل تسهيل وفهم كيفية معالجة الشركة لمناقص الموظفين.

أولاً: حساب الأجر الشهري للموظف

لحساب الأجر الشهري للموظف "y" نذكر بعض المعلومات المتعلقة به، ثم نشرح في حساب أجره الشهري، حيث أن هذا الموظف يشغل منصب عامل تنفيذ، بالإضافة إلى أنه متزوج ولديه ولد واحد، وزوجته ماکثة بالبيت.

وباستعمال كشف الأجر المتعلق بالموظف "y" نقوم بحساب أجر المنصب كما يلي:

1- حساب أجر المنصب: Salaire de poste

أجر المنصب = الأجر القاعدي + مجموع المنح الخاضعة للضمان الاجتماعي فقط.

حيث مجموع المنح الخاضعة للضريبة هي:

- الأجر القاعدي = 18504.00 دج
- منحة العمل التناوبي = $25\% \times 18504.00 = 4626.00$ دج.
- منحة تكميلية للدخل = 500.00 دج.
- منحة المردودية = $8\% \times 18504.00 = 1480.32$ دج.
- منحة الضرر = $15\% \times 18504.00 = 2775.60$ دج.
- منحة الأقدمية = $2\% \times 18504.00 = 370.08$ دج.

أي أجر المنصب = الأجر القاعدي + منحة العمل التناوبي + منحة تكميلية للدخل + منحة المردودية + منحة الضرر + منحة الأقدمية.

أجر المنصب = $18504.00 + 4626.00 + 500.00 + 1480.32 + 2775.60 + 370.08$

أجر المنصب = 28256.00 دج.

انطلاقاً من أجر المنصب نحسب الأجر الصافي للدفع الشهري وذلك بطرح اقتطاع الضمان الاجتماعي (9%) ثم إضافة منحة الإطعام ومنحة النقل واقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي، وفي الأخير تضاف منحة الزوجة الماكثة بالبيت والمنح العائلية ومنحة المنطقة الجغرافية.

2- اقتطاع الضمان الاجتماعي = أجر المنصب x نسبة الاقتطاع (9%)

$$= 28256.00 \times 9\%$$

$$= 2543.04 \text{ دج}$$

• منحة الإطعام = $24 \times 250 = 6000.00$ دج

• منحة النقل = 400.00 دج.

3- المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي = أجر المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي + منحة الإطعام + منحة النقل.

$$= 28256.00 - 2543.04 + 6000.00 + 400.00$$

$$= 32112.96 \text{ دج}$$

ثم نقوم بمقابلة هذا المبلغ مع سلم الضريبة على الدخل الإجمالي (الملحق رقم 02) نجد مبلغ الضريبة الواجب اقتطاعه هو 313300 دج.

بالنسبة للمنح العائلية ومنحة الأجر الوحيد (زوجة ماكثة بالبيت) والمنطقة الجغرافية تضاف إلى مجموع المداخل.

4- حساب الأجر الصافي للدفع:

الأجر الصافي للدفع = مجموع المداخل الصافية - مجموع الاقتطاعات

$$= 35855.00 - 5676.04$$

$$= 30178.96 \text{ دج.}$$

ثانياً: التسجيل المحاسبي لكشف الأجر الخاص بعامل تنفيذ

يمر التسجيل المحاسبي لكشف الأجر كما يلي:

1- إثبات حقوق العامل "Y":

	35855.00	أجور المستخدمين		631
30178.96		المستخدمون - أجور مستحقة	421	
5676.04		أموال الخدمات الإجتماعية	422	
		إثبات حقوق العامل "Y"		

2- إثبات اقتطاع الضمان الاجتماعي:

	7346.56	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية - 26% قسط رب العمل -		635
7346.56		أموال الخدمات الإجتماعية	422	
		إثبات اشتراك صاحب العمل		

3- تسديد الأجر الصافي للعامل "Y":

	30178.96	المستخدمون - أجور مستحقة		421
30178.96		البنك	512	
		تسديد الأجر للعامل		

4- تسديد اقتطاع الضمان الاجتماعي:

	9889.6	أموال الخدمات الاجتماعية		422
9889.6		البنك	512	
		تسديد إقتطاع الضمان للعامل و رب العمل		

5- تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) :

	3133.00	أموال الخدمات الاجتماعية		422
3133.00		البنك	512	
		تسديد (IRG)		

المطلب الثالث: منحة الإحالة على التقاعد ومنحة نهاية الخدمة

في أي شركة يحصل العامل على مجموعة من منح عند وصوله إلى سنة معينة، وتتمثل هذه المنح في منحة الإحالة على التقاعد و منحة نهاية الخدمة، التي سنتطرق إليها بالتفصيل في هذا المطلب.

الفرع الأول: منحة الإحالة على التقاعد

يستفيد الموظفون في الشركة الإفريقية للزجاج اللذين تتوفر فيهم شروط الإحالة على التقاعد على منحة جزافية للخروج للتقاعد تقدر بـ 2500 دج عندما يبلغ العامل 55 سنة إلى غاية 60 سنة (5 سنوات) التي تسبق سنه التقاعد¹.

وتحسب هذه المنحة حسب الشركة كما يلي: (الملحق رقم 05)

1- حساب الأجر القاعدي المعدل:

أي مبلغ الأجر القاعدي الجديد يتم تطبيقه في السنوات الخمس التي تسبق سنة التقاعد (بما فيها سن التقاعد)، ومن ثم حساب الأجر القاعدي للعامل مضافا إليه 2500 دج.

$$\text{الأجر القاعدي الجديد} = \text{الأجر القاعدي} + 2500 \text{ دج}$$

$$= 23450.00 \text{ دج} + 2500 \text{ دج}$$

$$\text{الأجر القاعدي الجديد} = 25950.00 \text{ دج.}$$

2- حساب العلاوات والمنح:

- منحة العمل التناوبي = $25950.00 \times 25\% = 6487.50 \text{ دج}$

- منحة تكميلية للدخل = 500.00 دج.

- منحة المرردوية = $25950.00 \times 8\% = 2076.00 \text{ دج}$

- منحة المسؤولية = $25950.00 \times 15\% = 3892.50 \text{ دج.}$

- منحة الأقدمية = $2595.00 \times 38.5\% = 9990.75 \text{ دج.}$

$$\text{أجر المنصب} = \text{الأجر القاعدي المعدل} + \text{مجموع المنح.}$$

$$= 22946.75 + 25950.00 =$$

$$= 48896.75 \text{ دج.}$$

3- حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي الخاص بمنحة الإحالة على التقاعد:

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{أجر المنصب} \times 9\%$$

¹ الدفاتر الخاصة بالشركة الإفريقية للزجاج، ص 16.

$$= 48896.74 \times 9\% = 4400.71 \text{ د.ج.}$$

4- حساب الأجر الخام:

الأجر الخام = أجر المنصب + المنح الخاضعة للضريبة

$$= 48896.75 + 5500.00 = 54396.75 \text{ د.ج.}$$

• منحة السلة: $250.00 \times 22.00 = 5500.00$ د.ج.

5- حساب المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي الخاص بمنحة الإحالة على التقاعد:

المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي = أجر المنصب - (أجر المنصب $\times 9\%$) + المنح الخاضعة للضريبة فقط.

$$= 48896.75 - 4400.71 + 5500 =$$

$$= 49996.04 \text{ د.ج.}$$

من جدول الضريبة على الدخل الإجمالي فإن الأجر الخاضع للضريبة هو: 8497.00 د.ج. وبما أن

هذا العامل متزوج ولديه أولاد والزوجة مأكثة بالبيت، ثم نحسب كل من الأجر الوحيد والمنح العائلية.

• المنح العائلية = $3 \times 150 = 450$ د.ج.

• الأجر الوحيد = 750 د.ج.

مبلغ منحة الإحالة على التقاعد الصافية = $56097.00 - 12897.71 = 43199.29$ د.ج.

الفرع الثاني: منحة نهاية الخدمة

تمنح هذه المنحة إلى الموظفين الذين أحيلوا على التقاعد طبقا للاتفاقيات الجماعية التي تطبق على

جميع موظفي الشركة مهما كان صنفهم بما فيهم الإطارات وحسب الأقدمية في العمل.

وتمنح منحة نهاية الخدمة ب 16 شهر عندما يكون العامل قد أدى 32 سنة بالمؤسسة وتمنح هذه

المنحة حسب عدد سنوات العمل في المؤسسة حسب الجدول التالي:

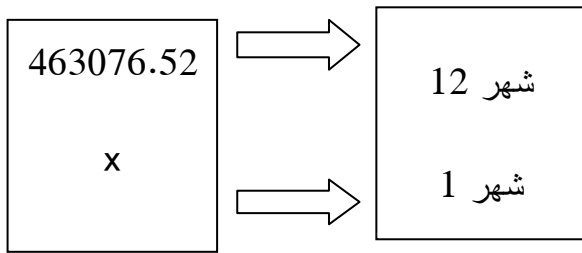
الجدول رقم (05): مستوى منحة نهاية الخدمة.

الأقدمية في الشركة	من 5 إلى 8 سنوات	من 20 إلى 22 سنة	من 26 إلى 28 سنة
مستوى المنحة	7 أشهر من الأجر	12 شهر من الأجر	14 شهر من الأجر

المصدر: الاتفاقية الجماعية للشركة الإفريقية للزجاج.

وحسب (الملحق رقم 06) نجد أن هذه الاتفاقية للعامل في الشركة الإفريقية للزجاج تحسب من تاريخ الدخول وهو 1990/3/15 إلى تاريخ الإحالة على التقاعد وهو 2017/4/1 أي 27 سنة. بالمقابلة مع الجدول أعلاه نجد أن عدد الأشهر التي يستفيد منها العامل هي 14 شهر. ومنه تحسب منحة نهاية الخدمة لهذا العامل كما يلي:

$$\sum_{N=12}^{n=1} S \text{ Brut} + I \text{ Zome} = 463076.52 \text{ DA}$$



$$x = \frac{463076.52 \times 1}{12} = 38589.71 \text{ DA.}$$

وبما أن هذا العامل قام بالعمل 27 سنة سيقابله من الجدول المذكور سابقا 14 شهر ومنه:
 $38589.71 \times 14 \text{ شهر} = 540255.94 \text{ DA} = 540256.00.$

ومنه نهاية الخدمة بعد اقتطاع الضريبة 10%.

$$540256.00 \times 10\% = 54025.6 \text{ د.ج.}$$

$$\text{المبلغ الصافي للدفع} = 558760.00 - 72529.60 = 486230.40 \text{ د.ج.}$$

خلاصة:

في هذا الفصل قمنا بدراسة واقع الحساب والتسجيل المحاسبي للأجور في الشركة الإفريقية للزجاج -الطاهير- حيث قمنا في الوهلة الأولى بالتطرق إلى نشأة وتعريف الشركة، وكذلك دراسة هيكلها التنظيمي وبعد الإطلاع على نظام الأجور المعتمد في المؤسسة تم اختيار كشف أجر لمستخدم من كل فئة من الفئات المستخدمين، وكذلك من أجل معرفة كيفية حساب الأجر وتسجيله محاسبيا، ولإثبات العبء الشهري الذي يقع على عاتق الشركة، وكيفية تسديد هذا العبء، وذلك في ظل النظام المحاسبي المالي الجديد، حيث أسقطنا الضوء كذلك على كيفية حساب منحة الإحالة على التقاعد ومنحة نهاية الخدمة.

الختامة

تمثل معالجة الأجور مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل، إذ أن المعالجة تعبر عن مجموعة الخطوات والإجراءات المتبعة الهادفة إلى تحديد الأجر الصافي للعامل وكذا إلتزامات كل من العامل وصاحب العمل .

ولقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التعريف أكثر بالأجور ولاسيما معالجتها المحاسبية، في ظل النظام المحاسبي المالي في الجزائر، الذي يشكل خطوة هامة لتطبيق المعايير المحاسبية الدولية في ظل متطلبات إقتصاد السوق ومتطلبات العولمة الإقتصادية.

وكمحصلة إجابة عن إشكالية الدراسة المتمحورة حول كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الإقتصادية، واعتمادا على الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة تم التوصل الى اختبار صحة هذه الفرضيات، والخروج بمجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية، والتي على ضوءها تم تقديم مجموعة من الإقتراحات لعلها تمكن المؤسسة من رفع كفاءتها وإنتاجيتها وبالتالي زيادة مداخيل العمال.

إختبار صحة الفرضيات

✓ يمثل الأجر المقابل المالي أو العيني الذي يحصل عليه العامل مقابل الجهد الذي يقدمه، ويكون محددًا قانونًا بمقتضى عقود العمل، حيث يتم منح الأجر إما على أساس كمية الإنتاج أو على أساس الزمن، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

✓ يتم إعداد كشف الأجر من خلال دراسة مختلف عناصره، حيث يعد إبتداءً من الأجر القاعدي المحدد مضافا إليه مختلف التعويضات و المنح و العلاوات، كما يظهر الكشف أهم الإقتطاعات الضريبة والإجتماعية، وصولا إلى تحديد الأجر الصافي للعامل، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية.

✓ يعتبر النظام المحاسبي المالي مجموعة الطرق والوسائل والإجراءات اللازمة لتسجيل العمليات المالية التي تحصل في الوحدة الإقتصادية، وهو يستمد مبادئه وقواعده من المعايير المحاسبية الدولية، حيث غير النظام في الحسابات المعنية فيما يخص معالجة الأجور، وهذا ما يثبت الصحة النسبية الفرضية الثالثة.

✓ في إطار تبني الجزائر المعايير المحاسبية الدولية وتطبيق النظام المحاسبي المالي، قامت بإصلاحات فيما يخص جانب منافع الموظفين باعتبارها ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسات بصفة

عامة والشركة الإفريقية للزجاج بصفة خاصة، وتثبت محاسبيا في المجموعات 04 و 05 و 06 من المخطط المحاسبي والمالي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرابعة.

نتائج الدراسة:

اولا: نتائج الدراسة النظرية

تتمثل هذه النتائج فيما يلي:

- ✓ نتج عن الإصلاحات التي قامت بها الجزائر في المجال المحاسبي إصدار النظام المحاسبي المالي الجديد الذي يستمد قواعده ومبادئه من المعايير المحاسبية الدولية.
- ✓ تلقى المعايير المحاسبية الدولية قبولا دوليا واسعا، اذ اتجهت العديد من الدول نحو تبنيها، والجزائر كغيرها من الدول انتهجت هذا المسار بتبنيها النظام المحاسبي المالي والذي مرجعيته المعايير المحاسبية الدولية؛
- ✓ يلخص الأجر في وثيقة تحمل اسم كشف الأجر، حيث يتم حساب المبلغ الصافي منه بعد تحديد العناصر المكونة له، ثم طرح مختلف الإقتطاعات بنوعها الضريبة والاجتماعية.
- ✓ يعتبر الأجر من أهم الحوافز التي لها تأثير مباشر على المستوى الاجتماعي للعامل ومستوى أدائه.
- ✓ تطبيق المعيار المحاسبي الدولي 19 يفرض على المؤسسات أن تشكل مخصصات للموظفين وذلك من أجل تجزئة عبئ منح نهاية الخدمة على عدة سنوات.

ثانيا: نتائج الدراسة التطبيقية

أما الجانب التطبيقي، والذي يعتبر محاولة منا لإسقاط أهم المفاهيم المتحصل عليها من الجانب النظري على إحدى المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، والمتمثلة في الشركة الإفريقية للزجاج، وبعد معرفة كيفية إعداد كشف الأجر ومعالجته محاسبيا، يمكن إيجاز أهم النتائج الدراسية التطبيقية المتحصل عليها فيما يلي:

- ✓ تختلف مكونات الأجر في الشركة الإفريقية للزجاج من عامل إلى آخر، وذلك لعدة اعتبارات منها التأهيل العلمي والخبرة وكذا درجة أو رتبة العامل.
- ✓ يمر إعداد كشف الأجر في الشركة بمصلحتين، مصلحة المستخدمين التي تهتم بإعداد كشف الأجر لكل عامل ومصلحة المحاسبة والمالية التي تثبت العمليات السابقة في قيودها المحاسبية.
- ✓ تعتبر الشركة محل الدراسة الأجر كلفة وليس إستثمار في العامل البشري، يسمح بتحقيق أهداف الشركة على المدى البعيد ويضمن بقاءها.

- ✓ تتحدد الأجر في هذه الشركة حسب المناصب المشغولة، وبالتالي يكون للعمال الحق في الحصول عليها بمجرد شغلهم لها من المناصب دون النظر إلى أدائهم.
- ✓ ترتبط القرارات الخاصة باستحقاق الزيادة في الأجر بمعايير تتباعد تماما عن معدل الأداء، حيث ترتبط الزيادة في الأجر بالشركة أساسا بعامل الأقدمية.

الإقتراحات:

- بناء على النتائج التي تحصلنا عليها في هذه الدراسة تمكنا من وضع مجموعة من الإقتراحات :
 - ✓ العناية أكثر بالعنصر البشري، وتنمية قدراته على العمل، كالعناية بتدريب العمال وتحفيزهم قصد تطوير معارفهم ومهاراتهم، مع وضع خطة تضمن الإشتراك الفعلي لهؤلاء في تحقيق أهداف المؤسسة.
 - ✓ ضرورة إتباع سياسة ربط الأجر بالإنتاج والتأكيد على أسبقية نمو إنتاجية العمل قبل الأجر وكذلك ربط الحوافز بإنتاجية العمل، وأن تكون تلك الحوافز من نصيب العمال ذوي المجهود المميز فقط .
 - ✓ على الشركة الإفريقية للزجاج أن تحافظ على مستوى إنتاجيتها وتحاول رفعها أكثر، وذلك بإدخال التكنولوجيا الحديثة عليها، وتكوين عمالها من أجل زيادة معرفتهم بالمستجدات في مجال المحاسبة.
 - ✓ ضرورة تنمية معارف موظفي مجال المحاسبة بآليات سير الحسابات، والتسجيل المحاسبي وعدم الإعتماد فقط على برامج الإعلام الآلي المعتمد في التسجيل، والذي يعطي مباشرة النتائج بعد إدخال البيانات.
 - ✓ محاولة تكييف مستوى الأجر مع المستوى الإقتصادي والإجتماعي للعامل.
 - ✓ على موظفي الشركة فهم أهم المحاور والمبادئ التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد، فهما دقيقا ومعقدا وليس الإكتفاء في حسن إستعمالها للأنظمة المعلوماتية الأخرى فقط .
 - ✓ ضرورة تطبيق التسجيلات المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي في جميع المؤسسات الجزائرية والتقيد بمبادئه وقواعده.
- وفي الأخير نأمل أن نكون قد وفقنا في إعطاء ولو جزء بسيط من المعلومات المتعلقة بالموضوع محل الدراسة، الذي يبقى مجالا واسعا ومتشعبا ومعقدا نظرا لحدائثة تطبيق النظام المحاسبي المالي وظهور تشريعات جديدة في هذا المجال، كما نعتذر على أي خطأ أو سهو أو تقصير.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: باللغة العربية:

الكتب:

1. أبو شمالة أحمد محمد، دراسات في المحاسبة المالية، الطبعة الأولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، عمان، 2010.
2. بركات عبد الله وآخرون، وظائف منظمات الأعمال (مبادئ الإدارة)، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر و التوزيع، 2008.
3. بن حبيب عبد الرزاق، اقتصاد و تسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
4. بوزيدة حميد، التقنيات الجبائية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
5. الجعرات خالد جمال، التقارير المالية الدولية 2007 (IAS-IFRS)، الطبعة الأولى، إثناء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
6. جمعة هوام، تقنيات المحاسبة المعمقة وفقاً للدليل المحاسبي الوطني، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
7. جواد نبيل، إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، 2007.
8. جوده محفوظ وآخرون، منظمات الأعمال (المفاهيم و الوظائف)، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
9. حجيم الطائي يوسف وآخرون، إدارة الموارد البشرية-مدخل إستراتيجي متكامل-، الطبعة الأولى مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، 2006.
10. حسن جلال عبده، الأصول العلمية في القوائم المالية المحاسبية والمالية، دار زهراء للطباعة والنشر، عمان، 2004.
11. حسونة فيصل، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
12. حسين عوض الله زينب، عدلي ناشد سوزي، مبادئ الاقتصاد السياسي، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2006.
13. حماد طارق عبد العال، دليل تطبيق معايير المحاسبية الدولية والمعايير العربية المتوافق معها الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008.

14. حماد طارق عبد العال، موسوعة معايير المحاسبة، الجزء الأول، الدار الجامعية، الإسكندرية 2006.
15. حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع الإسكندرية، 2007.
16. حنفي علي، الجوانب النظرية و التطبيقية في إدارة الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2008.
17. الحيايي وليد ناجي، علوان بدر محمد ، المحاسبة المالية، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2002.
18. خنفر مؤيد راضي، المطارنة غسان فلاح، تحليل القوائم المالية-مدخل نظري إستراتيجي-، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2006.
19. الدليمي خليل، مبادئ المحاسبة المالية، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
20. رابعة على محمد، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
21. سلطان أنور سعيد محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، الإسكندرية 2003.
22. شاويش مصطفى نجيب، إدارة الموارد البشرية-إدارة الأفراد-، الطبعة الثالثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
23. الشنواني صلاح، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003.
24. شنوف شعيب، محاسبة المؤسسة طبقا للمعايير المحاسبية الدولية الجزائر2، مكتبة الشراكة الجزائرية بوداود، الجزائر، 2009.
25. صخري عمر، اقتصاد المؤسسة، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
26. الصرفي محمد عبد الفتاح، وظائف منظمات الأعمال، الطبعة الأولى، دار قنديل للنشر والتوزيع عمان، 2013.
27. طرطار أحمد، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر، 1999.
28. طه كمال مصطفى، بندق أنور وائل، أصول القانون التجاري، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
29. الظاهر إبراهيم، تنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، جدار للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان 2009.

30. عامر سامع عبد المطلب، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر ناشرون و موزعون، عمان، 2012.
31. عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الأفراد، الطبعة الأولى، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية 2001.
32. عبد الباقي صلاح الدين، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، 2002.
33. عبد الرحمان إسماعيل، عريقات حربي، مفاهيم و نظم اقتصادية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
34. عدون دادي ناصر، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر 2013.
35. عدون دادي ناصر، اقتصاد المؤسسة، الطبعة الثانية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.
36. عرباجي إسماعيل، اقتصاد المؤسسة، الطبعة السادسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1996.
37. العزاوي نجم عبد الله، جواد حسين عباس، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2013.
38. عزت عبد القادر، الشركات التجارية، دار الذهبي للطباعة، الهدارة عابدين، 1999.
39. عزيز محمد، أبو سنينة محمد عبد الجليل، مبادئ الاقتصاد، الطبعة الأولى، دار الكتاب الوطنية بنغازي، 2006.
40. العناتي رضوان محمد، مبادئ المحاسبة و تطبيقاتها، الجزء الأول، الطبعة السادسة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن، بدون سنة نشر.
41. غربي علي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دارص الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة 2007.
42. غول فرحات، الوجيز في اقتصاد المؤسسة، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2006.
43. القاضي حسين، حمدان مأمون، المحاسبة الدولية و معاييرها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

44. كامل أسامة، حامد عبد الغني، مبادئ في المحاسبة _شركات الأموال_، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006.
45. الكرخي مجيد، إدارة الموارد البشرية-مدخل نظري تطبيقي-، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، 2013.
46. كوشي محمد، المعاصر في تسيير المحاسبي و المالي وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، دار المعاصر لنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
47. الكيلالي محمود، الموسوعة التجارية و المصرفية-المجلد الخامس دراسة مقارنة-، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
48. لعشيشي جمال، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي، متيجة للطباعة، براقي الجزائر، 2011.
49. ماهر أحمد، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
50. المبيضين محمد صفوان، بن الشافعي الأكلبي عائفي، التخطيط في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر و التوزيع، عمان، 2012.
51. محمود هاشم زكي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، دار السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع الكويت، 2004.
52. مرسي جمال الدين محمد، الإدارة الإستراتيجية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
53. مطر محمد، السويطي موسى، التأهيل النظري للممارسات المهنية المحاسبية، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، 2012.
54. معمر داوود، منظمات الأعمال-الحوافز و المكافأة-، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2006.
55. الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، الإصدار الثاني، دار المجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان، 2006.
56. نائف برنوطي سعاد، إدارة الموارد البشرية-إدارة الأفراد-، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2008.
57. النقيب كمال عبد العزيز، مقدمة في نظرية المحاسبة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
58. نور عبد الناصر وآخرون، الضرائب ومحاسبتها، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2008.

59. نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
60. نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
61. هاشم محمد إسماعيل، المدخل إلى أسس علم الاقتصاد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية 2009.
62. الهيتي خالد عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2003.
63. الوادي محمود وآخرون، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 2007.
64. وصفي أبو المكارم عبد الفتاح، المحاسبة المالية المتوسطة-القياس والتقييم والإفصاح المحاسبي- دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع والطباعة، الإسكندرية، 2000.
65. وصفي عمر عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة -بعد إستراتيجي-، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
66. وصفي عمر عقيلي، تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الحديثة، دار زهرات للنشر والتوزيع، عمان 2010.
- البحوث العلمية (أطروحات الدكتوراه، مذكرات الماجستير)**
67. جبلي حسبية، تقييم الوظائف كأساس لبناء هيكل الأجور، مذكرة ماجستير، علوم التسيير، كلية علوم التسيير، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، 2006_2007.
68. زين عبد المالك، القياس والإفصاح عن عناصر القوائم المالية في ظل النظام المحاسبي المالي مذكرة ماجستير، تخصص محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2014_2015.
69. سعدي عبد الحليم، محاولة تقييم إفصاح القوائم المالية في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي أطروحة دكتوراه، الطور الثالث، العلوم التجارية، تخصص محاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014_2015.
70. سفير محمد، الإفصاح في المؤسسات في ظل معايير المحاسبة الدولية، مذكرة ماجستير، علوم التسيير، تخصص إدارة مالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2011_2012.
71. سهيلة بن الموقف، أثر معدل الفائدة على أداء المؤسسة، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة مالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006_2007.

72. سومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي مذكرة ماجستير، إدارة أعمال، كلية علوم التسيير، جامعة تشرين، سوريا، 2004_2005.
73. صالح بوعلام، أعمال الإصلاح المحاسبي في الجزائر وآفاق تبني وتطبيق النظام المحاسبي المالي مذكرة ماجستير، العلوم التجارية، تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2009_2010.
74. صبايحي نوال، الإفصاح المحاسبي في ظل معايير المحاسبة الدولية (IFRS /IAS) مذكرة ماجستير، العلوم التجارية، تخصص محاسبة ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قاصدي مرياح، ورقلة، 2014_2015.
75. عيسوس سميرة، الإصلاح الضريبي في الجزائر وأثره على إنشاء ونشاط المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، علوم التسيير، تخصص إدارة مالية، جامعة جيجل، 2013_2014.
76. كعواش جمال الدين، تأثير تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على أدائها المالي، مذكرة ماجستير علوم التسيير، تخصص إدارة مالية، جامعة جيجل، 2010_2011.
77. لزعر محمد سامي، التحليل المالي للقوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير علوم التسيير، تخصص إدارة مالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري قسنطينة، 2011_2012.
78. مخبي أحلام، تقييم المؤسسة من وجهة نظر البنك، مذكرة ماجستير، العلوم الاقتصادية، تخصص إدارة مالية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007_2008.
79. مداني الطيب، القوائم المالية المدمجة وفق النظام المحاسبي المالي scf ومعايير المحاسبة الدولية مذكرة ماجستير، العلوم التجارية، تخصص محاسبة مالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2014_2015.
80. مزوار هاجر، تقييم التزام المؤسسات الجزائرية بقواعد الإفصاح في النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير، العلوم التجارية، تخصص محاسبة ومالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد بوالصياف، مسيلة، 2013_2014.
81. يوسف رفيق، النظام المحاسبي المالي بين الإستجابة للمعايير الدولية ومتطلبات التطبيق، مذكرة ماجستير، المحاسبة والتدقيق، تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تبسة، 2010_2011.

الملفات:

82. براق محمد وقمان عمر، مدى توافق النظام المحاسبي المالي مع معايير المحاسبة الدولية بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، 05_06 ماي 2013.
83. بن سعيد أمين والأغواطي يونس، إشكالية حساب مزايا (منحة) الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة الوادي، الجزائر، 05-06 ماي 2013.
84. الجعارات خالد جمال، مختصر المعايير المحاسبية الدولية، الملتقى الدولي حول جودة معايير المحاسبة، في تفعيل أداء المؤسسات والحكومات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة (IFRS , IPSAS IAS) الدولية ، 29_30 نوفمبر 2014.
85. سايح فايز، إنعكاسات النظام المحاسبي المالي على نظام المراجعة الخارجية ومهنة محافظ الحسابات، الملتقى الدولي حول النظام المحاسبي المالي في مواجهة المعايير الدولية للمحاسبة والمعايير الدولية للمراجعة، جامعة سعد حلب، البليدة، 13_14 ديسمبر 2011.
86. عثمانى ح*سين و شعبانية سعادة، النظام المحاسبي المالي كأحد متطلبات حوكمة الشركات وأثره على بورصة الجزائر، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي الإداري جامعة محمد خيضر، بسكرة، 06_07 ماي 2012 .
87. عمورة جمال، المعالجة المحاسبية للمخزونات وكيفية تقييمها (دراسة مقارنة بين المعايير المحاسبية الدولية والمخطط المحاسبي المالي الجزائري)، الملتقى الدولي حول النظام المحاسبي المالي ، المركز الجامعي بالوادي، القطب الجامعي الجديد السط، الوادي، 17_18 جانفي 2010.
88. مرزوقي مرزوقي و حمولي محمد، مجلس معايير المحاسبة الدولية كهيئة منادية للتوحيد المحاسبي الملتقى العلمي الدولي حول المحور الدولي المنظمات الدولية المحاسبية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 29_30 مارس 2011.
89. ناصري وهيبة، التشخيص المالي في ظل النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول التشخيص المالي للمؤسسات الاقتصادية، جامعة باجي مختار، عنابة، 22_23 ماي 2012.
90. نقماري سفيان، واقع تكييف المؤسسات الجزائرية مع النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول النظام المحاسبي المالي بالجزائر وعلاقته بالمعايير الدولية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم 13_14 جانفي 2013.

المجلات:

91. بن عمارة نوال، المعالجة المحاسبية لإهتلاكات التثبيتات حسب النظام المحاسبي المالي scf، مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية، مجلة سنوية علمية محكمة دولية متخصصة، تصدر عن كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، العدد الخامس، 2012.

النصوص القانونية و الوثائق الرسمية:

92. القانون 12_78 المتضمن القانون الأساسي للعامل، المؤرخ في 05 أوت 1978، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32.

93. القانون رقم 11_07 المتضمن النظام المحاسبي المالي، المؤرخ في 25 نوفمبر 2007، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74.

94. المرسوم التنفيذي رقم 156_08، المؤرخ في 26 ماي 2008، المتضمن النظام المحاسبي المالي الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27.

95. قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008، المتضمن قواعد التقييم والمحاسبة و محتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 19.

96. المعيار المحاسبي الدولي 19، المعدل، الصادر في 01_01_2013.

التقارير:

97. حمدان مأمون، معايير المحاسبة الدولية ودور معايير المحاسبة الدولية، تقرير هيئة الأوراق و الأسواق المالية السورية بالتعاون مع جمعية المحاسبين القانونيين السورية، دمشق، 2009.

98. شركة الجزيرة للأسواق المالية، الجزيرة كابيتال، تقرير خاص بالمعايير المحاسبية، السعودية، ديسمبر، 2013.

المواقع الإلكترونية:

99. احمد الكردي، نظام الأجور والحوافز الفعال بمنظمات الأعمال، المتوفرة على الموقع التالي:

[_http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/downloads /7966](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/downloads /7966) ,

08_04_2017,20:00.

100. www.ouargla30.com/t44386_topic/15_04_2017, 15 :44.

ثانياً_ اللغة الأجنبية

Les liveres

101. Tazdait Ali, Maitrise du système comptable financier ACG, première édition, Alger, 2009.

102. Kaddouri A ,Mineche A, Cour de comptabilité financière selon le norme IAS/IFRES le SCF 2007 , enac édition. Alger , 2009.

103. Groupe. Revue Fioluciaire Collection Les Dictionnaire RF « poye » , 14 éme édition, 2010.

Les mémoires :

104. Djellouli Abed lhan ,Audit des rémunérations, mémoire de magister ,Sciences commerciales, option : mamagement humaines ; universite d'oran, Algérie, 2011.

الملخص:

يدور موضوع بحثنا حول المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية، في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي الذي يستمد قواعده ومبادئه من المعايير المحاسبية الدولية، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الواقع المحاسبي والمالي للأجور في الشركة الإفريقية للزجاج في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي، وذلك من خلال الإطلاع على كتب عن عملية إعداد الأجور وتسجيلها محاسبيا في هذه الشركة حيث تم التطرق إلى أهم جوانب التغيرات التي طرأت على المعالجة المحاسبية للأجور عند تطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد في الجزائر.

وقد تم التوصل في هذه الدراسة إلى أن الأجر يمثل أهم الحوافز التي تدفع العامل إلى زيادة مستوى أدائه ورغبته ودفاعيته إلى العمل، حيث انبنى النظام المحاسبي المالي على أساس متطلبات معايير المحاسبية الدولية ولاسيما المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 الذي يتناول منافع المستخدمين.

الكلمات المفتاحية: الأجور، المؤسسة الاقتصادية، النظام، المعالجة المحاسبية.

Reality financial and accounting the know to is study this of objective the the of application the of light in company glass african the in wages of accounting the of introduction the through system, accounting financial and wages preparing of process the to related closely been has system.

In changes the of aspects main the company, this in registration accounting new the applying when discussed were wages of treatment accounting the financial accounting system.

Incentive important most the is remuneratiom that concluded study the and desir preformance, of level his increase to worker the motivates that the of basis the on built was system accounting the work , to motivation requirement of international accounting standards, particularly IAS19.

Words key: wages, Economic Firm, system, Acconting processing.