



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

تقرير تربص مقدم لإستكمال متطلبات شهادة الليسانس

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم المالية والمحاسبية

التخصص: محاسبة وجباية

المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في ظل النظام المحاسبي المالي

دراسة حالة المؤسسة العمومية الإستشفائية بن عمر الجيلاني

- ولاية الوادي -

تحت إشراف الأستاذ:

- الحاج أحمد فوزي

إعداد الطلبة:

- ❖ أفراح مقدم
- ❖ إكرام نعمي
- ❖ نرجس شيخة عمارة

السنة الجامعية : 2023/2022

اهداء وتشكر

الحمد لله الذي "علم الانسان ما لم يعلم" (العلق 5) فلا يسعنا الا ان نتوجه بالحمد والشكر لله وحده على توفيقه لاتمام هذا العمل .

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه و عظيم سلطانه الذي أثار لنا درب

العلم و المعرفة و ألهمنا الطموح و الصبر لأداء هذا الواجب و وفقنا على انجاز

هذا العمل , و الصلاة و السلام على من لا نبي بعده سيدنا محمد- صلى الله عليه

و سلم - و على آله و صحبه أجمعين.

نقدم بجزيل الشكر والإمتنان الى:

كل من ساعدنا من قريب ومن بعيد على هذا العمل ولو بكلمة تشجيع وللاستاذ المشرف الدكتور الحاج أحمد فوزي لقبوله الإشراف على هذا البحث وتقديرا للمجهودات والتوجيهات القيمة التي قدمها لنا .

وكما نقدم بجزيل الشكر الى كل عمال المؤسسة العمومية الاستشفائية على حسن معاملتهم وتزويدنا بكافة المعلومات اللازمة لإنجاز هذا البحث والى كافة طلبة تخصص محاسبة وجباية دفعة 2023 .

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
1	إهداء وتشكر
3	قائمة الاشكال
4	المقدمة العامة
	الفصل الأول : عرض النظام المحاسبي المالي
7	تمهيد
8	المبحث الأول : الإطار العام المحاسبي المالي
	المطلب الأول : ماهية النظام المحاسبي المالي
9	المطلب الثاني : المبادئ والأهداف المحاسبية للنظام المحاسبي المالي
12	المبحث الثاني : قواعد التقويم والتسجيل المحاسبي
12	المطلب الأول : قواعد عامة للتقييم
12	المطلب الثاني : قواعد عامة للتسجيل المحاسبي
13	المبحث الثالث : مدونة سير الحسابات
13	المطلب الأول : مدونة الحسابات
14	المطلب الثاني : شكل مدونة الحسابات
15	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : محاسبة الأجور في النظام المحاسبي المالي
18	تمهيد
19	المبحث الأول : العناصر المكونة للأجر
19	المطلب الأول : تعريف الأجر
	المطلب الثاني : العناصر المكونة للأجر
21	المبحث الثاني : اعداد بطاقة الأجر ومعايير تحديد الاجر
22	المطلب الأول : بطاقة الأجر
22	المطلب الثاني : معايير تحديد الأجر
23	المبحث الثالث : المعالجة المحاسبية للأجور
	المطلب الأول : المعالجة المحاسبية للأجور
24	المطلب الثاني : التسجيل المحاسبي للأجور
27	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث : دراسة حالة الرواتب والأجور بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بن عمر الجيلاني
29	تمهيد
30	المبحث الأول : تقديم عام للمؤسسة
30	المطلب الأول : التعريف بالمؤسسة
31	المطلب الثاني : الوظائف الأساسية للمؤسسة

32	المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية للرواتب في المؤسسة المطلب الأول : كيفية إعداد كشف الراتب
33	المطلب الثاني : نموذج كشف الراتب
35	خلاصة الفصل
36	الخاتمة العامة
37	قائمة المراجع

قائمة الأشكال

الصفحة	اسم الشكل
30	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية بن عمر الجيلاني
33	نموذج لكشف الأجر

المقدمة :

يعيش العالم اليوم تطور مستمر ومنافسة حادة، مما يحتم علينا إعادة مراجعة وتقييم الأعمال وتكييفها مع الظروف الراهنة، أو القيام بتعديلها عند الحاجة للتمكين من الصمود والاستمرار. إذ أن الأجور من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل وأن أغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجر الذي يعتبر مصدر رزق للعامل. كما تعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة، وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته ليصبح بذلك رضاء اقتصادي تعتمد عليه الدولة في تحريك النشاط الاقتصادي، وعليه فعالية كل إدارة في إنجاز مهامها وتحقيق أهدافها تتوقف على فعالية أداء عمالها ومدى كفاءاتهم، والتي نتحصل عليها بالاهتمام بالجانب البشري من خلال تسييرها للعمل على تحفيز هؤلاء العمال عن طريق تقييم الأجر الذي يعتبر من أهم المداخل التي يمكن للمؤسسات الاعتماد عليها في تحسين أداء العاملين بها وبالتالي تحسين تنافسيتها. وذلك من خلال تحقيق المساواة بين الأجر المدفوع وقدرات ومهارات الأفراد بهدف تشجيع العاملين لضمان تغيير اتجاهاتهم ومعتقداتهم مما يساهم في تحسين الأداء ككل .

وفي الواقع فإن الأجر بالنسبة للعامل ما هو إلا قسيمة تسلم له شهريا، بينما إعداده يتطلب معالجة محاسبية تتضمن مجموعة من المراحل، وتمثل هذه المعالجة مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل إذ أن المعالجة تعبر عن مجموعة الخطوات، القواعد، الأسس و الإجراءات المتبعة التي تساعد المؤسسة على تيوب وتسجيل العمليات واثباتها في الدفاتر والسجلات المحاسبية، واستخراج البيانات والقوائم المالية، تطرق إليها النظام المحاسبي المتمثل في المخطط المحاسبي الوطني PCN الصادر في سنة 1975 الذي لم يساير أهداف وطموح اقتصاد الدولة ورغبتها، وبذلك تبنت الجزائر خيار إعادة تشكيل نظام محاسبي منبثق من معايير المحاسبة الدولية ويتوافق معها إلى حد كبير من حيث الإطار المفاهيمي، طرق التسجيل والتقييم، ومن حيث عرض القوائم المالية ومدونة الحسابات، وحدد أول تطبيق للنظام المحاسبي المالي SCF في 01 جانفي 2010 ومن هنا تبرز الاشكالية المتمثلة في السؤال الرئيسي التالي :

كيف تتم المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في ظل النظام المحاسبي المالي scf ؟

❖ أسباب إختيار الموضوع :

- طبيعة التخصص الذي ندرسه
- الرغبة في فهم آليات الموضوع وأسس النظرية والتطبيقية
- تلقي التسهيلات اللازمة في المؤسسة لإلمام بمختلف جوانب الموضوع .

❖ أهمية الموضوع :

- من أجل الزيادة في العمل ومعرفة مدى ترابط وتكامل كل من عملية تقييم وحساب الأجور.

❖ اهداف الدراسة :

- محاولة الإحاطة العلمية والعملية بموضوع المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور في ظل النظام المحاسبي المالي.
- تسليط الضوء على كيفية احتساب الاجور ومعالجتها محاسبيا في المؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني .

❖ منهج الدراسة :

- للإلمام بجميع جوانب الموضوع انتهجنا كل من المنهج الوصفي فيما يتعلق بالمفاهيم العامة والمنهج التحليلي فيما يتعلق بباقي أجزاء البحث .

❖ الدراسات السابقة :

تم الإطلاع على العديد من الدراسات التي لها علاقة بموضوع البحث نذكر منها:

الدراسة الاولى : خدة ياسر، تومي نور الدين 2018 ،مذكرة ماستر: محاسبة الأجور في الإدارة العمومية – دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري لمدينة عين الدفلى - جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة، عين الدفلى، الجزائر، وتهدف هذه الدراسة إلى الإلمام بموضوع الأجور ومعالجته المحاسبية بالاعتماد على النظام المحاسبي المالي.

وقد توصلت هذه الدراسة للنتائج التالية :

- تعد الأجور أحد أهم حوافز العمل في المجتمع .
- تهدف سياسة الأجور إلى الإبقاء على العمال الموجودون فعلا في المؤسسة من خلال وضع و تحديد المسؤوليات المناسبة للدفع.
- توصل إلى أن للأجر عدة مكونات من أجر أساسي و تعويضات كتعويضات الساعات الإضافية و تعويض النقل ، تعويض التأهيل و مجموعة من المكافآت.

الدراسة الثانية : شعلال عبدالله ، شرفة شريف 2018، تقرير تربص ضمن نيل شهادة ليسانس بعنوان محاسبة الأجور دراسة حالة الديوان الوطني لتطهير ONA جامعة 8 ماي 1945 قالمة ،الجزائر،تخصص: محاسبة ومراجعة وتهدف هذه الدراسة على كيفية إحتساب الأجور ومعالجتها محاسبيا .

وقد توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية:

- الأجر هو المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل مقابل الخدمة المقدمة لصاحب العمل.
- الأجر القاعدي للعامل يحدد إعتماذا على مرجعية مناصب العمل في المؤسسة.

الفصل الأول
عرض النظام المحاسبي المالي
Scf

تمهيد:

يعتبر النظام المحاسبي المالي من القواعد والممارسات التي تسود أي بلد معين, فهو الإطار الذي يشمل القواعد والأسس التي تساعد المؤسسة على تبويب وتسجيل العمليات وإثباتها في الدفاتر والسجلات المحاسبية واستخراج البيانات و تصنيفها وتقييمها وتسجيلها حيث سنتناول في هذا الفصل :

- المبحث الأول : الإطار العام المحاسبي المالي
- المبحث الثاني : قواعد التقييم والتسجيل المحاسبي
- المبحث الثالث : مدونة سير الحسابات

المبحث الأول : الإطار العام المحاسبي المالي

المطلب الأول : ماهية النظام المحاسبي المالي

1. تعريف النظام المحاسبي المالي :

عرف القانون رقم 07_11 في المادة 3 النظام المحاسبي المالي كالآتي : " المحاسبة المالية نظام لتنظيم المعلومات المالية، يسمح بتخزين معطيات قاعدية عددية، وتصنيفها، وتقييمها، وتسجيلها كعرض كشف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان، ونجاعته (أداءه) ووضعية خزينته □ في نهاية السنة المالية"¹. من هذا التعريف نستنتج خصائص المحاسبة المالية التالية :

- نظام لتنظيم المعلومة المالية ؛
- تصنيف وتقييم وتسجيل (المعلومات المالية) من المعايير الدولية؛
- قياس أداء الشركة من خلال جدول حسابات النتائج أو قائمة الدخل؛
- قياس وضعية الخزينة (جدول التدفق النقدي) أو قدرة الشركة على توليد النقدية وما يمثّلها ؛
- يتم اعداد الكشوف المالية (في نهاية السنة) في نهاية الفترة المحاسبية مبدأ الدورية؛

وبالتالي فالنظام المحاسبي المالي عبارة عن مجموعة من المبادئ والاتفاقيات والقواعد المستنبطة من معايير المحاسبة الدولية، كالتى تسمح بمعالجة المعلومات والاحداث الاقتصادية للمؤسسة(مدخلات النظام المحاسبي)، لتحديد القيم الاقتصادية لبنود القوائم المالية (مخرجات النظام المحاسبي). وذلك بهدف اىصال المعلومات المالية إلى مستخدميها، والحكم على الإدارة ومساهمتها في تحسين أداء المؤسسة والاستخدام الامثل للموارد الاقتصادية المتاحة لديها².

2. الإطار القانوني للنظام المحاسبي المالي

إن نظام المحاسبة المالية الجديد الذي دخل حيز التنفيذ في 13 جانفي 2010 والذي هو مستوحى بقدر كبير من المعايير الدولية يضمن "شفافية اكبر" و "عرضا أوضح للوضيعات المالية". إن هذا النظام الذي يعطي الأولوية للجانب الاقتصادي على الجانب القانوني سيطبق على كل القطاعات الاقتصادية للسماح للمؤسسات باستعماله وتقييم أدائها على المستوي الوطني والدولي .

نظام المحاسبة المالية الجديدة تمت دراسته و المصادقة عليه من قبل المجلس الوطني للمحاسبة في شهر جويلية 2004 ،وبعد صياغته القانونية وإخضاعه لمختلف المراحل الضرورية للمصادقة من قبل البرلمان تم إصداره من طرف رئيس الجمهورية في نوفمبر 2007 ليتم تطبيقه انطلاقا من جانفي 2009 أي سنة بعد صدوره في الجريدة الرسمية .ومن جهة أخرى تم نشر مجمل النصوص التطبيقية وبثها على نطاق واسع، وجاء تأجيل تطبيقه إلى الفاتح من شهر جانفي 2010 من منطلق الحرص على إعطاء وقت

¹ الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد 74 بتاريخ 25 نوفمبر 2007، القانون 11/07 المتعلق بالنظام المحاسبي المالي، المادة 03، ص

03

² عيد الغني دادن، عبد الوهاب دادن، المنظور المالي للنظام المحاسبي المالي حسب المعيار المحاسبي الدولي 32 و3

أكبر لكل الأطراف المعنية للتحضير لمرحلة الانتقال إلى القواعد الجديدة في ظروف جيدة من خلال تنظيم أعمال تحسيسية وتكوينية لفائدة عمال المحاسبة والمسؤولين على حد سواء.

إن هذا الإصلاح الذي تمت مباشرته ابتداء من جانفي 2010 يتجاوز إطار تحديث بسيط للمخطط الوطني ليشمل تطور نظام حقيقي للمحاسبة المالية يعالج المعلومات الاقتصادية والمالية في شموليتها ووفقا للمقاييس النوعية التي من شأنها مساعدة المستعملين المعنيين والشركاء الاقتصاديين على اتخاذ القرارات.¹

3. الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي:

وفقا للمادة 6 من القانون رقم 07 - 11 فإن النظام المحاسبي المالي يتضمن إطارا تصوريا، ومعايير محاسبية ومدونة حسابات تسمح بإعداد قوائم مالية على أساس المبادئ المحاسبية المعترف بها عامة.

وأما المادة 7 من نفس القانون فقد ورد فيها أن الإطار التصوري يشكل دليلا لإعداد المعايير المحاسبية كتأويلها كاختيار الطريقة المحاسبية الملائمة عندما تكون بعض المعاملات (الأحداث الاقتصادية) وغيرها من الأحداث الأخرى غير معالجة بموجب معيار أو تأويل فالإطار التصوري يعد ويحدد:

• مجال التطبيق؛

• المبادئ والاتفاقيات المحاسبية؛

• الأصول الخصوم الاموال الخاصة، والمنتجات والأعباء.²

المطلب الثاني: المبادئ و الأهداف المحاسبية للنظام المحاسبي المالي

1. المبادئ المحاسبية :

يمكن تعريف المبادئ المحاسبية بأنها القواعد العامة التي تحكم التطبيق العلمي للمحاسبة وتشتق المبادئ المحاسبية من أهداف القوائم المالية و من فرضيات المحاسبية، وفيما يلي عرض لأهم المبادئ المحاسبية

مبدأ التكلفة التاريخية: يعني مبدأ التكلفة التاريخية أن المعاملة المالية تثبت في الدفاتر المحاسبية على أساس كمية النقود الفعلية التي استخدمت في التبادل لتلك العملية وتبقى على ما هي عليه دون النظر إلى أي تغير لاحق قد يحدث في قيمة تلك المعاملة مستقبلا وسبب التمسك بمبدأ التكلفة التاريخية هو سهولة التحقق من تلك القيم واستنادها إلى أساس موضوعي وبمعنى آخر أنه يتم تقويم الأصول بسعر التبادل في تاريخ الاقتناء ويظهر الأصل في القوائم المالية بتكلفة التاريخية مطروحا منه مجمع امتلاكه. إلا انه في ظل ظروف التضخم يواجه المحاسب مشكلة تقويم الأصول الثابتة نظرا لتكلفة الأصل التاريخية لا تمثل تكلفته الحقيقية .

¹ بن بدره نعيمة، كيفية تطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد SCF، دراسة حالة: مؤسسة ميناء مستغانم، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، 2011_2012 ص 27_28

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، مرجع سابق، ص 4 - 5.

مبدأ تحقق الإيراد: يقضي مبدأ تحقق الإيراد بان الوحدة المحاسبية لا تعترف بالإيراد وتسجله في دفاترها المحاسبية إلا إذا تحقق فعلا وتحقق الإيراد في ظل توافر الشروط التالية :

- تسليم السلعة أو تقديم الخدمة؛
- وجود عملية مبادلة بين المنشأة و المنشآت الأخرى؛
- الإنتاج .

مبدأ المقابلة السببية: يقضي هذا المبدأ انه لتحديد صافي دخل الفترة المحاسبية فان الأمر يتطلب أن يحمل إيراد الفترة بكل المصروفات التي ساهمت في تحقيق هذا الإيراد ويصرف النظر عن تسديد هذا المصروف، ويعد هذا المبدأ من المبادئ المحاسبية المهمة التي يقوم عليها كثير من الإجراءات المحاسبية التي ترتبط بتحديد نتيجة أعمال المنشأة في اية الفترة المحاسبية ويتم عليه المقابلة بين المصروفات والإيرادات¹.

مبدأ الثبات والتجانس: يقضي هذا المبدأ يقيد قيام المنشأة بتطبيق قاعدة أو إجراء محاسبي فإنه يجب ألا يتغير من فترة لأخرى، أي ضرورة الثبات على معالجة المحاسبة نفسها للفترات المالية وهذا لا يعني استحالة التغيير أو تعديل المعالجات المحاسبية من فترة لأخرى ولكن إذا كان لابد من تغيير المعالجة المحاسبية أو الإجراء المحاسبي فإنه يجب الإفصاح التام عن هذا التعديل أو التغيير وبيان أسبابه وإفهام المستخدمين من المعلومات المحاسبية بأثره على المقارنة بين الفترات .

مبدأ الإفصاح التام: يقصد بهذا المبدأ بأنه عند إعداد القوائم المالية للمنشأة يجب عدم إخفاء أي بيانات أو معلومات محاسبية قد تلحق أضرار بالمستخدمين من القوائم المالية و يجب الإفصاح الكافي وغير متحيز . ولكي يكون الإفصاح تاما فيجب الإفصاح عن :

- السياسات و الطرق المحاسبية و تفاصيلها؛

- المعلومات الإضافية التي تساعد في تحليل الاستثمار أو التي توضح حقوق الجهات المختلفة؛

- التغييرات في السياسات و الطرق المحاسبية المطبقة خلال السنوات السابقة وأثار هذه التغييرات.

مبدأ الموضوعية: يقضي هذا المبدأ وجود مستندات تؤيد الأحداث المالية التي تمت في المنشأة لكي يسهل مراجعتها والتأكد من صحتها بواسطة مؤهلين والتوصل إلى النتائج نفسها في جميع الحالات للابتعاد عن التحيز والموضوعية ضرورية للقياس المحاسبي بسبب اعتماد القياس المحاسبي على عدد

¹ سليمان مصطفى الدلاهمه. "المبادئ وأساسيات علم المحاسبة"، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2008، الطبعة الأولى ص 23-22-21

كبير من الأطراف ذات العلاقة ومن موضوعية القياس المحاسبي فان بعض المستفيدين قد تتعرض للخطر .

مبدأ الأهمية النسبية: بموجب هذا المبدأ يسمح بالخروج عن المعايير والإجراءات المحاسبية بشرط ألا يؤثر تأثيرا جوهريا على عدالة القوائم المالية حيث أن التشديد في تطبيق المبادئ والمعايير المحاسبية حرفيا في بعض الأحيان أمر مستحيل وقد يؤدي إلى تحميل المنشأة بتكاليف توفر المنفعة المترتبة على تطبيق المبادئ المحاسبية بالإضافة إلى عدم القدرة أو الصعوبة في تزويد المستفيدين بالمعلومات في الوقت المناسب وهذا المبدأ يبسط ويسهل مهمة المحاسب ويعتبر مبدأ الأهمية النسبية استثنائيا ومن المبادئ المعدلة.

مبدأ الحيطة والحذر: تعني الحيطة اخذ الخسائر المتوقعة بعين الاعتبار قبل حدوثها أما الحذر فهو عدم أخذ الأرباح المتوقعة في الحسبان إلا عند تحققها فعلا، ويقضي هذا المبدأ انه في حالة الاختيار بين أسلوبين محاسبيين أو أكثر من الأساليب المحاسبية المقبولة قبولاً عاماً فيظل الأسلوب الذي يظهر حقوق الملكية بأقل القيم أي (ظهور الأصول والإيرادات بأقل القيم) وإظهار الالتزامات والمصروفات بأعلى القيم.¹

2. الاهداف المحاسبية :

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

- ترقية النظام المحاسبي الجزائري ليتواءم مع الانظمة المحاسبية الدولية ؛
- تسهيل مختلف المعاملات المحاسبية والمالية بين المؤسسات الاقتصادية الوطنية والمؤسسات الأجنبية ؛
- العمل على تحقيق العقلانية من خلال الوصول إلى الشفافية في عرض المعلومات ؛
- إعطاء معلومات صحيحة وكافية، موثوق بها وشفافة تشجع المستثمرين وتسمح لهم بمتابعة اموالهم
- السماح بالتسجيل بطريقة موثوق بها ، وشاملة مجموع تعاملات المؤسسة بما يسمح بإعداد التصاريح الجبائية بموضوعية ومصداقية ؛
- إعطاء صورة صادقة عن الوضعية المالية كالاداء وتغيرات الوضعية المالية عن المؤسسة²

المبحث الثاني : قواعد التقييم والتسجيل المحاسبي

المطلب الأول : قواعد عامة للتقييم

¹ سليمان مصطفى الدلاهمه. "المبادئ وأساسيات علم المحاسبة"، مرجع سبق ذكره، ص 23-24
² برحال ليلي، مراقبة التصريحات الجبائية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد،دراسة حالة في مديرية الضرائب لولاية مستغانم،مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ،تخصص :تدقيق محاسبي و مراقبة التسيير ،2012-2013،ص ص25-26

ترتكز طريقة تقييم العناصر المقيدة في الحسابات بالتكلفة التاريخية غير أنه يمكن إجراء مراجعة لهذا التقييم على القاعدة

- القيمة العادلة
- القيمة القابلة للتحقيق
- القيمة الحالية (القيمة المستخدمة).

المطلب الثاني: قواعد عامة للتسجيل المحاسبي

يتم التسجيل في الأصول والخصوم والنواتج والأعباء عندما :

- يكون للعنصر تكلفة أو قيمة يمكن تقييمها بشكل موثوق .
- يكون من المحتمل أيلولة منافع الاقتصادية مرتبطة بالمستقبل¹ .

¹ لوام خليفة، زميح نور الهدى، المعالجة المحاسبية للمخزونات وفق النظام المحاسبي المالي وتقييمه مع المعيار الدولي رقم 2، دراسة حالة في الصيدلية المركزية للمستشفيات، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص: محاسبة وتدقيق، ص 14

المبحث الثالث: مدونة سير الحسابات scf

المطلب الاول: مدونة سير الحسابات:

يعد كل كيان مخطط حسابات واحد على الاقل ملائماً لهيكله ونشاطه وإحتياجاته إلى الإعلام الخاص بالتسيير. والحساب هو أصغر وحدة معتمدة لترتيب وتسجيل الحركات المحاسبية. وتجميع الحسابات في فئات متجانسة تدعى طبقة. وتوجد فئتان من طبقة الحسابات :

- طبقات حسابات الوضعية

- طبقات حسابات التسيير .

وكل طبقة تقسم الى حسابات تعرف بأعداد ذات رقمين أو أكثر.¹

حيث تم اعتمادها بموجب القانون 07/ 11 المؤرخ بتاريخ 2007/11/25 وذلك للتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية وتوحيد الممارسات المحاسبية إلى حد ما مع الدول الأخرى لأن ذلك يشجع من الاستثمار الأجنبي كون القراءة المحاسبية تكون متقاربة

المطلب الثاني: شكل مدونة الحسابات

¹ الجمهورية الجزائرية، الجريدة الرسمية العدد 19 بتاريخ 25 مارس 2009 الباب الثالث مدونة الحسابات وسيرها ص 44

53 الصندوق	الصفحة 01 : حسابات رؤوس الأموال
59 خسارة القيمة عن الأصول المالية الجارية	10 رأس المال ، الاحتياطات و ما يمثلها
591 خسارة القيمة عن القيم المودعة في البنوك و المؤسسات المالية	12 نتيجة السنة المالية
الصفحة 06 : حسابات الأعباء	15 مؤونات الأعباء - خصوم غير جارية
60 المشتريات المستهلكة	151 مؤونات الأخطار
600 مشتريات البضائع المبيعة	158 المؤونات الأخرى للأعباء - الخصوم غير الجارية
601 المواد الأولية	16 الافتراضات و الديون المعاللة
602 التحويلات الأخرى المستهلكة	164 الافتراضات لدى مؤسسات القرض
603 تغيرات المخزونات	الصفحة 02 : حسابات التثبيتات
607 المشتريات غير المخزونة من المواد و التوريدات	20 التثبيتات المعنوية
609 التخفيضات و التزييلات و المحصومات المتحصل عليها	204 برمجيات المعلوماتية و ما شابهها
61 الخدمات الخارجية	21 التثبيتات العينية
611 الثقاويل العلم	211 أراضي
613 الأجهزات	213 البنائات
615 الصيانة و التسلحات و الرعاية	215 المنشآت الثقيلة ، المعدات و الأدوات الصناعية
616 لفساط التأمينات	218 التثبيتات العينية الأخرى
62 خدمات خارجية أخرى	2182 معدات النقل
623 الإنشاء و النشر و العلاقات العامة	2183 اثاث مكتب
625 التقلات و المهمات و الاستقالات	26 مساهمات و حسابات دائنة مرتبطة بمساهمات
626 مصاريف البريد و الاتصالات السلكية و اللاسلكية	28X اهلاك التثبيتات
627 الخدمات المصرفية و ما شابهها	29X خسارة القيمة عن التثبيتات
63 أعباء المستخدمين	الصفحة 03 : حسابات المخزونات
64 الضرائب و الرسوم و المنقوعات المشابهة	30 مخزونات البضائع
65 الأعباء العينية الأخرى	31 المواد الأولية و التوازي
652 فوائد القيمة عن خروج الأصول المثبتة غير المالية	32 تمويلات أخرى
654 خسارة عن حسابات دائنة غير قابلة للتحويل	355 المنتجات التامة الصنع
657 الأعباء الاستثنائية للتسيير الجاري	37 المخزونات في الخارج
66 الأعباء المالية	38 المشتريات المخزونة
661 اعباء الفوائد	380 مشتريات البضائع المخزونة
665 فارق التقييم عن أصول مالية ، فوائد القيمة	381 مواد أولية و لوازم مخزونة
667 الخسائر الصافية عن التنازل عن الأصول المالية	382 تمويلات أخرى مخزونة
67 عناصر غير عادية ، الأعباء	39X خسارة القيمة عن المخزونات و المنتجات قيد التنفيذ
68 مخصصات الاهلاكات و المؤونات و خسائر القيمة	الصفحة 04 : حسابات الخسر
681 مخصصات الاهلاكات و المؤونات و خسائر القيمة، أصول غير جارية	40 العمودون و الحسابات المنقطة
683 مخصصات المؤونات ، خصوم غير جارية	401 موردو المخزونات و الخدمات
685 مخصصات الاهلاكات و المؤونات و خسائر القيمة ، أصول جارية	403 موردو السندات الواجب نفعها
686 مخصصات الاهلاكات و المؤونات و خسائر القيمة ، عناصر مالية	404 موردو التثبيتات
69 الضرائب عن الناتج و ما يمثلها	408 موردو القواير التي لم تصل إلى أصحابها
الصفحة 07 : حسابات المنتوجات	409 العمودون العينيون -تسبيقات RRR الواجب الحصول عليها
70 المبيعات من البضائع و المنتجات المصنعة و الخدمات المقدمة	41 الزبائن و الحسابات المنقطة
700 المبيعات من البضائع	411 الزبائن
701 المبيعات من المنتوجات التامة الصنع	413 الزبائن و السندات المطلوب تحصيلها
706 تقديم الخدمات الأخرى	416 الزبائن المشكوك فيهم
72 إنتاج مخزن أو متلصق من المخزون	418 الزبائن ، المنتجات التي لم تعد فوائدها بعد
724 تغير المخزونات من المنتجات	44 الدولة و الجماعات العمومية و الهيئات الدولية و الحسابات المنقطة
73 الإنتاج المثبت	4456 TVA قابل للاسترجاع
74 عتات الاستغلال	4457 TVA محصل
75 المنتوجات العينية الأخرى	48 الأعباء أو المنتجات المعانة مسبقا و المؤونات
752 فوائد القيمة عن خروج الأصول المثبتة غير المالية	486 الأعباء المعانة مسبقا
757 المنتوجات الاستثنائية عن عمليات التسيير	487 المنتوجات المعانة مسبقا
76 المتلوجات المالية	49 خسارة القيمة عن حسابات الغير
765 فارق التقييم عن الأصول المالية ، فوائد القيمة	491 خسارة القيمة عن حسابات الزبائن
767 الأرباح الصافية عن صفقات التنازل عن أصول مالية	الصفحة 05 : الحسابات المالية
768 المتلوجات المالية الأخرى	50 القيم المنقولة للتوظيف
77 العناصر غير العادية ، منتوجات	503 الأسهم الأخرى أو السندات المخولة حقا في الملكية
78 الاسترجاعات عن خسارة القيمة و المؤونات	506 السندات ، قسام الخزينة و قسام الصندوق قصيرة الأجل
781 استرجاعات الاستغلال عن خ ق م - أصول غير جارية	51 البنوك و المؤسسات المالية و ما يمثلها
783 استرجاعات الاستغلال عن المؤونات - خصوم غير جارية	512 بنوك حسابات جارية
785 استرجاعات الاستغلال عن خ ق م - أصول جارية	519 المساهمات البنكية الجارية
786 استرجاعات الاستغلال عن خ ق م - أصول مالية	

خلاصة الفصل :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل أن النظام المحاسبي المالي اعتمده الجزائر في سنة 2010 حيث يعالج المعلومات الاقتصادية والمالية وتضمن إطارا تصوريا للمحاسبة المالية التي جاءت من أجل تنظيم المعلومات وتسجيلها محاسبيا وكذلك مدونة الحسابات التي تسمح بإعداد باعداد القوائم المالية على أسس ومبادئ محاسبية .

الفصل الثاني

محاسبة الأجور في النظام

المحاسبي المالي scf

تمهيد :

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي قد تؤدي الى إيجاد علاقة حسنة بين العامل والإدارة كما أنها أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عمله وعن الأجر والراتب الذي يحصل عليه من أداء هذا العامل فهو الوسيلة لإشباع رغباته ومقابل للجهد الفكري و البدني الذي قدمه للمؤسسة كما أنه من الأعباء التي تتحملها هذه الأخيرة حيث ما سنتناول في هذا الفصل :

- المبحث الأول : الأجر والعناصر المكونة له
- المبحث الثاني : بطاقة الأجرة ومعايير تحديد الأجر
- المبحث الثالث : المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور

المبحث الأول : الأجر والعناصر المكونة له

المطلب الأول : تعريف الأجر

تعريف الأجر:

وفقا لمفهوم الاقتصاديين الليبراليين هو عائد العمل. والأجير أو العامل في الاقتصاد الرأسمالي هو الشخص الذي يبيع قوة عمله لرب العمل مقابل شراء قوة العمل. ففي هذا الاقتصاد تعتبر قوة العمل- أو القدرة عليه- سلعة تباع وتشتري، ولها قيمة مبادلة معينة، أو ثمن معين تتحدد طبقا لنفس القوى التي تحدد قيم أو ثمن أي سلعة أخرى وقد أوضح الاقتصاديون الليبراليون الأول الذين وضعوا أسس الفكر النظري للاقتصاد الرأسمالي أن العمل، شأنه في ذلك شأن كل سلعة، تتحدد له قيمة مبادلة معينة، وهذه القيمة يسمح به فقط بالمحافظ على حياته وحياته أسرته، وأن الأجر الذي يناله هو مجموع قيم السلع اللازمة للاستهلاك الضروري للعامل، أي للاستهلاك الذي يسمح له فقط بالمحافظة على حياته وحياته أسرته، وأن الأجر الذي يناله العامل يميل دائما إلى التساوي مع هذه القيمة. ويلاحظ بعض الاقتصاديين المعاصرين أن هناك تطور قد حدث في سوق العمل في البلاد الرأسمالية المتقدمة، حيث لم تعد سوقا حرة، بل أصبحت تتميز بالتنظيمات الاحتكارية من جانب أرباب العمل، وبالتنظيمات النقابية الضاغطة من جانب العمال، ومما يجعل الأجر يتحدد طبقا لنظرية الاحتكار من جانبين، حيث يميل الأجر إلى أن يتحدد في صالح الجانب الذي تكون له قوة ضغط أكبر على الجانب الآخر. ويقوم هذا الصراع في تحديد الأجر، على فرضية أن الأجر يجب أن يعكس الإنتاجية الجدية للعامل، بينما يحاول صاحب العمل غالبا إعطاء العامل أجرا أقل من الإنتاجية الجدية لكي يحقق نسبة أكبر من الأرباح لنفسه، مما يشكل ما يعرف بفائض القيمة الذي ينتج عن تراكم رأس المال. أما في الاقتصاديات الاشتراكية فالدولة هي التي تتولى تحديد الأجر، وهي تراعي في ذلك تحقيق مستوى إنساني لائق لحياتة العامل، كما تراعي كذلك عن طريق نظام الحوافز مكافأة العامل ذي الإنتاجية المرتفعة، طبقا لما تضعه خطة الدولة من أهداف وأسس ومعايير¹.

المطلب الثاني : العناصر المكونة للأجر

1. الأجر الأساسي (القاعدي) : يحدد الأجر الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الإستدلالي الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الإستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الإستدلالية، و ينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب الرقم الإستدلالي في النقطة الإستدلالية

¹ الكر محمد، سياسة الأجور في الجزائر " واقع وفاق " (1990-2008)؛ مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير؛ جامعة الجزائر قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية تخصص إدارة الموارد البشرية 2008 ص 34

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي × قيمة النقطة الاستدلالية¹

2. الساعات الإضافية : حيث يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 90 % من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل اثني عشر ساعة في اليوم بالمقابل فإنه يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة بحيث تقيم الأربع ساعات الأولى المؤداة في الأوقات الغير العادية بزيادة 50 % وتقيم ساعات الأخرى ما بعد الأربع ساعات المؤداة في الأوقات العادية بزيادة 75 %، بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا بزيادة 100 % عن التسعيرة العادية .

وفيما يخص المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع فهي 40 ساعة أثناء ظروف العمل العادية وتوزع هذه الساعات في خمس أيام، أما شهريا فيمكن حسابها بالعلاقة التالية :

$$\text{ساعة } 173.33 = \text{شهر } 12 \div (\text{أسبوع } 52 \times \text{ساعة } 40)$$

أما لو أردنا معرفة المدة القانونية بالأيام فإنه يمكن حسابها أيضا بالعلاقة التالية :

$$(5 \text{ أيام} \times 52 \text{ أسبوع}) \div 12 \text{ شهر} = 22 \text{ يوم}$$

3. المكافآت والتعويضات:

تعويض الأقدمية أو الخبرة : يتقاضى العامل الذي لم تتغير رتبته في مدة تزيد عن 3 سنوات تعويض خبرة يكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، و بأقدمية العامل في رتبته ويبلغ تعويض الخبرة حده الأقصى عند نهاية فترة عمل تتراوح مدتها ما بين 25 و 31 سنة متتالية قضاها العامل في المؤسسة، و يحصل العامل على هذا التعويض عن طريق الترقية ولاكتسب الخبرة المهنية بالأقدمية فحسب و لكن أيضا عن طريق تكوين مهني للعامل في منصب عمله.²

تعويض الضرر أو الخطر : يمنح للعامل تعويض عن الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام و ظروف عمل تنطوي على جهود شاقة، أو عناصر غير صحية، أو على خطر مما لم يجرى حسابانه في تحديد و تصنيف منصب العمل المعاني أو يتجاوز بصافة إستثنائية الحد الأدنى الذي كان في الحسابان عند تحديد مناصب العمال ذاته و تصنيفه، و تحدد كيفية إحتساب مبلغ هذا التعويض بموجب مرسوم، مما يجب على المؤسسة التكفل بعمالها و حمايتهم من المخاطر و الأضرار الناجمة عن العمل

تعويض عمل المنصب: يمنح للعمال الذين يزاولون عمله في الأوقات الغير العادية كعمل الليلي أو العمل بنظام الدوريات و يحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي وهذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل³.

¹ المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 مؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع

رواتبهم، الجريدة الرسمية العدد 61

² المادة 161 من قانون رقم 78 - 12 مؤرخ في 5 أوت سنة 1978 يتضمن قانون أساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32

³ المادة 152 من قانون رقم 78 - 12 مؤرخ في 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية، العدد 32

تعويض المنطقة: وهو التعويض الذي يمنح للعمال عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، ويترتب الحاق في تعاويض المنطقة على مناصب العمال الواقع في المناطق، أو قطاعات النشاط، أو الوحدات الإقتصادية، أو مشاريع التنمية و تحدد كيفية منح هذا الحق بموجب مرسوم يتضمن إيضاح المستويات القصوى لتعويضات المنطقة¹.

المردودية الفردية والجماعية: نظرا للطابع الاجتماعي و الاقتصادي للأجر وعلاقته بالمحيط المهني للعمال فقد تضمنت نصوص قانونية وتنظيمية مجموعة من المبادئ التي تمنح للعامل حق في الاستفادة من مردودية في الإنتاج، سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي، وجعلت هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر الثابت.

منحة السلة، منحة النقل: هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد أقصى، علما أن المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة تنص على أنه لا يمكن أن تقل قيمة الوجبة عن 50 دج.

المنح العائلية: تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغهم سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط ألا يتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال 5 أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدرس التي أصبحت 800 دج / طفل، والطفل السادس يأخذ 400 دج.²

¹ المادة 163 من نفس القانون.

² إدارة الموارد البشرية و تأثير العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع 2006 ص142

المبحث الثاني : بطاقة الأجرة ومعايير تحديد الأجر

المطلب الاول : بطاقة الأجرة¹

	الأجر الأساسي
	علاوة المردودية الفردية
	علاوة المردودية الجماعية
	تعويض الضرر
	تعويض عمل المنصب
	تعويض الخبرة المهنية
	أجرة المنصب
	تعويض السلة
	تعويض النقل
	الأجرة الخاضعة
	المنح العائلية
	تعويض الأجر الوحيد
	تعويض مصاريف المهمة
	تعويض المنطقة
	الأجر الإجمالي
	الإقتطاعات
	إقتطاع الضمان الإجتماعي
	الضريبة على الدخل الإجمالي
	الأجرة الصافية

المطلب الثاني : معايير تحديد الأجر

- الاداء
- الجهد
- الاقدمية
- المؤهل العلمي
- مستوى صعوبة الوظيفة
- الوقت

¹ دمدوم زكريا, محاضرات المحاسبة المالية المعمقة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير , الوادي

المبحث الثالث : المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور

المطلب الأول : المعالجة المحاسبية للرواتب والأجور

تعد محاسبة الأجور جزء من المحاسبة العامة و الحسابات المتخذة فيها تتمثل في بعض الحسابات من الصنف (4 حسابات الغير) و الصنف (6 حسابات الأعباء)، فإننا سنقوم بتوضيح مختلف الحسابات المعنية المستخدمة في عملية التقييد الدفترية في دفتر اليومية وهذا بغية تسوية أجور العمال أو المستخدمين سواء عن طريق البنك (ح/512)، أو الحساب الجاري البريدي (ح/517)

قائمة الحسابات المستخدمة في عملية التسجيل المحاسبي:

الحساب 42 " المستخدمين و الحسابات الملحقة " من حساباته الفرعية نذكر:

- ✓ ح - 421 /المستخدمون، الأجور المستحقة
- ✓ ح - 422 /أموال (صناديق) الخدمات الإجتماعية
- ✓ ح - 423 /مساهمة الأجراء في النتيجة
- ✓ ح - 425 /المستخدمون تسبيقات و مدفوعات ممنوحة على الحساب
- ✓ ح - 426 /مستخدمون ودائع مستلمة
- ✓ ح - 427 /مستخدمون إعتراضات على الأجور

الحساب 43 " الهيئات الإجتماعية و الحسابات الملحقة " و من حساباته الفرعية نذكر:

- ✓ ح - 431 /الضمان الإجتماعي
- ✓ ح - 432 /هيئات إجتماعية أخرى

الحساب 44 " الدولة و الجماعات المحلية و الهيئات الدولية و الحسابات الملحقة " و من حساباته الفرعية نذكر:

- ✓ ح - 442 /الدولة ضرائب و رسوم محصلة من الغير (مثل الضريبة على الدخل IRG)
- ✓ ح - 447 /الضرائب الأخرى و الرسوم و التسديدات المماثلة.¹

حساب 63 (أعباء المستخدمين): ويحتوي هذا الحساب بإعتباره تكاليف المستخدمين كل من الرواتب و أجور و مستخدمى المؤسسة، بما فيها تلك الممنوحة للمسيرين الإجتماعيين و تكلفة الرواتب العينية مسجلة محاسبيا في الجانب المدين للحساب " 638 تكاليف المستخدمين الأخرى " و ذلك بوضع الحساب " 758 الإيرادات الأخرى للتسيير الجاري " دائنا، أو في الجانب الدائن لحسابات التكاليف المعنية:

-إشتراقات الصناديق الإجتماعية و صناديق الإحتياط، المرتبطة بهذه الرواتب؛

-التكاليف الإجتماعية الأخرى، مثل الخدمات الإجتماعية (المطاعم، لجان المؤسسة).

¹ عيد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي، دار النشر جيطلي، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009، ص109

ومن الحسابات الفرعية لهذا الحساب:

- ✓ ح - 631 / أجور المستخدمين المستحقة
- ✓ ح - 635 / إشتراكات الضمان الإجتماعي (التي تتحملها المؤسسة)
- ✓ ح - 637 / أعباء إجتماعية أخرى
- ✓ ح - 638 / أعباء أخرى للمستخدمين.¹

المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي للرواتب والأجور

حسب ما جاء به النظام المحاسبي المالي فإنه يقترح أسلوبين لتسجيل المحاسبي للأجور و المصاريف التابعة لها.

أ. الأسلوب الأول: يعتمد الأسلوب على جعل حساب 421 (مستخدمون أجور مستحقة الدفع) دائما بالأجر الإجمالي ليتم بعد ذلك توزيع رصيد (ح / 421) على الأطراف المستفيدة.²

Xxx	Xxx	ح / اجور المستخدمين	631
		ح / المستخدمين اجور مستحقة اجور مستحقة الدفعة	421
Xxx Xxx	Xxx	ح/ المستخدمين اجور مستحقة	421
		ح/ الضمان الاجتماعي ح/ الدولة ضرائب مستحقة من الغير اقتطاعات على الاجور	431 442
xxx	Xxx Xxx xxx	ح/المستخدمين اجور مستحقة	421
		ح/ الضمان الاجتماعي	431
		ح/ الدولة ضرائب محصلة من الغير	442
		ح/ البنوك الحسابات الجارية تسديد الاجور و الاقتطاعات	512

¹ كتوش عاشور، المحاسبة العامة(أصول و مبادئ و آليات سير الحسابات وفقا للنظام المحاسبي المالي) ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية ، 2013 ، ص184

² عيد الرحمان عطية، مرجع سبق ذكره، ص8

ب. الأسلوب الثاني : وفيه يسجل (ح / 421) بالأجر الصافي ¹.

	Xxx	ح/أجور المستخدمين		631
Xxx		ح/الضمان الإجتماعي	431	
Xxx		ح/الدولة-ضرائب محصلة من الغير	442	
Xxx		ح/مستخدمون أجور مستحقة	421	
		أجور مستحقة الدفع		
	Xxx	ح/إشتراكات الضمان الإجتماعي		635
Xxx		ح/هيئات إجتماعية	431	
		أعباء صاحب العمل		
	Xxx	ح/الضمان الإجتماعي		431
	Xxx	ح/الدولة-ضرائب محصلة من الغير		442
	xxx	ح/مستخدمون ,أجور مستحقة		421
Xxx		ح/البنك	512	
		تسديد الأجور و الإقتطاعات		

¹ أ.عبد الرحمان عطية، نفس المرجع، ص88 .

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل عرفنا أن الأجر هي كل ما يتقاضاه العامل مقابل جهده الفكري أو البدني، و أن له أهمية كبيرة و دور فعال بالنسبة للفرد و المؤسسة، حيث يتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات مخصص منه بعض الاقطاعات الإلجبارية منها والإختيارية، و عرفنا أن للمعالجة المحاسبية للأجر دور مهم في تقييد أعباء المؤسسة ، والاهتمام بها والتحكم فيها الذي يسمح للمؤسسة بالحفاظ على حقوق عمالها من جهة فتحصل على وفائهم وإخلاصهم ومن جهة أخرى تسهل لها الرقابة على أموالها.

الفصل الثالث

دراسة حالة المؤسسة العمومية
الإستشفائية الشهيد عمر الجيلاني_
بولاية الوادي_

تمهيد :

بعد أن تناولنا في الفصلين السابقين عموميات نظرية حول موضوع الرواتب والأجور أردنا أن ندعم بحثنا هذا بدراسة تطبيقية نستطيع من خلالها تحديد مدى التطابق الموجود بين ما هو نظري وما هو موجود فعلا على أرض الواقع وقد تناولنا لهذا الغرض المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الوادي كنموذج لإنجاز بحثنا هذا وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين :

- المبحث الأول : تقديم عام للمؤسسة العمومية الإستشفائية بن عمر الجيلاني
- المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية للرواتب في المؤسسة

المبحث الأول : تقديم عام للمؤسسة العمومية الإستشفائية بن عمر الجيلاني

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة

تأسس مستشفى بن عمر الجيلاني ،في ظل التقسيم الإداري القديم للنظام الصحي في الجزائر بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 466/97 المؤرخ في 1997/12/02 والذي يحدد قواعد انشاء القطاعات الصحية وسيرها ،والتي تعرف أنها مؤسسة ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي

وقد أعطيت التسمية الجديدة للمستشفى على أنها المؤسسة العمومية الاستشفائية بالوادي وذلك وفق المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007 المتضمن انشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية تنظيمها وسيرها المعدل والمتمم

ويتم تصنيفه من ضمن المؤسسات الاستشفائية ذات الأهمية الكبرى عن مستوى وطني صنف أ وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 صفر عام 1433 الموافق ل 15 يناير 2012 والذي يحدد معايير تصنيف المؤسسات العمومية الاستشفائية

ويعد المستشفى من المنشآت الهامة حيث يتولى تقديم مزيج من الخدمات العلاجية والوقائية والتعليمية والتدريبية والبحثية ،ليساهم بذلك في رفع المستوى الصحي للبلاد من خلال صيانة الموارد البشرية

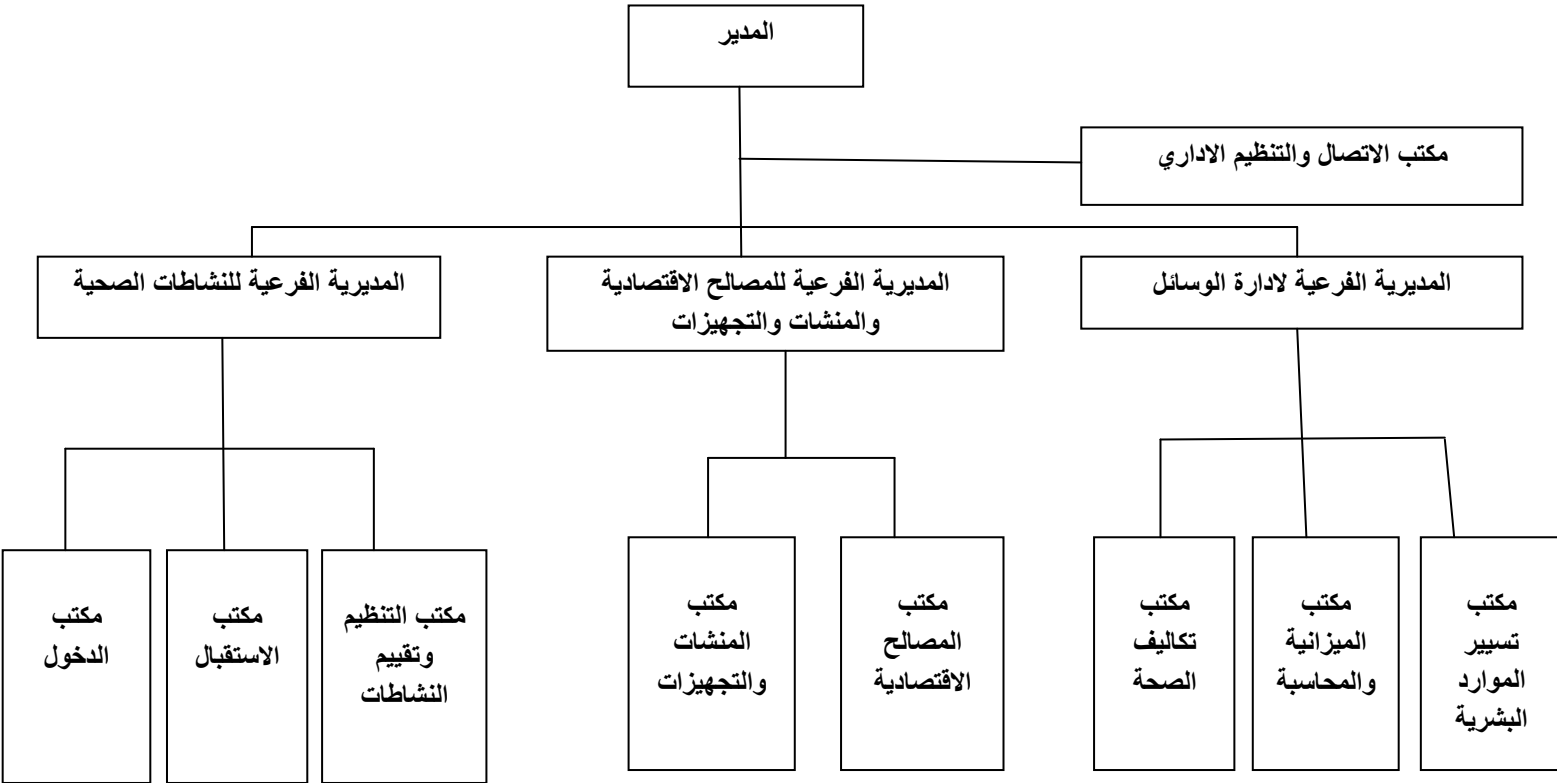
وقد تم إنجاز هذا الهيكل الصحي منذ سنة 1984م وبدء العمل به سنة 1985م وتقدر مساحته الإجمالية 28000 م ،حيث يحدها طريق وطني 16 غربا وتحتوي المؤسسة على مكتب الدخول على رأس عدة مصالح إستشفائية

- طب الرجال :18 سرير
- طب النساء :18سرير
- الأمراض المعدية
- جراحة الرجال :18سرير
- جراحة النساء :18سرير
- جراحة العظام :32سرير
- الإنعاش:07أسرة
- الأمراض العقلية:10أسرة
- طب وجراحة العيون :08أسرة
- قسم الإستعجالات الجراحية :10أسرة
- قسم الإستعجالات الطبية :10أسرة
- طب وجراحة الأنف والحنجرة:08أسرة
- أمراض الكلى :10اسرة
- الأمراض السرطانية :15سرير

إضافة الى ثلاثة أقسام أخرى :

- قسم الأشعة مزود بجهاز سكانير والايكوغرافي
- مخبر التحاليل الطبية بوحدة التشريح المرضي
- مركز حقن الدم

ويتكون عدد عمال المؤسسة العمومية الإستشفائية بالوادي من 572 عامل



الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بن عمر الجيلاني

المطلب الثاني: الوظائف الأساسية للمؤسسة

على الرغم من ان وظيفة الرعاية الصحية للمرضى هي الوظيفة الأولى والاساسية للمستشفى والتي تتركز حولها كافة الأنشطة والمهام التي تقوم بها المستشفى، وهناك وظائف أخرى عديدة وعلى درجة كبيرة من الأهمية والتي من شأنها تحسين عملية رعاية المرضى والرفع من مستوى مجهود المستشفى للرفي بصحة المجتمع، وعليه يمكن ايجاز الوظائف الأساسية للمستشفيات في :

1 وظيفة الرعاية الصحية العلاجية: يقصد بها الخدمات التشخيصية والعلاجية، سواء من خلال العلاج الدوائي المباشر او من خلال خدمات صحية مساندة تحتاج رعاية سريرية داخل المستشفى او من خلال التدخل الجراحي، بالإضافة الى ما يرتبط بهذه الخدمات من الفحوصات المختبرية العادية والمتخصصة، وخدمات الإسعاف والطوارئ وخدمات التمريض والخدمات الصيدلانية والغذائية، ومما لاشك فيه ان الخدمة الصحية والعلاجية تمثل الوظيفة التي تحضى بالاهتمام الأكبر في جميع المستشفيات الخاصة منها والحكومية على السواء

2 وظيفة الرعاية الصحية الوقائية: هي الرعاية المرتبطة بتوجيه النظام الصحي في المجتمع او مايسمى الخدمات الصحية البيئية، حيث يرتبط بتشجيع مشاركة الافراد والمجتمع في الأنشطة الصحية على أساس الفهم الواضح لأهم المشكلات الصحية التي يعانها المجتمع {الامراض المعدية والابوئة....}، مما يتطلب الوقاية منها ويكون هذا بالبرامج التثقيفية وحملات التطعيم وخدمات رعاية الامومة والطفولة وخدمات مكافحة الحشرات والحيوانات الحاملة للأمراض... ويتم هذا وفقا للأولويات والبرامج التي تلائم الظروف المحلية لكل دولة او منظمة

3 وظيفة التعليم والتدريب: تفرض التطورات التقنية الحديثة في العلوم الطبية ضرورة تطوير المهارات وخبرات كافة العاملين المتخصصين في مختلف مجالات المهن الطبية والصحية من خلال التعليم والتدريب المستمر، وتمثل المستشفيات بطبيعتها، وعلى وجه الخصوص المستشفيات التعليمية والجامعية بما تملكه من إمكانيات وتجهيزات، مراكز تدريب عملية للأطباء وأجهزة التمريض والفنيين الاخصائيين، كما انه تساهم في تزويد أعضاء الهيئات الطبية والهيئات المساعدة للمهارات اللازمة للتفاعل النفسي والاجتماعي مع المرضى، ومن ثم تسهيل مهامهم في تشخيص المشاكل الفردية وعلاجها، واطافة الى ماسبق فان وجود المتخصصين في المجالات المختلفة يسهم في نقل نتائج الممارسات والتجارب السابقة الى الخريجين الجدد من الأطباء والممرضين وتبادل المعلومات معهم وهو الأمر الذي قد يتعدر تحقيقه خارج المستشفيات

4 وظيفة البحوث الطبية والاجتماعية: تسهم المستشفيات بشكل كبير من خلال ماتحتويه من مخابر وتجهيزات وسجلات طبية وحالات المرضى المتنوعة واطارات بشرية متخصصة مهنية في توفير بيئة مناسبة لاجراء البحوث والدراسات الطبية والاجتماعية المتخصصة في مختلف مجالات التشخيص والعلاج والتطور الداتي لخدمات المستشفى ومهارات الافراد وأساليب العمل، فمن خلال نظم المعلومات الطبية وتنوع حالات الامراض وطرق العلاج يمكن القيام بالبحوث والدراسات المتعلقة بأساليب التشخيص وتحديد معدلات انتشار الامراض المختلفة وتقييم فعالية العقاقير المختلفة علاجها او تحديد العلاقة بين المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والامراض المختلفة، وابتكار طرق فحص اكثر تطورا وأساليب جديدة لمكافحة العدوى او انتشار المرض وغيرها، وبدون شك فان اجراء مثل هذه البحوث والدراسات خارج المستشفيات ان لم يكن متعدرا فمن المؤكد انه سيكون باهظ التكاليف

5 الوظيفة التأهيلية: تخصص المستشفيات الكبيرة قسما خاصا لعلاج التشويه والعلاج الطبيعي ، وذلك لتدريب أصحاب هذه الحالات على مزاولة مهامهم الاصلية ، او تدريبهم على اعمال جديدة تناسب حالتهم الجديدة،ويمكن ان يمس التأهيل حتى العوامل النفسية والمعنوية التي يعاني منها المريض سواء قبل المرض او بعده .

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للرواتب في المؤسسة

المطلب الاول : كيفية اعداد كشف الراتب

ان عملية احتساب الراتب واعداد الكشوف تعتبر من مهام مكتب المديرية الفرعية لادارة الوسائل ولكل عامل كشف خاص به لكل شهر نجد فيه المعلومات الخاصة به مع توضيح كل المعلومات المتعلقة بالراتب فنجد في الجزء العلوي كل المعلومات التي تتعلق بالعامل (الاسم, اللقب, الوظيفة, الصنف والرتبة, الحالة العائلية , الرقم الاستدلالي , طريقة المخالصة , رقم الحساب) اما الجزء السفلي يكون في شكل جدول يتكون من العناصر المكونة للراتب مع النسب المعمول بها

- **الاجر القاعدي :** وهو اجر يستخرج من شبكة الاجور حيث يجب ان يتوافق الاجر القاعدي مع تصنيف منصب الذي يشغله العامل فعلا في المؤسسة
- **منحة الخبرة المهنية :** يتم تقييم الخبرة المهنية بنظام الدرجات وحسب كل صنف
- **تعويض الالتزام :** وهي عبارة عن 25% من الاجر الاساسي
- **تعويض دعم النشاطات :** وهي عبارة عن 25% من الاجر الاساسي
- **العدوى :** يستفيد العمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن انتقال العدوى او الاخطار المهنية من تعويض
- **تعويض التقنية :** وهي عبارة عن 10% من الاجر الاساسي
- **منحة الجنوب للمنصب :** وهي عبارة عن 20% من الاجر الاساسي
- **منحة السكن :** وهي ثابتة بمبلغ 1.000,00 دج
- **منحة المنطقة :** وهي مناصب العمل الموجودة في المناطق الواجب ترقيةها او النائية نسبتها 21%
- **منحة الجرافية :** وهي ثابتة بمبلغ 1.500,00 دج
- **منحة الاطفال :** تقدر ب 300 دينار جزائري عن كل طفل للموظف بشرط الا يتجاوز عمر الطفل 17 سنة
- **الاجر الوحيد :** تمنح للعمال المتزوجين اللذين لا يمارس ازواجهم اي نشاط تجاري او مهنة حرة وتقدر ب800 دينار جزائري
- **اقتطاع الضمان الاجتماعي :** وهو عبارة عن نسبة تقدر ب9% من الاجر الخاضع للضمان الاجتماعي
- **اقتطاع الضريبة على الدخل الاجمالي :** وهو عبارة عن اقتطاع مالي تقتطعه المؤسسة من الراتب الخاضع للضريبة يتم حساب وتحديد قيمة الضريبة على الدخل الاجمالي من الجدول التصاعدي للضريبة

المطلب الثاني : نموذج لكشف الراتب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة العمومية الاستشفائية
لولاية الوادي

كشف الراتب لشهر ماي 2023

الاسم XXX
الوظيفة مخبري متخصص للصحة العمومية
المنصب والدرجة 12/12/ ا
الحالة العائلية م / 3 / 0
طريقة المخالصة مركز الصكوك البريدية
اللقب XXX
الرتبة مخبري متخصص للصحة العمومية
الرقم الاستدلالي 1059
الرقم التسلسلي
رقم الحساب

الراتب الشهري	النسبة	طبيعة الراتب
29.790,00		الاجر القاعدي
17.865,00		منحة الخبرة المهنية
11.913,75	25,00	تعويض الالزام
11.913,75	25,00	تعويض دعم النشاطات
7.200,00		العدوى ش ط
4.765,50	10,00	تعويض التقنية
9.531,00	20,00	منحة الجنوب للمنصب
1.000,00		منحة السكن
911,40	21,00	منحة المنطقة
1.500,00		منحة الجزائفة
900,00	3	منحة الاطفال
800,00		الاجر الوحيد
98.090,40		المجموع الخام

الاقتطاعات

15.640,00		الضريبة على الدخل الاجمالي
8.675,10	9,00	الضمان الاجتماعي
24.315,10		مجموع الاقتطاعات
73.775,30		المبلغ الصافي

المصدر : من اعداد الطالبات بالاعتماد على وثائق خاصة بالمؤسسة

❖ من خلال الراتب السابق سنقوم بتوضيح كيفية حساب الراتب للعامل

طبيعة الراتب :

- ✓ الاجر القاعدي = 4500 دج x 662 = 29.790,00
- ✓ منحة الخبرة المهنية = 4500 دج x 397 = 17.865,00
- ✓ تعويض الالزام = 4765500 دج x 25% = 11.913,75
- ✓ تعويض دعم النشاطات = 4765500 دج x 25% = 11.913,75
- ✓ العدى ش ط = 7.200,00
- ✓ تعويض التقنية = 4765500 دج x 10% = 4.765,50
- ✓ منحة الجنوب للمنصب = 4765500 دج x 20% = 9.531,00
- ✓ منحة السكن = 1.000,00
- ✓ منحة المنطقة = 4765500 دج x 20% = 911,40

الاقتطاعات :

- ✓ اقتطاع الضمان الاجتماعي = 867510
- ✓ اقتطاع الضريبة على الدخل الاجمالي = 15.640,00 دج

مجموع الاقتطاعات = 24.315,10

المبلغ الصافي = المجموع الخام – مجموع الاقتطاعات

المبلغ الصافي = 98.090,40 دج – 24.315,10 دج = 73.775,30 دج

خلاصة الفصل :

تطرقنا في هذا الفصل والمتمثل في دراسة حالة المؤسسة العمومية بن عمر الجيلاني الى دراسة حالة الرواتب والأجور في المؤسسة والتي تعتمد بالدرجة الكبيرة حول المعالجة المحاسبية والذي تضمن اعداد كشف الراتب ونموذج لكشف الراتب .

اما عملية حساب الأجر فتختلف من المؤسسة العمومية عن المؤسسة الاقتصادية وهذا ما لمسناه عند تربصنا بالمستشفى العمومية .

الخاتمة

تطرقنا في بحثنا هذا الى موضوع محاسبة الرواتب والأجور ومعالجته محاسبيا الذي يلاقي اهتماما كبيرا من طرف الأفراد والمؤسسات فيعد أساس دراسة الأجور ومختلف التعويضات والمنح الملحقة بها التي هي من أهم الحقوق الأساسية للعامل والذي بدوره يحدث توازنا بين ما يساهمه الفرد وما يحصل عليه من تعويض مقابل الجهد المبذول , وقد عالجتنا هذا الطرح بشكل موجز لصعوبة الالمام بمختلف جوانب الموضوع نظرا لما يشهده من اتساع وتغيرات مستمرة , ومن خلال دراستنا الميدانية للمؤسسة لاحظنا مدى اختلاف طريقة احتساب الأجر من المؤسسة العمومية من المؤسسة الاقتصادية وهذا ما لمسناه اثناء تربصنا بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ووضحنا طريقة احتسابه باخذنا موظفا وفقا للطريقة المتبعة .

انطلاقا من دراستنا النظرية والميدانية التي قمنا بها توصلنا الى النتائج والاقتراحات والمتمثلة في :

النتائج :

- النظام المحاسبي المالي يشمل جميع المعلومات المالية والاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة.
- الاجر هو المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل مقابل الخدمة المقدمة لصاحب العمل ويتكون من الاجر الاساسي ومختلف المنح والتعويضات .
- ان عملية اعداد كشف الراتب او الأجر تعتبر خطوة أساسية من خلاله يحصل العامل على أجره الصافي .
- يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية وفقا للتشريعات المعمول بها.
- تجمع كل البيانات الخاصة بالعمال لساعات العمل, الغيابات ... الخ لاعداد الأجور ثم يتم اعداد الكشف الخاص بكل عمل.
- يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية للأجور

التوصيات والاقتراحات :

- محاولة تكوين اطارات ذو خبرات وكفاءة عالية في المحاسبة وتكوين العمال بصفة دائمة ومستمرة.
- اعادة النظر في القوانين والقرارات الادارية المتعلقة بمبالغ المنح العائلية وشروط دفعها وتحيينها مع الاوضاع الاجتماعية الحالية.
- تحفيز المحاسبين داخل المؤسسة على محاولة التعرف على النظام المحاسبي المالي وكيفية تطبيقه.

قائمة المراجع

الكتب :

1. عبد الغني دادن, عبد الوهاب دادن, المنظور المالي للنظام المحاسبي المالي حسب المعيار المحاسبي الدولي 3 و32 .
2. سليمان مصطفى الدلاهمة, "المبادئ وأساسيات علم المحاسبة " مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع, عمان الاردن, 2008, الطبعة الاولى .
3. ادارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها , وفق النظام المحاسبي المالي دار مجدلاوي للنشر والتوزيع 2006 .
4. عبد الرحمان عطية, المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي, دار النشر جيطلي, الجزائر, الطبعة الاولى 2009 .

المذكرات :

5. كتوش عاشور, المحاسبة العامة " اصول ومبادئ واليات سير الحسابات وفقا للنظام المحاسبي المالي " ,ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, الطبعة الثانية 2013 .
6. بن بدرة نعيمة; كيفية تطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد, مذكرة لنيل شهادة ماستر, جامعة مستغانم 2011-2012 .
7. برحال ليلي, مراقبة التصريحات الجبائية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد, مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص محاسبة وتدقيق, جامعة مستغانم.
8. لوام خليفة, زميح نور الهدى, المعالجة المحاسبية للمخزونات وفق النظام المحاسبي وتقييمه مع المعيار الدولي رقم 2 , مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص محاسبة وتدقيق.

محاضرات :

10. دمدم زكريا, محاضرات المحاسبة المالية المعمقة , كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير, الوادي

الوثائق الرسمية :

11. الكرمحمد, سياسة الأجور في الجزائر, واقع وفاق, 1990-2008 مذكرة لنيل شهادة الماجستير, جامعة الجزائر.
12. الجريدة الرسمية, الجمهورية الجزائرية, العدد 74 المؤخرة في 25 نوفمبر 2007, المتضمن القانون 11/07 المتعلق بالنظام المحاسبي المالي .
- الجريدة الرسمية, للجمهورية الجزائرية, العدد 19 المؤرخة في 25 مارس 2009 المتضمن مدونة الحسابات وسيرها.

13. المادة 05 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم, الجريدة الرسمية, العدد 61 .

14. المادة 152, 161, 163 من قانون 78-12 في 05 اوت سنة 1978 يتضمن قانون اساسي العام للعامل , الجريدة الرسمية العدد 32 .

15. المادة 81 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل , الجريدة الرسمية, العدد 17 .