

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم المالية والمحاسبة  
العنوان:

# محاولة تطبيق المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل

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

تخصص: محاسبة وجباية معمقة

إعداد الطالبة:

ربيعة صباح

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
الأستاذ: عبد الرزاق لعربوي	جيجل	رئيساً
الأستاذ: فيصل قميحة	جيجل	مشرفاً ومقرراً
الأستاذ: زين العابدين طويجني	جيجل	مناقشاً

السنة الجامعية: 2019-2020م



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم العلوم المالية والمحاسبة  
العنوان:

# محاولة تطبيق المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية لراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل

مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم المالية والمحاسبة  
تخصص: محاسبة وجباية معمة

إعداد الطالبة:

ربيعي صباح

لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الجامعة	الصفة
الأستاذ: عبد الرزاق لعربوي	جيجل	رئيسا
الأستاذ: فيصل قميحة	جيجل	مشرفا ومقررا
الأستاذ: زين العابدين طويجني	جيجل	مناقشا

السنة الجامعية: 2019-2020م



# الاهلحاء

أهدي ثمرة هذا العمل

الى من زرع في نفسي بذور الصبر والمثابرة أربي

الغالي رحمه الله واسكنه فسيح جنانه

الى سندي في الحياة أربي الغالية حفظها الله وأسعد

قلبا

الى عائلتي..



# شكر وتقدير

الحمد لله الذي انعم على بإنجاز هذا العمل ومنحني الصحة والقدرة  
على تخطي الصعاب وتذليل العقبات..

كل الشكر والتقدير للأستاذ قميحة فيصل الذي تكرم بإشرافه على  
هذا العمل..

كل الشكر والتقدير لموظفي الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل  
على رأسهم السيد الدكتور فول عبد الحلیم مدير الوكالة الذي  
منحني التسهيلات اللازمة من أجل القيام بالدراسة الميدانية لهذا  
العمل، كما أتوجه بالشكر الجزيل الى كل من السيد عفان ياسين  
نائب مدير المالية والمحاسبة، السيد بلعون أمير مكلف بالدراسات  
في مصلحة المالية والمحاسبة، السيد واعر بدر الدين مكلف  
بالدراسات في مصلحة المستخدمين على تواضعهم ومدتهم يد العون  
لإتمام وفهم هذه الدراسة التطبيقية..

نسأل المولى عز وجل أن يجعل هذا العمل في ميزان الحسنات وأن  
ينفع به كل من يلتمس دروب العلم..

## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى تطبيق منافع الموظفين كمعيار دولي محاسبي في المؤسسات الجزائرية ، و لتحقيق ذلك اتخذنا المنهج الوصفي طريقة بحث و اعتمدنا على الزيارة الميدانية التي قمنا بها إلى الصندوق الوطني للتقاعد - وكالة جيجل - حيث قمنا بدراسة حالة حول مدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 في الوكالة كعينة عن تطبيق هذا الأخير في المؤسسات الجزائرية ، و قد تخللت زيارتنا مقابلات مع مسؤولي مصلحة المستخدمين و مصلحة المالية و المحاسبة ، كما كانت لدينا الفرصة للاطلاع على مختلف المستندات والوثائق و تحليلها من أجل إعطاء دراستنا المصادقية و الشفافية اللازمة للإجابة على الإشكالية المطروحة .

وقد توصلنا إلى أنه هناك محاولات لتطبيق المعيار الدولي رقم 19 منافع الموظفين من طرف مصالح الوكالة، حيث لاحظنا أن منافع الموظفين قصيرة الأجل مطبقة بشكل كامل ومستوفي لشروط المعيار المحاسبي رقم 19، أما بالنسبة لمعالجة مزايا الموظفين طويلة الأجل فلا يزال الاعتماد على النظام المحاسبي المالي بصورة كبيرة.

**الكلمات المفتاحية:** المعيار المحاسبي الدولي رقم 19، قياس محاسبي، منافع الموظفين.

### **Abstract:**

This study aims to know the extent of applying employee benefits as an international accounting standard in Algerian institutions, and to achieve this we took the descriptive approach as a research method and relied on the field visit that we made to the National Retirement Fund – Jijel Agency – where we conducted a case study on the extent of application of the international accounting standard No. 19 in the fund as a sample on the application of the latter in Algerian institutions , and our visit included interviews with officials of the users' interest and the Department of Finance and Accounting, and we had the opportunity to review and analyze various documents and documents in order to give the study the credibility and transparency necessary to answer the problem Raised.

We have concluded that there are attempts to apply the international standard, employee benefits by the agency's interests, we have noted that short term employee benefits are widely applied and meet the requirements of International Accounting Standard N 19 , as for the treatment of long term employee benefits, the Financial Accounting system is still highly dependent .

**Key words:** International Accounting Standard No.19, Accounting measurement, Employee benefits,

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
V	فهرس المحتويات
VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ - ت	المقدمة العامة
<b>الفصل الأول: الدراسة النظرية لمنافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية</b>	
المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لمنافع الموظفين كمييار محاسبي دولي	
06	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول المعايير المحاسبية الدولية
06	الفرع الأول: ماهية المعايير المحاسبية الدولية
07	الفرع الثاني: الهيئات المكلفة بإعداد المعايير المحاسبية الدولية
11	المطلب الثاني: منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية
11	الفرع الأول: مدخل الى منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية
13	الفرع الثاني: تصنيفات منافع الموظفين حسب المعيار الدولي رقم 19
المبحث الثاني: الدراسات السابقة	
23	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة
23	الفرع الأول: الدراسات الأجنبية
25	الفرع الثاني: الدراسات المحلية
26	المطلب الثاني: التعليق على الدراسات السابقة
27	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد</b>	
تمهيد	
المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد	



29	المطلب الأول: تأسيس الصندوق وهيكله التنظيمي
29	الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد
31	الفرع الثاني: مهام الصندوق الوطني للتقاعد
31	الفرع الثالث: هيكله مقر الصندوق
32	المطلب الثاني: التعريف بوكالة جيجل
32	الفرع الأول: مهام الوكالة
32	الفرع الثاني: أهداف الوكالة
32	الفرع الثالث: تقسيم مصالح الصندوق الوطني للتقاعد لولاية جيجل
34	المطلب الثالث: إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد -وكالة جيجل-
34	الفرع الأول: إيرادات ونفقات الصندوق (التوازن المالي)
36	الفرع الثاني: دراسة تطور عدد المتقاعدين
	المبحث الثاني: دراسة تطبيقية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد
37	المطلب الأول: طريقة الدراسة
37	الفرع الأول: منهج الدراسة ومصادر المعلومات
38	الفرع الثاني: مجتمع الدراسة
38	المطلب الثاني: معالجة منافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد
38	الفرع الأول: منافع الموظفين قصيرة الأجل-مكونات كشف الأجر-
44	الفرع الثاني: منافع الموظفين بعد انتهاء الخدمة-منحة نهاية الخدمة ومعاش التقاعد-
44	الفرع الثالث: منافع الموظفين طويلة الأجل -عطل مرضية طويلة الأجل-
45	الفرع الرابع: منافع نهاية الخدمة
46	المطلب الثالث: مثال توضيحي حول تطبيق مزايا الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد
46	الفرع الأول: كيفية حساب الأجر الشهري في الصندوق
51	الفرع الثاني: حساب منحة الذهاب الى التقاعد -منحة نهاية الخدمة-
57	الفرع الثالث: كيفية حساب معاش التقاعد من طرف الصندوق
60	المطلب الرابع: مناقشة النتائج
60	الفرع الأول: النتائج المتوصل اليها
61	الفرع الثاني: تحليل النتائج

---

62	خلاصة الفصل
64	الخاتمة العامة
69	قائمة المراجع
73	الملاحق

# قائمة الجداول

## قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
01	مراحل التطور التاريخي للمعيار المحاسبي رقم 19	12
02	تطور وظائف الصندوق الوطني للتقاعد	31
03	إيرادات ونفقات الصندوق خلال الفترة بين 2015-2019.	34
04	تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد بين 2015-2019	36
05	العناصر المكونة للأجر وكيفية حسابه	40
06	جدول الشرائح التصاعدي لحساب الضريبة على الدخل أجور	43
07	نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي المدفوعة من طرف العامل	43
08	نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي المدفوعة من طرف المؤسسة	44
09	تعويض الخبرة المهنية لموظف بالصندوق	46
10	منحة المردودية الفردية PRI لموظف بالصندوق	46
11	تعويض التبعية الخاصة لموظف بالصندوق	46
12	تعويض المسؤولية لموظف بالصندوق	46
13	المنحة الخاصة بالمنصب لموظف بالصندوق	47
14	تعويض السيارة لموظف بالصندوق	47
15	منحة القفة لموظف بالصندوق	47
16	منحة الأجر الوحيد لموظف بالصندوق	47
17	اقتطاع الضمان الاجتماعي لموظف بالصندوق	47
18	اقتطاع تعاضدية العمال لموظف بالصندوق	48
19	كشف الراتب للموظف محل الدراسة	49
20	الفرضيات المالية والديمغرافية لحساب مؤونة الذهاب للتقاعد	52
21	المنافع الممنوحة للموظفين لنهاية الخدمة	53
22	حساب منحة الإخلاص والاستحقاق لموظف في الصندوق	54
23	الأجر الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي لخمس سنوات الأخيرة	57
24	كيفية حساب معاش التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد	58

# قائمة الأشغال

## قائمة الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
33	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل	01
35	منحنى تطور إيرادات ونفقات الصندوق في الفترة بين 2015-2019	02
36	منحنى تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد للفترة 2015-2019	03

# قائمة الملاحق

## قائمة الملاحق

رقم الصفحة	العنوان	الرقم
74	شهادة الراتب	01
75	شهادة الراتب	02
76	مكونات الأجر	03
82	مقرر منحة الخبرة	04
83	كشف التقييم الفردي شهريا	05
84	الجريدة الرسمية لتحديد الشبكة الاستدلالية للأجور	06
85	شهادة العمل والأجر	07
87	الجريدة الرسمية لتحديد توزيع نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي	08
89	حساب منحة الذهاب إلى التقاعد	09
90	كشف معاش التقاعد	10
91	بطاقة حجز المعلومات	11
92	جدول حسابات النتائج الخاص بالإدارة	12
93	شهادة إيقاف العمل والراتب	13
94	شهادة الأجر (المستخدم) 60 شهر	14
96	جدول حسابات النتائج الخاص بالتقاعد	15
97	جدول حسابات النتائج الخاص بالتقاعد المسبق	16
98	جدول حسابات النتائج	17
99	تسديد مخلفات العطلة السنوية نقدا عند الخروج إلى التقاعد	18
100	حساب مستحقات المردودية الجماعية PRC عند الخروج للتقاعد	19
101	شهادة العمل	20



# المقدمة العامة

## تمهيد:

أدت التطورات الحديثة في بيئة الأعمال إلى مشاكل محاسبية معقدة ناتجة أساسا عن اختلاف الممارسات المحاسبية بين الدول، ومن هنا برزت حاجة الجزائر على غرار الدول الأخرى، إلى تبني تطبيق المعايير المحاسبية الدولية بهدف مواكبة مختلف الإصلاحات المحاسبية والمالية على الصعيد الدولي حيث عملت على تكييف المعايير المحاسبية الدولية مع السياسات المحاسبية للدول من خلال البحث على استخدام المعايير الدولية كأساس لإنشاء المعايير الوطنية والسعي نحو القضاء على مختلف الاختلافات في الأنظمة المحاسبية بين الدول، وقد نتج عن ذلك العديد من المحاولات الرائدة التي سعت إلى تعميم استخدام المعايير المحاسبية على المستوى الدولي وذلك من خلال عمليات التبني الكلي والتكيف الجزئي للمعايير.

وبما أن نجاح أي منشأة وتميزها يعتمد أساسا على التسيير الجيد للعنصر البشري فإنه أصبح لزاما وضع إستراتيجية لذلك بما يحفظ حقوق الموظفين في المدى القريب والبعيد على حد سواء، وذلك عن طريق تطبيق تبني مزايا الموظفين كمعيار يوضح كامل المنافع التي سوف يستفيد منها الموظف.

ومن خلال هذه الدراسة سنحاول التطرق إلى متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع الموظفين من قبل أصحاب العمل أثناء تأدية الخدمة وكذلك منافع العاملين بعد التقاعد إضافة إلى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية.

## الإشكالية:

من خلال ما تم عرضه سابقا يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

**هل يوجد تطبيق لمنافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية في ظل تبني**

**المعايير المحاسبية الدولية؟**

ومن أجل الإلمام بجميع جوانب الموضوع سنتطرق إلى التساؤلات الفرعية التالية:

- ❖ ما المقصود بمعايير المحاسبة الدولية، وما هي أسباب محاولة تبنيها من طرف الدول؟
- ❖ هل يوجد تطبيق معايير المحاسبة الدولية في المؤسسات الجزائرية؟
- ❖ هل تطبق منافع الموظفين كمعيار محاسبي دولي في المؤسسات الجزائرية؟

## فرضيات الدراسة:

- وكإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية السالفة الذكر بالإمكان البدء من الفرضيات التالية:
- ❖ المعايير المحاسبية الدولية أتت من أجل توحيد الطرق والمعالجات المحاسبية على المستوى الدولي.



- ❖ يوجد تطبيق معايير المحاسبة الدولية في المؤسسات الجزائرية على غرار جميع الدول.
- ❖ يوجد تطبيق لمنافع الموظفين كمعيار محاسبي دولي في المؤسسات الجزائرية.

### أسباب اختيار الموضوع:

#### ❖ ذاتية:

- من المواضيع التي لم يتم دراستها بكثرة.
- الرغبة في الاطلاع على كل ما هو جديد في هذا المجال من أجل تحسين الكفاءة المهنية.
- محاولة إثراء الجامعة بمرجع علمي يستفيد منه الطلبة في نفس مجال الاختصاص.

#### ❖ موضوعية:

- حداثة المعايير المحاسبية الدولية والرغبة في التعرف عليها أكثر.
- محاولة التطرق إلى مختلف التغيرات التي أحدثتها تبني المعايير المحاسبية الدولية بصفة عامة والتركيز على منافع الموظفين كمعيار محاسبي دولي.

### أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف ومن أهمها:

- ❖ التعرف بمعايير المحاسبة الدولية وأهمية تحسين ظروف التطبيق الأمثل لهذه الأخيرة.
- ❖ دراسة مدى اعتماد المؤسسات الجزائرية على الالتزام بنشر القوائم المالية والحكم على درجة الإفصاح فيها.
- ❖ تحسين جودة ونوعية المعلومات المحاسبية عن طريق تطبيق المعايير المحاسبية في المؤسسات الجزائرية.
- ❖ التعرف على المنافع المقدمة للموظفين ومدى تطبيقها في المؤسسات الجزائرية

### أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا البحث في الدور الهام الذي تلعبه في تقديم نظرة شاملة عن المعيار المحاسبي المتعلق بمزايا الموظفين ومجالات تطبيقه في المؤسسات الجزائرية، وذلك طبقا للنظام المعمول به في ظل تبني المعايير المحاسبية الدولية، وكذا المنافع التي يتحصل عليها العمال في المدى القريب وكذلك تحقيق ميزة تنافسية بالنسبة للمؤسسة.

### حدود الدراسة:

يمكن تقسيم حدود الدراسة إلى:

- ❖ الإطار الزمني: حددت الدراسة خلال الفترة الممتدة من جويلية 2020 إلى سبتمبر 2020
- ❖ الإطار المكاني: بما أن هذا البحث يهدف إلى دراسة الواقع الجزائري فان دراستنا تمت على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل كعينة عن المؤسسات الجزائرية.

### ❖ صعوبات الدراسة

لا يخلو انجاز أي دراسة من مواجهة صعوبات أو مصادفة عقبات، ولا يختلف الأمر بالنسبة لهذه الأخيرة، ولعل أهمها كان:



- ❖ قلة المراجع التي تتناول موضوع دراستنا مع محدودية الدراسات السابقة التي كادت تكون منعدمة.
- ❖ عدم تطبيق المؤسسات الجزائرية للمعايير المحاسبية الدولية مما أدى إلى صعوبة إعطائنا معلومات ميدانية حول مدى تطبيق هذه الأخيرة.
- ❖ قلة المراجع الخاصة بالمعايير المحاسبية الدولية باللغة العربية.
- ❖ صعوبة الالتحاق بمكان التريص بسبب غلق مختلف المؤسسات أبوابها على إثر انتشار وباء كورونا في هذه الفترة.

### هيكل الدراسة:

لإنجاز هذا البحث والإجابة عن الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين:  
الفصل الأول تناولنا فيه الأدبيات النظرية للمعايير المحاسبية الدولية إضافة إلى عرض للمعيار المحاسبي الدولي الخاص بمنافع الموظفين وكذا الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية، وما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة.  
أما بالنسبة للفصل بدراسة حالة لمنافع الموظفين في هذه الأخيرة حول مدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي الخاص بمزايا الموظفين كعينة على تطبيقه في المؤسسات الجزائرية ككل.  
وأخيرا قمنا بحوصلة الأفكار التي تضمنتها الدراسة ضمن خاتمة.

## الفصل الأول: الدراسة النظرية لمنافع

### الموظفين في المؤسسات الجزائرية

❖ تمهيد

❖ المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لمنافع الموظفين

كمعيار محاسبي دولي

❖ المبحث الثاني: الدراسات السابقة

❖ الخلاصة

**تمهيد:**

لقد شهد العالم تحولات سياسية واقتصادية جذرية في الدول الصناعية والدول النامية على حد سواء في أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات، ومن أهم التطورات الاقتصادية في الدول خاصة الدول النامية تحرير الاقتصاد من سيطرة الدولة وذلك بدرجات متفاوتة من دولة إلى أخرى و من نشاط إلى آخر حسب إستراتيجية ذلك النشاط، وشملت عملية الإصلاح ضرورة تأسيس أسواق المال وتطوير القائمين عليها كعامل قوي لإنجاح برامج الإصلاح الاقتصادي، وتطلب ذلك إنشاء هيئات ولجان حكومية لمراقبة أسواق المال و حماية المستثمرين، مما ساهم بقدر كبير في التوجه نحو المعايير المحاسبية الدولية. ومن أجل ذلك قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين:

❖ الإطار النظري والمفاهيمي لمنافع الموظفين كمعيار محاسبي دولي

❖ الدراسات السابقة

**المبحث الأول: الإطار النظري والمفاهيمي لمنافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية:**

سننتقل في هذا المبحث الى مختلف الأدبيات المتعلقة بالمعايير المحاسبية الدولية وكذا منافع الموظفين بالتحديد باعتبارها موضوع دراستنا، وقد قسمنا هذا المبحث الى ثلاثة مطالب.

**المطلب الأول: مفاهيم عامة حول المعايير المحاسبية الدولية****الفرع الأول: ماهية المعايير المحاسبية الدولية**

من الممكن تعريف معايير المحاسبة الدولية على أنها المقياس أو النموذج الأساسي الذي من شأنه تحديد الطرق الصحيحة والدقيقة للإفصاح أو الاعتراف بالقوائم المالية الخاصة بمؤسسة أو منشأة معينة مع ذكر تأثير كل من الظروف المحيطة بها على إنتاجيتها سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو غيرها. وقد عرفت لجنة المعايير المحاسبية الدولية على أنها عبارة عن قواعد إرشادية يعود إليها المهنيون من أجل دعم اجتهاداتهم واستلهم حكمتهم، كما يمكن تعريفها بأنها<sup>1</sup> وصف مهني للممارسات المهنية المقبولة بشكل عام، والهدف منها هو الحد من درجة الاختلاف في التعبير أو الممارسة في الظروف المشابهة، بالإضافة إلى أنها تعتمد كإطار عام لتقييم كفاءة ونوعية العمل الفني من أجل تحديد طبيعة وعمق المسؤولية المهنية. ومن أهم المؤتمرات التي أدت لوضع المعايير المحاسبية الدولية<sup>2</sup> :

\*المؤتمر المحاسبي الدولي الأول بالولايات المتحدة في سانت لويس عام 1904.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي الثاني في أمستردام عام 1926.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي الثالث في ولاية نيويورك عام 1929.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي الرابع في لندن عام 1933.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي الخامس في برلين عام 1938.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي السادس في لندن عام 1952.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي السابع في أمستردام عام 1957.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي الثامن في نيويورك عام 1962.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي التاسع في العاصمة الفرنسية باريس عام 1967.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي العاشر المنعقد عام 1972.

\*المؤتمر المحاسبي الدولي الحادي عشر في ميونيخ عام 1977.

<sup>1</sup> Accounting Standard ; accounting tools ، Edited 08-05-2017 Retrieved .14-08-2018

<sup>2</sup> يوسف كمال، نشأة المعايير المحاسبية الدولية، مقال في منتدى المحاسب العربي، القاهرة، 2013.

- \*المؤتمر المحاسبي الدولي الثاني عشر في المكسيك عام 1982.
- \*المؤتمر المحاسبي الدولي الثالث عشر في طوكيو عام 1987.
- \*المؤتمر المحاسبي الدولي الرابع عشر في الولايات المتحدة عام 1992.
- \*المؤتمر المحاسبي الدولي الخامس عشر في المكسيك عام 1997.
- \*المؤتمر المحاسبي الدولي السادس عشر الذي عقد بالصين في هونغ كونغ عام 2002.
- \*المؤتمر المحاسبي الدولي السابع عشر في إسطنبول عام 2006.

### ❖ أسباب تبني معايير المحاسبة الدولية:

باعتبار أن المعايير المحاسبية الدولية هي المرشد الأساسي لقياس العمليات والأحداث والظروف التي تؤثر على المركز المالي للمؤسسة ونتائج أعمالها، وباعتبارها كذلك أداة إيصال المعلومات إلى المستفيدين، وكذا توجيه وترشيد الممارسات العملية في المحاسبة والتدقيق ومراجعة الحسابات، ومنه نستنتج أن السبب الرئيسي لتطبيق المعايير المحاسبية الدولية يتمثل في تطور الأسواق المالية العالمية وتداخلها وتبعيتها مما أدى إلى ضرورة توحيد القواعد المحاسبية على المستوى الدولي، والهدف من ذلك يعود في الأساس إلى إمكانية<sup>1</sup>:

-الرفع أكثر من الشفافية والقابلية لمقارنة القوائم المالية التي تعدها المؤسسات خاصة تلك المقيمة في البورصة.

-المقارنة على مستوى المؤسسة وما بين المؤسسات عبر مختلف الدول.

-تسهيل تقييم المؤسسات عبر مختلف البورصات.

-الحصول على ثقة المستثمرين واسترجاعها.

-تقييم مرجعية عالية الجودة لدول تفتقر لذلك.

الفرع الثاني: الهيئات المكلفة بإعداد المعايير المحاسبية الدولية

### ❖ نشأة لجنة المعايير المحاسبية الدولية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد بوتين، المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية، الأوراق الزرقاء للنشر، الجزائر، 2010، ص 44.

<sup>2</sup> عبد القادر روتال، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، تحت عنوان التوجه نحو تطبيق المعايير المحاسبية والمالية بجامعة الجزائر3، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2009 ص ص 81، 82.



تأسست لجنة المعايير المحاسبية الدولية في 29 جوان 1973، حيث حدد مقرها في لندن، ويتمثل الأعضاء الأصليين للجنة في التنظيمات المحاسبية لعشر دول هي أستراليا، كندا، فرنسا، ألمانيا، اليابان المكسيك، هولندا، المملكة المتحدة، أيرلندا والولايات المتحدة الأمريكية.

وتعتبر لجنة المعايير الدولية للمحاسبة منظمة مستقلة عن باقي التنظيمات، ولكن منذ 1983 أقامت علاقة وثيقة مع الإتحاد الدولي للمحاسبين، وتعتبر العضوية في كل من التنظيمين متماثلة، بحيث تركز لجنة المعايير المحاسبية الدولية فقط على إصدار المعايير الدولية للمحاسبة، في حين يهتم الإتحاد الدولي للمحاسبين على المراجعة والمحاسبة الإدارية بالإضافة التي عقد المؤتمرات الدولية للمحاسبين. وقد اتفقت التنظيمات الأعضاء في اللجنة على تدعيم المعايير واستخدام أقصى مجهوداتها لضمان أن القوائم المالية المنشورة تتماشى مع تلك المعايير والتأكد من أن المراجعين يلتزمون بها، بالإضافة إلى حث الحكومات وبورصات الأسهم والتنظيمات الأخرى على الالتزام والتمسك بها، ويتمثل الهدف من تأسيس لجنة معايير المحاسبة الدولية فيما يلي:

\*مناقشة القضايا المحاسبية فيما بين الدول المشاركة على نطاق دولي.

\* طرح أفكار محاسبية يمكن تبنيها وإصدارها كمعايير دولية تخدم المصلحة العامة.

\*تحقيق قدر من التوافق بين الممارسات المحاسبية فيما بين الدول المشاركة يسمح بالقابلية للمقارنة.

\*العمل على تحقيق قدر من القبول الدولي لما يصدر عن اللجنة من معايير.

#### ❖ مراحل تطور لجنة المعايير المحاسبية الدولية

تماشياً مع متطلبات التوافق المحاسبي الدولي، فقد تغير دور هذه اللجنة بمرور الزمن، حيث يمكن تمييز ثلاث مراحل مهمة وهي<sup>1</sup>:

**1- المرحلة الأولى 1973-1985:** عند إنشاء لجنة معايير المحاسبة الدولية، كان هدفها الرئيسي إصدار معايير محاسبية مقبولة على المستوى العالمي وتطوير استعمالها، وزيادة عدد الدول فيما يتعلق بطرق قياس النتائج وتقييم عناصر القوائم المالية، وكذا الجوانب القانونية، ولمواجهة هذه المشاكل أعيدت صياغة المعايير بشكل يسمح بإدراج الممارسات الجبائية والقانونية لكل بلد.

**2- المرحلة الثانية 1985-2000:** تميزت هذه المرحلة بتغيير في إستراتيجية اللجنة في محاولة منها لتحسين معايير المحاسبة الدولية، ودفعها إلى التطبيق الفعلي من طرف المؤسسات «وقد عملت اللجنة

<sup>1</sup> Abbas Ali Mirza, MangesOrrell, Graham Jolt, IFRS Practical Implementation Guide and Workbook, 2nd edition, John Wiley and sons INC, New jersey, USA, 2008, P22.

بالتعاون مع المنظمة الدولية للجان الأوراق المالية لإعادة مراجعة بعض المعايير وجعلها مقبولة ومعترف بها من طرف جميع البورصات في العالم بحلول عام 2000، حيث قامت اللجنة بنشر إطارها المفاهيمي سنة 1989 والذي حدد أهداف القوائم المالية وقواعد التقييم والتسجيل المحاسبي.

3- المرحلة الثالثة من 2001 إلى يومنا هذا: تميزت هذه المرحلة بإعادة هيكلة اللجنة وتنظيمها في أبريل 2001، حيث نتج عن ذلك هيئة جديدة تتكون من:

\*مؤسسة معايير المحاسبة الدولية.

\*لجنة تفسير المعايير.

\*لجنة استشاري المعايير.

### ❖ نطاق إصدار وآثار تطبيق معايير المحاسبة الدولية:

يتمثل نطاق إصدار تطبيق معايير المحاسبة الدولية فيما يلي:<sup>1</sup>

أولاً: يعمل ممثلو لجنة المعايير المحاسبية الدولية والهيئات المهنية الأعضاء وأعضاء المجموعة الاستشارية على التشجيع على تقديم اقتراحات لإصدارات جديدة فيما يخص المعايير المحاسبية الدولية أو لتحديث المعايير القائمة، بما يضمن جعل هذه المعايير ذات جودة عالية، وتخضع عملية إنشاء معيار جديد لإجراءات صارمة والتي تقوم على التشاور مع جميع الأطراف المهتمة، وذلك عبر منظمات الربط المحلية بشكل أساسي ويمكن تلخيص هذه الإجراءات في:

- يشكل المجلس لجنة دولية توجيهية يرأسها ممثل عن المجلس وتضم ممثلين من منظمات محاسبية أخرى لثلاث دول على الأقل.
- تحدد اللجنة التوجيهية كل القضايا المرتبطة بالموضوع وتراجعها جيداً وتأخذ باعتبارها تطبيق إطار اللجنة المتعلق بإعداد وعرض القوائم المالية، وتدرس أيضاً المتطلبات والممارسات المحاسبية المحلية أو الإقليمية بما فيها المعالجات المحاسبية المختلفة، وبعد ذلك تقدم اللجنة موجزاً بالنقاط الرئيسية.
- بعد تلقي تعليمات المجلس على موجز النقاط الرئيسية، تحضر اللجنة التوجيهية بياناً تمهيدياً بالمبادئ الأساسية التي تشكل أساس مسودة للعرض، وتشرح الحلول البديلة التي أخذت بالاعتبار والأسباب التي أدت إلى قبولها أو إلى رفضها وتمتد هذه الفترة إلى 04 أشهر عادة.

<sup>1</sup> محمد أمين عكوش مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بعنوان "أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية في الجزائر جامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، 2010/2011، ص ص 12-14.

• تراجع اللجنة التوجيهية التعليقات على بيان العرض التمهيدي بالمبادئ وتوافق على البيان النهائي للمبادئ الذي يقدم للمجلس للموافقة، كما يستخدم كأساس لإعداد مسودة العرض بالمعيار المحاسبي الدولي المقترح، يتاح هذا البيان للعامة دون نشره رسمياً.

• تعد اللجنة التوجيهية مسودة عرض تمهيدية للموافقة من قبل المجلس بعد التنقيح على أن يوافق عليها ثلثي أعضاء المجلس على الأقل، وتنتشر بعد ذلك وتطلب التعليقات من كل الأطراف المهتمة خلال فترة العرض المقدرة بشهر على الأقل.

• تعيد اللجنة التوجيهية النظر في التعليقات، وتعد مخطط المعيار المحاسبي الدولي للمراجعة من قبل المجلس، وبعد التدقيق فيه وبموافقة ثلثي أعضاء المجلس يتم نشر المعيار<sup>1</sup>.

وخلال هذه المرحلة قد يقرر المجلس القيام بتشاور إضافي نظراً لطبيعة الموضوع، وإلزامية التعديل المستمر للمعايير المحاسبية الدولية من أجل مواكبة مختلف التطورات المستجدة.

ثانياً: لقد أدى سعي العديد من الدول لإيجاد لغة محاسبية مشتركة إلى مسارعة الكثير منها لتبني المعايير المحاسبية الدولية إما بصفة مطلقة أو عن طريق تعديل معاييرها المحلية بغية تقليل الاختلافات بينها، وقد كانت أولى المبادرات لتطبيق هذه المعايير<sup>2</sup>:

**1- من طرف الإتحاد الأوروبي:** وذلك بموجب قرار صدر عام 2002 والذي ألزم المؤسسات الأوروبية التي تتداول أسهمها في البورصات بإتباع المعايير المحاسبية لإعداد قوائمها المالية الموحدة ابتداء من 2005، كما تضمن القرار كذلك إلزام المؤسسات غير التابعة للإتحاد الأوروبي والتي تتعامل في أسواقه المالية، كما منح القرار الحق لأي دولة تابعة للإتحاد الأوروبي في إلزام المؤسسات غير المسعرة في البورصة باستخدام المعايير المحاسبية الدولية.

**2- من طرف الولايات المتحدة الأمريكية:** ففي عام 2002 توصل كلا من مجلس معايير المحاسبة الدولية ومجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي إلى تفاهم مشترك تضمن النقاط الآتية:

أ- العمل على جعل المعايير الصادرة عن كلا منهما متوافقة وقابلة للتطبيق.

ب- التنسيق فيما بينهما قبل أي إصدارات مستقبلية.

وبالتالي يمكن القول بأن:

<sup>1</sup>الزين منصور، أهمية اعتماد المعايير الدولية للتقارير المالية و ابعاد الإفصاح و الشفافية (دراسة تحليلية تقييمية للنظام المحاسبي و المالي الجديد المطبق في الجزائر) مداخلة في الملتقى الدولي حول النظام المحاسبي المالي في مواجهة المعايير المحاسبية الدولية و معايير المراجعة الدولية : التحدي، جامعة سعد دحلب، البلدة، 13 و 14 ديسمبر 2011، ص 6 .

<sup>2</sup> أمين السيد أحمد لطفي، اعداد وعرض القوائم المالية في ضوء معايير المحاسبة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 28.

• المعايير الأمريكية مازالت قائمة.

• مجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي مستمر في إصداره للمعايير .

• التنسيق مع المعايير الدولية سوف يكون سابقا على الإصدار .

• مجلس معايير المحاسبة الدولية يغير بعض معاييره تبعا لعملية التوفيق.

**3- من طرف المملكة المتحدة بريطانيا:** بدأ المجلس البريطاني في دراسة الاختلافات بين المعايير الوطنية والمعايير الدولية سنة 2002، حيث أصدر مجلس معايير المحاسبة البريطاني ستة معايير اعتبرت خطوة هامة وكبيرة نحو توفيق معايير المحاسبة البريطانية مع المعايير الدولية، لكن وبالرغم من أن بريطانيا كانت من السابقين لتأسيس لجنة معايير المحاسبة الدولية وبالرغم من نشاطها الواسع في صياغة المعايير الدولية، إلا أنه لم تكن لديها خطة محددة للتوافق مع المعايير الدولية حيث أن المجلس البريطاني كان يصدر المعايير الوطنية حسب احتياجات السوق البريطاني، حيث أن إستراتيجيته كانت تتضمن الإبقاء على المعايير البريطانية.

**4- من طرف الدول العربية:** من الملاحظ أن العديد من الدول العربية ليس لديها خبرة طويلة في صناعة معايير المحاسبة، وقد تلخصت حاجة بعض الدول العربية إلى الحصول على التمويل غير المباشر لجذب رؤوس الأموال الأجنبية، ووجود مكاتب محاسبية أجنبية عاملة في هذه الدول تتولى التشجيع على استخدام المعايير الدولية، وقد صدرت العديد من الأنظمة والتشريعات في مختلف الدول العربية والتي تنص على تطبيق المعايير خاصة بالنسبة للشركات المسجلة في البورصة<sup>1</sup>.

**المطلب الثاني: منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية**

**الفرع الأول: مدخل إلى منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية**

يبين هذا المعيار المحاسبة والإفصاح من قبل المنشآت وأصحاب العمل لمنافع الموظفين، وهو يحل محل معيار المحاسبة الدولي التاسع عشر تكاليف منافع التقاعد الذي اعتمد في عام 1993<sup>2</sup>.

تعد المزايا والمنافع التي يحصل عليها الموظفون من أهم العوامل التحفيزية التي تدفعهم لبذل المجهود اللازم لإتمام واجباتهم اتجاه مؤسستهم وعليه تم في هذا الجانب عرض مختلف المفاهيم والتعريفات المرتبطة أساسا بمنافع الموظفين، حيث يعرف المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين على أنها كافة أشكال التعويض الذي تمنحه المؤسسة لموظفيها مقابل الخدمة التي يقدمها الموظفون، في حين لا يخرج

<sup>1</sup> الزين منصور، مرجع سبق ذكره، ص ص 07 - 09.

<sup>2</sup> لجنة المعايير المحاسبية الدولية، على الموقع: [www.infotechaccounts.com](http://www.infotechaccounts.com)، تم التصفح بتاريخ: 15 جويلية 2020، على الساعة: 12:00

النظام المحاسبي المالي عن اعتبار المزايا أو المنافع المقدمة للموظفين كمصروف للفترة مقابل أن يؤدي الموظفين العمل المطلوب منهم.

والجدول الموالي يبين مراحل التطور التاريخي للمعيار المحاسبي رقم 19 وأهم التعديلات التي طرأت عليه. الجدول رقم (01) مراحل التطور التاريخي للمعيار المحاسبي رقم 19 وأهم التعديلات التي طرأت عليه:

التاريخ	الحدث
أفريل 1980	محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية المسودة رقم E16
جانفي 1983	المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 المحاسبة عن مخصصات التقاعد في البيانات المالية لأصحاب العمل.
ديسمبر 1992	تكاليف منافع التقاعد المسودة رقم E47
ديسمبر 1993	تكاليف منافع التقاعد للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19
أكتوبر 1996	فوائد الموظفين المسودة رقم E54
فيفري 1998	المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين
أكتوبر 2000	تعديل المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين
ماي 2002	الخسائر الفعلية او تعديل لمنع الاعتراف بالمكاسب، تكاليف الخدمة السابقة والاعتراف بالخسائر الناجمة فقط عن المكاسب الفعلية.
ديسمبر 2002	المدفوعات القائمة على أساس الأسهم التي تقترح تعويضات حقوق الملكية. المسودة رقم ED2
فيفري 2004	متطلبات حقوق الملكية التي حل محلها المعيار الدولي للتقارير المالية 2 الدفع على أساس الأسهم
ماي 2008	تم تعديله من خلال التحسينات السنوية على المعايير الدولية للتقارير المالية (تكاليف الخدمة السابقة والتخفيضات السلبية)
أوت 2009	معدل الخصم لمزايا الموظفين (التعديلات المقترحة على معيار المحاسبي 19)
نوفمبر 2013	خطط المنافع المحددة: مساهمات الموظفين الصادرة على تعديلات المعيار المحاسبي الدولي رقم 19
سبتمبر 2014	معدلة من خلال التحسينات على المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية لعام 2014 (معدل الخصم: قضية السوق الإقليمية)
فيفري 2018	تعديل الخطة أو تقليصها أو تسويتها (تعديلات على المعيار المحاسبي الدولي)

المصدر 22/07/2020 le [www.IASplus.ias19.com](http://www.IASplus.ias19.com) Disponible sur le Site:

**الفرع الثاني: تصنيفات منافع الموظفين<sup>1</sup> حسب المعيار الدولي 19:**

حسب التصنيف المحاسبي الدولي IAS19 لمنافع الموظفين هناك خمس أصناف وهي كالتالي:

**أولاً: منافع الموظفين قصيرة الأجل:**

تتمثل في مزايا الموظفين (ما عدا مزايا نهاية الخدمة) التي تصبح مستحقة بالكامل أو الواجبة الدفع

خلال اثني عشر شهرا بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظف بتقديم الخدمة<sup>2</sup>.

تشمل منافع الموظفين قصيرة الأجل:

1. الأجر والرواتب ومساهمات الضمان الاجتماعي<sup>3</sup>.

2. فترات الغياب قصيرة الأجل التي يتم تعويضها مثل الإجازة السنوية مدفوعة الأجر والإجازة المرضية

مدفوعة الأجر حيث يتوقع حدوث حالات الغياب خلال الإثني عشر شهرا بعد نهاية الفترة التي قام فيها

الموظفون بأداء خدماتهم.

3. الزيادات المتعلقة بالأداء الوظيفي والمشاركة في الأرباح التي تكون مستحقة الدفع خلال 12 شهر بعد

انتهاء الفترة التي يقدم خلالها الموظفون خدماتهم، والمنافع غير المالية كالخدمات الصحية والسكن

والسيارات والسلع والخدمات المدعومة للموظفين الحاليين.

4. غالبا ما تكون محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل بسيطة لأنها لا تستلزم وجود افتراضات اکتوارية

لقياس الالتزام أو التكلفة ولا يوجد هناك أي احتمالية لوقوع ربح أو خسارة اکتوارية، أضف إلى هذا انه يتم

قياس الالتزامات لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على أساس عدم الخصم.

5. المعالجة المحاسبية للمنافع قصيرة الأجل وفق المعايير الدولية المحاسبية<sup>4</sup>: تهدف المعايير

المحاسبية الدولية إلى بيان شروط الاعتراف وطرق القياس وكيفية الإفصاح.

أ- الاعتراف والقياس: من شروط الاعتراف أنه عندما يقدم الموظف خدماته لمنشأة ما خلال

فترة المحاسبة فعلى هذه المنشأة أن تعترف بالقيمة غير المخصومة لمنافع الموظفين قصيرة

الأجل المتوقع تقديمها مقابل الخدمة:

<sup>1</sup> حمزة العرابي، المعالجة المحاسبية لمزايا الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي رقم 19 منافع الموظفين، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2017، ص55 .

<sup>2</sup> Collection, maxi poche(gestion),collectif EPBI ,IAS/IFRS les normes comptables internationales, pages bleues, Alger, mai 2001 ,P70 .

<sup>3</sup> العدد 61 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المتضمن تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع الرواتب، 2007/09/29، ص 08 .

<sup>4</sup> هوام جمعة، المحاسبة المعقدة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد و المعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS 2010/2009، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2017، ص 189 .

• كالالتزام (مصروف مستحق) بعد اقتطاع أصل المبالغ المدفوعة، في حال زيادة المبلغ المدفوع مسبقا عن المبلغ غير المخصوم للمنافع فعلى المنشأة حينها أن تعترف بهذه الزيادة كأصل من الأصول (مصروف مدفوع مسبقا ) إلى الحد الذي يؤدي فيه الدفع المسبق على سبيل المثال إلى تخفيض الدفعات المستقبلية أو إلى استرجاع النقد.

• كمصروف إلا إذا اشترط أو سمح معيار آخر بشمول المنافع ضمن تكلفة الأصل (أنظر على سبيل المثال، معيار المحاسبة الدولي في القطاع العام 12 المخزون ومعيار المحاسبة الدولي في القطاع العام 17 الممتلكات والمصانع والمعدات).

❖ بالنسبة للإجازات المعوضة قصيرة الأجل يجب على المنشأة أن تعترف بالتكلفة المتوقعة لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على شكل إجازات معوضة كما يلي:

أ- في حال الإجازات المعوضة المتراكمة، وذلك حينما يقدم الموظفون خدماتهم التي تزيد من حقهم في إجازات مستقبلية معوضة.

ب- في حال الإجازات المعوضة غير المتراكمة حين تحصل الإجازة، يمكن أن تعوض المنشأة موظفيها عن الإجازات لعدة أسباب منها: العطل، المرض، العجز قصير الأجل، الأمومة أو الأبوة، المشاركة في هيئة المحلفين أو الخدمة في الجيش، هذا ويقع الحق في الإجازات المعوضة ضمن فئتين: المتراكمة - غير المتراكمة.

الإجازات المعوضة المتراكمة<sup>1</sup>: هي تلك التي ترحل ويمكن استغلالها في المستقبل أن لم يتم استغلالها في الفترة الحالية بشكل كامل، ويمكن أن تكون الإجازات المعوضة المتراكمة ثابتة ( أي أن للموظف حق الحصول على مبلغ نقدي مقابل حقه غير المستخدم في مغادرة المنشأة )، غير ثابتة (حين لا يحق للموظف أخذ بدل نقدي عن الإجازات غير المستغلة). وينشأ التزام حين يقدم الموظفون خدماتهم التي من شأنها أن تزيد من حقهم في الإجازات المستقبلية المعوضة، ويكون هذا الالتزام موجودا ومعتبرا به كذلك حتى إن كانت الإجازات المعوضة غير ثابتة، إلا أن احتمالية مغادرة الموظفين للمنشأة قبل استخدامهم الإجازات المتراكمة غير الثابتة سيؤثر على قياس هذا الالتزام، وعلى المنشأة أن تقيس تكلفة الإجازات المعوضة المتراكمة حيث أن المبلغ الإضافي التي تتوقع المنشأة أن تدفعه في مقابل الإجازات غير المستخدمة التي تراكمت في تاريخ إعداد التقارير المالية.

<sup>1</sup> جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، المعايير المحاسبية الدولية، شركة مطابع الخط، عمان 2009، ص 376 .

\* الإجازات المعوضة غير المتراكمة لا ترحلان لم يتم استخدامها بشكل كامل، بل يسقط الحق فيها، كما هو الحال مع العطلة المرضية، وعطلة الأمومة والأبوة والإجازات المعوضة لمشاركة هيئة محلفين أو للخدمة في الجيش، ولا تعترف المنشأة بأي التزام أو مصروف إلى أن يحين موعد الإجازة لان الخدمة لا تزيد من المنفعة.

❖ يجب أن تعترف كل منشأة بالتكلفة المتوقعة لدفعات المكافآت ودفعات المشاركة في الأرباح، ويكون الالتزام واقعا حينما لا يكون للمنشأة أي بديل آخر إلا القيام بهذه الدفعات.

❖ يوجد لدى بعض المنشآت خطط للمكافآت متعلقة بأهداف إيصال الخدمة أو باعتبارات متعلقة بالأداء المالي، و يتلقى الموظفون بموجب هذه الخطط مبالغ محددة بالاعتماد على تقدير إسهاماتهم في تحقيق أهداف المنشأة، و قد تكون هذه الخطط في بعض الحالات بصورة جماعية للموظفين، كأن يكون التحفيز لجميع لموظفي المنشأة بدلا من أن يكون بشكل فردي ، وتكون خطط المشاركة في الأرباح شائعة بصفة أكبر في المنشآت الربحية مقارنة مع المنشآت في القطاع العام، إلا انه يمكن أن تكون إحدى اعتبارات المكافآت المالية للموظفين في بعض قطاعات منشآت القطاع العام التي تعمل على أساس تجاري، وقد لا تدير بعض منشآت القطاع العام برامج ربحية ولكنها تقيم الأداء بالنظر إلى مقاييس ذات اعتبار مالي مثل توليد مصادر الإيرادات وتحقيق بعض أهداف الموازنة، ويمكن أن تتضمن بعض خطط المكافآت دفعات لجميع الموظفين الذين قدموا خدماتهم الوظيفية في فترة إعداد التقارير المالية

❖ في حال أن الموظفين تركوا المنشأة قبل حلول تاريخ إعداد التقارير المالية، فانه وبموجب خطط المكافآت يستلمون الدفعات فقط في حال بقائهم مع المنشأة لفترة محددة، كأن يقدم الموظفون خدماتهم طوال فترة إعداد التقارير، وينشأ عن مثل هذه الخطط التزاما نافعا طالما أن الموظفين يقدمون خدماتهم التي تزيد من المبلغ المدفوع لهم إذا استمروا في الوظيفة حتى نهاية الفترة المحددة، ويعكس قياس مثل هذه الالتزامات النافعة احتمالية مغادرة بعض الموظفين دون تلقيهم لدفعات المشاركة في الأرباح<sup>1</sup>.

قد لا يترتب على المنشأة أي التزامات قانونية لدفع المكافأة، إلا انه وفي بعض الحالات قد يكون للمنشأة طريقتها الخاصة في دفع المكافآت، ويترتب عليها في هذه الحالة التزام نافع إذ أنها لا تمتلك خيارا آخر سوى أن تدفع المكافأة، ويعكس قياس مثل هذه الالتزامات النافعة احتمالية مغادرة بعض الموظفين دون تلقيهم للمكافأة.

<sup>1</sup> خالد جمال العجرات، معايير التقارير المالية الدولية 2007، اثرء للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان ، 2008، ص 31 .



يمكن للمنشأة أن تقوم بتقدير يمكن الاعتماد عليه لالتزامها القانوني أو النافع ضمن برنامج دفع معتمد على الأداء الوظيفي أو خطة مكافآت أو مشاركة في الأرباح في الحالات التالية فقط:

- ✓ تحديد معادلة لحساب مبلغ المنفعة ضمن خطط الأحكام الرسمية.
- ✓ تحديد المبالغ المستحقة قبل المصادقة على إصدار البيانات المالية.
- ✓ تقديم الخدمة السابقة كدليل على مبلغ التزام المنشأة النافع.

التزام بموجب خطط المكافآت وخطط المشاركة في الأرباح بناء على خدمة الموظف ويتم الاعتراف به كمصروف في الفائض أو العجز.

إن لم تكن دفعات المكافآت والمشاركة في الأرباح مستحقة بالكامل خلال الفترة التي يقدم بها الموظفون خدماتهم تصبح هذه الدفعات منافع أخرى طويلة الأجل.

### • الإفصاح

بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب إفصاحات محددة فيما يتعلق بمنافع الموظفين قصيرة الأجل إلا أن المعايير الأخرى قد تتطلب إفصاحات، فعلى سبيل المثال يتطلب معيار المحاسبة الدولي في القطاع العام 50 إفصاحا عن مكافآت موظفي الإدارة الرئيسيين كما هو الحال في معيار المحاسبة الدولي في القطاع العام 1 الذي يتطلب الإفصاح عن المعلومات الخاصة بمنافع الموظفين.

### ثانيا: منافع لما بعد انتهاء الخدمة

تشمل منافع ما بعد انتهاء الخدمة ما يلي<sup>1</sup>:

1. منافع التقاعد مثل معاشات التقاعد.
2. منافع أخرى لما بعد انتهاء الخدمة مثل التأمين على الحياة والرعاية الصحية بعد انتهاء الخدمة وتلتزم المنشأة بتطبيق هذه الترتيبات فيما يخص هذا المعيار سواء شمل هذا إنشاء منشأة أخرى منفصلة مثل برنامج التقاعد أو برنامج معاشات التقاعد أو برنامج منفعة التقاعد بهدف استلام المساهمات ودفع المنافع.
3. كما أن هناك نوعين من خطط مزايا الموظفين ما بعد انتهاء الخدمة<sup>2</sup>، ينظر إلى الخطط على أنها ترتبط بالعلاقة المستقبلية بين الموظف والمؤسسة، أي بعد إحالة الموظف على التقاعد، حيث تلتزم المؤسسة بتقديم منافع الموظفين استنادا إلى نوعين من الخطط المتمثلة في خطط المساهمات المحددة وخطط المنافع المحددة.

<sup>1</sup> حمزة العرابي، مرجع سبق ذكره، ص 55 .

<sup>2</sup>Catherine maillet baudriet, les normes comptables internationales ,IAS/IFRS,Foucher ,Vanves,5eme edition,2007 ,P207

**أ- بموجب خطط المساهمات المحددة:**

✓ أن يكون التزام المنشأة القانوني مقتصرًا على المبلغ الذي توافق على المساهمة به في الصندوق على هذا يكون المبلغ منفعة ما بعد انتهاء الخدمة التي يتلقاها الموظف معتمداً على قيمة المساهمات التي تقوم بها المنشأة (والموظف أحياناً) لخطّة منافع ما بعد انتهاء الخدمة أو إلى شركة التأمين جميعها مع عائدات الاستثمار الناشئة عن المساهمات.

✓ نتيجة لذلك يقع على عاتق الموظف المخاطرة الاكتوارية (أي أن المنافع ستكون أقل من المتوقع) ومخاطرة الاستثمار (أي أن الأصول المستثمرة ستكون غير كافية لتقديم المنافع المتوقعة)، ومن الأمثلة على الحالات التي لا يكون فيها التزام المنشأة معتمداً على القيمة التي توافق على المساهمة بها في الصندوق، هي عندما يكون على المنشأة التزام قانوني أو نافع من خلال ما يلي:

- معادلة منفعة الخطة التي لا تكون مرتبطة فقط بقيمة المساهمات.
- ضمان مباشر على شكل عائد محدد من المساهمات أو غير مباشر من خلال الخطة.
- تلك الممارسات غير الرسمية التي ينشأ عنها التزام نافع مثلاً حين يكون للمنشأة سجل بمنافع متزايدة لموظفين سابقين للإبقاء على التوازن في وجه التضخم حتى وأن لم يكن هناك التزام قانوني للقيام بهذا.

**ب- بموجب خطط المنافع المحددة:**

✓ يكون التزام المنشأة هو تقديم المنافع المتفق عليها للموظفين الحاليين والسابقين.

✓ تقع المخاطرة الاكتوارية (بان تكلفة المنافع ستكون أعلى من المتوقع) ومخاطرة الاستثمار جوهرياً على المنشأة، وإذا كانت التجربة الاكتوارية وتجربة الاستثمار أسوأ من المتوقع فيمكن زيادة التزام المنشأة.

على عكس خطط المساهمة المحددة لا تتطلب خطة المنافع المحددة دفع المساهمات إلى منشأة منفصلة (صندوق).

**4. برامج الضمان الاجتماعي المركب:**

يتم وضع برامج الضمان الاجتماعي المركب<sup>1</sup> عن طريق التشريع و تقدم المنافع للأفراد الذين استوفوا معايير الأهلية، وأهم هذه المعايير هو وصول الفرد إلى سن التقاعد الذي بنص عليه التشريع، و هناك معايير أخرى متعلقة بالدخل والثروة الشخصية، وقد يعمل برنامج الضمان الاجتماعي المركب في بعض التشريعات لتقديم منافع كمقابل للخدمات الوظيفية التي قدمها الأفراد، ويتناول هذا المعيار بشكل خاص الالتزامات في

<sup>1</sup> العدد 19 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المتضمن تحديد قواعد التقييم و المحاسبة و محتوى كشوف المالية و عرضها و مدونة الحسابات و قواعد سيرها، 2009/03/05، ص 20 .

برامج الضمان الاجتماعي المركب والتي تنشأ كتعويض عن الخدمة التي يقدمها الموظفون والموظفون السابقون في المنشأة المعدة للتقارير، ويتطلب هذا المعيار من المنشأة المعدة للتقارير أن تحاسب الالتزامات لمنافع الموظفين التي تنشأ ضمن برامج الضمان الاجتماعي المركب كما هو متعددة أرياب العمل<sup>1</sup>. بالنسبة لمنشأة اقتصادية على مستوى الحكومة بأكملها مثلا تكون المعالجة المحاسبية للالتزامات منافع الموظفين بموجب برامج الضمان الاجتماعي المركب معتمدة على ما إذا كان عنصر ذلك البرنامج الذي يعمل على تقديم منافع ما بعد التوظيف للموظفين في المنشأة الاقتصادية محددا أنه خطة مساهمة محددة أو خطة منفعة محددة.

### 5. المنافع المؤمنة:

يمكن أن تدفع المنشأة أقساط التأمين لتمويل خطة منافع ما بعد التوظيف، ويجب على المنشأة أن تعامل هذه الخطة على أنها خطة مساهمة محددة (إلا إذا كان للمنشأة بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال الخطة التزام قانوني أو نافع):

أ- لدفع منافع الموظفين مباشرة عند استحقاقه.

ب- لدفع مبالغ إضافية إذا لم يدفع المؤمن كامل منافع الموظفين المرتبطة بخدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة.

وفي حال احتفظت المنشأة بمثل هذا الالتزام القانوني أو النافع فعلى المنشأة أن تعامل الخطة على أنها خطة منافع محددة.

### ✓ منافع ما بعد التوظيف - خطط المنافع المحددة:

تكون المحاسبة لخطط المساهمة المحددة واضحة، إذ يتم تحديدها في كل فترة من خلال المبالغ التي يتم المساهمة بها لتلك الفترة، وعليه لا حاجة للافتراضات الاكتوارية لقياس الالتزام أو المصروف ولا يوجد إمكانية لأي ربح أو خسارة اكتوارية، بالإضافة إلى هذا يتم قياس الالتزامات على أساس غير مخصوم، إلا أن لم تصبح مستحقة بشكل كامل خلال 12 شهرا بعد انتهاء الفترة التي يقدم خلالها الموظفون خدماتهم.

### 6. الاعتراف والقياس: عند تقديم الموظف خدماته للمنشأة خلال فترة معينة، فان على المنشأة أن تعترف

بالمساهمة المستحقة في خطة المساهمة المحددة مقابل تلك الذمة على أنها:

<sup>1</sup> هيني فان جريونينج، ترجمة طارق عبد العال حماد، معايير التقارير المالية الدولية : دليل التطبيق، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر 2006، ص ص 253 ، 254 .

أ- **التزام (مصرف متراكم):** بعد ضم المساهمات التي تم دفعها، فإذا تعدت قيمة المساهمات المدفوعة المساهمة المستحقة للخدمة قبل تاريخ إعداد التقارير، فإن على المنشأة أن تعترف بتلك الزيادة على أنها أصل (مصرف معاد دفعه) إلى الحد الذي تؤدي به إعادة الدفع مثلا إلى تخفيض في الدفعات المستقبلية أو استرداد للنقد.

ب- **مصرف:** إلا إذا تطلب معيار آخر أو سمح بضم المساهمات في تكلفة الأصل (على سبيل المثال المعيار 12 والمعيار 17 في القطاع العام).

7. الإفصاح: وتتمثل شروط الإفصاح في:<sup>1</sup>

أ- يجب على المنشأة أن تفصح عن المبلغ المعترف به على أنه مصرف في خطط المساهمة المحددة.  
ب- يجب على المنشأة إذا تطلب ذلك أن تفصح عن المعلومات حول المساهمات في خطط المساهمة المحددة لموظفي الإدارة الرئيسيين.

#### ✓ منافع ما بعد التوظيف - خطط المنافع المحددة

تكون محاسبة خطط المنافع المحددة معقدة لأنها تتطلب افتراضات اكتوارية لقياس الالتزام والمصرف وهناك احتمالية لوجود أرباح أو خسائر اكتوارية.  
أضف إلى هذا أنه يتم قياس الالتزامات على أساس الخصم لأنه من الممكن تسويتها بعد عدة سنوات من تقديم الموظفين لخدماتهم.

• **الاعتراف والقياس:** يمكن أن تكون خطط المنافع المحددة غير ممولة، ويمكن أن تكون غير ممولة بشكل كامل أو جزئي من خلال المساهمات التي تقدمها المنشأة، والموظفون أحيانا لمنشأة أو صندوق منفصل قانونيا عن المنشأة المعدة للتقارير والتي يتم دفع منافع الموظفين عن طريقها، ولا يعتمد دفع المنافع الممولة عند استحقاقها على المركز المالي والأداء الاستثماري للصندوق وحسب، بل وعلى مقدرة المنشأة ورغبتها في تعويض أي عجز في أصول الصندوق.

ولهذا فإن المنشأة جوهريا تؤمن المخاطر الاكتوارية والاستثمارية المتعلقة بالخطوة، وبناء عليه فإن المصرف المعترف به في خطة منفعة محددة لا يكون بالضرورة مبلغ المساهمة المستحقة لتلك الفترة.  
تتضمن محاسبة المنشأة لخطط المنافع المحددة الخطوات التالية:

<sup>1</sup>الاتحاد الدولي للمحاسبين، إصدارات معايير المحاسبة الدولية في القطاع العام، الجزء الأول، ترجمة جمعية المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، مجموعة طلال أبو غزال 2010، ص ص 778 ، 779 .

✓ استخدام التقنيات الاكتوارية للقيام بتقدير يمكن الاعتماد عليه لمبلغ المنفعة التي يكتسبها الموظفون مقابل الخدمات في الفترات الحالية والسابقة، ويتطلب هذا من المنشأة إن تحدد مقدار المنفعة المستحقة للفترات الحالية والسابقة.

✓ خصم تلك المنفعة باستخدام طريقة ائتمان الوحدة المقدره بهدف تحديد القيمة الحالية للالتزام المنفعة المحددة وتكلفة الخدمة الحالية.

✓ تحديد القيمة العادلة لأي من أصول الخطة.

✓ تحديد مجموع الأرباح والخسائر الاكتوارية ومجموع الأرباح والخسائر الاكتوارية التي يجب الاعتراف بها.

✓ تحديد تكلفة الخدمة السابقة الناتجة عند تقديم الخطة أو تغييرها.

✓ تحديد الربح أو الخسارة الناتجة عند تقليص الخطة أو تسويتها.

### ثالثا: منافع الموظفين طويلة الأجل

1. تشمل مزايا الموظفين طويلة الأجل ما يلي<sup>1</sup> :

✓ حالات الغيابات المعوضة طويلة الأجل، مثل إجازة الخدمة الطويلة، أو الإجازة التي تمنح من أجل البحث العلمي.

✓ منافع الاحتفال بالمناسبات أو مزايا الخدمة طويلة الأجل.

✓ المشاركة في الأرباح والمكافآت مستحقة الدفع بعد 12 شهر أو أكثر من نهاية الفترة التي يقوم فيها الموظف بتقديم الخدمة.

✓ منافع العجز الطويل الأجل.

✓ التعويض المؤجل المدفوع بعد 12 شهر أو أكثر من نهاية الفترة التي تم اكتسابها فيها.

✓ التعويض مستحق الدفع من قبل المنشأة إلا أن يبرم الموظف عقد توظيف جديد.

لا يخضع قياس منافع الموظفين الأخرى طويل الأجل عادة لنفس الدرجة من عدم التأكد مثل قياس منافع ما بعد التوظيف، إضافة إلى ذلك فإن إدخال أو تغيير منافع الموظفين طويلة الأجل نادرا ما تؤدي إلى مبلغ كبير من تكلفة الخدمة السابقة، ولهذه الأسباب يقتضي هذا المعيار طريقة مبسطة لمحاكاة منافع الموظفين طويلة الأجل، وتختلف هذه الطريقة المحاسبية المطلوبة لمنافع ما بعد التوظيف كما يلي<sup>2</sup> :

<sup>1</sup>Jean Jacques Julian, Les normes comptables internationales IAS/IFRS, Foucher, Vanves 7eme edition, 2007, p120

<sup>2</sup> حمزة العرابي، مرجع سبق ذكره، ص 58 .

- الاعتراف المباشر بالأرباح والخسائر الاكتوارية وعدم تطبيق النطاق عليها.
- الاعتراف المباشر بكافة تكاليف الخدمة السابقة.

يشمل هذا افتراضا قابلا للتنفيذ بأن دفعات العجز طويل الأجل لا تخضع عادة لنفس الدرجة من عدم التأكد مثل قياس منافع الموظفين، وعند تنفيذ هذا الافتراض تنظر المنشأة فيما إذا كان ينبغي محاسبة كافة دفعات العجز أو جزء منها.

## 2. الاعتراف والقياس:

يجب أن يكون المبلغ المعترف به كالتزام لمنافع الموظفين طويلة الأجل صافي إجمالي المبالغ التالية:

- القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة في تاريخ إعداد التقارير.
- مطروحا منها القيمة العادلة في تاريخ إعداد التقارير من أصول الخطة (إن وجدت) والتي يتم منها تسوية الالتزامات مباشرة.
- بالنسبة لمنافع الموظفين الأخرى، تعترف المنشأة بصافي إجمالي المبالغ التالية كمصروف أو كإيراد باستثناء الحد الذي يقتضي فيه معيار آخر أو يسمح ضمها في تكلفة الأصل:
- تكلفة الخدمة الحالية.
- تكلفة الفائدة.
- العائد المتوقع على أي من أصول الخطة وأي حق سداد معترف به كأصل.
- الأرباح والخسائر الاكتوارية التي سيتم الاعتراف بها مباشرة.
- تكلفة الخدمة السابقة التي سيتم الاعتراف بها مباشرة.
- أثر التقليلات أو التسويات.

## 3. الإفصاح: بالرغم من أن هذا المعيار لا يقتضي افصاحات محددة حول منافع الموظفين طويلة الأجل،

فإن المعايير الأخرى قد تقتضي ذلك، مثلا عندما يكون المصروف الناتج من هذه المنافع جوهريا وبالتالي يتطلب الإفصاح وفقا لمعيار المحاسبة الدولي رقم 01 الإبلاغ المالي الدولي، وكذلك عندما يقتضي معيار المحاسبة الدولي في القطاع العام 20 من المنشأة الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بمنافع الموظفين طويلة الأجل لموظفي الإدارة الرئيسيين.

## رابعا: منافع إنهاء الخدمة

1. يتعامل هذا المعيار مع منافع إنهاء الخدمة بشكل منفصل عن منافع الموظفين الأخرى لان الحدث الذي يؤدي إلى نشوء الالتزام هو إنهاء الخدمة وليس نهاية خدمة الموظف<sup>1</sup>.

2. الاعتراف والقياس: تعترف المنشأة بمنافع إنهاء الخدمة كالتزام وكمصروف عندما فقط عندما تكون المنشأة ملتزمة بشكل واضح بما يلي:

- إنهاء عمل الموظف أو مجموعة من الموظفين قبل تاريخ التقاعد الطبيعي.
- تقديم عرض للتشجيع على الاستقالة الطوعية مقابل توفير منافع كنتيجة لقبول العرض.
- تكون المنشأة ملتزمة بشكل واضح بإنهاء الخدمة عندما يكون للمنشأة خطة رسمية مفصلة لإنهاء الخدمة ودون احتمالية واقعية بالانسحاب، وتشمل الخطة المفصلة كحد أدنى:
- موقع ووظيفة والعدد التقريبي للموظفين الذين سيتم إنهاء خدماتهم.
- منافع إنهاء الخدمة نوع أو تصنيف كل وظيفة.
- الوقت الذي سيتم فيه تنفيذ الخطة، ويجب أن يبدأ التنفيذ بأسرع ما يمكن ويجب أن تكون مدة إتمام التنفيذ بحيث لا يكون هناك مجال لتغيرات جوهرية<sup>2</sup>.

عندما تصبح منافع إنهاء الخدمة مستحقة بعد أكثر من 12 شهرا بعد تاريخ إعداد التقارير في حال تقديم عرض لتشجيع الاستقالة الطوعية، يجب أن تستند قياس منافع إنهاء الخدمة على عدد الموظفين المتوقع قبولهم للعرض.

3. الإفصاح: عندما يكون هناك شكوك حول عدد الموظفين الذين سيقبلون عرض الاستقالة الطوعية، فانه يوجد التزام محتمل، وحسب ما هو مطلوب بموجب معيار المحاسبة الدولية في القطاع 12، تصفح المنشأة عن المعلومات المتعلقة بالالتزام المحتمل ما لم تكن احتمالية التدفق الصادر بعد التسوية بعيدا، وحسب ما هو مطلوب بموجب معيار المحاسبة الدولية في القطاع العام 1، تفصح المنشأة عن طبيعة ومبلغ المصروف إذا كان جوهريا، منافع إنهاء الخدمة يمكن أن تؤدي إلى مصروف يحتاج إلى الإفصاح عنه من أجل الامتثال مع هذا المتطلب.

عندما يقتضي معيار المحاسبة الدولية في القطاع العام 19 ذلك، تفصح المنشأة عن المعلومات بمنافع الإنهاء لموظفي الإدارة الرئيسيين.

خامسا: منافع التعويضات في صورة حقوق الملكية

<sup>1</sup>الاتحاد الدولي للمحاسبين، مرجع سبق ذكره، ص ص 819، 820.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص ص 869 ، 870 .

1. هي ترتيبات رسمية أو غير رسمية تقوم المنشأة بموجبها بتقديم منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية لموظف واحد أو أكثر.

2. الاعتراف و القياس: تتم معالجة هذا النوع من التعويضات في معيار الإبلاغ المالي الدولي رقم 02 حيث تقوم المنشأة بإعداد تقرير مفصل عن القوائم المالية تستعرض فيه الصورة العامة للأداء المالي والمركز المالي للمنشأة وظروف أهم حالات عدم التأكد التي تواجهها، على أن يتضمن هذا التقرير كحد أدنى ما ورد بقانون الشركات ولائحته التنفيذية والقوانين الأخرى المنظمة لذلك، وقد يحتوي هذا التقرير على العناصر الأساسية التي تحدد الأداء المالي والتي تتضمن التغيرات في البيئة المحيطة بالمنشأة ومدى قدرة هذه الأخيرة في الاستثمارات المتاحة لديها، بالإضافة إلى توزيع التعويضات الممثلة في صورة حقوق الملكية.

3. الإفصاح: يجب على المنشأة الإفصاح عما يلي<sup>1</sup> :

- طبيعة وشروط خطط منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية.
- السياسة المحاسبية لخطط منافع التعويضات في صورة حقوق الملكية.
- المبالغ المعترف بها في البيانات المالية لخطط التعويض في صورة حقوق الملكية.
- صورة حقوق الملكية في بداية ونهاية الفترة، و يجب تحديد المدى التي تستحق فيه حقوق الموظفين

### المبحث الثاني: الدراسات السابقة

في حدود بحثنا ومن خلال المسح الذي قمنا به لمختلف الدراسات السابقة لاحظنا أن موضوع تطبيق معيار منافع الموظفين في المؤسسات لم يحظى بالاهتمام المحلي أو الدولي اللازم، وقد وجدنا أن معظم الدراسات التي تناولت هذا المعيار تمحورت حول موضوع القياس والإفصاح بصفة عامة دون التمييز عن نتائج واضحة عن مدى تطبيق منافع الموظفين في المؤسسات عامة والمؤسسات الجزائرية خاصة.

لذلك سنقوم بالتطرق الى بعض هذه الدراسات دون استثناء قد قسمناها إلى المطلبين التاليين:

#### المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

##### الفرع الأول: الدراسات الأجنبية

1. دراسة فضل كمال سالم بعنوان "مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية"، مذكرة ماجستير قدمت في الجامعة الإسلامية بغزة سنة 2008.

● إشكالية الدراسة:

<sup>1</sup> حمزة العرابي، مرجع سبق ذكره، ص 62 .



- بيان مدى الأهمية التي يتمتع بها المورد البشري داخل المنظمة.
- كيفية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية في شركات المساهمة بغزة.
- **أهداف الدراسة:**
- تحليل الأهمية التي يحظى بها القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية.
- مدى التأثير الذي تحدثه تكلفة الموارد البشرية على اتخاذ القرارات المالية في كبرى الشركات العاملة بقطاع غزة.
- توجيه المزيد من الاهتمام لهذا العنصر البشري الذي يعتبر من أهم الموارد الإنتاجية في الشركات الحديثة.

### • نتائج الدراسة:

- من أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث هي وجود اهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية إلا أن هناك إهمال في الاعتماد على الدفاتر والسجلات المنظمة للقياس المحاسبي لهذه الموارد، كما أن رسمة الأصول البشرية والإفصاح عنها يوفر المزيد من كفاءة الإدارة في الرقابة عليها وفي استغلالها الأمثل الذي يحقق الإنتاجية.

## 2. دراسة<sup>1</sup> BENOIT LEBRUN Associé KPMG,2013

### Les règles engagements de retraite compaties française comparées aux normes IFRS

#### • إشكالية الدراسة:

- اختلاف القوانين الفرنسية المتعلقة بالتسجيل المحاسبي للمؤونة المخصصة لمنح التقاعد ومزايا نهاية الخدمة.
- عدم مواكبة المجلس الوطني المحاسبي الفرنسي للتطور في المعايير المحاسبية الدولية لاسيما تطور المعيار الخاص بمزايا الموظفين.

#### • أهداف الدراسة:

- تحديد مدى توافق القوانين الفرنسية والمتعلقة بالتسجيل المحاسبي مع معايير المحاسبة الدولية والمعيار المحاسبي الخاص بمزايا الموظفين تحديدا.

#### • نتائج الدراسة:

<sup>1</sup>BENOIT LEBRUN «Les regles engagements de retraite compaties francaise comparees aux normes IFRS «revue francaise de comptabilite «N° 469 Octobre 2013 .

ومن أبرز النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال دراسته هي أهمية التعريف بمزايا الموظفين والتسجيل المحاسبي لها غير أنه استنتج أن التسجيل المحاسبي لمؤونة نهاية الخدمة والحقوق الماثلة غير إلزامي ويتخذ طابعا اختياريا على حسب التوصيات التي أقر بها المجلس الوطني الفرنسي للمحاسبة وذلك ما يعد مناقضا لما تسعى إليه المعايير المحاسبية الدولية.

### الفرع الثاني: الدراسات المحلية

3. دراسة إيمان كحيلي قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية في مؤسسة البناء للجنوب الشرقي ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة سنة 2016 / 2017.

#### • إشكالية الدراسة:

- كيفية قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي وتبني المعايير المحاسبية الدولية.

#### • أهداف الدراسة:

- محاولة إعطاء نظرة عن كيفية تطبيق المعيار IAS 19 منافع المستخدمين في المؤسسات الجزائرية.

- معرفة كيفية احتساب منافع المستخدمين من خلال النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي منافع المستخدمين.

#### • نتائج الدراسة:

إن من أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسة أن تطبيق المنافع قصيرة الأجل في المؤسسات الجزائرية تتم معالجتها وفق النظام المحاسبي المالي، والذي بدوره يتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي IAS 19، أما المنافع طويلة الأجل فوجدت الباحثة أن النظام المحاسبي المالي يختلف مع المعيار المحاسبي الدولي IAS 19.

4. دراسة لويذة طالبي، القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة SNVI، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة سنة 2017 /

2018.

#### • إشكالية الدراسة:

- أهمية لقياس المحاسبي الحقيقي لمنافع الموظفين في البيئة الجزائرية.

#### • أهداف الدراسة:

- التعرف على قواعد تقييم ومعالجة منافع المستخدمين في البيئة الجزائرية.
- إعطاء نظرة على مدى التزام المؤسسة بتطبيق هذه القواعد في تقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل.
- إبراز المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسة في تقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل.

#### • نتائج الدراسة:

أن من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي الصعوبات التي تواجهها المنشأة في تقييم منافع المستخدمين وعدم وصولها للقياس الحقيقي الذي يعكس الوضعية الحقيقية لها، بالرغم من تطبيق هاته الأخيرة لقواعد التقييم وفق النظام المحاسبي المالي، وذلك راجع إلى عدم الاعتماد على العمل بالقوائم المالية حيث تعتبر إدارة الضرائب هي المستخدم الوحيد لها.

#### المطلب الثاني: التعليق على الدراسات السابقة

في ضوء هذا العرض للدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع بحثنا، لاحظنا أن أغلبيتها تطرقت إلى موضوع القياس والمعالجة المحاسبية لمزايا الموظفين وقد اعتبرت أن هاتان العمليتان هما أساس اتخاذ القرارات المالية سواء فيما يخص تكلفة الموارد البشرية أو القوائم المالية ولم تفرقا بين إفصاح وقياس حيث أنها قدمت حسب بيئة كل باحث، وكذلك حرصت هذه الدراسات على بيان الاختلاف في تصنيف أنواع هذه المزايا ما بين المعايير المحاسبية والنظام المحاسبي المالي حيث أن هذا الأخير قسم مزايا الموظفين إلى نوعين: مزايا قصيرة الأجل - مزايا طويلة الأجل، أما المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 فقد قسمها إلى عدة أنواع: مزايا قصيرة الأجل - مزايا لما بعد انتهاء الخدمة - مزايا طويلة الأجل - مزايا نهاية الخدمة - مزايا التعويضات في صورة حقوق ملكية، كما لاحظنا الاتجاه إلى الاهتمام بدراسة الموارد البشرية وتحسين طرق تقييم الأداء.

وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تطرقت إلى المعايير المحاسبية الدولية ككل دون تمييز القطاع الخاص عن القطاع العام، كما أن أهمية هذه الدراسة تكمن في دراسة مدى اعتماد المؤسسات الجزائرية على استخدام المعايير المحاسبية الدولية عموما والمعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين بصفة خاصة والذي كان أساس هذه الدراسة، كما أن الدراسة تستهدف الاستفادة من تطبيقها لما تحققه من مزايا تنعكس على التقارير والقوائم المالية والمعلومات المحاسبية التي تنعكس بدورها على جودة اتخاذ القرارات، و كذا نشر الأمن الوظيفي الذي يشعر العامل بالانتماء للمؤسسة.

## خلاصة الفصل الأول:

خلال هذا الفصل تطرقنا إلى ماهية معايير المحاسبة الدولية ككل والمعيار المحاسبي الدولي الخاص بمزايا الموظفين (موضوع دراستنا) بصفة خاصة، حيث قمنا بدراسة للتصنيفات التي أقر بها المعيار الدولي رقم 19 لمزايا الموظفين بهدف التعرف على منافع المستخدمين ومعرفة طرق تقييمها ووسائل القياس و الإفصاح الخاصة بكل صنف،

ثم تطرقنا إلى أهم الدراسات التي تناولت هذا الموضوع لمعرفة النتائج المتوصل إليها من طرف الباحثين ومقارنتها بدراستنا الحالية، حيث أننا توصلنا إلى انه هناك تطور مستمر في تطبيق هذا المعيار بسبب سعي الدول إلى توحيد القراءات المحاسبية فيما بينها.

## الفصل الثاني: الؤاسة الميدانية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد

❖ تمهيد

❖ المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني

للتقاعد

❖ المبحث الثاني: دراسة تطبيقية لمنافع الموظفين

في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيغل

❖ الخلاصة

**تمهيد:**

يعد الصندوق الوطني للتقاعد من أقدم الصناديق الموجودة في نظام التأمينات الجزائري وهو مؤسسة عمومية ذات طابع خاص يسير طبقا للمادة 2 من القانون رقم 07-92<sup>1</sup>، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

وكمحاولة لإسقاط ما تم التطرق إليه سابقا في الجانب النظري سنقوم بمحاولة تطبيق المعيار المحاسبي الدولي مزايا المستخدمين من خلال الممارسة الميدانية التي قمنا بها في الصندوق الوطني للتقاعد على مستوى ولاية جيجل.

وهو ما يتعرض إليه هذا الفصل من خلال مباحثه الثلاثة التالية:

- 1 - عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد.
- 2 - دراسة تطبيقية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل.
- 3 - نتائج وآفاق الدراسة.

**المبحث الأول: عموميات حول الصندوق الوطني للتقاعد****المطلب الأول: تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد وهيكله التنظيمي****الفرع الأول: تأسيس الصندوق الوطني للتقاعد:**

تأسس الصندوق الوطني للتقاعد بالمرسوم التنفيذي رقم 233 / 85 المؤرخ في 20/08/1985 المتمم والمعدل للمرسوم رقم 92/07 المؤرخ في 04/01/1992 المتعلق بالقانون الأساسي لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي له، بعد أن كان نظام التقاعد في الجزائر قديما يسير من عدة صناديق كل صندوق يتكفل بتغطية تقاعد عمال مهنة أو وظيفة معينة وهذا ما يعني أن نظام التقاعد في الجزائر كان يسير من عدة صناديق وهي:

- SGRA تتكفل بالتوظيف العمومي.
- CASOMEN تتكفل بعمال المناجم.
- CRMA تتكفل بعمال القطاع الفلاحي.
- GAPAS تتكفل بعمال سونلغاز.

- CAAV تتكفل بالعمال بصفة عامة سواء لمؤسسات عامة أو خاصة.
  - CAVNOS تتكفل بأصحاب الأعمال الحرة و المسماة حاليا CASNOS.
  - LA CHOMINECAS تتكفل بعمال السكك الحديدية.
- وبعد سنة 1985 تم توحيد هذه الصناديق إلى صندوق إداري عام المعروف بالصندوق الوطني للتقاعد CNR حاليا.

وبعد هذا التاريخ تكون قد زالت الصناديق السابقة وظهرت الصناديق التالية:

- ✓ الصندوق الوطني للتقاعد CNR بمقتضى المرسوم التنفيذي 1985/223 المؤرخ في 20/08/1985.
- ✓ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الإجراء CNAS المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 1985/223 المؤرخ في 20/08/1985.
- ✓ الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الإجراء CASNOS المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 119/93 المؤرخ في 15/05/1993.
- ✓ الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 118/94 المؤرخ في 06/07/1994.
- ✓ الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية CACOBATPH المنشأ بالمرسوم التنفيذي رقم 45/97 المؤرخ في 04/02/1997.

#### ❖ القانون الأساسي للصندوق:

الصندوق الوطني للتقاعد هو وكالة عمومية خدماتية ذات تسيير خاص تخضع لقوانين المرسوم التنفيذي رقم 92/07 المؤرخ في 04/01/1992 يحدد في المادة الثانية لهذا القانون بان الصندوق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

في سبتمبر 1986 تم إنشاء الصندوق أما في جانفي 1987 فبدأ العمل بصفة فعلية وهي تسيير الآن حوالي أكثر من 5 مليون ملف متقاعد.

#### ❖ تأسيس الوظائف الرئيسية للصندوق:

## الجدول رقم 01 تطور وظائف الصندوق الوطني للتقاعد

الشهر والسنة	الوظائف	الشهر والسنة	الوظائف
جويلية 1987	تحصيل اشتراكات العمال	فيفري 1987	محتوى الملف
جويلية 1987	المنح العائلية	فيفري 1987	الوسائل العامة
جويلية 1987	المعاش المنقول	مارس 1987	تسيير أجور العمال
نوفمبر 1987	النظام الآلي في تصفية المنح	أفريل 1987	نظام التصفية والمراجعة
فيفري 1990	النظام الآلي للمعاش المنقول	جوان 1987	نظام الحوالات

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مسؤول مصلحة المستخدمين.

❖ التسيير الإداري للصندوق: الفروع التي تسيير الصندوق.

• مجلس الإدارة: يسيير الصندوق ويديره ويتكون من 29 عضو.

- 18 ممثل للعمال.

- 09 ممثلين للموظفين من بينهم 02 من طرف العمال.

- 02 ممثلين من طرف الصندوق.

• المدير العام: هو المسؤول الأول عن الصندوق ويضمن حسن تسييره.

• مقر الصندوق: يقع مقره الرئيسي في الجزائر العاصمة.

## الفرع الثاني: مهام الصندوق الوطني للتقاعد

✓ التنظيم، التخطيط، التنسيق، الرقابة على جميع وكالات الوطن.

✓ تسيير الأجهزة، الوسائل العامة، والموارد البشرية والمالية للصندوق.

✓ تسيير العمليات الحسابية والمالية والمركزية للمحاسبة العامة.

✓ متابعة تطبيق المعاهدات والعقود فيما يخص التقاعد.

## الفرع الثالث: هيكلية مقر الصندوق

وتنفرع إلى خمس مديريات:

✓ مديرية المعاشات.

✓ مديرية تسيير المسار المهني للمؤمنين اجتماعيا.



✓ مديرية المالية.

✓ مديرية الإعلام الآلي والتنظيم

✓ مديرية الإدارة العامة.

### المطلب الثاني: التعريف بوكالة جيجل

هي وكالة من صلاحياتها استقبال ملفات التقاعد بنوعيه، التقاعد العادي والذي يختص بفئة المتقاعدين الذين على قيد الحياة والذين يسمح لهم القانون بإيداع ملفاتهم، سواء كانوا عمال أو مصرحين. أو التقاعد المنقول والذي يختص بفئة ذوي الحقوق بالنسبة لعائلة العامل حيث يعمل الصندوق على نقل منحة التقاعد إليهم.

### الفرع الأول: مهام الوكالة

ويمكن تلخيص هذه المهام في النقاط التالية:

✓ تسيير المعاشات ومنح التقاعد للمؤمنين الاجتماعيين ولصالح ذوي الحقوق.

✓ تسيير المعاشات والمنح المقدمة في إطار التشريعات ما قبل 1984/01/01.

✓ ضمان التحصيل والرقابة الخاصة بتمويل خدمات التقاعد.

### الفرع الثاني: أهداف الوكالة

من خلال بعض المقابلات مع بعض العمال حول هذا الموضوع تبين لنا أنه ليس هناك أهداف بارزة وواضحة لأنها جد متداخلة مع المهام المقدمة، غير أننا استطعنا أن نستنتج ما يلي:

✓ احترام نسبة الملفات المنجزة للوكالة وتكون بصفة شهرية.

✓ احترام تعليمات الرئيس المباشر وضرورة الأخذ برأيه.

✓ احترام أوقات الدخول والخروج حتى لا يتعرض العمال إلى نقص في الراتب الشهري.

✓ ضرورة الالتزام بالمعلومات الموجودة في الملف لمنح المتقاعد حقه اللازم.

✓ في حالة وجود خطأ في حساب المتقاعد لا بد من مراجعة الملف من طرف المصلحة المختصة.

### الفرع الثالث: تقسيم مصالح الصندوق الوطني للتقاعد لولاية جيجل

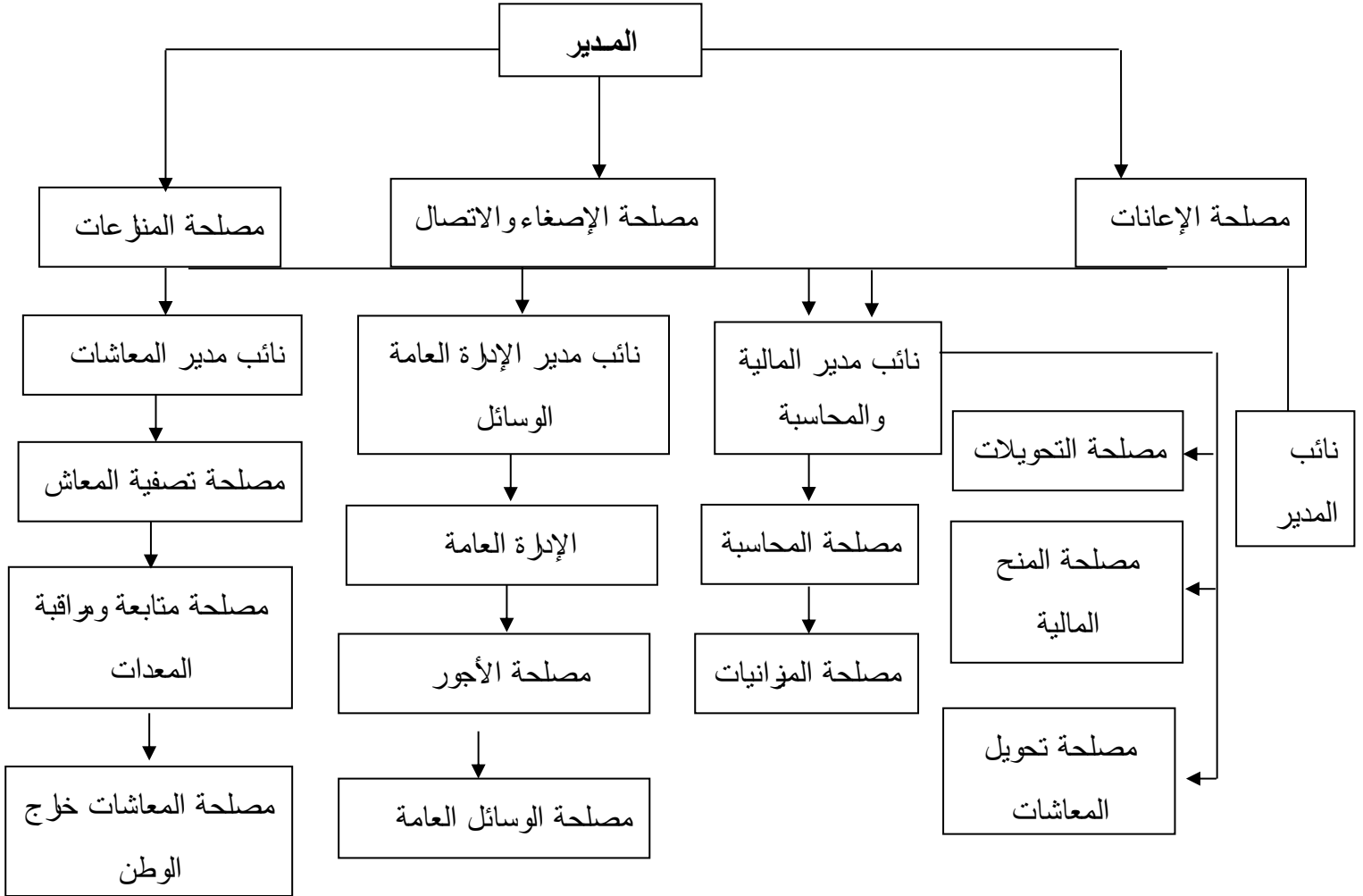
يتم تقسيم مصالح الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل وفق الأهمية التي تلعبها كل مديرية إلى:

✓ نيابة المديرية الخاصة بالمعاشات.

✓ نيابة المديرية الخاصة بالمالية.

✓ نيابة المديرية الخاصة بالإدارة والوسائل العامة.

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد :



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق من الصندوق الوطني للتقاعد

**المطلب الثالث: إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة جيبل-.**

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى دراسة إحصائيات عامة حول الصندوق الوطني للتقاعد - وكالة جيبل- وهذا خلال الفترة ما بين 2015-2019.

**الفرع الأول: إيرادات ونفقات الصندوق (التوازن المالي)**

إن الموازنة بين نفقات وإيرادات الصندوق تعتبر من أكثر المشاكل التي تواجه الوكالة نظرا للارتفاع المستمر لعدد المتقاعدين ومحدودية مصادر التمويل، وفيما يلي سنقوم بحساب تطور نفقات وإيرادات الصندوق خلال الفترة ما بين 2015-2019.

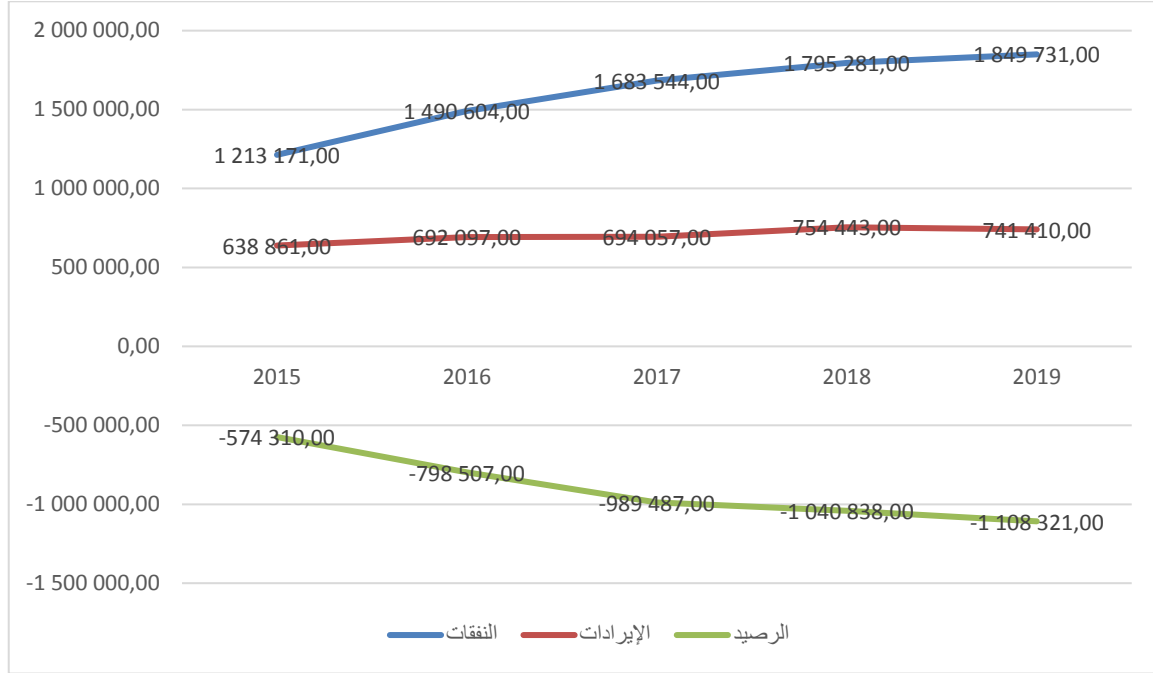
يجدر بنا الإشارة إلى محدودية المعلومات فيما يخص دراسة مثل هذه المعطيات المتعلقة بتطور الإيرادات والنفقات في الصندوق، كما يجب التأكيد على سرية مثل هذه المعلومات وعدم قابليتها للنشر.

**جدول رقم 03: إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيبل خلال****الفترة بين 2015-2019.**

السنوات	الإيرادات	النفقات	الرصيد
2015	6 817 718 950.60	12 131 714 112.85	5313995162-
2016	6 920 975 747.03	14 906 046 821.50	7985071074-
2017	6 940 579 076.53	16 835 448 691.71	9894869615-
2018	7 544 432 955.87	17 952 810 119.78	10408377164-
2019	7 414 106 432.37	18 497 318 560.29	11083212128-

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الشكل (02) منحنى تطور إيرادات ونفقات الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل  
خلال الفترة بين 2015-2019.



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الجدول أعلاه.

إن أول قراءة يمكن تقديمها من خلال هذا المنحنى البياني هو ملاحظة إن إيرادات الصندوق في تزايد مستمر طوال الفترة الممتدة ما بين 2015-2019 غير أن نسبة هذه الزيادة ضعيفة جدا حيث تكاد تكون منعدمة من سنة إلى سنة مقارنة مع التزايد المستمر الذي تشهده النفقات، حيث لاحظنا أن هذه الأخيرة ترتفع من سنة إلى سنة وبنسبة أكبر من نسبة تزايد الإيرادات، كما أننا لاحظنا من خلال المنحنى تناقص في قيمة الرصيد الصافي المسجل خلال هاته الفترة 2015-2019 بالاتجاه السالب.

ويفسر انخفاض نسبة الزيادة في الإيرادات إلى اعتماد الصندوق بصورة كبيرة على المداخل المتأتية من الاشتراكات المحصلة من طرف المستخدمين عن طريق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والمقدرة بنسبة 17,50 بالمائة سنويا، والتي هي الأخرى تتزايد بشكل بطيء بسبب نقص التوظيف وكذا تهرب المستخدمين من تسديد الاشتراكات لصندوق الضمان الاجتماعي.

كما أن الزيادة المستمرة في النفقات ترجع إلى تزايد عدد ملفات التقاعد بنوعيه المباشر والمنقول سنويا مما أدى إلى عجز مستمر ومتزايد في الرصيد الصافي للصندوق.

وتجدر بنا الإشارة إلى أن الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل في الحقيقة لا يعرف العجز حتى وإن تبين لنا ذلك من خلال الدراسة التي قمنا بها، لأنه كلما ظهر اختلال التوازن المالي قامت المديرية العامة للصندوق بتغطية ذلك العجز بصورة كبيرة وكذا مساهمة المؤسسات بنسبة أقل من أرباحها عن طريق الخزينة العمومية حسب ما صرح لنا به مسؤول مصلحة المحاسبة والمالية للوكالة.

### الفرع الثاني: دراسة تطور عدد المتقاعدين

فيما يلي احصائيات لتطور عدد المتقاعدين خلال خمس السنوات الأخيرة

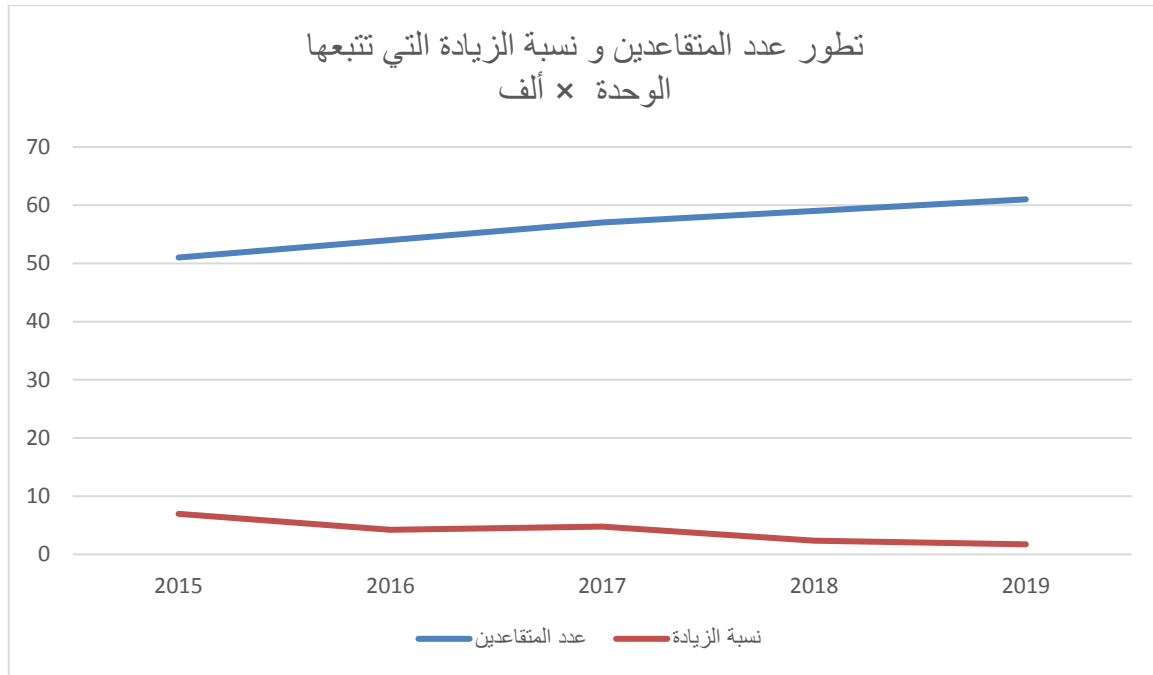
#### جدول رقم 04 تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد للفترة بين 2015-2019

أنواع التقاعد/عدد السنوات	2015	2016	2017	2018	2019
عدد المتقاعدين	51116	54680	57006	59730	61140
النسبة المئوية للزيادة	6,97	4,25	4,77	2,36	-

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع نائب مدير المالية والمحاسبة.

وقد قمنا بتمثيل معطيات الجدول من خلال المنحنى البياني وتحصلنا على الشكل التالي:

#### ❖ الشكل رقم (03): تطور عدد المستفيدين من معاش التقاعد خلال هذه الفترة.



المصدر: من اعداد الطالبة بناء على الجدول أعلاه

لاحظنا من خلال الرسم البياني زيادة عدد المستفيدين من معاش التقاعد بصفة مستمرة خلال السنوات من 2015 إلى 2019، إلى أن وصل إلى سنة 2019 إلى 61140 مستفيد، كما أن نسبة الزيادة في عدد

المستفيدين من معاش التقاعد في تنقص متذبذب و بفارق ضعيف مقارنة من سنة إلى أخرى ، حيث انه في سنة 2015 بلغت النسبة 6,97 بالمائة أما في سنة 2019 فقد بلغت النسبة 1,73 بالمائة .  
فسر الزيادة المستمرة في عدد المتقاعدين إلى أن الوكالة و كما أسلفنا سابقا تستقبل ملفات كل الأشخاص القاطنين في الولاية، كما أن تناقص نسبة تزايد المستفيدين ترجع إلى التفكير الغالب على العامل الجزائري بصفة كبيرة بعدم التسرع للخروج إلى التقاعد،

### المبحث الثالث: دراسة تطبيقية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة جيجل-

من أجل الحصول على نتائج تساعدنا في إسقاط الجانب النظري على الدراسة التطبيقية من جهة والإجابة عن الأسئلة المطروحة وإثبات صحة أو نفي الفرضيات الموضوعة، من جهة أخرى قمنا بالدراسة الميدانية لحالة الصندوق الوطني للتقاعد - وكالة جيجل -، حيث سيتم التطرق في هذا المبحث إلى أهم العناصر التي تمت مراعاتها عند إعداد الجانب النظري، وذلك من خلال تقسيمنا هذا المبحث إلى:

#### المطلب الأول: طريقة الدراسة

سنستعرض في هذا المطلب أهم الأدوات المستعملة في الدراسة التطبيقية سعيا للوصول إلى الأهداف المرجوة واستخلاص النتائج من أجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة.

#### الفرع الأول: منهج الدراسة ومصادر المعلومات

##### أولاً: المنهج المتبع في الدراسة

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وفي موضوعنا هذا تمت دراسة الحالة في الصندوق الوطني للتقاعد - وكالة جيجل - لمحاولة دراسة مدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين في المؤسسة في ظل تبني المعايير المحاسبية الدولية ومن خلال تطبيقنا لهذا المنهج سمح لنا بجمع المعطيات اللازمة المتعلقة بتقييم ومعالجة منافع المستخدمين مما ساعدنا في الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات المطروحة والفرضيات للوصول إلى النتائج والاستنتاجات من خلال تحليل المعطيات.

##### ثانياً: مصادر المعلومات

اعتمدنا في هذه الدراسة على مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الأولية: من أجل معالجة الجانب التطبيقي تم الاعتماد على الزيارة الميدانية للصندوق الوطني للتقاعد - وكالة جيجل - والحصول على الوثائق والمعلومات المقدمة من طرف أعوان الوكالة.

2. المصادر الثانوية: تمت معالجة الجانب النظري للموضوع بناء على مراجع باللغتين العربية والفرنسية والمتمثلة في الكتب ورسائل الدكتوراه والماجستير والمقالات والنصوص التشريعية والتنظيمية ومواقع الانترنت.

### الفرع الثاني: مجتمع الدراسة

حددنا في اختبار مجتمع الدراسة أن يكون أفرادها من بين الأشخاص الذين تتوفر لديهم الخبرة العلمية والعملية والقدرة على التحكم فيما يتعلق بالعوامل المحددة لعامل الموظفين.

وتتكون هذه العينة المختارة عشوائيا من مجتمع الدراسة من موظفين في الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة الجهوية لولاية جيجل، حيث تتولى مصلحة المستخدمين تقييم المنافع المستحقة للموظف عن طريق تسيير الملفات الإدارية للمستخدمين من توظيف، مراقبة الحضور، التأمينات، الإحالة على التقاعد، ومتابعة المسار الوظيفي للعامل ككل، ثم تتولى مصلحة المحاسبة والمالية تسديد هذه المستحقات بناء على المعلومات المتحصل عليها من مصلحة المستخدمين.

### المطلب الثاني: معالجة منافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة جيجل-

تبعنا لما تناولناه في الفصل السابق حول منافع الموظفين كمعيار محاسبي دولي ومدى تطبيقه في المؤسسات الجزائرية، سنحاول في هذا الفصل تجسيد فرضيات دراستنا بالتفصيل من خلال الزيارة الميدانية التي قادتنا إلى الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة جيجل-.

### الفرع الأول: منافع الموظفين قصيرة الأجل -مكونات كشف الأجر-

من خلال هذا العنصر سنحاول عرض جميع مكونات كشف الأجر الشهري ابتداء من أجر المنصب وما يتضمنه من عناصر<sup>1</sup> (الأجر القاعدي، العلاوات...)، فالعناصر التكميلية الخاضعة وغير الخاضعة، انتهاء بالأجر الصافي المستحق على مستوى المؤسسة. (انظر الملاحق رقم 01 ، 02 )

### أولا: مكونات أجرة المنصب

يحتوي أجر المنصب بالإضافة إلى الأجر القاعدي على مجموعة من المنح و التعويضات التي تتعلق مباشرة بمنصب العمل، إضافة إلى أنها تدخل ضمن وعاء احتساب اشتراكات الضمان الاجتماعي، والجدول التالي يوضح لنا بالتفصيل العناصر المكونة للأجر و كيفية إعداده بالنسبة للصندوق الوطني للتقاعد - وكالة جيجل - حسب ما جاءت به الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي (أنظر الملحق رقم 03):

<sup>1</sup> العدد 61 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المتضمن تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع الرواتب، ص 11.

جدول رقم (05) العناصر المكونة للأجر و كيفية حسابه



العنصر	المفهوم
الأجر القاعدي	ينتج الأجر القاعدي عن تصنيف مناصب العمل بالهيئات المنخرطة ضمن الاتفاقية الجماعية حيث يتم احتساب شبكة الأجر على أساس النقطة الاستدلالية بقيمة 45 دج، وتلحق بهذه الاتفاقية و تكون محل مراجعة دورية فيما بين الهيئات المستخدمة و الفدرالية الوطنية لعمال الحماية الاجتماعية و التضامن.
IEP منحة المهنية	يحق للعامل الذي أدى سنة حضور على الأقل لدى المستخدم أن يستفيد من منحة الخبرة المهنية تحتسب كما يلي: (رقم الملحق 04) <b>(1) خبرة داخل هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الاتفاقية:</b> ✓ من سنة واحدة إلى أربعة عشر سنة مشمولة 2 %. ✓ من خمسة عشر سنة إلى أربعة وعشرون سنة مشمولة 2.5 %. ✓ من خمسة وعشرون سنة فما فوق 3 %. ✓ 1.5 % عند بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد 60 سنة إلى غاية الإحالة على التقاعد في حدود 65 سنة. <b>(2) خبرة خارج هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الاتفاقية:</b> يتم احتساب سنوات الخبرة المكتسبة خارج هيئات الضمان الاجتماعي وكذلك سنوات تأدية لخدمة الوطنية بنسبة 1 % للسنة الواحدة.
منحة التعويض عن الضرر	يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تترتب عنها أضرار ومشقة، وظروف غير صحية ووبائية أو مخاطرة، الاستفادة من تعويض الضرر و يحتسب جزافيا حسب طبيعة الخطر. ويحذف هذا التعويض عندما تتم إزالة الأضرار التي كانت محل هذا التعويض.
المنحة الجزافية للخدمة الدائمة	يحق للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تقتضي الخضوع لأوقات عمل تفرضها ضرورة المصلحة وفي حدود اثنان وعشرون ساعة خدمة في الشهر، الاستفادة من منحة جزافية خاصة بالعمل التناوبي وتحتسب على أساس الأجر القاعدي الشهري.
منحة العمل بنظام المناوبة	يحق للعمال الممارسين وفق نظام الفرق بالنظام المستمر، نصف المستمر، أو المتقطع، الحصول على منحة العمل بنظام المناوبة. تخصص هذه المنحة التي لا يمكن أن تجمع مع المنحة الجزافية للخدمة الدائمة وفق النظام الممارس الموضح أدناه: ✓ النظام المستمر: يتم ضمان الخدمة وفق نظام الفرق 24 سا/24 خلال كل أيام الأسبوع، بما فيها أيام الراحة الأسبوعية و أيام العطل. ✓ النظام نصف المستمر: يتم ضمان الخدمة وفق نظام الفرق 24 سا/24 مع تسجيل توقف نهاية كل أسبوع. ✓ النظام المتقطع: يتم ضمان الخدمة بنوبة صباحية ونوبة بعد الظهر، مع التوقف نهاية كل أسبوع. تحدد المناصب التي تخول الحق في هذه المنحة من قبل المستخدم بالاتفاق المشترك مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.
منحة المنطقة الجغرافية	يحق للعمال الناشطين على مستوى بعض المناطق الجغرافية من التراب الوطني، الاستفادة من منحة شهرية للمنطقة تحتسب وفق نسب الأجر القاعدي المتقاضي.

<p>يمنح تعويض جزافي للنقل إلى كل عامل يقطع مسافة تزيد عن واحد كيلومتر وتمثل هذه المنحة الجزائرية عن تكاليف تنقل العامل بين مكان إقامته المعتاد ومكان عمله. يستثنى من هذه المنحة العمال الذين يستعملون وسيلة لنقل العمال والمنحة الجزائرية للسيارة أو الذين خصصت لهم بصفة دائمة سيارة المصلحة.</p>	<p>منحة النقل</p>
<p>يمكن للعمال المدعويين لاستعمال سياراتهم الخاصة لضرورة المصلحة بصفة دائمة وبموافقة المستخدم، الاستفادة من منحة جزافية شهرية تقدر ب تسعة آلاف دينار جزائري.</p>	<p>المنحة الجزائرية لاستعمال السيارة الشخصية</p>
<p>5. يحق للعمال الاستفادة شهريا من علاوة المردودية الفردية والجماعية بموجب نظام تقييم موضوعي يتم إعداده بحضور ممثل العمال. (انظر الملحق رقم 05) لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يفوق معدل مجموع علاوة المردودية الفردية والجماعية نسبة 55 بالمائة من الأجر القاعدي ويتم توزيعه كما يأتي: • علاوة المردودية الفردية: 25 بالمائة شهريا كحد أقصى. • علاوة المردودية الجماعية: 30 بالمائة شهريا كحد أقصى.</p>	<p>علاوة المردودية الفردية والجماعية</p>
<p>تخصص المنحة التعويضية للقفة لفائدة العمال الذين يمارسون مهامهم وفق نظام الدوام المستمر بما فيها خلال شهر رمضان والعطلة السنوية. تحدد هذه المنحة بمبلغ جزافي مقدر ب تسع مائة دينار جزائري لليوم الواحد للعمل.</p>	<p>المنحة التعويضية للقفة</p>
<p>في حال ضرورة المصلحة المطلقة يمكن للمستخدم وبصفة استثنائية اللجوء إلى الساعات الإضافية وتسخير أي عامل لهذا الغرض. تحدد كميّات اللجوء إلى الساعات الإضافية وكذا كيفية تعويضها بموجب الأحكام التشريعية والتنظيمية و كذا بموجب هذه الاتفاقية الجماعية.</p>	<p>الساعات الإضافية</p>
<p>يحق للأعوان الذين لهم صفة عضو جيش التحرير الوطنية والمنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني وذوي حقوق الشهيد مثلما يحدده القانون، الاستفادة من منحة يحدد مبلغ وكميّات احتسابها بموجب أحكام التشريع الساري المفعول.</p>	<p>منحة المجاهد</p>
<p>يحق للأعوان المدعويين للقيام بمهام مأمورة لمقتضيات المصلحة على مستوى التراب الوطني، الاستفادة من منحة التنقل إذا كان المسار المقطوع يزيد عن 50 كلم، حيث يستفيد العامل خلال المهمة المأمورة من منحة تعويضية لتكاليف الإطعام والإيواء في حال تواجده بعيدا عن المكان المعتاد لإقامته أو مقر عمله، و تحدد قيمتها وفق الدرجة الاجتماعية و المهنية كما يلي: • من 1 كلم إلى 10 كلم يستحق 3000 دج • من 11 كلم إلى 20 كلم يستحق 4000 دج • من 21 كلم إلى 30 كلم يستحق 5000 دج • من 31 كلم فما فوق 6000 دج</p>	<p>منحة النقل</p>
<p>يحق للعون الذي يستعمل سيارته الخاصة في إطار تكليفه بمهام تزيد المسافة فيها عن ال 30 كلم، الحصول على منحة تعويضية والتي تقدر بمبلغ جزافي محدد ب اثنا عشر دينار جزائري للكيلومتر الواحد.</p>	<p>المنحة الكيلومترية</p>

منحة التنصيب	تحدد منحة التنصيب المنصوص عليها في المادة 53 من هذه الاتفاقية بشهرين من الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي المتقاضى خلال آخر منصب عمل الذي تم شغله.
علاوة التبعية الخاصة ومنحة المسؤولية	تستفيد الإطارات العليا من علاوة التبعية الخاصة وكذا منحة شهرية للمسؤولية و تحتسب على أساس الأجر القاعدي،
منحة التمثيل	تستفيد الإطارات العليا المعنية من علاوة شهرية للتمثيل وتحتسب على أساس الأجر القاعدي،
المنحة بالمنصب الخاصة	تستحدث منحة خاصة بمنصب التأطير لدى الهياكل العملية لفائدة الإطارات التي تشغل وظائف رئيس دائرة أو نائب مدير على مستوى مقرات الهيئات التابعة للضمان الاجتماعي، ونواب المدراء لدى الوكالات المحلية والمؤسسات تحت الوصاية وفق مبالغ جزافية شهرية كما يأتي: ✓ رئيس دائرة أو نائب مدير على مستوى مقرات الهيئات ونواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الأولى: 15 000 دج. ✓ نواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الثانية 10 000 دج. ✓ نواب مدراء الوكالات المحلية من الدرجة الثالثة والمؤسسات تحت الوصاية 8 000 دج.
منحة الأجر الوحيد	تخصص منحة الأجر الوحيد للعامل الذي يعيش زوجه على أرض الوطن ولا يمارس أي نشاط مأجور أو عمل حر أو يستفيد من منحة أو ريع و تكون محل مراجعة دورية، و يحدد مبلغها الشهري الجزافي بستة آلاف دينار جزائري.
علاوة التنسيق والتحفيز	توجه لتحفيز العمال الذين يمارسون مسؤولية تنظيمية وتسلسلية على مجموعة من العمال. و تتراوح معدلات هذه العلاوة من 15 إلى 30 بالمائة، و يحدد كفاءات منحها بروتوكول اتفاق ملحق بهذه الاتفاقية الجماعية مع ممثلي العمال على مستوى الهيئة المستخدمة.
علاوة الشباك	باستثناء أعوان الاستقبال و الوقاية و الأمن، يستفيد من هذه المنحة عمال الشبائيك و التي تحتسب على أساس مبلغ جزافي قدره ثلاث مائة دج خلال أيام العمل. هذه العلاوة غير قابلة للجمع مع علاوة التنسيق والتحفيز.

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الوثائق الداخلية المؤسسة

## ثانيا: الاقتطاعات على الأجر Les retenues sur salaire

وهناك اقتطاعات اجبارية واقتطاعات اختيارية وهي:

**1. الاقتطاعات الإجبارية:** هي تلك الاقتطاعات التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة أي شهريا وتتمثل في:

أ- **اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي:** هو مقدار مالي يقطع من الأجر مباشرة ويدفع لمصلحة الضرائب، يحدده جدول الشرائح التصاعدي والذي يبين مختلف فئات الأجر المقتطع و الممثل فيما يلي<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة، المديرية العامة للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر، نشرة 2017، ص 25

## جدول رقم (06) جدول الشرائح التصاعدي لحساب الضريبة على الدخل الخاصة بالأجور

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0%	لا يتجاوز 10 000
20%	من 10000 إلى 30000
30%	من 30000 إلى 120 000
35%	أكثر من 120 000

المصدر: المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة نشر في 2017. الملحق رقم 06

ب- اشتراكات الضمان الاجتماعي: يخضع الأجر إلى اقتطاعات أخرى إجبارية تدفع للصندوق الوطني

للضمان الاجتماعي على شكل حصص اشتراك تقع على عاتق العامل بنسبة 9 %، (انظر الملحق

رقم 07) وعلى عاتق المؤسسة بنسبة 25.5% من الأساس الخاضع للاشتراك، ثم يتم توزيع هذه

النسب على مختلف التأمينات<sup>1</sup> مثل: التأمين عن الولادة، التأمين عن العجز، التأمين عن الوفاة،

التأمين عن المرض، التأمين عن البطالة التأمين عن التقاعد المسبق.

وفيما يلي توزيع اشتراكات الضمان الاجتماعي حسب ما أقر به المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ

في 2015/09/03<sup>2</sup>: (انظر الملحق رقم 08)

الجدول رقم (07): نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي المدفوعة من طرف العامل

وتنقسم نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي من طرف العامل بالطريقة التالية:

النسب	الاقتطاعات
1.50%	الضمان الاجتماعي
6.75%	التقاعد
0.25%	التقاعد المسبق
0.50%	التأمين على البطالة
9%	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة.

<sup>1</sup> حنيفة بن ربيع مرجع سبق ذكره، ص: 182

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية رقم 49 المؤرخة في 2015/09/03

## الجدول رقم (08): نسب اشتراكات الضمان الاجتماعي المدفوعة من طرف المؤسسة

فيما يلي نسب الاشتراكات التي تدفعها المؤسسة لصندوق الضمان الاجتماعي:

النسب	الاقتطاعات
11.50%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
11.50%	التقاعد
1.00%	التأمين على البطالة
0.25%	التقاعد المسبق
<b>25.5%</b>	<b>المجموع</b>

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة.

## 2. الاقتطاعات الاختيارية:

ونجد من بينها الاقتطاعات الاختيارية ما يلي:

- أ- تسبيقات على الأجور والرواتب أو القروض: يمكن للعامل أن يطلب تسبيق على الأجر على أن يتم اقتطاعها دفعة واحدة أو في أقساط من أجرته الصافية، وذلك حسب ما تم الاتفاق عليه.
- ب- التعاونيات أو التعاضديات: وهي جمعيات تضم أعضاء مهنة، أو منشأة واحدة يؤدون لها اشتراكات دورية لقاء مساعدتهم عند الظرف الطارئ، أو تقدم لهم خدمات معينة مثل.
- ت- اقتطاعات أخرى: يمكن أن تكون هناك اقتطاعات اختيارية أخرى، مثل دفع أقساط في حالة التأمين على الحياة مثلا أو تعاونيات سكنية أو شراء سيارة غيرها.

الفرع الثاني: منافع الموظفين بعد انتهاء الخدمة-منحة نهاية الخدمة ومعاش التقاعد-

أولا: منحة الإخلاص والاستحقاق (انظر الملحق رقم 09)

كانت تسمى فيما سبق منحة نهاية الخدمة إلى غاية 14 نوفمبر 2019 من خلال ما جاء في الاتفاقية

الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي هي المنافع المقدمة للموظف مقابل نهاية توظيفه كنتيجة لما يلي:

✓ خروج الموظف إلى التقاعد.

✓ وفاة الموظف وحصول ذويه على هذه المنافع.

ثانيا: معاش التقاعد:

يستفيد العامل المحال على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئات المنخرطة بالاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي من منحة التقاعد، كما يستفيد ذوي حقوق العون المتوفى خلال فترة نشاطه من هذه المنحة مهما كان سنه. (انظر الملحق رقم 10)

عند احتساب منحة التقاعد لا تؤخذ بعين الاعتبار الحالات التالية:

✓ فترات العجز.

✓ حالات الإحالة على الاستيداع.

✓ عطلة بدون أجر.

✓ المرض طويل الأمد بمفهوم الضمان الاجتماعي.

### الفرع الثالث: منافع الموظفين طويلة الأجل - عطل مرضية طويلة الأجل -

هي عطلة مرضية لا تختلف عن العطلة المرضية العادية الا في كونها ناتجة عن أمراض تتسبب في تعطل يطول أمده لصعوبة الاستشفاء أو استحالته،

- يمكن ان تمتد التعويضات اليومية التي تدفع له الى 03 سنوات.

- يمكن ان تمتد 03 سنوات أخرى شريطة أن يستأنف العمل بين هاتين الفترتين بمدة لا تقل عن سنة كاملة.

- تعطى العطلة طويلة الأجل على أقساط يساوي كل قسط منها 03 أشهر أو 06 أشهر حسب طبيعة المرض ودرجة خطورته.

- اذا لم يتمثل المريض إلى الشفاء بعد انقضاء مدة 03 سنوات و استحال عليه مباشرة عمله يحال على العجز بسبب المرض.

يرفق ملف مشروع الإحالة على التقاعد بوثيقة طبية مؤشرة من مصالح الضمان الاجتماعي تبين فترة الإحالة على العطلة المرضية طويلة الأجل، كما يقوم المراقب المالي بالتأشير على العطل طويلة الأجل في إطار الرقابة السابقة على النفقات.

### الفرع الرابع: منافع نهاية الخدمة

هي المنافع المقدمة للموظف مقابل إنهاء توظيفه كنتيجة لما يلي:

✓ قرار المنشأة بإنهاء خدمة الموظف عند تاريخ التقاعد الطبيعي أو قبل ذلك.

✓ قرار الموظف بان يقبل عرض منافع المنشأة مقابل إنهاء توظيفه.

غير ان هذه المنافع غير مطبقة من طرف الصندوق الوطني للتقاعد.

المطلب الثالث: مثال توضيحي حول تطبيق مزايا الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة جيجل-  
الفرع الأول: كيفية حساب الأجر الشهري في الصندوق

لتوضيح كيفية احتساب أجر موظف لدى الصندوق الوطني للتقاعد نقترح المثال التالي:

إطار برتبة رئيس مصلحة، أجره القاعدي كما هو محدد في سلم الأجور الخاص بالصندوق الوطني للتقاعد يساوي 92 350.00 دج، ويستفيد من المنح والعلاوات التالية:

وبداية من الجدول رقم 09 الى الجدول رقم 18 تبين عناصر الأجر للموظف محل الدراسة (انظر الملحق رقم 11)

الجدول رقم (09) تعويض الخبرة المهنية: يملك خبرة بنسبة 87.50% .

الأجر القاعدي	معدل التعويض	علاوة الخبرة المهنية
92 350.00	87.50%	80 806.25

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

الجدول رقم (10) علاوة المردودية الفردية PRI:

الأجر القاعدي	معدل التعويض	علاوة المردودية الفردية
92 350.00	25 %	23 087.50

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

الجدول رقم (11) علاوة التبعية الخاصة:

الأجر القاعدي	معدل التعويض	علاوة التبعية الخاصة
92 350.00	50 %	46 175.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

الجدول رقم (12) منحة المسؤولية.

الأجر القاعدي	معدل التعويض	منحة المسؤولية
92 350.00	40 %	36 940.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

الجدول رقم (13) المنحة الخاصة بالمنصب:

الأجر القاعدي	المنحة الخاصة بالمنصب
92 350.00	15 000.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

جدول رقم (14) منحة السيارة:

الأجر القاعدي	منحة السيارة
92 350.00	9 000.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

جدول رقم (15) منحة القفة:

الأجر القاعدي	أيام العمل × منحة السلة لليوم الواحد	منحة القفة
92 350.00	900 × 22	19 800.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

جدول رقم (16) منحة الأجر الوحيد:

الأجر القاعدي	منحة الأجر الوحيد
92 350.00	6 000.00

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

مما سبق يمكننا حساب أجرة المنصب كما يلي:

أجرة المنصب = الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + علاوة المردودية الفردية + علاوة التبعية الخاصة + منحة المسؤولية + المنحة الخاصة بالمنصب.

أجر المنصب = 92 350.00 + 80 806.25 + 23 087.50 + 46 175.00 + 36 940.00 + 15 000.00

أجرة المنصب = 294358,75 دج

كما يخضع الأجر إلى عدة اقتطاعات:

جدول رقم (17) اقتطاع الضمان الاجتماعي: يقدر ب 9 % ويتم اقتطاعه من أجر المنصب

المبلغ الخاضع	نسبة الاقتطاع	الاقتطاع
294358,75 دج	9%	26492,28

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة



✓ **اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي:** تحتسب بناء على سلم الضريبة على الدخل الإجمالي

بعد تحديد الوعاء الخاضع للضريبة أجره المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي + منحة النقل + منحة السلة.

الوعاء الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي = أجره المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي + منحة السلة.

الوعاء الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي =  $19800,00 + 26492,28 - 294358,75$

الوعاء الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي =  $287666,46$  دج

بعدها نقوم باحتساب مبلغ الاقتطاع وذلك عن طريق سلم الضريبة على الدخل الإجمالي بالطريقة التالية:

نلاحظ أن الوعاء الخاضع للضريبة يقع في المجال أكبر من 120000 ومنه نحسب:

$$10000 = 10000 - 20000 \quad \leftarrow 4000 = 0,20 \times 10000 \text{ دج}$$

$$30000 = 30000 - 120000 \quad \leftarrow 27000 = 0,30 \times 90000 \text{ دج}$$

$$120000 - 287666,46 = 167666,46 \quad \leftarrow 58683,26 = 0,35 \times 167666,46 \text{ دج}$$

$$89683,26 = 58683,26 + 27000 + 4000 \text{ دج}$$

قيمة التخفيض في الضريبة يساوي إلى 1500 دج

ومنه **اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي تساوي 88183,26 دج**

**جدول رقم (18) اقتطاع تعاضدية العمال:**

المبلغ الخاضع للاقتطاع	نسبة الاقتطاع	الاقتطاع
322 063.75	1,5%	4415,38

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

✓ **رأس مال الوفاة:**

هو مبلغ مالي ثابت يقتطع شهريا من المبلغ الصافي للدفع يقدر ب 100 دج

لنصل في الأخير إلى الأجر الصافي للدفع والذي يساوي الأجر الخاضع للضريبة - الضريبة - اقتطاع تعاضدية العمال + منحة الأجر الوحيد- رأس مال الوفاة

$$\text{الأجر الصافي للدفع} = 100 - 9000 + 6000 + 4415,38 - 88183,26 - 287666,46$$

### الأجر الصافي للدفع يساوي 209967,82 دج

• استنادا إلى المثال التوضيحي يتم إعداد كشف الراتب للموظف والمبين في الجدول التالي:

#### الجدول رقم (19) كشف الراتب للموظف محل الدراسة (رقم الملحق 11)

البيانات	المبلغ الأساسي	النسبة	الاقتطاعات	المدخل
040	الأجر القاعدي	92350,00		92350,00
161	منحة المردودية الفردية	92350,00	87,50	80806,25
100	علاوة الخبرة المهنية	92350,00	25,00	23087,50
166	علاوة التبعية الخاصة	92350,00	50,00	46175,00
168	علاوة المسؤولية	92350,00	40,00	36940,00
188	المنحة الخاصة بالمنصب			15000,00
401	الضمان الاجتماعي	294358,75	09	26492,29
230	منحة السلة	22	900	19800,00
705	الضريبة على الدخل الاجمالي	287666,46		88183,26
708	اقتطاع التعاضدية	294358,75	1,5	4415,38
212	تعويض السيارة			9000,00
720	منحة الأجر الوحيد			6000,00
784	رأس مال الوفاة		100,00	
900	الصافي للدفع			209967,82

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على وثائق المؤسسة .

• التسجيل المحاسبي للأجرة: و يكون التسجيل المحاسبي للأجرة على مرحلتين ، مرحلة الاثبات و مرحلة

التسديد كما يلي: <sup>1</sup>

<sup>1</sup> -مقابلة مع مكلف بالدراسات في مصلحة المحاسبة والمالية يوم 13 سبتمبر 2020 على الساعة 10:00.

## 1- اثبات حقوق الموظف:

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	76194,58	رواتب وأجور العمال		631010
	6015,31	اعانة الدولة زيادة 2012		443140
53270,00		صافي الدخل	461010	
15166,00		الضريبة على الدخل	442110	
1473,89		اقتطاع الضمان الاجتماعي	431120	
12300,00		تأمينات	432300	
		تسجيل بطاقة الأجر		

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية انظر الملحق 12.

## 2- تسجيل مرحلة التسديد: وذلك حسب ما توضحه القيود التالية:

## • تسديد الأجر الصافي في الحساب البنكي للموظف:

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
53270,00	53270,00	صافي الدخل البنك قيد التسديد	512	461010

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية.

## • تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي في حساب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
1473,89	1473,89	اقتطاع الضمان الاجتماعي البنك قيد التسديد	512	431120

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية.

• تسديد الضريبة على الدخل لحساب قبضة الضرائب:

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
15166,00	15166,00	الضريبة على الدخل أجور البنك قيد التسديد	512	442110

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية.

• تسديد اشتراكات التأمينات لحساب شركة التأمينات:

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
12300,00	12300,00	تأمينات البنك قيد التسديد	512	432300

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية.

الفرع الثاني: حساب منحة الذهاب إلى التقاعد - منحة نهاية الخدمة -

أولاً: حساب مؤونة الذهاب إلى التقاعد:

✓ تعد منحة الذهاب على التقاعد كالتزام مؤونة تخصص في نهاية كل دورة، وذلك تطبيقاً لما جاءت به التعليمات رقم 02 التي نشرتها وزارة المالية بتاريخ 29 أكتوبر 2009، بالإضافة الى المذكرة التوضيحية من طرف المجلس الوطني للمحاسبة لكيفية حساب مؤونة نهاية الخدمة من خلال عمل إدارة الموارد البشرية

على تحديد: انظر الملحق 13

- المستخدمين المعنيين بها.
- نموذج الحساب.
- فرضيات التحيين.
- المعادلة العامة للحساب.
- التسجيلات المحاسبية المتعلقة بها.

حسب ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول (20) التالي الفرضيات المالية و الديمغرافية التي تدخل في حساب المؤونة :

العنصر	النسبة أو السنة	
الفرضيات المالية	نسبة تطور الأجور	3 بالمائة
	معدل التحيين	5 بالمائة
الفرضيات الديمغرافية	سن التقاعد	60 سنة
	نسبة منحة التقاعد	2,5 سنويا
	نسبة تطور الأجور	5 بالمائة
	الأجر الأخير	294358.75 دج
	نسبة دوران العمال	2,24 بالمائة
	نسبة الوفيات	4,76 بالمائة
	سن العامل عند بداية نشاطه	23 سنة
	سن العامل الحالي	54 سنة

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مقابلة مع مسؤول مصلحة المستخدمين.

من خلال الفرضيات السابقة نحسب:

الأقدمية = سن العامل عند بداية نشاطه - سن العامل الحالي

الأقدمية = 54 - 23 = 31 سنة

الأقدمية المستقبلية = سن التقاعد - السن الحالي للعامل

الأقدمية المستقبلية = 60 - 54 = 6 سنوات

الأجر الأخير = 294358.75 × 2,5 = 73589.68 دج

احتمال البقاء على قيد الحياة = 100 - 4,76 = 95,24 بالمائة

احتمال البقاء في المؤسسة = 100 - 2,24 = 97,76 بالمائة

معدل الاستحداث = -3(0,05 + 1) = 0,86

1-الحقوق المتراكمة من طرف العامل = نسبة منحة آخر أجر × الأقدمية × الأجر الأخير(الأقدمية الحالية ÷ مجموع الاقدمية)

$$\text{الحقوق المتراكمة} = 73589.68 \times 31 \times (37 \div 31)$$

الحقوق المتراكمة من طرف العامل تساوي 1893462,46 دج

2-احتمال دفع المنافع للمستخدمين = احتمال البقاء على قيد الحياة × احتمال البقاء في المؤسسة

$$\text{احتمال دفع منافع المستخدمين} = (0,9776 \times 0,9524) = 3$$

احتمال دفع منافع المستخدمين يساوي 0,80

$$3- \text{معدل الاستحداث} = (1+0,05) = 3$$

معدل الاستحداث يساوي 0,86

القيمة الحالية = الحقوق المتراكمة من طرف العامل × احتمال دفع المنافع × معدل الاستحداث

$$\text{القيمة الحالية} = 0,86 \times 0,80 \times 1893462,46$$

القيمة الحالية تساوي 1302702,17 دج

ومنه نستنتج أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتحديد القيمة الحالية للمؤونة منحة الذهاب الى التقاعد بالاعتماد على الفرضيات المالية والديمغرافية.

ثانيا: حساب منحة الإخلاص والاستحقاق - منحة نهاية الخدمة -

حسب الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي يتم حساب منحة نهاية الخدمة وفق الجدول (20) التالي الذي يبين المنافع الممنوحة للموظفين:

الجدول (21): يبين المنافع الممنوحة للموظفين:

عدد سنوات الخدمة الفعلية والمستمرة	عدد الأشهر المستفاد منها
بعد قضاء 5 سنوات	04 أشهر
من 6 إلى 10 سنوات	06 أشهر
من 11 إلى 15 سنة	09 أشهر

11 شهر	من 16 إلى 20 سنة
14 شهر	من 21 إلى 25 سنة
17 شهر	من 26 إلى 30 سنة
20 شهر	أكثر من 30 سنة

المصدر: من إعداد الطالبة بعد مقابلة مع موظف في مصلحة المستخدمين.

✓ ولتوضيح الفكرة أكثر نفترض أن الموظف الذي سبق وقمنا بحساب أجرته الشهرية أن بداية نشاطه في المؤسسة كانت في 16 جويلية 1990 وتاريخ الخروج من المؤسسة كان 01 ديسمبر 2019، أي ما يعادل 29 سنة خدمة فعلية وبالتالي يستحق ما يعادل 17 شهر كمنحة الإخلاص و الاستحقاق لنهاية الخدمة.

#### الجدول رقم (22) حساب منحة الاخلاص والاستحقاق لموظف في الصندوق:

رقم الحساب	التعيين	الأساس	المعدل	الاقتطاعات	العوائد
040	الأجر القاعدي	92 350.00			92 350.00
100	الخبرة المهنية IEP	92 350.00	87.50		80 806.25
161	علاوة المردودية الفردية PRI	92 350.00	25.00		23 087.50
175	علاوة المردودية الجماعية PRC	92 350.00	30.00		27 705.00
166	منحة التبعية	92 350.00	50.00		46 175.00
168	علاوة المسؤولية	92 350.00	40.00		36 940.00
188	المنحة الخاصة بالمنصب	15 000.00			15 000.00
200	أجرة المنصب	322 063.75			
705	منحة نهاية الخدمة	322 063.75	17.00		5 475 083.75
703	اقتطاع % 10 IRG	5 475 083.75	10.00	547 508.38	
900	الصافي للدفع				4 927 575.38

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مصلحة المستخدمين.

ثالثا: التسجيل المحاسبي لمؤونة الذهاب الى التقاعد

ويكون التسجيل المحاسبي لمؤونة الذهاب الى التقاعد على النحو التالي:

## التسجيل المحاسبي لمؤونة الذهاب الى التقاعد

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
142531,42	142531,42	مخصصات المؤونة المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة تشكيل المؤونة	153000	681000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

• بما ان القواعد الجبائية تنص على ان هذه المؤونة المدرجة كعبء غير قابلة للخصم حتى يتم التسديد الفعلي لهذه المؤونة، الى المستفيدين منها خلال السنة المالية، المتعلقة بالتسديد بحيث يكون الاجراء الجبائي معدوم في تاريخ محاسبة المؤونة بقيمة 142531,42 دج، وبالتالي فان هذا الفرق الناتج بين التسجيل المحاسبي للمؤونة و الادراج الجبائي لها ينتج عنه ضريبة مؤجلة.

• ملاحظة: اعتمادا على تصريحات المحاسب والقوائم المالية للمؤسسة لم يتم تسجيل محاسبي للضريبة المؤجلة لمؤونة الذهاب الى التقاعد بسبب الخسائر المتتالية للمؤسسة، وبالتالي لا يمكن للمؤسسة استرجاع الضرائب المؤجلة أصول الناتجة عنها.

بافتراض ان المؤسسة تقوم بمعالجة الضرائب المؤجلة الناتجة عن مؤونة الذهاب الى التقاعد، فيتم تسجيلها محاسبيا وفق القيد:

## التسجيل المحاسبي للضريبة المؤجلة عن منحة الذهاب الى التقاعد (الملحق رقم 13)

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
142531,42	142531,42	ضريبة مؤجلة أصول فرض ضريبة مؤجلة عن الأصول فرض ضريبة مؤجلة أصول عن منحة الذهاب الى التقاعد	692	133

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.



- وكمثال عن ذلك نفترض انه في سنة 2019 قامت المؤسسة بدفع جزء من المؤونة كتعويضات للذهاب الى التقاعد الى المستفيدين منها، والذين قدر عددهم ب 04 مستفيد حيث بلغت قيمة التعويضات الممنوحة 7432567,87 دج سددت بشيك بنكي.

التسجيل المحاسبي لاسترجاع مؤونة الذهاب الى التقاعد

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
7432567,87	7432567,87	المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة استرجاعات الاستغلال عن خسائر القيمة  الغاء المؤونة	7815000	15310000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

وفيما يلي القيد المحاسبي الخاص بالتعويضات الممنوحة للعمال محالين على التقاعد:

التسجيل المحاسبي للتعويضات الممنوحة للعمال محالين على التقاعد (الملحق رقم 14)

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
4874669,12 2557898,75	7432567,87	مصاريف المستخدمين أجور مستحقة ضريبة على الدخل الاجمالي اثبات مصاريف العمال	42111000 4421000	63

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

## التسجيل المحاسبي لتسديد تعويض منحة التقاعد

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
4874669,12	4874669,12	أجر مستحقة البنك تسديد حقوق العمال	512	4211000

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

الفرع الثالث: كيفية حساب معاش التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد

أولا: كيفية حساب راتب التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد:

✓ بعد التأكد من صحة الوثائق والمعلومات المقدمة من طرف المؤسسة للصندوق الوطني للتقاعد فيما يخص ملف طالب التقاعد العادي، يباشر الصندوق في إجراءات حساب معاش التقاعد استنادا إلى المعطيات المقدمة من طرف مؤسسته الأصلية. (انظر الملحق رقم الملحق 15).

✓ مثال توضيحي لطريقة حساب معاش التقاعد حسب الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

● لنفترض أن الموظف تقاضى خلال الخمس سنوات الأخيرة ما يلي:

الجدول رقم (23) الأجر الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي لخمس سنوات الأخيرة

السنة	الأجر السنوي
2015	2509601,16
2016	2695854,48
2017	3040160,04
2018	3335087,76
2019	3532305,00
المجموع	15113008,44

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مصلحة المستخدمين.

<sup>1</sup> مقابلة مع مساعد رئيس المالية و المحاسبة، الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة جيجل-، 20/09/2020، الساعة 14.30.

- انطلاقا من الجدول أعلاه يتم حساب راتب التقاعد بالطريقة التالية:  
الأجر المتوسط = الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي لخمس سنوات الأخيرة ÷ 60 شهر

$$251883,47 = 60 \div 15113008,44 \text{ دج}$$

نسبة المعاش = عدد سنوات العمل × 2.5% (هي نسبة منحة التقاعد لكل سنة)

$$75\% = 2.5\% \times 30$$

المبلغ الاجمالي = الأجر المتوسط × نسبة التقاعد × 12

$$2266951,23 = 12 \times 75\% \times 251883,47$$

راتب التقاعد = (المبلغ الإجمالي - اقتطاعات الضمان الاجتماعي - الضريبة على الدخل الإجمالي) ÷ 12

$$160719,42 \text{ دج} = 12 \div \{72000 + (206292,56 - 204025,61 - 2266951,23)\}$$

والجدول التالي يلخص كيفية حساب معاش التقاعد من طرف مصالح الصندوق:

الجدول (24) كيفية حساب معاش التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد

العناصر	المبالغ الاجمالية	المبالغ الشهرية
المبلغ الاجمالي	2266951,23	188912,60
اقتطاع الضمان الاجتماعي	204025,61	17002,13
الضريبة على الدخل	206292,56	17191,04
منحة الزوجة	72000,00	6000,00
راتب التقاعد الصافي	1928633,06	160719,42

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة.

ثانيا: التسجيل المحاسبي لراتب التقاعد

ويتم التسجيل المحاسبي لراتب التقاعد على مرحلتين، مرحلة الاثبات ومرحلة التسديد. الملحق 16

● مرحلة اثبات النفقة: يتم تسجيل بطاقة الدخل على النحو التالي:

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	194912,60	معاشات التقاعد		600010
	6015,31	اعانة الدولة زيادة 2012		443140
166734,74		صافي الدخل	461010	
17191,04		الضريبة على الدخل أجور	442110	
17002,13		اقتطاع الضمان الاجتماعي	431120	
		تسجيل بطاقة الدخل		

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

● مرحلة التسديد: يتم تسديد المستحقات على حسب ما تبينه القيود التالية:

➤ تسديد معاش التقاعد الى الحساب البنكي المستفيد

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
166734,74	166734,74	صافي الدخل البنك قيد التسديد	512	461010

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

➤ تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي لحساب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي:

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
17002,13	17002,13	اقتطاع الضمان الاجتماعي البنك قيد التسديد	512	431120

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

## ➤ تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي أجور لحساب قباضة الضرائب:

المبلغ		التاريخ	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
17191,04	17191,04	الضريبة على الدخل الإجمالي اجور البنك قيد التسديد	512	442110

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع رئيس مصلحة المالية والمحاسبة.

## المطلب الرابع: مناقشة النتائج

## الفرع الأول: النتائج المتوصل إليها

- من خلال الدراسة التطبيقية وجدنا أن الصندوق الوطني للتقاعد لوكالة جيجل يعتمد في إيراداته بصفة كبيرة على تحصيل الاشتراكات الشهرية من طرف المستخدمين خلال فترة خدمة الموظف عن طريق الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي،
- وجدنا أن المؤسسة تقوم بالاعتراف بحق الموظف في الحصول على المنافع بمجرد قيامه بأداء الخدمة.
- تعتمد المؤسسة في قياس منافع الموظفين على تحديد الأجر الشهري الذي يتكون من: الأجر القاعدي الذي يحدد على أساس السلم ويختلف على أساس درجات العمال، والمنح والتعويضات بدورها تختلف بين العمال كل على حسب رتبته، والاقنطاعات الاجبارية والاختيارية، وبعد تحديد الأجر يرسل الى مصلحة المحاسبة والمالية للقيام بمختلف التسجيلات المحاسبية.
- تقوم المؤسسة على تعويض العامل على عدد سنوات الخدمة الفعلية.
- تحدد المؤسسة محل الدراسة مؤونة الذهاب الى التقاعد على أساس نفس المتغيرات التي أقرها المعيار المحاسبي الدولي، والمتمثلة في المنافع المتراكمة من طرف العمال واحتمال دفع المنافع للعمال في المؤسسة ومعدل التحيين ومطابقتها مع ما تقوم به المؤسسة محل الدراسة لاحظنا أن:
- حساب حجم المنافع المتراكمة للعمال يكون بنفس الكيفية التي أقر بها المعيار المحاسبي الدولي غير أن متغيرات حسابها (نسبة المكافأة آخر خدمة، الأقدمية، الأجر الأخير) تختلف باختلاف أصناف العمال.

- تحديد نسبة احتمال دفع المنافع للعامل في المؤسسة لحظة تنفيذ الالتزام بنفس الكيفية التي نص عليها المعيار المحاسبي الدولي إلا أن متغيرات حسابها (معدل دوران العمال، معدل احتمال بقاء العامل على قيد الحياة) تختلف باختلاف أصناف العمال في المؤسسة.
- تحديد معدل التحيين بنفس الكيفية التي نص عليها المعيار المحاسبي الدولي.

### الفرع الثاني: تحليل النتائج

- ✓ نظام الأجور في المؤسسة تحدده الاتفاقية الجماعية المبرمة بين هيئات الضمان الاجتماعي والنقابة التي تسمح بالتدخل من خلال تحديد سلم الأجور.
- ✓ قياس منافع الموظفين قصيرة الأجل يعتمد على التكلفة التاريخية وبالتالي لا توجد صعوبة في تقييمها لأنها لا تعتمد على الفرضيات المالية والفرضيات الديمغرافية.
- ✓ قياس منافع الموظفين طويلة الأجل ومنافع ما بعد انتهاء الخدمة يعتمد على القيمة المحينة التي تحدد أساسا الفرضيات الديمغرافية (نسبة الوفيات، نسبة دوران العمال، سن التقاعد)، والفرضيات المالية (نسبة تطور الأجور، معدل التحيين، المنافع الممنوحة لكل سنة خدمة) في تحديد قيمتها، وبالتالي توجد صعوبات في تقدير هذه الفرضيات.
- ✓ صعوبة تحديد المتوسط الحقيقي لأجر العامل المحال على التقاعد نتيجة للتداخل الموجود في سلم الأجور بين العمال.
- ✓ المؤسسة تقوم بمعالجة منافع الموظفين طويلة الأجل ومنافع ما بعد انتهاء الخدمة وفق المعيار المحاسبي الدولي.

**خلاصة الفصل:**

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في مدى تطبيق المؤسسات الجزائرية للمعيار المحاسبي الدولي مزايا المستخدمين حيث قمنا بالدراسة الميدانية على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل، وبعد عرض النتائج وتحليلها توصلنا إلى أن هذه الأخيرة تعمل جاهدة على تكييف محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل (المرتبات والأجور) منافع لما بعد انتهاء الخدمة (معاشات التقاعد) ومنافع الموظفين طويلة الأجل (مؤونة الذهاب إلى التقاعد) على حسب ما أقر به المعيار المحاسبي الدولي لتكون أكثر مصداقية.

الخاتمة العامة



## الخاتمة:

أحدثت الجزائر إصلاح محاسبي من خلال تبني تطبيق المعايير المحاسبية الدولية والتي جاءت من أجل تغطية احتياجات المؤسسات مع الاستجابة لمتطلبات بيئة الأعمال الوطنية ومعالجة نقائص المخطط المحاسبي الوطني خاصة تلك الجوانب التي تعالج المورد البشري وما يمنح له من امتيازات ومنافع نظرا لاتساع مفهومها وكبر حجمها وتتنوع أشكالها على المدى القصير والطويل ومنها تلك المنافع التي تخص العمال المتقاعدين.

وقد تبني النظام في سياق ذلك المعيار المحاسبي الدولي الخاص بمنافع الموظفين والذي أقر الاعتراف بهذه المنافع وقياسها والافصاح عنها في كل أشكالها المقدمة من طرف المؤسسة الى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط

وقد قمنا بهذه الدراسة من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بالإجابة عنها مبدئيا عن طريق صياغة فرضيات التي سنختبر مدى صحتها بعد دراستنا الميدانية.

## اختبار الفرضيات:

➤ تعتبر الفرضية الأولى صحيحة حيث أن المعايير المحاسبية الدولية أتت من أجل توحيد الطرق والمعالجات المحاسبية على المستوى الدولي، من أجل تشجيع الاستثمارات وتسهيل التعاملات والمقاربات المالية والمحاسبية.

➤ تعتبر الفرضية الثانية صحيحة نوعا ما حيث أن الجزائر تسعى جاهدة من خلال مؤسساتها الى تبني المعايير المحاسبية رغم مواجهتها للعديد من العراقيل وذلك من أجل ضمان جودة المعلومة المحاسبية.

➤ تعتبر إثبات صحة الفرضية الثالثة نسبيا نوعا ما حيث انه خلال دراستنا التطبيقية لمدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي مزايا الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل كعينة عن المؤسسات الجزائرية توصلنا الى أن هذه الأخيرة مازالت تعتمد في تقييمها لمزايا الموظفين على جزء جاء به النظام المالي المحاسبي رغم وجود مجهودات مبذولة لتكييفها مع المعيار المحاسبي الدولي 19.

## نتائج الدراسة:

### ➤ النتائج النظرية:

- تعد منافع الموظفين جميع أشكال التعويض التي تقدمه المنشأة كبديل عن الخدمة المقدمة من طرف الموظف.
- تعد إجازة الموظفين والعطل المرضية من مزايا الموظفين قصيرة الأجل.

- تساهم مزايا الموظفين في السياسة التحفيزية لتطوير الأداء وزيادة المردودية.
- تقسم منافع الموظفين حسب ما جاء به المعيار الدولي رقم 19 الى أربعة أصناف: منافع قصيرة الأجل، منافع لما بعد انتهاء الخدمة، منافع طويلة الأجل، منافع نهاية الخدمة، منافع في صورة حقوق الملكية.

### ➤ نتائج الدراسة الميدانية: تتمثل في

- يعاني الصندوق الوطني للتقاعد جيغل من عجز مستمر خلال السنوات الأخيرة بسبب نقص الإيرادات بالنسبة لنسبة تزايد النفقات.
  - يعتمد تمويل الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيغل على مداخيل المقدمة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، كما تقوم المديرية العامة بتغطية العجز ان وجد.
  - رغم الاعتراف بالمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 الا انه يطبق بشكل جزئي في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيغل.
  - تطبيق المعيار الدولي مزايا الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيغل يحث على تخصيص مؤونات.
  - تحتل منافع المستخدمين في الصندوق الوطني للتقاعد أهمية كبيرة لأنها تعتبر من أهم نفقات المؤسسة بنسبة 80 بالمائة من اجمالي التكاليف.
  - تقوم الصندوق الوطني للتقاعد المديرية العامة بتشكيل مؤونة الذهاب الى التقاعد وتعمل الوكالة المحلية على تعديل المؤونة اما باسترجاع أو الغاء نهاية كل سنة مالية.
- توصيات الدراسة:**

- اجتهاد الدولة في وضع قوانين مهنية ورسمية تلزم المؤسسات الجزائرية بضرورة تطبيق المعايير المحاسبية الدولية.
- قيام الدولة بمجهودات واسعة من أجل دعم مؤسساتها وترقيتها الى أفضل المستويات وفرض رقابة الأداء عليها.
- إعطاء المزيد من الأهمية للقياس المحاسبي لمنافع الموظفين وذلك نظرا للدور الفعال الذي تلعبه في عرض معلومات ذات جودة عالية تسهم في اتخاذ القرارات المناسبة.
- تنظيم دورات تدريبية وورشات عمل بعنوان معايير المحاسبة الدولية بمشاركة أكاديميين ومهنيين من مختلف البلدان من أجل تبادل الخبرات وتحسين الأداء الفعلي للمؤسسات الجزائرية.
- القيام بالمراجعة الدورية للفرضيات المالية والديمغرافية التي تدخل في تحديد مؤونة الذهاب الى التقاعد.

➤ القيام بدراسات معمقة وشاملة لمنافع الموظفين في كافة القطاعات الاقتصادية والعمومية في الأبحاث القادمة.

### آفاق الدراسة:

يمكننا القول بأن هذه الدراسة كغيرها من الدراسات ما هي إلا محاولة وتبقى لها بعض النقائص التي تعتبر انطلاقة لفتح المجال لدراسات وبحوث أخرى حول هذا الموضوع، الذي يبقى مجاله واسع للدراسة والتعمق أكثر في البحث والتنقيب ولهذا نقترح مواضيع أخرى مكملة في نفس السياق:

✍ **تكييف النظام المحاسبي المالي وفقا للمعيار الدولي رقم 19.**

✍ **إمكانية تطبيق خطط المنافع المحددة في المؤسسات الجزائرية.**

# قائمة العراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

I-الكتب

1. أمين السيد أحمد لطفي، المحاسبة الدولية في الشركات متعددة الجنسيات، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر 2004.
2. خالد جمال العجرات، معايير التقارير المالية الدولية 2007، اثناء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن 2008.
3. حمزة العرابي، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 2، الجزائر.
4. روتال عبد القادر التوجه نحو تطبيق المعايير المحاسبية والمالية، قسم الاقتصاد والبحوث الاقتصادية 2009.
5. شعيب شنوف، محاسبة المؤسسة طبقاً للمعايير المحاسبية الدولية، الجزء الأول، مكتبة الشركة الجزائرية، بودواو الجزائر 2009.
6. محمد أبو نصار وجمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية - الجوانب النظرية العملية -، الطبعة الثانية، دائرة المكتبة الوطنية، عمان الأردن 2009.
7. محمد بوتين المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية: دروس تطبيقية، متيجة للطباعة والنشر، الجزائر 2010.
8. جمعة هوام، المحاسبة المعقدة وفقاً للنظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية / IAS 2009-2010IFRS الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر 2017.
9. هيني فان جريونينج، ترجمة طارق عبد العالي حماد، معايير التقارير المالية الدولية: دليل التطبيق، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر 2006.
10. يوسف محمود جربوع، المحاسبة الدولية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن 2002.

II-الرسائل والأطروحات

1. دراسة فضل كمال سالم بعنوان "مدى أهمية القياس والإفصاح المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على اتخاذ القرارات المالية"، مذكرة ماجستير قدمت في الجامعة الإسلامية بغزة سنة 2008.

2. دراسة إيمان كحيلي قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية في مؤسسة البناء للجنوب الشرقي ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة سنة 2016 / 2017.

3. دراسة لوييزة طالبي، القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة SNVI، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة سنة 2017 / 2018.

### III- المراسيم و الجرائد الرسمية :

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات موظفين ونظام دفع الرواتب، العدد 61، 29/09/2007، الجزائر.

2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، تحديد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى كشف المالية وغرضها ومدونة الحسابات و قواعد سيرها، العدد 19، 05/03/2009.

### VI- المواقع الإلكترونية :

1. [www.infotechaccounts.com](http://www.infotechaccounts.com)

2. [www.iasplus.ias19.com](http://www.iasplus.ias19.com)

3. [www.cnr.dz](http://www.cnr.dz)

### ثانيا: المراجع باللغة الاجنبية

#### I- الكتب :

1. Abbas Ali Mirza, MangesOrrell, Graham Jolt, **IFRS Practical Implementation Guide and Workbook**, 2nd edition, Johnwiley and sons INC, New jersey, USA, 2008.
2. Collection, maxi poche (gestion), collectif EPBI, **IAS/IAFRS les normes comptables internationales**, pages bleues, Alger, mai 2001.
3. Catherine maillet baudriet, **les normes comptables internationales**, IAS/IFRS, Foucher, Vanves, 5eme edition, 2007, P207
4. Jean Jacques Julian, **Les normes comptables internationales IAS/IFRS**, Foucher, Vanves 7eme edition, 2007.
5. BENOIT LEBRUN, **Les regles engagements de retraite compatibles francaise comparees aux normes IFRS**, revue francaise de comptabilite, N° 469 Octobre 2013.

# قائمة الملاحق

الملحق رقم (01):

شهادة الراتب      الملحق رقم (01)

<b>CAISSE NATIONALE DES RETRAITES</b>					<b>BULLETIN DE PAIE</b>	
				MOIS	ANNEE	
G	C	S	C.P	N° AGENT	NOM ET PRENOM	
					X X	
CLASSIFICATION		ECHELON	FONCTION		MODE PAIEMENT	N° COMPTE BANCAIRE OU C.G.P
ADRESSE						
CODES	LIBELLE	NOMBRE OU BASE	TAUX	RETENUES	REVENUS	
<b>NET A PAYER</b>						

P01 Tar - Exp CHAR - CNE (1998)



الملحق رقم (02):

شهادة السراتب

الملحق رقم (02)

FICHE DE PAIE

1852751947

A .D .MG

050206

NUM. S.S. :

SEPTEMBRE 2020

CO

BANQUE

024	SALAIRE DE BASE				12683.92
040	SALAIRE DE BASE				12683.92
100	I.E.P	12683.92	9.50		1204.97
140	INDEMNITE NUISANCE	0.00	0.00		721.32
161	P.R.I	12683.92	25.00		3170.98
170	PRC	29868.80	25.00		7467.20
200	TOTAL SALAIRE POSTE				25248.39
228	IND DE TRANSPORT				1492.81
399	SALAIRE BRUT IMPOS.				25248.39
401	RET.SECU.SOCIALE	25248.39	9.00	2272.36	
703	IRG SUR PRC	6795.15	10.00	679.52	
705	RET-I.R.G	16180.88		236.00	
900	NET A PAYER				23553.32

23553.32

Pge p

الملحق رقم (03):

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
AGENCE LOCALE JIJEL  
JIJEL

Page N°: 1

مكونات الاجر (يشبع)  
Plan de Koubriques

الملحق رقم (03)

Code Rubrique	Désignation	S.S	IRG	+/	F/V	PRORATA	TAUX	Mode de Calcul	Imputation
001	Salaire de Base	0	0	+	F			0	54510
002	Heures Travaillées	0	0	+	F			2	
003	Journées Travaillées	0	0	+	F			1	
01	solde l.compte	0	0	+	V			2	
024	TP SALAIRE BASE	0	0	-	V			0	
031	ABSENCE (Heures)	0	0	-	V			1	
032	ABS. MALADIE(1/2)	0	0	-	V			2	
035	RET. MISE A PIED	0	0	-	V			1	
060	BONIFICATION	0	0	+	F			0	
061	REG. BONIFICATION	0	0	+	F		0	0	
062	INDEMNITE	0	0	+	F			0	
063	BONIF. ENF.	0	0	+	F		0	0	
080	REGU SALAIRE-	0	0	+	V			0	63000
081	RAPPEL S/BASE	0	0	+	V		0	0	
082	RAPPEL ECHELON	0	0	+	V		0	0	63000
100	I.E.P	0	0	+	F			V	63214
101	REGUL I.E.P.	0	0	+	V			0	
103	REGUL IND	0	0	+	V			0	63108
104	RETENUE I.E.P	0	0	-	V			0	63021
105	RETENUE	0	0	-	V			0	63031
106	RETENUE P.R.I	0	0	-	V		0	0	63205
107	I.E.P.	0	0	+	F			0	
108	REG.AUG-SAL	0	0	+				0	63031
109	OPPOSITION-	N	N	-				0	42780
111	HEURES SUP A	0	0	+			0	4	63104
112	HEURES SUP A	0	0	+			0	4	63104
113	HEURES SUP A	0	0	-	F		2	4	
116	REGUL HEURES	0	0	+	V		0	0	63010

1

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
AGENCE LOCALE JIJEL  
JIJEL

Page N°: 2

Plan de Rubriques

Code Rubrique	Désignation	S.S	IRG	+/-	F/V	PRORATA	TAUX	Mode de Calcul	Imputation
117	CAUTIONNEMENT	0	0	+	F		0	0	5796
118	FRAIS DE	0	0	+	V		0	0	82510
121	I.F.S.P	0	0	+	F			3	63201
122	REGUL I.F.S.P	0	0	+	V			0	63201
125	TP IND D'INSRINTE	0	0	-	V		0	0	
128	PRIME DE	0	0	+	F			V	
129	RETENUE R STIMUL	0	0	-	V			0	
130	I.T.P	0	0	+	F			0	63202
132	IND. ASTREINTE	0	0	+	F			2	
140	INDEMNITE	0	0	+	F		30	2	63200
141	REGUL NUISANCE	0	0	+	V			0	63200
142	RETENUE	0	0	-	V			0	
143	INDEMN.	0	0	+	F			0	
144	REGUL.INSALUDRIT	0	0	+	V		0	0	63000
145	IND.DE ZONE	0	N	+	F			0	
147	AS INDEMNITE	N	0	+	F			0	
153	IND.RESP. TECH.AD	0	0	+	F			0	
154	IND. QUALIFICATION	0	0	+	F			0	
155	IND.	0	0	+	F			0	
156	IND. CONTAGION	0	0	+	F			0	
157	INDEM	0	0	+	F		0	0	
161	P.R.I	0	0	+	F			V	63021
162	REGUL P.R.I	0	0	+	V		0	0	63021
163	PRIME DE GUICHE	0	0	+	F		0	0	63021
165	IND.REN.EXLIB.ME	0	0	+	F			0	
188	INDEMN.	0	0	+	F			V	
187	REG-	0	0	+	V		0	0	
170	PRIME DE	0	X	+	V			P	

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
AGENCE LOCALE JIJEL  
JIJEL

Page N°: 3

## Plan de Rubriques

Code Rubrique	Désignation	S.S	IRG	+/-	F/V	PRORATA	TAUX	Mode de Calcul	Imputation
171	T.P. PRC	O	X	-	V			0	
173	IND	O	O	+	F			V	
174	RAPPEL PRIME	O	O	+	V			0	
175	REGU-PRC	O	X	+	V			0	63020
176	REG. STIMULAT ET	O	O	+	V		0	0	63126
177	INDEMN.	O	O	+	F			V	
178	PRIME	O	O	+	F			0	
179	PRIME	O	O	+	F			0	
180	REGU- PRIME	O	O	+	V			0	
181	PRIME -	O	O	+	F			0	
182	REG- P	O	O	+	V			0	
196	REG.JI. CONGE	O	O	+	V		0	0	83030
204	AS. S./INDEMN. ZONE	N	O	-	F			0	
222	Indem. de Congé	O	O	+	F			2	
227	Indemnité d'astreint	N	O	+	F			0	
228	PRIME DE	N	O	+	F			0	18313
230	PRIME DE PANIER	N	O	+	F		600	5	03216
231	REGU-PANIER	N	O	+	V			5	83216
232	RETENUE PANIER	N	O	-	V			5	
233	TP PANIER (COVID -	N	O	-	F			0	
366	Retenue FSR		.	-	F		1	9	
396	P/IND.WONE	O	O	+	F		0	0	
610	Retenue Sec.	N	N	-	F		9	9	
611	Regu Ret. SS		.	-	F			9	
612	Rembours Ret. SS		.	+	F			9	
652	OPPOSITION /S (	N	N	-	F			0	4630
660	Retenue Mut.		.	-	F			9	
670	Ret. Intemperie( P.		.	-	F			9	

3

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
AGENCE LOCALE JIJEL  
JIJEL

Page N°: 4

Plan de Rubriques

Code Rubrique	Désignation	S.S	IRG	+/-	F/V	PRORATA	TALX	Mode de Calcul	Imputation
706	REGUL A.F.	N	N	+	V			0	54400
709	REGUL MUTUELLE	N	N	+	V			0	
710	RET CAP DECES	N	N	-	F			0	
711	CAPITAL DECES	N	N	-	F			0	
712	REGUL-CAPITAL	N	N	-	V			0	43200
713	PRIME-VEHICULE	N	N	-	F			0	45420
714	PRIME-TRANSPORT	N	N	+	F			0	45420
715	IND VEH IMPO	N	O	+	F			0	
716	I.P.S.U.	N	N	+	F			0	45420
717	REGUL TRANSPOR	N	N	+	V			0	
718	REGUL TRANSP	N	O	+	F			0	
719	TP-IND-VEHICULE	N	N	-	F			0	63041
720	SALAIRE UNIQUE	N	N	+	F			0	63220
721	REGUL SAL-	N	N	+	V			0	63220
722	TP PRIME	N	N	-	V			0	63220
723	FRAIS DE	O	O	+	V		0	0	62520
724	FRAIS GAZ.EAU	N	N	-	F			0	70620
725	RETENUE PRET	N	N	-	F			0	
727	PRIME DE MGTSS	N	N	+	V			0	62701
729	RET.PRET	N	N	-	V			0	43200
730	MGTSS/ASSURANC	N	N	-	F			0	54550
731	REGUL	N	N	+	V			0	16252
734	FRAIS DE MISSION	N	N	+	V			0	
735	REMB.FRAIS	N	N	+	V			0	62510
736	REGUL FRAIS	N	N	+	V			0	
737	RENTE V/T	N	N	+	F			0	
739	cadeau 08 mars 2020	N	N	+	V			0	
746	REGUL RETENUE	N	N	-	V			0	

4

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
AGENCE LOCALE JIJEL  
JIJEL

Page N°: 5

## Plan de Rubriques

Code Rubrique	Désignation	S.S	IRG	+/	F/V	PRORATA	TAUX	Mode de Calcul	Imputation
749	RET ELECTOMENA	N	N	-	F			0	4245
750	RETENUE SAL-	N	N	-	F			0	
751	op-s/salair-	N	N	-	F			0	
752	RET( BERDI	N	N	-	F			0	
753	REG PRET SOCIAL	N	N	+	V			0	
754	RETENUE PRET	N	N	-	F			0	54430
755	RET.PRET.VEHICUL	N	N	-	F			0	42400
756	RET.PRET.MGTSS	N	N	-	F			0	00000
757	PRIME - SCOLARITE	N	N	+	V			0	
758	RETENUE CONDOR	N	N	-	F			0	4630
759	RET.PRET AUTO	N	N	-	F			0	
760	REGUL -PRET.E.M	N	N	-	V			0	
761	AVANCE	N	N	-	F		0	0	4630
762	RET.AID-EL-ADHA	N	N	-	F			0	
763	RET AID EL ADHA	N	N	-	F			0	
764	ret j solidarité	N	N	-	F			0	
766	TP TRANSPORT	N	N	-	F			0	
767	TP TRANSPORT	N	N	-	V			0	63132
768	RET/MUT/FAM/ALG	N	N	-	F			0	
770	RET PRET SOC	N	N	-	F			0	
771	REMB-PRET LOG	N	N	-				0	46300
775	TROP PERCU	N	N	-	V			0	63115
776	RETENUE COMMU	N	N	-	V			0	5495
780	RETENUE PANIER	N	N	-	F			0	6305
791	TROP PERCU	0	0	-	V		0	0	42730
800	PRESTATION-	N	N	+	V			0	
804	RET S/AV.FRAIS	N	N	-	V			0	42510
805	RET FRAIS DE	N	N	-	V			0	

5

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
AGENCE LOCALE JIJEL  
JIJEL

Page N°: 6

### Plan de Rubriques

Code Rubrique	Désignation	S.S	IRG	+/-	F/V	PRORATA	TAUX	Mode de Calcul	Imputation
823	RAPPEL	N	N	+	V			0	54420
824	RET/PRET/LOGEME	N	N	-	V			0	54420
825	REMB. MUTUELLE	N	N	+	V			0	54420
827	TP	N	N	-	V			0	43120
828	LAKHDARI	N	N	-	V			0	4630
83	PRIME-	O	O	+	F			V	
84	REG-P-	O	O	+	V			0	
844	PERS.AUTR.OPP.S/	N	N	-	F			0	42760
845	FONDS SOCIAL	N	N	-	F			0	
846	DROITS CONGE	N	N	+	F			0	
860	RE.ABONNEMENT	N	N	-	F			0	
871	OPPOS SUR CM	N	N	-	F			0	
980	Retenue I.R.G	N	N	-	F			9	
981	Regul Ret: IRG			-	F			9	
982	Rembours Ret IRG	N	N	+	F			9	
983	Retenue IRG 10 %	N	N	-	F			9	
984	ABATTEMENT I.R.G	N	N	+	F			0	
999	NET A PAYER	N	N	-	F			9	

6

## الملحق رقم (04):

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
AGENCE LOCALE DE JUELالمستودع الوطني للتقاعد  
الوكالة لمطوية لجيجل

جيجل في:

2017 /

المرجع: رقم

مقرر منحة الخبرة المهنية

- ان مدير الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لجيجل.
- بمقتضى لقانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل السعدل و المتسم.
  - بمقتضى المرسوم الوزاسي الصادر بتاريخ 2015/09/08 و المتضمن تعيين السيد سليمان ملوكة منيرا هاما للصندوق الوطني للتقاعد .
  - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07.92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي.
  - بمقتضى القرار الوزاري رقم 70 المؤرخ في 30 ماي 2016 المتضمن تعيين السيد فول عبد الطيم منيرا للوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد، ولاية جيجل.
  - بمقتضى الاتفاقية الجماعية المبرمة بتاريخ 20 جوان 2013 و مختلف النصوص التطبيقية لها .
  - بمقتضى المنشور الوارد من المديرية العامة الصادر بتاريخ 03 جويلية 2013 المتضمن كليات تطبيق الاتفاقية الجماعية المبرمة بتاريخ 20 جون 2013 منها علاوة الخبرة المهنية .
  - بعد الإطلاع على ملف السعي.

بقرار

المادة الأولى: يستفيد السيد ..... ، الشاعل منصب ..... النرجة، القسم ..، السلم ..، الأجر القاعدي ..... دج  
من علاوة الخبرة المهنية كما يلي:

✓ تـاريخ التوظيف : .....

✓ عدد سنوات العمل المعتمدة داخل القطاع إلى غاية -- /-- /--- تساوي: -- سنة .

نسبة	عدد السنوات	نسبة علاوة التجربة المهنية
1,5 %	05 x	من سنة واحدة إلى 05 سنوات
2 %	09 x	من 06 سنوات إلى 14 سنة
2,5 %	09 x	من 15 سنة إلى 23 سنة
3 %	07 x	من 24 سنة إلى 30 سنة
1 %	05 x	من 30 سنة فما فوق
1,5 %	01 x	نسبة علاوة التجربة المهنية خارج القطاع
1,5 %	01 x	نسبة علاوة التجربة المهنية ( الخدمة الوطنية )
77,00 %	لمجموع:	

المادة 02: يسري مفعول هذا المقرر ابتداء من تاريخ .....

المادة 03: يكلف السادة نائب مدير الإدارة العامة و نائب مدير المالية و المحاسبة، كل فيما يخصه، بتنفيذ هذا المقرر.

مدير الوكالة

المرسل إليهم :  
- المعني بالأمر  
- العون المالي  
- الملف/ الحافظة



الملحق رقم (05):

الضمان الاجتماعي - تونس

شبيبة موارد بشرية

التنظيم الشهري للأعوان (لتقيد، التكميل والتطوير)

شهر السنة

الإسم واللقب: **الملاحق رقم (05)**

الوظيفة: ..... الفئة: ..... الفرع: .....

التقسيم الفردي شهريا

المحضور*											
عدد حاضرت الغياب	0	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40
القطر المتوقعة <sup>1</sup>	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
توزيعية الحضور**											
التوزيعية	10	8	6	4	3	2	1	0	0	0	0
القطر المتوقعة <sup>2</sup>	10	8	6	4	3	2	1	0	0	0	0
العلاقات مع المحضور و/أو المصروف**											
التوزيعية	0	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
القطر المتوقعة <sup>3</sup>	0	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30
روح المسؤولية و/أو التنظيم***											
التوزيعية	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
القطر المتوقعة <sup>4</sup>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
القطر المتوقعة <sup>5</sup>											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
نسبة نقاط الإنتاج <sup>6</sup>											
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

الاجمالي يوم: .....

مسؤول الهيئة	مسؤول بالمعلم الإداري
.....	.....
.....	.....
.....	.....

الهوية: .....

التأثير: .....

(1) من: 0 إلى 100% (0%: غير حاضر، 100%: حاضر)  
 (2) من: 0 إلى 100% (0%: غير حاضر، 100%: حاضر)  
 (3) من: 0 إلى 100% (0%: غير حاضر، 100%: حاضر)  
 (4) من: 0 إلى 100% (0%: غير حاضر، 100%: حاضر)  
 (5) من: 0 إلى 100% (0%: غير حاضر، 100%: حاضر)  
 (6) من: 0 إلى 100% (0%: غير حاضر، 100%: حاضر)

الملحق رقم 06

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61													18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م	
الشبكة الاستدلالية للمرتبات														
المرتبة	المنصف	الرقم الاستدلالي الأنتى	الرقم الاستدلالي للدرجات									المرتبة		
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة		العاشرية	الحادية عشرية
د	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120
	2	219	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144
	4	263	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189
	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209
ج	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225
ب	9	418	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251
	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272
	11	498	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322
	13	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347
	14	621	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428
ا	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457
	قسم فرعي 1	930	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558
	قسم فرعي 2	990	50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594
	قسم فرعي 3	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
	قسم فرعي 4	1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675
	قسم فرعي 5	1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720
	قسم فرعي 6	1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768
	قسم فرعي 7	1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888

**شهادة العمل والاجر**  
**ATTESTATION**  
**DU TRAVAIL ET DE SALAIRE**

الملاحق رقم (07)

**هوية رب العمل**

**IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR**

الاسم واللقب : السيد محمد الدريسي المتقاعد - والحالة بحسب  
أو :  
الطبعة الاجتماعية :  
الضمان :  
رقم الضمير :  
n° de l'adhérent :  
Raison sociale :  
Adresse :

**هوية الأجير**

**IDENTIFICATION DU SALARIÉ**

الاسم :  
اللقب :  
تاريخ الأيداد :  
الضمان :  
الهنة :  
رقم تسجيل :  
n° d'immatriculation :  
Né(e) le :  
Adresse :  
Profession :

**المعلومات الضرورية لدراسة الحقوق**

**RENSEIGNEMENTS NECESSAIRES POUR L'ETUDE DES DROITS**

تاريخ التوظيف :  
تاريخ آخر يوم عمل :  
تاريخ استئناف العمل :  
التصديق : بالامر لم يستأنف العمل إلى يومنا هذا

**في حالة التوقف عن العمل لمدة تقل عن 6 أشهر أو في حالة الأمومة**

**EN CAS D'ARRÉT DE TRAVAIL**  
**D'UNE DUREE INFERIEURE A 06 MOIS ET EN CAS DE MATERNITE**

المؤمن اشتغل لمدة :  
من :  
الأسير(ة) ا عمل pendant :  
du :  
au cours des 03 mois ou des 12 mois de date à date précédant :  
la constatation de la maladie ou de la grossesse :

**في حالة التوقف عن العمل أكثر من 6 أشهر أو في حالة العجز**

**EN CAS D'ARRÉT DE TRAVAIL**  
**DEPASSANT 06 MOIS OU EN CAS D'INVALIDITE**

المؤمن اشتغل لمدة :  
من :  
الأسير(ة) ا عمل pendant :  
du :  
au cours des 12 mois ou des 3 années précédant :  
la constatation de la maladie :

Trop. CNAS 12/92 - AS 8

طبقا للمقر اجتماع يوجد مبلغ الاجور القومية والفترات الخاصة في الجدول التالي : (1)

شهر وأيام الشان بوجان كبريغ Mois et année de référence	عدد الأيام العمول لها Nombre de jours travaillés	سبب الغيابات Motif absences	الاجور الموجه للاجرات Salaires touchés à constater (1)	مبلغ الاجرات وصحة المبلغ Montant de la cotisation (part ouverte)
شهر وأيام الشان بوجان كبريغ	عدد الأيام العمول لها	سبب الغيابات	الاجور الموجه للاجرات	مبلغ الاجرات وصحة المبلغ
شهر وأيام الشان بوجان كبريغ	عدد الأيام العمول لها	سبب الغيابات	الاجور الموجه للاجرات	مبلغ الاجرات وصحة المبلغ

مدير مكتب التقييم

مدير مكتب التقييم  
Nom, prénoms et qualité  
Signature

- (1) Indiquer les salaires tels qu'ils figurent sur les fiches de paie correspondantes.
- au mois précédant l'arrêt de travail, en cas de maladie, de maternité ou de décès.
  - aux 12 mois précédant l'arrêt de travail, en cas d'invalidité.
  - aux 12 mois précédant l'accident de travail.

مبلغ الاجرات : هو نسبة في المائة الاجر الموجه له في  
 • خلال الشهر الذي تم التوقف عن العمل في حالة مرض، اوبئة او وفاة  
 • خلال 12 شهرا التي تم التوقف عن العمل في حالة العجز  
 • خلال 12 شهرا التي تم التوقف عن العمل في حالة العجز  
 • كل شخص يتقدم بطلبه لطلب اجرة او مبلغ تعويضات غير مسجلة بطلب من طرف التوظيف

## الملحق رقم (08):

## الملحق رقم 08

9

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 49

2 ذو الحجة عام 1436 هـ  
16 سبتمبر سنة 2015 م

- وبمقتضى الأمر رقم 95-01 المؤرخ في 19 شعبان عام 1415 الموافق 21 يناير سنة 1995 الذي يحدد أساس اشتراكات وأداءات الضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15-125 المؤرخ في 25 رجب عام 1436 الموافق 14 مايو سنة 2015 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة، المعدل،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل،

- ويعد موافقة رئيس الجمهورية،

**يرسم ما يأتي :**

**المادة الأولى :** يعدل هذا المرسوم أحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

المادة 2 : ..... (بدون تغيير حتى)

كما يأتي :

مرسوم تنفيذي رقم 15-236 مؤرخ في 19 ذي القعدة عام 1436 الموافق 3 سبتمبر سنة 2015، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 26 محرم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي.

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لا سيما المادتان 85-3 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمّم، لا سيما المادة 75 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمّم، لا سيما المادة 48 منه،

- وبمقتضى المرسوم التشريعي رقم 94-12 المؤرخ في 15 ذي الحجة عام 1414 الموافق 26 مايو سنة 1994 الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمّم،

المجموع	الحصة التي يتكفل بها صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الفروع
%13	—	%1.50	%11.50	التأمينات الاجتماعية
%1.25	—	—	%1.25	حوادث العمل والأمراض المهنية
%18.25	% 0.50	%6.75	%11	التقاعد
%1.50	—	%0.50	%1	التأمين عن البطالة
%0.50	—	%0.25	%0.25	التقاعد المسبق
%34.50	%0.50	%9	%25	المجموع

الملاحق رقم 08

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61													18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م		
الشبكة الاستدلالية للمرتبات															
الجموعه	المنظر	الرقم الاستدلالي للدرجات											الرقم الاستدلالي الاكبر		
		الثانية عشرة	العادية عشرة	العاشرة	التسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية		الاولى	
د	1	120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	
	2	131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	
	3	144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	
	4	158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	
	5	173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	
	6	189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	
	7	209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	
ج	8	225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	
	9	251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	
ب	10	272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	
	11	299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	
	12	322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	
	13	347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	
	14	373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	
	15	400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	
	16	428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	
	17	457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	
	ا	قسم فرعي 1	558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930
		قسم فرعي 2	594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990
قسم فرعي 3		633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	
قسم فرعي 4		675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	
قسم فرعي 5		720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	
قسم فرعي 6		768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	
قسم فرعي 7		888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	

الملحق رقم (09):



الملحق رقم (09)

**INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE (09 MOIS )**  
**PAIE SUR LE MOIS DE NOVEMBRE 2015**


NOM:  POSTE:   
PRENOM:  SITUATION FAMIL: M

N° SS: 600538002757 BANQUE: 4803409767-29

		BASE	TAUX	RETENUES	REVENU	PRIME DE DEPART
040	S-BASE	121,50	184,33		22 396,09	201 664,81
100	I.E.P	22 396,09	45		10 078,24	90 704,16
140	IMNUISANCE				1 693,66	15 241,95
161	P.R.I	22 396,09	25		5 599,02	50 391,20
175	P.R.C	22 396,09	25		5 599,02	50 391,20
200	TOTAL S-POSTE				45 365,93	408 293,33
705	RET- I.R.G	45 365,93	10%	4 536,59		40 829,33
757	RET-AD EL ADHA 2015					30 000,00
900	NET				40 829,33	337 463,97

حسابه بنكي منحة التقاعد

الملحق رقم (10):



CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
Agence locale de JIJEL

الملحق رقم (10)

**FICHE DE NOTIFICATION DE REVISION  
D'UNE PENSION DIRECTE**

Mr: [REDACTED]  
 Né le: [REDACTED]  
 Pils de: [REDACTED]  
 SIT.FAM.: [REDACTED]  
 N° C.C.P.: [REDACTED]

Date de dépôt: 07-11-2013  
 Date de jouissance: 01-12-2013

**Situation N° : 08**

REGIME: N  
 Date de révision: 01-06-2020  
 Date d'effet de la révision: 01-05-2020

TRIMESTRES VALIDES	TALX (%)	MTS ANNUELS
COÛTS	18	11.25
GRATUITS	0	0.00
MOUDIABD	0	0.00
CASNOS (pour info)	(124)	
STRANGER (pour info)	( 0 )	
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>11.25</b>
TALX MAX	80.00	

N° DE PENSION

[REDACTED]

A reporter dans chaque correspondance

الإسم واللقب  
العنوان

SALAIRE MOYEN: 18 000.00  
 Autres ressources (dern.): 148 937.18

تكف معاشه التزاعه

Rubriques	Positions	01-05-2020
AVANTAGE PRINCIPAL		31 924.35
BONIFICATION ENFANT		
RETENUE SECURITE SOCIALE		
RETENUE IRG		
RESSOURCES SEC SOCIALE		
Sous Total 1		31 924.35
ABAITEMENT		
MAJORATION CONJOINT		3 802.82
AUTRES RESSOURCES		
COMPLEMENT DIFFERENTIEL		
MONTANT REVALORISATION		
TIERCE PERSONNE		
<b>TOTAL Annuel (sans indemnités)</b>		<b>35 727.17</b>
<b>TOTAL Mensuel (sans indemnités)</b>		<b>2 977.26</b>
11° P.R.I.C.A.R. mensuelle		
MAJORATION 5% mensuelle		
Différentiel I.C.A.R. mensuel		
Mar 01 2012 mensuelle		
I.C.P.R. mensuelle		
<b>NET MENSUEL</b>		<b>2 977.26</b>

Établie par: BELAOUN  
LE RESPONSABLE DES PENSIONS

FAIT A JIJEL LE : 12/06/2020  
LE DIRECTEUR

**Note:** Si vous contestez la décision de la caisse, vous devez saisir conformément à l'article 8 de la loi n° 08-08 du 23 Février 2008 le président de la commission locale de recours préalable qualifiée, sous peine d'irréversibilité, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par requête déposée au secrétariat de ladite commission contre un récépissé de dépôt dans un délai de quinze (15) jours à compter de la date de la réception de la notification de la décision contestée (le cachet de la poste faisant foi). Le recours doit être formulé par écrit et indiquer les griefs à l'encontre de la décision contestée.

Adresse: RUE BENLARH DJAHMED BEN MESSAOUD

www.cnr.dz

Tel: 034-17-82-18



الملحق رقم (11):

MOUVEMENT-REGULARISATIONS  
 ببطاقات حيز المعلومات

N°AGENT (XX)

Code Rubrique ( )

Montant ( ) ( )  
 1/3

Code Rubrique ( )

Montant ( ) ( )

Code Rubrique ( )

Montant ( ) ( )

Code Rubrique ( )

Montant ( ) ( )

Code Rubrique ( )

Montant ( ) ( )

Code Rubrique ( )

Montant ( ) ( )

Code Rubrique ( )

Montant ( ) ( )

Code Rubrique ( )


Montant ( ) ( )

Code Rubrique ( )

Montant ( ) ( )

SIGNATURE DATE:

رقم الملاحق (11)



## الملحق رقم (12):

CNR AGENCE LOCALE DE JIJEL  
RUE CHAHID RIDA ABDELKRIM JIJEL ( ALGERIE )

جدول حسابات النتائج الخاضع  
بالإدارة

EXERCICE:01/01/2018 AU 31/12/2018

COMPTES DE RESULTAT /NATURE  
10-GESTION ADMINISTRATIVE ( 10)

الملحق رقم (12)

	NOTE	N	N-1
Ventes et produits annexes	R1L01	234 093 556,72	227 073 037,94
Variation stocks produits finis et en cours			
Production immobilisée			
Subventions d'exploitation			
<b>PRODUCTION DE L'EXERCICE</b>		<b>234 093 556,72</b>	<b>227 073 037,94</b>
Achats consommés	R2L01	-3 381 246,72	-2 946 728,17
Services extérieurs et autres consommations	R2L02	-55 282 938,61	-59 035 449,65
<b>CONSUMMATION DE L'EXERCICE</b>		<b>58 664 185,33</b>	<b>-61 982 177,82</b>
<b>III-VALEUR AJOUTÉE D'EXPLOITATION (I-II)</b>		<b>175 429 371,39</b>	<b>165 090 860,12</b>
Charges de personnel	R3L01	-144 485 469,35	-139 197 583,22
Impôts, taxes et versements assimilés	R3L02	-11 709,36	-8 322,98
<b>IV-EXCÉDENT BRUT D'EXPLOITATION</b>		<b>30 932 192,68</b>	<b>25 884 953,92</b>
Autres produits opérationnels	R4L01	22 685 234,50	20 204 797,35
Autres charges opérationnelles	R4L02	-100,00	
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs	R4L03	-13 143 291,90	-22 794 662,10
Reprise sur pertes de valeur et provisions	R4L04	686 233,81	440 331,14
<b>V-RESULTAT OPERATIONNEL</b>		<b>11 180 269,09</b>	<b>23 735 420,31</b>
Produits financiers	R5L01	65 883,24	24 412,57
Charges financières			
<b>IV-RESULTAT FINANCIER</b>		<b>65 883,24</b>	<b>24 412,57</b>
<b>IV-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (V-VI)</b>		<b>41 226 152,33</b>	<b>23 759 832,88</b>
Impôts exigibles sur résultats ordinaires			
Impôts différés [ Variations ] sur résultats ordinaires			
<b>TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>257 530 808,27</b>	<b>247 742 579,00</b>
<b>TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>216 384 755,94</b>	<b>223 932 746,12</b>
<b>VII-RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>41 226 152,33</b>	<b>23 759 832,88</b>
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)			
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)			
<b>IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE</b>			
<b>X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE</b>		<b>41 226 152,33</b>	<b>23 759 832,88</b>



## الملحق رقم (13):

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA PROTECTION SOCIALE

AGENCE LOCALE DE LA WILAYA DE JIJEL

الصندوق الوطني للتقاعد  
Caisse Nationale de Retraites

شهادة إيقاف العمل و الراتب

رقم الملف : 13

الوكالة المحلية لولاية جيجل

الملحق رقم 13

إين صاحب العمل الموقع أذناه .....  
رقم الانخراط .....  
يشهد بأن السيد (ة) : الاسم .....  
المولود (ة) بتاريخ ..... في ..... ولاية .....  
المؤمن اجتماعيا تحت رقم ..... المنتمي (ة) إلى المؤسسة  
منذ تاريخ ..... قد تم شطبه من قائمة مستخدمي المؤسسة و توقيف  
تسديد الراتب و وضع حد نهائي لعلاقة العمل لدى المؤسسة ابتداء من تاريخ .....  
حرر بجيجل في .....

الخاتم و إمضاء المستخدم

**تنبيه**

تنص المادتين 82 و 83 من قانون المنازعات رقم 08-08 انصادر في 23 فيفري 2008 على انه :  
" يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) و بغرامة مالية من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى  
مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل من أدلى بتصريحات كاذبة، عرض خدمات أو قبلها أو قدمها بغرض  
حصوله أو حصول الغير على أدايات غير مستحقة "

ADRESSE : RUE BELARADJ AHMED BEN MESSAOUD - JIJEL - TEL : 034-47-82-18 FAX : 034-47-10-25  
SITE WEB : WWW.CNR-DZ.COM

## الملحق رقم (14):

تملاً من طرف المستخدم  
الصندوق الوطني للتقاعد  
وكالة ولاية :

شهادة الأجر  
**ATTESTATION DE SALAIRE**  
(شهادة معدة من طرف المستخدم لتعديد الأجر المتخذة كأساس لحساب التقاعد)  
(A établir par l'employeur pour certifier les salaires soumis à cotisation de sécurité sociale)

الملحق رقم (14)

L'employeur : .....  ..... N° S.S EMPLOYEUR

Atteste que : .....  ..... 06020202

Né(e) le : .....  ..... Wilaya de : ..... N° A.S ASSURÉ

A fait partie de l'entreprise du : .....  ..... Au : .....  ..... 060202

En qualité de : .....  ..... (Mettre une croix dans la case correspondante)

Agent d'Execution  Cadre Moyen  Cadre Supérieur  Cadre Dirigeant

A perçu à la date d'enregistrement de sa demande, les salaires mensuels soumis à retenue de la sécurité sociale durant les soixante (60) derniers mois tels que mentionnés au verso de la présente attestation.

رقم صاحب العمل المنتسب

أنا للمستخدم الموقع أثناء : .....

رقم الضمان الاجتماعي للمؤمن

شهد بأن السيد(ة) : .....

المولود(ة) بتاريخ لـ لـ لـ لـ لـ لـ في ولاية .....

(ت) يعد من مستخدمي المؤسسة ابتداء من : لـ لـ لـ لـ لـ لـ إلى لـ لـ لـ لـ لـ لـ بصفته(ها) : .....

(ضع علامة على الخانة المناسبة)

عون تنفيذ  إطار  إطار مهني  إطار مدير

قد استلقت(ت) عند تاريخ تسجيل طلبه (ها) من الأجر الشهرية المقاضية لإشراكات الضمان الاجتماعي المعادة إلى مبلغ (60) شهرا الأخيرة وذلك حسب ما هو مشار إليه على ظهر هذه الشهادة.

**نصائح مهمة**

تنص المادتان 82 و 83 من قانون المنزعات رقم 08-08 الصادر في 23 فبراير 2008 على أنه: 'مقابل التحسين من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة مالية من ثلاثين ألف دينار (30.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، قل من اثني بتصرحات كاذبة، عرض خدمات أو قبولها أو قلمها بغرض حصوله أو حصول الغير على أدوات غير مستعقة.

**RECOMMANDATIONS IMPORTANTES**

Est puni d'un emprisonnement de six (06) mois à deux (02) ans et d'une amende de trente mille dinars (30.000 DA) à cent mille dinars (100.000 DA), toute personne ayant fait de fausses déclarations, offert, accepté ou prêté des services pour obtenir, pour lui-même ou faire obtenir indûment des prestations à des tiers ". (Art.82 et 83 Loi n°08-08 du 23 février 2008)

94



## الملحق رقم (15):

CNR AGENCE LOCALE DE JIJEL  
RUE CHAHID RIDA ABDELKRIM JIJEL ( ALGERIE )

جمهورية الجزائر الديمقراطية  
بالشفاة EXERCICE:01/01/2018 AU 31/12/2018

COMPTES DE RESULTAT / NATURE  
00-GESTION RETRAITE ( 00)

رقم الملحق رقم (15)

	NOTE	IN	DE
Ventes et produits annexes	R1L01	7 030 273 182,17	6 894 423 160,18
Variation stocks produits finis et en cours			
Production immobilisée			
Subventions d'exploitation			
<b>I-PRODUCTION DE L'EXERCICE</b>		<b>7 030 273 182,17</b>	<b>6 894 423 160,18</b>
Achats consommés	R2L01	-17 808 392 509,12	-16 425 102 228,67
Services extérieurs et autres consommations	R2L02		
<b>II-CONSOMMATION DE L'EXERCICE</b>		<b>-17 808 392 509,12</b>	<b>-16 425 102 228,67</b>
<b>III-VALEURS AJOUTÉES D'EXPLOITATION (II-III)</b>		<b>-10 778 119 326,95</b>	<b>-9 530 679 068,49</b>
Charges de personnel	R3L01		
Impôts, taxes et versements assimilés	R3L02		
<b>IV-EXCÉDENT BRUT D'EXPLOITATION</b>		<b>-10 778 119 326,95</b>	<b>-9 530 679 068,49</b>
Autres produits opérationnels	R4L01	98 415 603,13	68 725 701,40
Autres charges opérationnelles	R4L02		
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs	R4L03	-20 515 223,71	
Reprise sur pertes de valeur et provisions	R4L04		
<b>V-RESULTAT OPERATIONNEL</b>		<b>-10 700 218 947,53</b>	<b>-9 461 953 367,09</b>
Produits financiers	R5L01		
Charges financières			
<b>VI-RESULTAT FINANCIER</b>			
<b>VI-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (V+VI)</b>		<b>-10 700 218 947,53</b>	<b>-9 461 953 367,09</b>
Impôts exigibles sur résultats ordinaires			
Impôts différés ( Variations ) sur résultats ordinaires			
<b>TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>7 128 688 785,30</b>	<b>6 963 143 861,58</b>
<b>TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>-17 828 907 732,63</b>	<b>-16 425 102 228,67</b>
<b>VIII-RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>-10 700 218 947,53</b>	<b>-9 461 953 367,09</b>
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)			
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)			
<b>IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE</b>			
<b>X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE</b>		<b>-10 700 218 947,53</b>	<b>-9 461 953 367,09</b>



## الملحق رقم (16):

CNR AGENCE LOCALE DE JIJEL  
RUE CHAHID RIDA ABDELKRIM JIJEL ( ALGERIE )

جدول حسابات الملتاح الخاصة  
بالتقاع المسبق

EXERCICE:01/01/2018 AU 31/12/2018

COMPTE DE RESULTAT /NATURE  
01-GESTION R. ANTICIPEE (01)

الملحق رقم (16)

	NOTE	N	N
Ventes et produits annexes	R1L01	314 949 700,09	268 364 844,23
Variation stocks produits finis et en cours			
Production immobilisée			
Subventions d'exploitation			
<b>I-PRODUCTION DE L'EXERCICE</b>		<b>314 949 700,09</b>	<b>268 364 844,23</b>
Achats consommés	R2L01	-889 873,65	-2 029 782,12
Services extérieurs et autres consommations	R2L02		
<b>II-CONSOMMATION DE L'EXERCICE</b>		<b>-889 873,65</b>	<b>-2 029 782,12</b>
<b>III-VALEUR AJOUTÉE D'EXPLOITATION (I-II)</b>		<b>314 059 826,44</b>	<b>266 335 062,11</b>
Charges de personnel	R3L01		
Impôts, taxes et versements assimilés	R3L02		
<b>IV-EXCÉDENT BRUT D'EXPLOITATION</b>		<b>314 059 826,44</b>	<b>266 335 062,11</b>
Autres produits opérationnels	R4L01		
Autres charges opérationnelles	R4L02		
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs	R4L03		
Reprise sur pertes de valeur et provisions	R4L04		
<b>V-RESULTAT OPERATIONNEL</b>		<b>314 059 826,44</b>	<b>266 335 062,11</b>
Produits financiers	R5L01		
Charges financières			
<b>VI-RESULTAT FINANCIER</b>			
<b>VII-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (IV+VI)</b>		<b>314 059 826,44</b>	<b>266 335 062,11</b>
Impôts exigibles sur résultats ordinaires			
Impôts différés ( Variations ) sur résultats ordinaires			
<b>TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>314 949 700,09</b>	<b>268 364 844,23</b>
<b>TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>-889 873,65</b>	<b>-2 029 782,12</b>
<b>VIII-RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>314 059 826,44</b>	<b>266 335 062,11</b>
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)			
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)			
<b>IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE</b>			
<b>X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE</b>		<b>314 059 826,44</b>	<b>266 335 062,11</b>



## الملحق رقم (17):

CNR AGENCE LOCALE DE JIJEL  
RUE CHAHID RIDA ABDELKRIM JIJEL ( ALGERIE )

جدول حسابات النتائج

EXERCICE:01/01/2018 AU 31/12/2018

رقم الملحق رقم (17)

## COMPTE DE RESULTAT /NATURE

	NOTE	2018	2017
Ventes et produits annexes	R1L01	7 579 316 438,98	7 389 861 042,35
Variation stocks produits finis et en cours			
Production immobilisée			
Subventions d'exploitation			
<b>I-PRODUCTION DE L'EXERCICE</b>		<b>7 579 316 438,98</b>	<b>7 389 861 042,35</b>
Achats consommés	R2L01	-17 812 663 629,49	-16 430 078 738,96
Services extérieurs et autres consommations	R2L02	-55 282 938,61	-59 035 449,65
<b>II-CONSOMMATION DE L'EXERCICE</b>		<b>-17 867 946 568,10</b>	<b>-16 489 114 188,61</b>
<b>III-VALEUR AJOUTÉE D'EXPLOITATION (N.II)</b>		<b>-10 288 630 129,12</b>	<b>9 099 746 853,76</b>
Charges de personnel	R3L01	-144 485 469,35	-139 197 583,22
Impôts, taxes et versements assimilés	R3L02	-11 709,36	-8 322,98
<b>IV-EXCÉDENT BRUT D'EXPLOITATION</b>		<b>-10 439 107 307,83</b>	<b>9 288 459 057,46</b>
Autres produits opérationnels	R4L01	121 100 837,63	88 930 498,75
Autres charges opérationnelles	R4L02	-100,00	
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs	R4L03	-33 658 515,61	-22 794 662,10
Reprise sur pertes de valeur et provisions	R4L04	686 233,81	440 331,14
<b>V-RESULTAT OPERATIONNEL</b>		<b>10 311 998 852,00</b>	<b>9 171 838 884,67</b>
Produits financiers	R5L01	65 883,24	24 412,57
Charges financières			
<b>VI-RESULTAT FINANCIER</b>		<b>65 883,24</b>	<b>24 412,57</b>
<b>IV-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (V+VI)</b>		<b>10 344 932 968,76</b>	<b>9 171 858 472,10</b>
Impôts exigibles sur résultats ordinaires			
Impôts différés ( Variations ) sur résultats ordinaires			
<b>TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>7 701 169 393,66</b>	<b>7 479 056 284,81</b>
<b>TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>-18 048 102 362,42</b>	<b>-16 631 114 736,91</b>
<b>VIII-RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES</b>		<b>-10 344 932 968,76</b>	<b>-9 171 858 472,10</b>
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)			
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)			
<b>IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE</b>			
<b>X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE</b>		<b>-10 344 932 968,76</b>	<b>-9 171 858 472,10</b>



2009 | كانون العيل 2010



الملحق رقم (18):

الملحق (48)

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
AGENCE LOCALE DE JIJEL

17.25 JOURS CONGE PAIE SUR MOIS DE NOVEMBRE 2015

NOM: \_\_\_\_\_  
PRENOM: \_\_\_\_\_POSTE: \_\_\_\_\_  
SITUATION FAMIL: M

N° SS: 600538002757

BANQUE:4803409767-29

		N.HEURES	TAUX.H	RETENUES	REVENU
024	S-BASE (30 jours)	173,33	184,33		31 950,00
040	E-BASE (17.25 jours)	77,62	184,33		14 307,69
140	indulgence				1 061,92
100	I.E.P	14 307,69	45		6 438,46
161	P.R.I	14 307,69	25		3 576,92
175	P.R.C	14 307,69	25		3 576,92
200	TOTAL 3-POSTE				28 981,91
226	IND DE TRANSPORT				0,00
230	PRIME DE Panier	0	600		0,00
399	SAL-BRUT IMPCS				28 981,91
705	RET-I.R.G	28 981,91	0,1	2 698,19	
900	NET A PAYER				26 083,72

تسوية مختلفات العطلة السنوية نقدا عنه الخروج  
الى التقاعد.

الملحق رقم (19):

الملحق رقم (19)

PRC OCTOBRE ET NOVEMBRE 2015

NOM:  POSTE:

PRENOM:  SITUATION FAMIL: M

N° SS: 600538002757 BANQUE: 4803408767-29

		BASE	TAUX	RETENUES	REVENU
024	S-BASE (octobre + novembre)				42 395,90
175	PRC	42 395,90	0,25		10 598,98
200	TOTAL S-POSTE				10 598,98
399	SAL-BRUT IMPOS	10 598,98			10 598,98
401	RET. SECU. SOCIALE	10 598,98	9%	953,91	
703	RET- I.R.G SUR PRC	9 645,07	10%	964,51	
800	NET A PAYER				8 680,56

حساب مستحقات المردودية الجماعية PRC  
عنه المضمون اي التقاعد

الملحق رقم (20):

Sociale Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité

وزارة العمل والتشغيل والمعاشن الاجتماعي

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES  
AGENCE LOCALE DE JUEL

الصندوق الوطني للتقاعد  
الوكالة المحلية لجيجل

113

113

113

الملاحق رقم (20)

**خماحة العمل**

إن مدير الصندوق الوطني للتقاعد- الوكالة المحلية لجيجل يشهد بأن :

السيد : X X

تاريخ و مكان الازدياد: X X / X X / X X X X X

العنوان : X X

المنصب: X X

يشغل بمؤسستنا منذ تاريخ X X / X X / X X X X X الى يومنا هذا بعدد عمل غير محدد المدة.

سلمت هذه الشهادة بطلب من المعني للإدلاء بها واستعمالها في حدود مايسمح به القانون.

حرر بجيجل في:

مدير الوكالة