



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
Université Echahid Hamma Lakhdar - El-Oued



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
Université Echahid Hamma Lakhdar - El-Oued

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية

تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس LMD

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: المحاسبة المالية

التخصص: محاسبة وجباية

بغنوان:

المعالجة المحاسبية للأجور ورواتب العمال
- دراسة حالة - شركة سوف لدقيق.

إشراف الأستاذ:

د. العيد غربي

إعداد الطلبة:

للصبر الدين العقون

للصبر عبد الرحيم هاشم

للصبر محمد علي نصيرة

السنة الجامعية: 2022 - 2023 م.



الإهداء

الحمد لله ربى العالمين والصلاة والسلام على رسولنا أشرف المرسلين
ربى أوزعنى أن أشكر نعمتك التى أنعمتها عليا وعلى والديا وأن أعمل صالحا ترضاه
وأدخلني برحمتك فى عبادك الصالحين.
أما بعد فهدي هذا العمل إلى والدينا الكرام الذين أوفوا لنا العطاء وأعجزونا عن رد الفضل
فلهم منا جزيل الحب والتقدير.
إلى أخواتنا الحنونات وإخوتنا الساندين لنا دوما.
إلى الأصدقاء والزملاء والزميلات الذين تشاركنا معهم أسعد اللحظات وكانوا العون على
مواصلة المشوار.
إلى كافة أستاذاتنا الفضلاء الذين كانوا لنا المصاييح التى أنارت دربنا فى مشوار دراستنا
لهم منا كل التقدير والاحترام وإلى كل من تجمعنا بهم صلة قرابة.

نصر الدين العقون

عبد الرحيم هاشم

محمد علي نصيرة

شكر وتقدير

أول من يشكر ويحمد آناء الليل وأطراف النهار، هو العلي القهار الأول والآخر والظاهر والباطن الذي أغرقنا بنعمته التي لا تحصى، وأغدق علينا برزقه الذي لا يفنى وأنار دروبنا فله جزيل الحمد والثناء العظيم، هو الذي أنعم علينا إذ أرسل فينا عبده ورسوله "محمد ابن عبد الله" عليه أزكى الصلوات والتسليم أرسله بقرآنه المبين فعلمنا ما لم نعلم، وحثنا على طلب العلم أينما وجد.

وبعد نتقدم بجزيل الشكر والتقدير والاحترام لمشرفنا الدكتور العيد غربي، الذي كان لنا عوناً في إنجاز هذا العمل، وساعدنا في اختيار الموضوع ولم يدخر وسعاً في تقديم النصيحة والتوجيه لنا طيلة إجراء هذه الدراسة من خلال إرشاداته وتوجيهاته القيمة.

كما نتقدم بالشكر أيضاً إلى السيد نصرات وهاب المسير المالي لشركة سوف لدقيق على ما قدمه لنا من معلومات قيمة، فله منا فائق التقدير.

وفي الأخير نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في الوصول إلى أي معلومة أو مصدر أو مرجع يفيد موضوع مذكرتنا.

الفهرس

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الإهداء.....
II	شكر وتقدير.....
III	الفهرس.....
V	قائمة الأشكال.....
أ-ت	مقدمة.....
1	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحاسبة الأجور ورواتب العمال.
1	تمهيد.....
4-2	المبحث الأول: ماهية الأجور ورواتب العمال.....
2	المطلب الأول: مفهوم الأجور ورواتب العمال.....
3-2	المطلب الثاني: أهمية الأجور.....
4-3	المطلب الثالث: أنواع الأجور.....
10-5	المبحث الثاني: آلية إعداد نظام الأجور.....
6-5	المطلب الأول: هيكل الأجور.....
10-6	المطلب الثاني: مكونات الأجور.....
16-11	المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجر
11	المطلب الأول: إعداد كشف الراتب
12	المطلب الثاني: مراحل معالجة المحاسبية للأجر.....
14-12	المطلب الثالث: الحسابات المستعملة.....
16-14	المطلب الرابع: التسجيل الحسابي.....
19-17	المبحث الرابع: الدراسات السابقة
17	المطلب الأول: دراسة الطالبات أميرة مريم رحمانية وأمني ناصر وخديرة شكري تحت عنوان المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب جامعة الوادي سنة 2016 / 2017.

18	المطلب الثاني: دراسة سابقة للطالبات العمودي رميصاء و بن موسى لمية و طهراوي هدى تحت عنوان : المعالجة المحاسبية للأجور دراسة حالة : مديرية المصالح الفلاحية الوادي السنة الجامعية 2016 / 2017
19	المطلب الثالث: دراسة الطالبتين رحمني سعاد و حمروش سهام تحت عنوان المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة، الشركة الإفريقية للزجاج، جامعة محمد الصديق بن يحيى " جيغل " السنة الجامعية 2016 / 2017
20 خلاصة الفصل الأول:
-22	الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجر ورواتب العمال محل الدراسة شركة سوف لدقيق.....
22 تمهيد الفصل الأول:
29-23 المبحث الأول: بطاقة فنية عن الشركة.
24-23 المطلب الأول: التعريف شركة سوف للدقيق.....
25 المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للشركة.....
28-26 المطلب الثالث: هياكل الشركة ومراحلها إنتاجها.....
29 المطلب الرابع: تعريف المصلحة المعنية
43-30 المبحث الثاني: عرض البيانات وتحليل الوثائق
32-30 المطلب الأول: عرض البيانات.....
43-33 المطلب الثاني: تحليل الوثائق.....
44 خلاصة الفصل الثاني
48-46 خاتمة
50 قائمة المراجع.....
54-52 قائمة الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
24	الشكل رقم (01): مخطط يوضح موقع المؤسسة
25	الشكل رقم (02): مخطط يوضح الهيكل التنظيمي
28	الشكل رقم (03): مخطط يوضح مراحل الإنتاج

مقدمة

تمهيد:

نتيجة التطورات التي يشهدها النشاط الاقتصادي والذي يتطلب تقنيات فنية علمية ومحاسبية، وبشدة هذا المطلب بمقدار سيطرة فكرة التنمية الاقتصادية المنظمة القائمة على المشروعات الحركية النشيطة، حيث يمكن ذلك في التحكم الواعي بالتقنيات العلمية وخاصة المحاسبة منها لتحقيق الرقابة على الأموال في المؤسسات الاقتصادية.

ونظرا لاتساع النشاطات أصبحت أغلب المشاريع تعاني من مشاكل كثيرة منها: ضعف التسيير في الجهاز الإداري الذي يعاني من نقص الخبرة والكفاءة وسوء التنظيم.

ولتخلص مما سبق يجب أن يكون هناك نظام فعال لفحص ومراجعة مختلف العمليات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة ومن أهم العناصر التي تستلزم وجود نظام فحص ومراجعة لمختلف عملياتها ومن بينها الأجور والرواتب الذي يعتبر من القضايا المطروحة حاليا تتمحور حول نقاشات بين العامل وصاحب العمل، وهذا ما أدى إلى النزاعات الحاصلة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجور لأن الأجر يساهم في تحسين وتكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة مما يؤدي إلى ترقية ورفع المنتج الذي يعمل على الزيادة في اقتصاد الدولة.

حيث تخضع معالجة الأجور إلى قوانين كونها معقدة نوعا ما منها قانون العمل القانون الجبائي والضمان الاجتماعي بغض النظر عن كيفية الإثبات المحاسب لها، مما زاد في حاجة المؤسسة إلى وجود نظم رقابة تعمل بطريقة مرضية وسليمة تؤكد فعاليتها أداة من الأدوات الضرورية المعتمد تحليلها في التسيير ويكون لها برنامج وإجراءات مسطرة لتقدير خطر الرقابة في مجال دائرة الأجور والأفراد بتصميم وتنفيذ الاختبارات والإجراءات التحليلية لمساعدة المنشأة على تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية بضمانات لازمة ضرورية.

الإشكالية:

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع فإن الإشكالية التي يمكن طرحها هي:

كيفية معالجة الأجور والرواتب العمال محاسبيا في المؤسسة الاقتصادية؟

إن طرح هذه الإشكالية يحتم علينا طرح عدة تساؤلات تتمثل في:

- ما هو مفهوم الرواتب والأجور؟
- كيف يتم إعداد كشف الأجرة وما هي العناصر المكونة لها؟
- كيف تتم المعالجة المحاسبية في مؤسسة سوف لدقيق؟

الفرضيات:

- من خلال هذه التساؤلات ارتأينا اقتراح جملة من الفرضيات كما يلي:
- إن للأجر أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمجتمع ككل وللحصول عليه يتطلب جهد عضلي أو فكري يقوم به الفرد، ويحقق الأجر مختلف متطلبات الحياة الأساسية.
 - المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة سوف لدقيق وكيفية الحصول على الأجر النهائي لكل عامل فيها.

أهمية الموضوع:

كون أن الرواتب والأجور تكتسي أهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة حيث تعتبر المحرك الأساسي لكل نشاطاتها، كما أنها تعتبر من أهم التكاليف.

أهداف الموضوع:

- من أهم أهداف دراسة موضوع الأجور هو:
- التعرف على الإجراءات المتبعة وكيفية تحديد الأجر في المؤسسة.
 - توفير مواضيع نظرية وتطبيقية حول موضوع الرواتب والأجور.

أسباب اختيار الموضوع:

- من الأسباب التي دفعتنا لدراسة موضوع الرواتب و الأجور:
- الرغبة في معالجة حقوق الموظفين والعمل على طرح حلول يمكن الاستفادة منها.
 - معرفة مكونات الأجر من خلال تحليل أجرة العامل.
 - تطبيق المعارف المكتسبة على الواقع العملي.
 - الرغبة في فهم آليات الموضوع وأسس النظرية والعلمية.
 - نظرا لأهمية الموضوع وحساسيته.

صعوبات الدراسة:

خلال دراستنا لهذا الموضوع واجهنا العديد من الصعوبات نذكر منها:

- اختلاف وجهات النظر حول موضوع الرواتب والأجور.
- قلة المراجع الخاصة بحاسبة الرواتب والأجور.
- الظروف الاستثنائية التي حالت دون تحليل الموضوع بشكل مفصل بالنظر لمحل الدراسة.
- صعوبة في الحصول على بعض المصادر والمراجع الخادمة لهذا البحث.

منهج الدراسة:

من أهم المواضيع المطروحة في المجال العلمي محاسبة الرواتب والأجور باعتبارها من الدراسات التي توضع من الأولويات، لدى دراسة أي موضوع يلزمنا بإتباع طريقة وأسلوب مناسبين هذا ما انطبق على المنهج الوصفي كونه الأقرب من الإلمام بكافة جوانب الدراسة والذي تطرقنا من خلاله إلى أهم المفاهيم النظرية والعملية لسياسة الأجور كما اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب لجمع وتحليل البيانات والمعلومات (الوثائق والسجلات) للوصول إلى الاستنتاجات.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية:** كانت الدراسة بالمؤسسة سوف لدقيق.
- الحدود الزمنية:** أعدت الدراسة خلال السنة الجارية 2023.

محتوى منهجية (هيكل) الدراسة:

تم تقسيم البحث إلى فصلين: فصل نظري وفصل تطبيقي.

الفصل الأول: خاص بالرواتب والأجور(ماهية الرواتب والأجور، العناصر المكونة للأجور، الاقتطاعات، أعباء المستخدم الأجرية وإعداد كشف الأجرة وكيفية تسجيلها محاسبيا).

الفصل الثاني: خصصناه لدراسة حالة ولإضافة ميزة الفعالية والمصدقية للجانب النظري ولتحقيق هذه الميزة قمنا بدراسة تطبيقية على مستوى مؤسسة سوف لدقيق، بهدف الوصول إلى كيفية المعالجة الحسابية للأجور في المؤسسة.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لمحاسبة الأجور ورواتب
العمال.

تمهيد الفصل الأول:

إن التطور الذي عرفته الدول في شتى الميادين الاقتصادية والاجتماعية والسياسية نتيجة جهود متداولة سواء كانت عضلية أو ذهنية , حيث أن المحرك الأساسي فيه هو العمل وهذا الأخير يعتبر ركيزة أساسية في دفع عجلة النمو والتنمية من جهة وتحويل الجهود من جهة أخرى ويعتبر الأجر من أهم المواضيع المطروحة لنقاشات بين العامل وأصحاب العمل , وإن الأجور تلعب دور أساسي في حياة الأفراد والمؤسسات وكذلك دورا مهما في رفع الكفاءة الإنتاجية للعامل .

المبحث الأول : ماهية الأجور ورواتب العمال.

إن للأجور أهمية بالغة في ميادين العمل سواء من قبل أرباب العمل أو من قبل العاملين، حيث تتصف بحساسية عالية، لأنها تمثل مصدر لتلبية احتياجات العمال، وفي نفس الوقت تمثل الجانب الأساسي في تكلفة العمالة في المنظمة.

المطلب الأول : مفهوم الأجور و رواتب العمال.

الأجر :

- ❖ هو المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها.
- ❖ الأجر ما هو إلا العلاقة بين العامل الذي يقوم بالعمل سواء جهد عضلي أو فكري معين من خلال عمله, وصاحب العمل يرفع الأجر مقابل هذا العمل.

الراتب :

- ❖ الراتب أو المرتب : هو مصطلح مرادف للأجر و يتصف بالرقابة في الزمن , و هو أجر يمنح كل مدة زمنية محددة كالشهر أو الأسبوع .
- ❖ هو مبلغ مالي يتلقاه شخص يدعى الموظف , و هذا الراتب محدد في جدول منصوص عليه في قانون الوظيفة العمومية , و بالتالي دخل الموظف هو دخل ثابت .

المطلب الثاني : أهمية الأجور.

إن للأجور أهمية بالغة وتظهر في عدة جوانب , سواء عند العامل أو المؤسسة أو المجتمع.

1- أهمية الأجور بالنسبة للعاملين :

يهتم العاملون بالأجور لعدة أسباب مختلفة و لأن الأجور تمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد, رفايته, خدماته, و للاحتياجات المالية التي يجب أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته¹.

¹ محمد حمد إبراهيم , إدارة الموارد البشرية , الدار الجامعية , مصر , 2009, ص 512.

2- أهمية الأجور بالنسبة للمؤسسة :

تمثل الأجور أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمة, وذلك لأن الأجور تمثل جزءا هاما من تكلفة الإنتاج, إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من منظمة إلى أخرى, حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عملية التشغيل¹.

3 - أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع :

إن للأجور تأثير هام على الجماعات والمنظمات المختلفة داخل المجتمع, فمن ناحية نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القدرة الشرائية للعاملين والتي تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع المتضمنة توسيع الخدمات الحكومية².

المطلب الثالث : أنواع الأجر.

• الأجر العيني :

يعتبر الأجر العيني مكملا للأجر النقدي و قد يكون بديلا له و يقدم بشكل خدمات أو مزايا سكنية أو خدمات أو سلع متنوعة , و تشيع هذه عادة في الأعمال أكثر منها في القطاع الخاص , كما كانت شائعة في النظم و الدول الاشتراكية و أكثر منها في الدول الرأسمالية.

• الأجر الأساسي :

بدفع الأجر الأساسي تبعا للمؤهل و لسنوات الخدمة و الخبرة أو تبعا لمسمى الوظيفة و مجموعاتها ودرجاتها , ولا يشمل هذا الأجر أي مخصصات أو علاوات أخرى .

• الأجر الإجمالي :

هو الأجر الأساس المضاف إليه العلاوات, غلاء المعيشة والعلاوات الاجتماعية والبدلات و المخصصات الإضافية³.

¹ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي، الطبعة الثانية، المؤسسة الجامعية للدراسة و النشر، مصر، 2000، ص 148.

² مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية كمدخل للبيئة التنافسية، دار الجامعية، مصر، 2008، ص 405.

³ محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار زمزم ناشرون وموزعون، عمان، 2010، ص 166.

● **الأجر الصافي:**

هو المبلغ النقدي الذي يستلمه العاملون فعليا بعد خصم الاقتطاعات المستحقة عليهم كأن تكون ضرائب والاقتطاعات التقاعدية أو التأمين الصحي أو لتسديد السلف....

● **الأجر النقدي:**

يطلق عليه أحيانا بالأجر الاسمي, وهو عبارة عن مقدار ما يحصل عليه العاملون من المبالغ النقدية والتي تشمل العلاوات والبدلات التي تحدد لهم مقابل ما يقومون به من بذل مجهود معين التي يمارسون في الوظيفة المخصصة لهم في المنشأة¹.

● **الأجر الحقيقي :**

وهو عبارة عن القوة الشرائية للأجر النقدي, الذي يستطيع الفرد من خلاله أن يحصل على مقدار السلع والخدمات التي يمكن شرائها بالأجر النقدي لإشباع حاجات متعددة².

¹ يوسف حجيم الطائي و آخرون, إدارة الموارد البشرية إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي متكامل-, الطبعة الأولى, مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع, عمان, 2006 ص. 345.

² يوسف حجيم الطائي و آخرون, نفس المرجع, ص 345.

المبحث الثاني : آلية إعداد نظام الأجور

نستخلص من التطور التاريخي للأجر أن طرق وآليات تحديد هيكل الأجور تطورت من تحديد الانفرادي إلى الاتفاقيات الجماعية أي المساواة الجماعية أو بالقانون.

المطلب الأول : هيكل الأجور

1- تعريف هيكل الأجور :

هو عبارة عن منحى يبين أهمية الوظيفة ومقدار الأجر المحدد لها و وضع هيكل الأجور ليس معناه وجوب وضع منحى جديد للأجور بل معناه اختيار درجة صلاحية المنحى القديم و تعديله حتى يتلاءم مع سياسة المؤسسة ويتوقف وضع منحى الأجور على العاملين الآتيين¹:

- درجة اشتراك النقابة في برنامج التقييم .
- طرق التقييم المستعملة .

2- تطبيق هيكل الأجور :

بعد وضع هيكل الأجور يقارن الفئات الأجور الحالية مع فئات الأجور المقترحة وقد تكون أقل أو أعلى منها حيث لن تواجه الإدارة مشكلة إذا تساوت فئات الأجور الحالية مع فئات الأجور المقترحة ولكن إذا ظهر اختلاف بينهم فلا بد من إجراء التعديل اللازم فإذا كانت فئات الأجور الحالية أقل من المقترحة فلا بد من رفعها إلى مستوى حديد، أما إذا كانت فئات الأجور الحالية أكبر من فئات الأجور المقترحة فيجب على الإدارة اتخاذ الإجراءات التالية :

- ✓ أن يستمر أجر الفرد دون تغيير, أي تغيير المنظمة في أجر الفرد حتى يستقيل أو يحال إلى المعاش أو يفصل أو يرقى أو ينقل , فتنتقل وظيفته إلى فرد آخر يطبق عليه فئة الأجور المقترحة.
- ✓ ن يكلف الفرد ببعض الواجبات الإضافية إلى جانب واجبات الوظيفة حتى يتعادل مقدار الأجر الذي يتناوله مع مقدار الواجبات التي يؤديها .
- ✓ أن يخفض أجر الفرد الى المستوى المقترح وهذا الأمر نادر الحدوث في الحياة العملية.

¹ عادل حسين, إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1998 ص 252.

✓ أن يرفع مستوى الأجور المقترح بالنسبة لجميع الوظائف المنظمة إلى الحد الذي يؤدي وجود تناسق و تعادل بين درجة أهمية كل وظيفة¹.

المطلب الثاني : مكونات الأجور

1- الأجر الأساسي :

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب, إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور, ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل .

- حسب المادة 148 من القانون الأساسي العام للعامل فإن الأجر الأساسي لأي عامل يستجيب لمعايير العمل, و ينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل .

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب x القيمة المالية للنقطة الاستدلالية

2- الساعات الإضافية :

قد تطلب المؤسسة من عمالها القيام بالعمل لساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية دون أن تتعدى 20 بالمئة من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى المدة 12 ساعة في اليوم . و يترتب على هذه الساعات الإضافية تعويضات للعمال تزيد عن الأجر العادي للساعة و في العادة تكون هذه الزيادة ب 50 % للأربع ساعات الأولى في الأوقات العادية في الأسبوع و 75 % للساعات الأخرى بعد الأربعة الأولى و 100 % للساعات المؤداة ليلا أي " 21:00 سا – 5:00 صابحا و أيام العطل " .

وفيما يخص المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع فهي 40 ساعة أثناء ظروف العمل العادية و توزع هذه الساعات في خمسة أيام , أما الشهر فيمكن حسابها بالعلاقة التالي²:

$$173,33 = \frac{40 \text{ ساعة} \times 52 \text{ أسبوع}}{12}$$

¹ عادل حسين، مرجع سابق ذكره، ص 265.

² حنفية بن ربيعة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF و المعايير الدولية IFRS/IAS، الطبعة الأولى، دون دار نشر، الجزائر، 2013، ص 178 – 179.

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

$$22 \text{ يوم} = \frac{5 \text{ أيام} \times 52 \text{ أسبوع}}{12}$$

3- المكافآت و التعويضات :

• تعويض الخبرة المهنية :

تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية التربص في السلم المهني, حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة النهائية, التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية, وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأجرة محدودة بفترة معينة, وهي في الغالب بين السنتين والثلاث سنوات ونصف حسب كل قطاع .

وذلك بتحديد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وفق الإتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل, و تكون عبارة عن نسبة من الأجر الأساسي أي أن¹:

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = \text{النسبة المئوية} \times \text{الأجر الأساس}$$

• تعويض عمل المنصب :

وهو تعويض يدفع للعمال من أجل الأوقات غير العادية التي يتطلبها منصب العمل, كالعمل المتناوب أو العمل ليلا أو في الأعياد, ويحسب على أساس نسبة من الأجر الأساسي وهذه النسبة تحدد وفق الاتفاقيات الجماعية حسب قانون 90 - 11 المتضمن علاقات العمل.

• تعويض الضرر :

يمنح التعويض عندما يشتمل المنصب على مهام و ظروف عمل تنطوي على جهود شاقة, أو قذارة, أو عناصر غير صحية , أو على خطر.

وتم إحالة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على الأضرار أو مخاطر أو أمراض أو غيرها من العناصر, وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر

¹ بن ربيعة حنيفة، مرجع سابق ذكره، ص 180.

من الأجر الأساسي, وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة وإلا من على مستوى المؤسسة المستخدمة وفق للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90 - 11 المتضمن علاقات العمل .

• مكافأة المردود الفردي والجماعي :

نظرا للطابع الاجتماعي والاقتصادي للأجر وعلاقته الوثيقة بالمحيط المهني للعمل, قد تضمنت النصوص القانونية والتنظيمية مجموعة المبادئ التي تمنح العامل الحق في الاستفادة من مردودة في الإنتاج سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جهد جماعي, وجعلت هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي للأجر الأساسي, وهو ما تضمنه بالخصوص الفقرة 04 من المادة 146 , المواد من 165 إلى 170 والمادة 81 من قانون علاقات العمل ونظرا للطابع التقني لكيفية حساب وتقدير هذا النوع من المكافآت والحوافز فقد صدرت تطبيقا للقوانين السابقة عدة نصوص تنظيمية كان آخرها المرسوم 88 / 221 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988.

• تعويض المنطقة الجغرافية :

يرتبط بقطاع النشاط, الوحدة الاقتصادية, مشروع التنمية الاقتصادية, وتحديد له نسبة مئوية, تضرب في الحد الأدنى لأجرة الساعة مضروبا في عدد ساعات العمل².

• تعويض السلة :

ويقصد بالسلة عدد الوجبات ومحددة قانونا 22 وجبة كحد أقصى في الشهر, وإذا غاب العامل يحرم من السلة, تحدد قيمتها حسب الاتفاقية الجماعية بين الإدارة والنقابة³.

• تعويض النقل :

عادة ما تضع المؤسسة سلم لتعويض النقل, تحدد حسب اتفاقية والتعويض الشهري مقابل أيام العمل علما أن عدد الأيام القانونية هي 26 يوم.

¹ بن ربيعة حنيفة، مرجع سابق ذكره، ص 181.

² بن ربيعة حنيفة، المرجع نفسه، ص 182.

³ دمدم زكرياء، المعالجة المحاسبية لأجور العمال ، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، دون سنة، ص 3

• تعويض الأجر الوحيد:

يقدم هذا التعويض إذا كان أحد الزوجين لا يشتغل، والهدف منه هو إذابة الفوارق بين العائلات، فالهدف اجتماعي، يساوي هذا التعويض مبلغ 800 دج .

• المنح العائلية:

هي منح وتعويضات أقرتها التشريعات العمالية الحديثة، تقدم هاته المنح لعمال على أساس عدد الأطفال الذين هم في كفالتهم حتى سن الرشد، فالعمال الذين يتقاضون أجر 15000 دج يستفيدون من مبلغ 600 دج في حدود خمسة الأطفال الأوليين وابتداء من الطفل السادس يتقاضى عن الطفل 300 دج، أما الذين يتقاضون أجر 15000 دج فميم الحق في منحة تقدر بـ 300 دج عن كل طفل.

4- الإقتطاعات :

• الإقتطاعات التي يدفعها العامل :

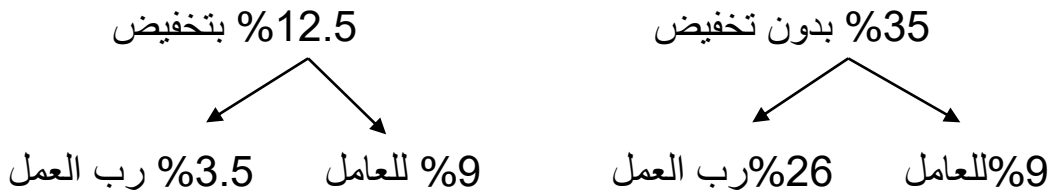
وهي المبالغ التي تقتطع ممن أجرته الإجمالية منها :

❖ اقتطاع الضمان الاجتماعي :

يوجد نوعان من إقتطاعات :

1- الإقتطاع الأول يكون 35% بدون تخفيض أي 9% للعامل و26% إلى رب العمل.

2- الإقتطاع الثاني يكون 12.5% بتخفيض لمدة 3 سنوات إذا تجاوزت 3 سنوات يصبح الإقتطاع 35% بدون تخفيض أي يصبح 9% للعامل و 3.5% لرب العمل
ملاحظة: تقوم الشركة بتقديم طلب تخفيض إذا كان العامل لم يتجاوز 3 سنوات عمل في الشركة بشرط أن لا يكون مشترك من قبل في الضمان الاجتماعي في تلك الشركة والشكل التالي يوضح ذلك:



ويحسب كالآتي:

اقتطاع الضمان الاجتماعي للعامل = أجره منصب × 9%

اقتطاع ضمان اجتماعي لرب العمل(بتخفيض) = أجره منصب × 3.5%

اقتطاع ضمان الاجتماعي لرب العمل(بدون تخفيض) = أجره منصب × 26%

¹ مرسوم تنفيذي رقم 187-94 في جوان 1994، الجريدة الرسمية رقم 44/1994.

❖ **اقتطاع مصلحة الضرائب :**

وهي الضريبة على الدخل الإجمالي (صنف الرواتب والأجور) ، وعائها هو الأجرة الخاضعة هناك شرائح عديدة محددة حسب سم من الإدارة الجبائية .
اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي = (الأجرة الخاضعة – اقتطاع الضمان الاجتماعي المدفوع) × نسبة الضريبة.
 وتحسب الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور تبعا للجدول التصاعدي الشهري كالاتي¹ :

نسبة الضريبة	الشرائح
0%	أقل من 20 000
23%	من 20 000 إلى 40 000
27%	من 40 001 إلى 80 000
30%	من 80 001 إلى 160 000
33%	من 160 001 إلى 230 000

● **معارضة الأجور :**

وتكون بأمر قضائي حيث تؤمر المؤسسة بحجز مبلغ معين من أجرة المدين وتقديمها لدائنه.

● **تسبيقات على الأجور:**

قد يحتاج العامل لأموال فيطلب من المؤسسة أن تقدم له تسبيق ويحذف من أجرة القادمة كذلك الحال للقروض الممنوحة من طرف المؤسسة.

● **تسبيق على مصاريف المهمات:**

قد يطلب العامل من المؤسسة تقديم تسبيق وعند حساب أجرته يحذف التسبيق على المهمات من الأجرة².

5- أعباء المؤسسة إتجاه العامل :

على المؤسسة أعباء إتجاه الضمان الاجتماعي وهي ما تسمى الاشتراكات الاجتماعية ونسبتها 26 % من مجموع أجور المناصب:
الإشتراكات الاجتماعية = مجموع أجور مناصب العمل × 26 %³.

¹ دموم زكريا، مرجع سابق ذكره، ص6

² دموم زكريا، نفس المرجع، ص4.

³ دموم زكريا، نفس المرجع، ص5.

المبحث الثالث : المعالجة المحاسبية للأجر.

تعد محاسبة الأجور جزء من المحاسبة العامة و الحسابات المستقدمة فيها تتمثل في بعض الحسابات في الصنف 4 و الصف 6، فإننا سنقوم بتوضيح مختلف الحسابات المعنية في عملية التقييد الدفترى وهذا بغية تسوية أجور العمال أو المستخدمين عن طريق البنك أو الصندوق أو الحساب الجاري البريدي .

المطلب الأول : إعداد كشف الراتب.

هي المرحلة التي تلي جمع الوثائق, حيث تقوم مصلحة المستخدمين داخل المؤسسة بإرسال كل من الاستمارة الشخصية, واستمارة التنقيط والمردود الفردي والجماعي إلى مصلحة الأجور, وعلى هذا الأساس ينشأ كشف الأجر المؤقت الذي يتضمن :

- الاسم و اللقب .

- الوظيفة و الرقم .

و على مستوى مصلحة المالية يتم مراجعة هذه العمليات¹.

شكل كشف الأجر:

عناصر الأجرة	الأساس	النسبة أو العدد	المبالغ الجزئية	المبالغ الكلية
الأجر القاعدي				
تعويض الخبرة المهنية				
مكافأة المردود الفردي				
مكافأة المردود الجماعي				
أجرة المنصب				
تعويض السلة				
تعويض النقل				
العناصر المكملة				
الأجرة الخاضعة				
المنح العائلية				
تعويض الأجر الوحيد				
تعويض مصاريف المهمة				
الأجر الإجمالي				
الإقتطاعات				
الإشتراك في الضمان إجتماعي				
الضريبة على الدخل الإجمالي				
مجموع الإقتطاعات				
الأجر الصافي				

¹ دمدوم زكريا، مرجع سابق ذكره، ص 5

المطلب الثاني : مراحل المعالجة المحاسبية.

بعد أعداد كشف الأجور ثم ترحيله بالتفصيل إلى دفتر الأجور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية :

- تسجيل عناصر الأجور, الاقتطاعات و بالتالي صافي الأجور القابل للدفع .
- احتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقة للأجور .
- تسجيل دفع الأجور إلى الأجراء .
- تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية في الأجل القانونية للاشتراكات في الضمان الاجتماعي " القسط الخاص بالإجراء والخاص بصاحب العمل ", الضريبة على الدخل الإجمالي IRG على الأجور تعاونية الضمان وإلى ممثلي العمال فيما يخص تمويل النشاطات الاجتماعية و الثقافية في المؤسسة.

المطلب الثالث : الحسابات المستعملة.

صنف SCF عناصر مصاريف المستخدمين كالاتي " حدد مستوى تفصيل أرقام الحساب بثلاثة فقط وهذا ما زاد عنها فهو اختياري".

• ح / 631 أجور المستخدمين :

- ح / 63100 أجور و رواتب .
- ح / 63101 ساعات إضافية .
- ح / 63102 منح و مكافآت .
- ح / 63120 تعويضات .
- ح / 63150 المنح العائلية .
- ح / 634 أجور المستغل الفردي .

• ح / 635 الاشتراكات المدفوعات للهيئات الاجتماعية :

ح / 6351 اشتراكات في الضمان الاجتماعي CNAS .

ح / 6353 اشتراكات في صناديق القاعد .

ح / 6358 اشتراكات في منظمات اجتماعية أخرى CACOBATH .

ح / 636 الأعباء الاجتماعية المستغل الفردي .

• ح / 637 الأعباء الاجتماعية الأخرى :

ح / 6371 أدوات مباشرة .

ح / 6378 مدفوعات اجتماعية أخرى .

ح / 638 أعباء المستخدمين .

❖ ديون المؤسسة تجاه الغير المتعلقة بالأجور :

تشكل اشتراكات الضمان الاجتماعي، الضريبة على الدخل والاعتراض على الأجور

ديون المؤسسة تجاه الغير فتسجل في الحسابات التالية :

• ح / 42 مستخدمون :

ح / 421 المستخدمون أجور و رواتب .

ح / 422 أموال الخدمات الاجتماعية .

ح / 425 المستخدمون تسيقات و مدفوعات على الحسابات .

ح / 427 المستخدمون اعتراضات على الأجور .

• ح / 43 الهيئات الاجتماعية و الحسابات الملحقة :

ح / 431 الضمان الاجتماعي .

ح / 432 الهيئات الاجتماعية الأخرى .

ح / 438 الهيئات الاجتماعية الأعباء الواجب دفعها و المنتوجات الواجب

استلامها .

• ح / 44 الدولة و الجماعات المحلية :

ح / 442 الدولة / الضرائب و الرسوم القابلة للتحويل من الأطراف الأخرى

. IRG

ح / 447 الضرائب الأخرى و الرسوم و التسديدات المماثلة .

المطلب الرابع : التسجيل المحاسبي

1 - مرحلة إثبات الأجرة نهاية كل شهر :

المدين	الدائن	التاريخ: نهاية الشهر	المبالغ	المبالغ
6310		د/ الاجر القاعدي		
6311		د / ساعات اضافية		
6312		د / العلاوات والمكافآت		
6314		د / التعويضات		
	431	د/ هيئات اجتماعية		
	442	د / الضريبة على الدخل الاجمالي		
	425	د / المستخدمين: تسبيقات وأقساط ممنوحة		
	427	د / معارضة على الاجور		
	421	د / أجور مستحقة		
		اثبات الاجرة لشهر ...		

2- مرحلة إثبات أعباء المؤسسة :

المدين	الدائن	التاريخ: نهاية الشهر
635		د/ الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية
	431	د/ هيئات اجتماعية
		اثبات الأعباء الاجتماعية لشهر ...

3- مرحلة تسديد مستحقات الجهات المعنية (حصة العامل و المؤسسة) :

المدين	الدائن	التاريخ: خلال الشهر الموالي
421		د / أجور مستحقة
	512	د/ البنك
		تسديد اجور العمال لشهر ...

4- تسوية المعارضة على الأجور إن وجدت :

المدين	الدائن	التاريخ: خلال الشهر الموالي
427		د / معارضة على الاجور
	512	د/ البنك
		تسوية معارضة على الاجور ان وجدت لشهر ...

5 - تسوية الضريبة على الدخل الإجمالي :

المدين	الدائن	التاريخ: قبل 20 الشهر الموالي
422		د / الضريبة على الرواتب والاجور
	512	د/ البنك
		تسوية الضريبة على الدخل الاجمالي لشهر ...

6 - تسوية إشتراكات الضمان الاجتماعي :

المدين	الدائن	التاريخ: قبل 30 من الشهر +1
431	د / معارضة على الاجور	
	512	د/ البنك
		تسوية اشتراكات الضمان الاجتماعي لشهر ...

المبحث الرابع : الدراسات السابقة.

المطلب الأول : دراسة الطالبات أميرة مريم رحمانية وأماني ناصر وخديرة شكري تحت عنوان المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب جامعة الوادي سنة 2016/2017.

- من خلال قيامهن بهذا التربص في شركة العمورية لصناعة الأجر بجامعة تقربن من بيئة العمل بشكل كبير, ومن خلال رؤية كيفية العمل في مصلحة المحاسبة تعلمن كيفية إعداد الأجور وتعرفن على أهم المنح والاقتراعات, وفيما يتمثل الدور الأساسي لمصلحة الأجور كذلك تعرفن على هيكلية الشركة ودور كل مصلحة فيها, كما تعلمنا بفضل التقرير كيفية القيام بتحليلات وظيفية, تحليل ونقد المعلومات المتحصل عليها, كذلك كان هناك احتكاك بينهن وبين العمال فكل واحد منهم كان لهم دور كبير في مساعدتهن على جمع المعلومات.

وتكمن نقاط القوة في شركة العمورية في :

- ✓ وفرة الطين و سهولة نقله من منطقة سيدي راشد.
- ✓ قلة المنافسين في مجال صنع الأجر بالمنطقة جامعة.
- ✓ علاقة الشركة بعملائها الجيدة مما أدى إلى انتشار منتجاتها بصفة كبيرة.

وتكمن نقاط الضعف في :

- ✓ تدني مستوى الأجور في هذه الشركة.
- ✓ بعد هذه الشركة على المدينة مما يصعب التنقل على العمال.

المطلب الثاني : دراسة سابقة للطالبات العمودي رميصاء و بن موسى لمية و طهراوي هدى تحت عنوان : المعالجة المحاسبية للأجور دراسة حالة : مديرية المصالح الفلاحية الوادي السنة الجامعية 2016 / 2017.

- في 20 / 03 / 2017 قمن بإجراء تربص تطبيقي لتحضير تقرير تربص بعنوان المعالجة المحاسبية للأجور لمدر شهر الذي تم إنجاءه بتاريخ 20 / 04 / 2017 .
- في البداية تم تسطير برنامج لضمان السير الحسن لفترة التربص التطبيقي بالتنسيق مع المؤتمر " رشيد غزال " في مصلحة التسيير المالي والوسائل العامة التي كانت محل الدراسة.
- في الأسبوع الأول قمن بدورة استطلاعية بالمديرية بمصلحة (تسيير الميزانيات و الوسائل العامة و مكتب تسيير المستخدمين والتكوين, مكتب الإدارة و الوسائل) حيث تم التعرف على مهام وأعمال كل مصلحة .
- أما في الأسبوع الثاني فقمنا بإجراء مقابلة مع مدير المصالح الفلاحية و طرح الأسئلة حول موضوع الدراسة " الدراسة المحاسبية للأجور" وبدوره رد على الأسئلة المطروحة .
- أما في الأسبوع الثالث فتم التركيز على المصلحة المحددة للتربص (مكتب التسيير المالي والوسائل العامة) برئاسة رشيد غزال والذي قام بتزويدنا بالمعلومات المتعلقة بالمصلحة و كيفية حسابها و تسجيلها .
- أما في الأسبوع الرابع فخصصناه لكتابة التقرير وما تم جمعه من المعلومات وأن الأجر هو ذلك المبلغ المالي الذي يتقاضاه العامل أو يتحمل عليه مقابل الجهد المبذول فيحصل على الأجر القاعدي وعلى العلاوات والمنح كلها تعتبر حق من حقوق العامل.
- ومن خلال التقييم أنهن لم يواجهن أي عوائق أو صعوبات كانت متوقعة في أن تعطل التربص بل بالعكس تم مساعدتهن بمجهودات لم يكن يطمعن بها على حد قولهن.

أختتم تقرير التربص بمديرية المصالح الفلاحية بالوادي بتاريخ 20 / 04 / 2017.

المطلب الثالث : دراسة الطالبين رحموني سعاد و حمروش سهام تحت عنوان المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة، الشركة الإفريقية للزجاج, جامعة محمد الصديق بن يحيى " جيجل" السنة الجامعية 2016 / 2017 .

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

- وقد تم التوصل في هذه الدراسة إلى أن الأجور يمثل أهم الحوافز الذي تدفع العامل إلى زيادة مستوى أدائه ورغبته ودافعه إلى العمل, حيث انبنى النظام المحاسبي المالي على أساس متطلبات معايير المحاسبة الدولية ولا سيما المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 الذي تناول منافع المستخدمين .

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل تبين لنا ماهية الأجور والأهمية الكبيرة التي تكتسبها الأجور والمكونات التي تتركز عليها بالإضافة إلى طريقة إعداد كشف الأجر وكيفية تسجيل المحاسبي الخاص بإثبات الأجر وكذا تسديدها وكيفية معالجة الاقتطاعات محاسبيا من إثبات وتسديد وكذا نسب اقتطاعات الضمان الاجتماعي.

الفصل الثاني:

دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية
لأجور ورواتب العمال محل الدراسة
شركة سوف لدقيق.

تمهيد الفصل الثاني :

تهدف الشركة في إطار نشاطها الرئيسي إلى النمو والاستمرار في بيئة متغيرة نتيجة ديناميكية الأسواق التي تمد هذه المؤسسات بالمدخلات اللازمة أو من ناحية تغيير استراتيجيات المؤسسات المنافسة بهدف السيطرة على الأسواق، لذلك تعمل الشركة على التكيف مع هذه المتغيرات من خلال تحكمها في الأدوات اللازمة لمواكبة هذه التطورات.

يعتبر التحليل المالي أحد الأدوات الرئيسية التي تعمل الشركة على التحكم فيها بغرض المحافظة على التوازنات المالية الرئيسية للشركة بهدف تحقيق الأهداف المذكورة أعلاه (النمو والاستمرار).

نهدف في هذا الفصل إلى التطرق لإهمال أدوات المالية الضرورية لتشخيص الوضعية المالية للشركة، بغرض تشخيص نقاط القوة والضعف في المؤسسة والاستفادة من هاته المزايا في حالة كانت ميزة ايجابية للشركة، وتصحيح مكامن الضعف إن كانت الميزة سلبية.

المبحث الأول : بطاقة فنية عن الشركة.

من أجل تدعيم الجانب النظري للموضوع ومحاولة توضيحه أكثر ،سيتم التطرق في هذا الفصل إلى دراسة تطبيقية في شركة سوف لدقيق وذلك استنادا إلى المعلومات والبيانات المقدمة من الشركة محل الدراسة .

المطلب الأول :التعريف بالشركة وموقعها.

الفرع الأول :التعريف بشركة سوف لدقيق.

هي شركة ذات المسؤولية المحدودة تابعة للخواص جاءت تسميتها نسبة لتسمية المنطقة التي تقع فيها, وقد تم تأسيسها في 1999/12/21 بمساهمة ثلاثة شركاء, وتقع الشركة في الناحية الغربية من وادي سوف حيث يحدها من الشرق مؤسسة صناعة الشكولاتة سابقا وتحدها غربا حظائر ومباني للخواص أما شمالا فيحدها الطريق الرابط بين الطريق الوطني رقم 03 والطريق الوطني رقم 16 ويحدها جنوبا مباني سكنانية, تقدر مساحتها بـ 9000م مقسمة منها 600م لممارسة العملية الإنتاجية و480م مخصصة لمخازن المواد منها 20 م للإدارة, تتكون المؤسسة من 35 عامل منهم 25 مؤمنين و10 مؤقتين.

ويتمثل نشاط المؤسسة في عمليتي الإنتاج والبيع لكل من الفرينة والسميد والنخالة والمسلات حيث تشتري المؤسسة احتياجاتها من المواد الأولية والمتمثلة في القمح بنوعية اللين والصلب من تعاونية الحبوب والخضر الجافة بأوماش بيسكرة حيث تستخدم من القمح الصلب 68% في إنتاج السميد, و10% في إنتاج المسلات , و18% في إنتاج النخالة الصفراء, و04% فضلات .

أما المبيعات فهي تباع كل منتج في مواصفات وأوزان مختلفة, فالسميد يتفرع عن سميد ممتاز وآخر عادي وثالث رطب حيث تتم تعبئة هذه المنتجات في أكياس مختلفة الأوزان وذلك تبعا لطبيعة الطلب, في حين تقوم المؤسسة بتوزيع منتجاتها عبر قنوات توزيع مختلفة .

* مؤسسة سرولكس لإنتاج العجائن¹.

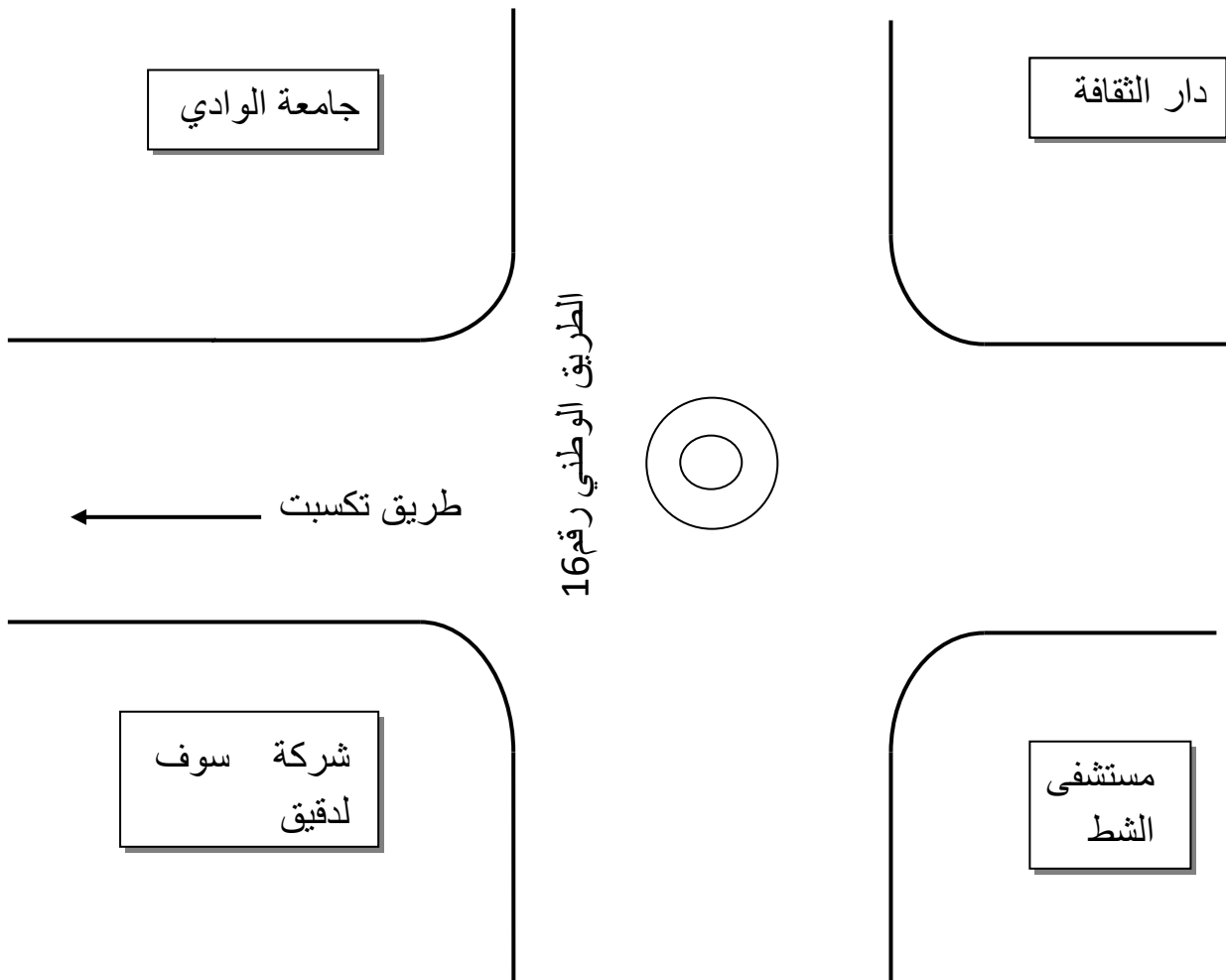
¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

* تجدر الإشارة أن في إطار توسيع نشاط المؤسسة أنه يتم إنجاز ورشة لصناعة
العجائن والكسكس قيد الإنجاز¹.

الفرع الثاني : موقعها.

الشكل رقم(1) : مخطط يوضح موقع المؤسسة.



المصدر: من إعداد الطلبة.

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

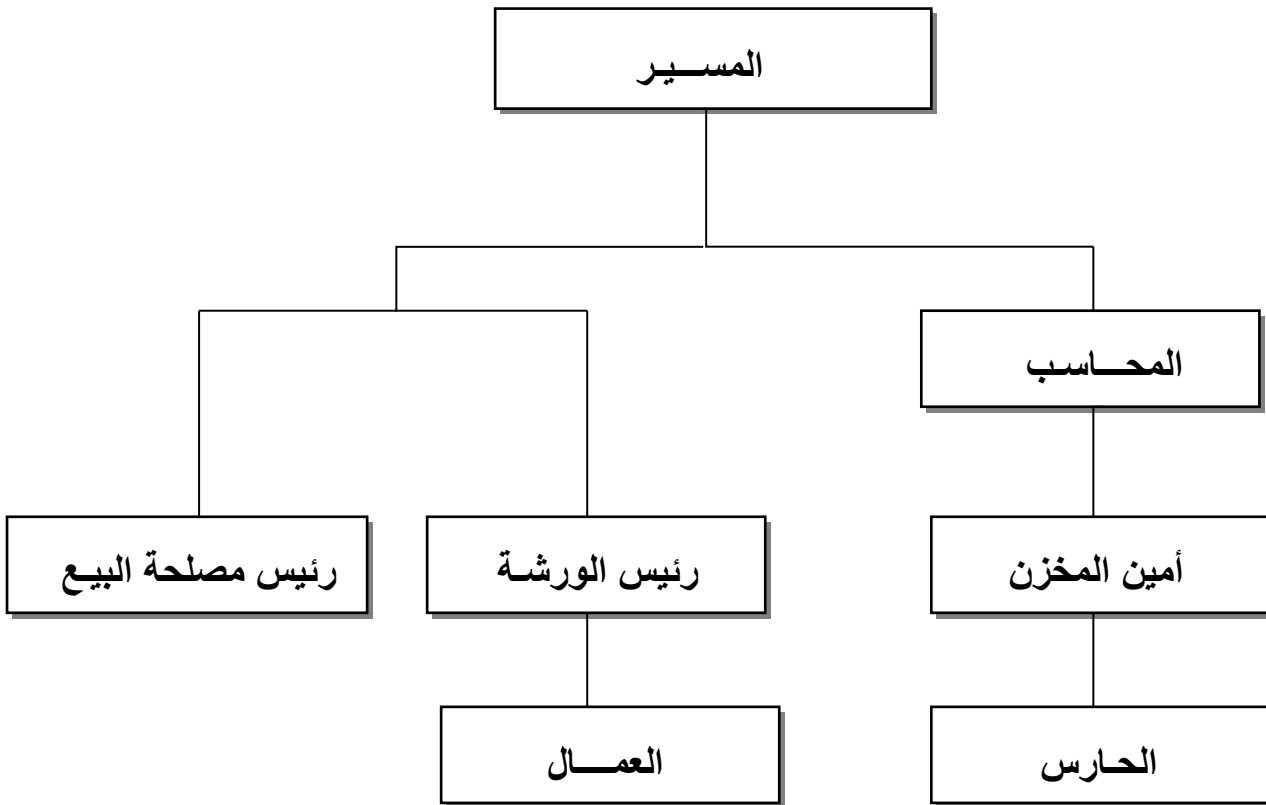
المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للشركة.

تتشكل هيكله المؤسسة كالتالي :

- 1)المدير: وهو صاحب المؤسسة والمشرف عليها.
- 2)المحاسب: ويهتم بالأموال المالية كسعر المبيعات والأرباح وغيرها.
- 3)رئيس مصلحة البيع: تنحصر مهمته في التعامل مع الزبائن.
- 4)رئيس الورشة: نحصر عمله على تنظيم الإنتاج داخل الورشة.
- 5) العمال: يقومون بعملية الإنتاج داخل المؤسسة وينقسمون إلى فوجين الأول يعمل في ورشة إنتاج السميد والثاني في ورشة إنتاج العلاف¹.

مخطط الهيكل التنظيمي للشركة :

الشكل رقم(2) : مخطط يوضح الهيكل التنظيمي للشركة.



المصدر: وثائق مقدمة من طرف إدارة المؤسسة.

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة..

المطلب الثالث : هياكل الشركة ومراحل إنتاجها.

الفرع الأول : هياكل وتركيبات الشركة.

تحتوي الشركة على عدة تركيبات وهياكل والتي تم إنجازها من طرف مؤسسات أجنبية فالتركيب الخاص لإنتاج السميد أنجز من طرف المؤسسة الإيطالية (Iporchpo)، أما التركيب الخاص بإنتاج الفرينة فلقد أنجز من طرف مؤسسة تركية (irmak) وللمؤسسة هياكل وتركيبات عديدة منها :

- 1) مطحنة لطحن القمح الصلب ب 600 قنطار .
- 2) مطحنة لطحن القمح اللين ب 1200 قنطار .
- 3) مطحنة لطحن كل من القمح الصلب واللين بسعة 500 قنطار .
- 4) خزان رئيسي 10000 قنطار ويضم أربعة أجزاء .
- 5) خزان للقمح الصلب ذو سعة 5000 قنطار .
- 6) خزان للقمح اللين ذو سعة 5000 قنطار .
- 7) مخزن (مستودع) ذو سعة ألف قنطار من المنتجين .
- 8) ورشتان لإنتاج السميد والفرينة و أخرى لإنتاج العجائن قيد التركيب .
- 9) مبنى إداري.
- 10) خزان للماء.
- 11) الجسر الوزن.
- 12) شاشة مراقبة¹.

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة..

الفرع الثاني : توضيح مراحل الإنتاج.

تتكون عملية الإنتاج من عدة مراحل وهي :

1) مرحلة التنظيف: و تتضمن هذه المرحلة ما يلي :

***وزن القمح:** عند وصول المواد الولية للمؤسسة يتم نقلها بوسائلها الخاصة ووزنها
بالجسر الوزن ثم تفريغها ووزن الشاحنة فارغة لمعرفة كمية المواد الواردة.

* **التنظيف الأولي:** يتم فيها نقل المواد الأولي من المطمور الأرضي للخزان الرئيسي
مرورا بآلات التنظيف حسب نوعية القمح .

* **التنظيف الثاني:** يتم تنقية القمح وفرزه بآلات متخصصة ,كآلة التي تقوم بفرز
نوع معين من الفضلات المتضمنة للقمح .

2)مرحلة التحضير: ويتم في هذه المرحلة تبليل القمح بعد عملية التنظيف الثانية حيث
يكون القمح مصفى ومنقى فيوضع في خزان خاص ,إذ تقاس درجة الرطوبة لمعرفة
كمية الماء الواجب إضافته للقمح (لكل نوعية قمح درجة رطوبة خاصة) .

3)مرحلة الطحن: و تظم المراحل التالية :

***مرحلة مرور القمح للطحن:** وتتمثل هذه المرحلة في نقل القمح المهيأ للطحن عبر
الآلات المتخصصة حيث يتم فيها طحنه.

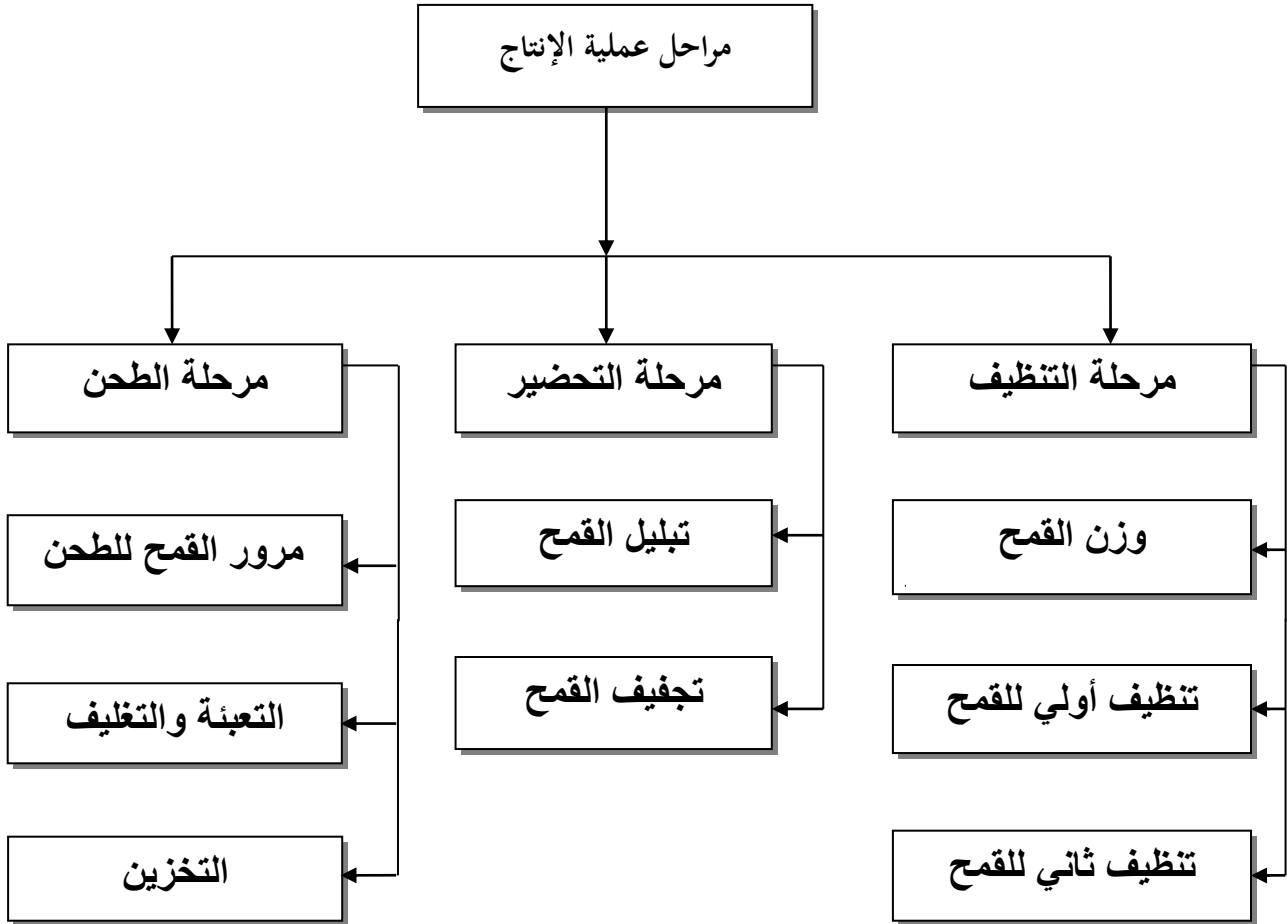
***مرحلة التعبئة والتغليف:** ويقصد بها تعبئة المنتجات التامة الصنع (السميد, الفرينة,
السملات, والنخالة) في أكياس خاصة في أوزان مختلفة.

* **مرحلة التخزين:** بعد التعبئة في أكياس ترسل هذه الأكياس للمخزن في انتظار
بيعها¹.

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة..

4) مخطط يوضح مراحل الإنتاج :

الشكل رقم (3) : مخطط يوضح مراحل الإنتاج.



المصدر : وثائق مقدمة من طرف إدارة المؤسسة.

المطلب الرابع: تعريف المصلحة المعنية.

وهي مصلحة المحاسبة وهي المكلفة بالتسيير المالي للمؤسسة أي مدخلات ومخرجات المؤسسة ولها دفتر يومية تسجل فيه مختلف العمليات من مبيعات ومستهلكات ومشتريات.

مهام المصلحة:

- التسجيل المحاسبي.
- القيام بالعمليات المالية.
- اعداد الفواتر (عمليات الفوترة)¹.

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

المبحث الثاني: عرض البيانات وتحليل الوثائق.

في هذا المبحث الذي بعنوان عرض البيانات وتحليلها لمؤسسة سوف لدقيق بالوادي
تناولنا في المطلب الأول عرض البيانات والمطلب الثاني تحليلها وكيفية حساب الاجر
للعامل في مؤسسة سوف لدقيق وتسجيل الأجور محاسبيا.
المطلب الأول: عرض البيانات.
1- كشف راتب الخاص بالعامل X:

SARL SOUF SEMOULE
MINOTERIE ET FABR DE PATTES
CITE 01 NOVEMBRE CHATTE W/EL-OUED
N°Empl.: [REDACTED]

Date :01/06/2023

BULLETIN DE PAIE

Avril / 2023

Matricule : 0088 Nom et Prénoms [REDACTED]
Fonction : CHEF DE PRODUCTION Date de Recrutement 04/11/2014
N°SS : [REDACTED] Service : DIRECTION GENERALE
Sit. Fam.: M Cat./Ech. :
Mode Paiement : Espece N° de Compte :

Code	Libellé	Nombre	Taux	Gain	Retenue
001	Salaire de base		26.00	18,728.28	
080	HEURES SUPPL. 50%	162.07	16.00	2,593.12	
110	I.E.P	18,728.28	10.00	1,872.83	
113	Nuisance	18,728.28	10.00	1,872.83	
201	Inde.Zone	18,728.28	21.00	3,932.94	
501	Panier			7,800.00	
502	Ind.Transport			3,900.00	
503	Frais Mission			5,500.00	
802	Femme au Foyer			1,000.00	
990	Sec.Sociale	29,000.00	9.00		2,610.00
995	I.R.G	34,157.06			1,754.80
Totaux				47,200.00	4,364.80
Net à Payer				42,835.20	

Signature

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

2- كشف الراتب الخاص بالعامل y:

CITE 01 NOVEMBRE CHOTT EL-OUED
N°Empl.: [REDACTED]

Date :02/05/202

BULLETIN DE PAIE
Janvier / 2023

Matricule : 002 Nom et Prénoms : [REDACTED]
Fonction : COUVREUR Date de Recrutement 06/03/2022
N°SS : [REDACTED] Service : PARC
Sit. Fam.: M Cat./Ech. :
Mode Paiement : ESPECE N° de Compte :

Code	Libellé	Nombre	Taux	Gain	Retenue
001	SALAIRE DE BASE MONTANT		26.00	15,000.00	
002	I C R			1,750.00	
080	HEURES SUPPL 50%	129.81	16.00	2,076.96	
092	INDEMNITE DE NUISANCE	15,000.00	8.00	1,200.00	
101	TRANSPORT MONTANT			3,900.00	
280	I.P.S.U.			1,000.00	
891	IND.ZONE	15,000.00	21.00	3,150.00	
990	RET.SECURITE SOCIALE	23,176.96	9.00		2,085.93
995	RET. I.R.G.	21,841.03			
Totaux				28,076.96	2,085.93
Net à Payer				25,991.03	

Signature

3- كشف الراتب الخاص بالعامل z:

CITE 01 NOVEMBRE CHOTT EL-OUED
N°Empl.: [REDACTED]

Date : 02/05/2023

BULLETIN DE PAIE

Janvier / 2023

Matricule : 001 Nom et Prénoms : [REDACTED]
Fonction : RESPONSABLE ADMINISTRATIF Date de Recrutement 26/08/2021
N°SS : [REDACTED] Service : DIRECTION.G
Sit. Fam. : M Cat./Ech. :
Mode Paiement : ESPECE N° de Compte :

Code	Libellé	Nombre	Taux	Gain	Retenue
001	SALAIRE DE BASE MONTANT		26.00	19,326.24	
002	I C R			1,750.00	
080	HEURES SUPPL 50%	167.25	16.00	2,676.00	
095	RESPONSABILITE	19,326.24	20.00	3,865.25	
101	TRANSPORT MONTANT			3,900.00	
280	I.P.S.U.			1,000.00	
503	Frais Mission			10,000.00	
891	IND.ZONE	19,326.24	35.00	6,764.18	
990	RET.SECURITE SOCIALE	34,381.67	9.00		3,094.35
995	RET. I.R.G.	28,423.14			
Totaux				49,281.67	3,094.35
Net à Payer				46,187.32	

Signature

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

المطلب الثاني: تحليل الوثائق.

كشف راتب العامل x:

(سمي بالعامل x نظرا لتحفظ المؤسسة بالمعلومات الشخصية للعامل)

عناصر الأجر	الأساس	النسبة أو العدد	مبالغ جزئية	المبالغ الكلية
الأجر القاعدي		26 j	15 000.00	
تعويض الضرر		%8	1200.00	
الساعات الإضافية			2076.96	
ICR			1750.00	
تعويض المنطقة		%21	3150.00	
أجرة منصب				23 176.96
تعويض النقل			39 00.00	
العناصر المكملة				3900.00
الأجرة الخاضعة				27076.96
منحة الزوجة			1000.00	
الأجر الإجمالي				280 76.96
الاقتطاعات الضمان الاجتماعي	23 176.96	%9	2085.93	
الضريبة على الدخل IRG	21 841.03	من سلم	-	
الأجر الصافي				25 991.03

الأجر القاعدي = 15 000.00

تعويض الضرر = الأجر القاعدي × نسبة التعويض¹

1200.00 = %8 × 15000.00 =

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

$$\frac{1.5 \times \text{الساعات} \times \text{الأجر القاعدي}}{173.33} = \text{الساعات الإضافية}$$

$$2076.96 = \frac{15000.00 \times 16 \times 1.5}{173.33}$$

$$1750.00 = \text{ISR}$$

$$\text{تعويض المنطقة} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{النسبة}$$

$$3150.00 = 21\% \times 15000.00 =$$

$$\text{أجرة منصب} = \text{الأجر القاعدي} + \text{تعويض الضرر} + \text{ISR} + \text{الساعات الإضافية} + \text{تعويض المنطقة}$$

$$3150.00 + 2076.96 + 1750.00 + 1200.00 + 15000.00 =$$

$$176.96 \text{ 23} = \text{أجرة منصب}$$

$$3900.00 = \text{تعويض النقل}$$

$$\text{الأجرة الخاضعة} = \text{أجرة منصب} + \text{عناصر مكملة}$$

$$27076.96 = 3900.00 + 23 \text{ 176.96} =$$

$$1000.00 = \text{منحة الزوجة}$$

$$\text{الأجر الإجمالي} = \text{الأجرة الخاضعة} + \text{منحة الزوجة}$$

$$28 \text{ 076.96} = 1000.00 + 27 \text{ 076.96} =$$

$$\text{الضمان الاجتماعي} = \text{أجرة منصب} \times 9\%$$

$$2085.93 = 9\% \times 23 \text{ 176.96} =$$

$$\text{الوعاء الضريبي} = \text{أجرة الخاضعة} - \text{الضمان الاجتماعي} - \text{تعويض المنطقة}$$

$$21 \text{ 841.03} - 2085.93 - 27 \text{ 076.96} - 3150.00$$

الوعاء

لا تحسب IRG لان الوعاء لم يتجاوز السقف المحدد قانونيا 30000.00

الأجر الصافي = الأجر الإجمالي - الاقتطاعات

$$25 \text{ 991.03} = 2085.93 - 28 \text{ 076.96} =$$

إشراك الضمان الاجتماعي بالنسبة لرب العمل = أجرة منصب $\times 3.5\%$

$$811.19 = 3.5\% \times 23 \text{ 176.96} =$$

ملاحظة: (المؤسسة تخضع لتخفيض 3 سنوات فيطبق على رب العمل 3.5% كإقتطاع ضمان اجتماعي)¹.

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

التسجيل المحاسبي:

		31 جانفي 2023	
	15 000.00	ح/ الأجر القاعدي	6310
	2076.96	ح/ الساعات الإضافية	6311
	10 000.00	ح/ التعويضات	6314
	1000.00	ح/ منحة الأجر الوحيد	63151
2085.93		ح/ اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي	431
25 991.03		ح/ الأجور المستحقة	421
		x إثبات الأجر لشهر جانفي 2023	
		31 جانفي 2023	
	811.19	ح/ اشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635
811.19		ح/ اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي %3.5	431
		إثبات الأعباء الاجتماعية لشهر جانفي 2023 x لرب العمل	
		31-12-2023	
	25 991.03	ح/ أجور المستحقة	421
25 991.03		ح/ الصندوق	53
		تسديد أجر العامل لشهر جانفي 2023 x قبل 28 من شهر فيفري	
	4297.70	ح/ اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي %9 + %3.5	431
4297.70		ح/ البنك	512
		تسوية اشتراك = الضمان الاجتماعي شهر جانفي 2023 حصة العامل والمؤسسة	

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

كشف راتب العامل y: (سمي بالعامل y نظرا لتحفظ المؤسسة بالمعلومات الشخصية العامل)1.

عناصر الأجر	الأساس	النسبة أو العدد	مبالغ جزئية	المبالغ الكلية
الأجر القاعدي		26 j	19 326.24	
تعويض المسؤولية		%20	3865.25	
الساعات الإضافية			2676.00	
ICR			1750.00	
تعويض المنطقة		%35	6764.18	
أجرة منصب				34 381.67
تعويض النقل			39 00.00	
العناصر المكملة				3900.00
الأجرة الخاضعة				38 281.67
منحة الزوجة			1000.00	
أمر بمهمة			10 000.00	
الأجر الإجمالي				49 281.67
الاقتطاعات				
الضمان الاجتماعي	34 381.67	%9	3094.35	
الضريبة على الدخل IRG	28 423.14	سلم	-	
الأجر الصافي				46 187.32

الأجر القاعدي 19 326.24

تعويض المسؤولية = الأجر القاعدي × 20% ← 3865.25 = 0.2 × 19 326.24

الساعات الإضافية = $\frac{\text{ساعات} \times 1.5 \times \text{الأجر القاعدي}}{173.33}$ ← $\frac{19\ 326.24 \times 16 \times 1.5}{173.33}$ = 2676.00

1750.00 = I C R

¹ ينظر ملحق رقم 01

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

$$\text{تعويض المنطقة} = \text{الأجر القاعدي} \times 35\% \leftarrow 0.35 \times 19396.24 = 6764.18$$

$$\text{أجرة منصب} = \text{الأجر القاعدي} + \text{تعويض المسؤولية} + \text{الساعات الإضافية} + \text{ICR} + \text{تعويض المنطقة}.$$

$$19396.24 + 3865.25 + 2676.00 + 1750.00 + 6764.18 = 343381.67$$

$$\text{تعويض النقل} = 3900.00$$

$$\text{الاجر الخاضعة} = \text{أجرة منصب} + \text{عناصر المكملة}$$

$$34381.67 + 3900.00 = 38281.67$$

$$\text{منحة الزوجة} = 1000.00$$

$$\text{تعويض مصاريف المهمة} = 1000.000$$

$$\text{الأجر الإجمالي} = \text{الأجرة الخاضعة} + \text{منحة الزوجة} + \text{مصاريف المهمة}$$

$$38281.67 + 1000.00 + 1000.00$$

$$\text{الضمان الاجتماعي} = \text{أجرة منصب} \times 9\%$$

$$34381.67 \times 9\% = 3094.35$$

$$\text{الوعاء الضريبي} = \text{أجرة خاضعة} - \text{الضمان} - \text{تعويض المنطقة}$$

$$38281.67 - 3094.35 - 6764.18 = 28423.14$$

$$\text{اقتطاع الضمان لرب العمل} = \text{أجر منصب} \times 3.5\%$$

$$1203.35 = 3.5\% \times 34381.67$$

ملاحظة: المؤسسة تخضع لتخفيض 3 سنوات فيطبق عليها 3.5% كنسبة اقتطاع
ضمان اجتماعي أي أن الدولة تشجع أصحاب المؤسسات يجلب العمال عن طريق
مكتب التشغيل¹.

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

سمي بالعامل y:

		31 جانفي 2023		
	19 326.24	ح/ الأجر القاعدي	6310	
	2076.00	ح/ الساعات الإضافية	6311	
	26 279.43	ح/ التعويضات	6314	
	1000.00	ح/ منحة الأجر الوحيد	63151	
3094.35		ح/ اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي	431	
46 187.32		ح/ الأجور المستحقة	421	
		إثبات الأجر لشهر جانفي 2023 للعامل y		
		31 جانفي 2023		
	1203.35	ح/ اشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635	
1203.35		ح/ اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي % 3.5	431	
		إثبات الأعباء الاجتماعية لشهر جانفي y 2023 لرب العمل		
	46 187.32	31 جانفي 2023		421
46 187.32		ح/ أجور المستحقة	53	
		ح/ الصندوق		
		تسديد أجر العامل عن طريق الصندوق لشهر جانفي 2023		
		قبل 28 من شهر فيفري 2023		
	4297.70	ح/ اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي % 3.5 و % 9	431	
4297.70		ح/ البنك	512	
		تسوية اشتراكات = الضمان الاجتماعي لشهر جانفي 2023 حصة العامل والمؤسسة.		

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

$$\text{الأجر القاعدي} = 18\,728.28$$

$$\text{الساعات الإضافية} = \frac{\text{القاعدي الأجر} \times 1.5 \times 16}{173.33}$$

$$= \frac{18\,723.28 \times 1.5 \times 16}{173.33} = 2\,593.12$$

$$\text{تعويض الخبر المهنية} = \text{الأجر القاعدي} \times 10\%$$

$$18\,728.28 \times 0.1 = 1\,872.83$$

$$\text{تعويض المنطقة} = \text{الأجر القاعدي} \times 21\%$$

$$18\,728.28 \times 0.21 = 3\,932.94$$

$$\text{تعويض السلة} = 7\,800.00$$

$$\text{تعويض النقل} = 3\,900.00$$

$$\text{تعويض المهمة} = 5\,500.00$$

$$\text{منحة الزوجة} = 1\,000.00$$

اقتطاعات

$$\text{أجرة منصب} = \text{الأجر القاعدي} + \text{الساعات الإضافية} + \text{تعويض الخبرة المهنية} +$$

$$\text{تعويض الضرر} + \text{تعويض المنطقة}$$

$$\text{أجرة منصب} = 18\,728.28 + 2\,593.12 + 1\,872.83 + 1\,872.83 + 3\,932.94$$

$$= 29\,000.00$$

$$\text{الأجر الخاضعة} = \text{أجرة منصب} + \text{تعويض السلة} + \text{تعويض النقل}$$

$$29\,000.00 + 7\,800.00 + 3\,900.00 = 40\,700.00$$

$$\text{الأجر الإجمالي} = \text{الأجرة الخاضعة} + \text{منحة الزوجة} + \text{تعويض المهمة}$$

$$40\,700.00 + 1\,000.00 + 5\,500.00 = 47\,200.00$$

اقتطاعات =

$$\text{الضمان الاجتماعي} = \text{أجرة منصب} \times 9\%$$

$$29\,000.00 \times 0.09 = 2\,610.00$$

$$\text{الضريبة على الدخل الإجمالي I R C}$$

$$\text{حساب الوعاء الضريبي} = \text{أجرة خاضعة} - \text{تعويض المنطقة} - \text{الضمان الاجتماعي}$$

$$47\,200.00 - 2\,610.00 - 3\,932.94 = 34\,157.06$$

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

إخضاع هذا الأجر لجدول الضريبة على الدخل الإجمالي

$$1\ 754.80 = I R G$$

اشترك الضمان الاجتماعي بالنسبة لرب العمل = أجره منصب 26%

$$7\ 540.00 = 0.26 \times 29\ 000.00$$

ملاحظة (المؤسسة لا تخضع أي تخفيض فيطبق عليها 26%)¹

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

كشف راتب العامل z: (سمي بالعامل z نظرا لتحفظ المؤسسة بالمعلومات الشخصية
العامل)¹

البيان	الأساس	النسبة أو العدد	مبالغ جزئية	مبالغ كلية
أجر أساسي		% 26	18 728.28	
الساعات الإضافية		%16	2 593.12	
تعويض خبرة مهنية	18 728.28	%10	1 872.83	
تعويض الضرر	18 728.28	%10	1 872.83	
تعويض المنطقة	18 728.28	%21	3 932.94	
أجرة منصب				29000.00
تعويض سلة	-	-	7 800.00	
تعويض نقل			3 900.00	
عناصر مكملة				11700.00
أجرة خاضعة				40700.00
منحة زوجة			1 000.00	
تعويض مهمة			5 500.00	
أجر إجمالي				47200.00
اقتطاعات				
الضمان الاجتماعي	29 000.00	%9	2 610.00	
ضريبة على دخل	34 157.06	سلم	1 754.80	
منح اقتطاعات				4 364.80
أجرة صافية				42835.20

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

التسجيل المحاسبي¹:

		2023-04-31		
	18 728.28	ح/أجر قاعدي		6310
	2 593.12	ح/ الساعات الإضافية		6311
	24 878.60	ح/ تعويضات		6314
	1 000.00	ح/ منحة الأجر الوحيد		63151
42835.20		ح/ أجر الصافي	421	
2 610.00		ح/ الضمان الاجتماعي	431	
1 754.80		ح/ ضريبة على الدخل	442	
		إثبات الأجر العامل z لشهر أفريل 2023 2023- 04 -31		
	7 540.00	اشتراكات المدفوعة لهيئات اجتماعية	431	635
7 540.00		اقتطاع اشتراك الضمان اجتماعي 26% لضمان الاجتماعي لشهر أفريل 2023-04-31		
	1 754.80	الضريبة على الدخل الاجمالي البنك	512	442
1 754.80		تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي		
		2023-04-31		
	42 825.2	أجور مستحقة الصندوق	53	421
42 835.2		تسديد الأجر للعامل z لشهر أفريل 2023		

¹ من إعداد الطلبة باعتماد على وثائق المؤسسة.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في محل
الدراسة شركة سوف لدقيق.

		قبل 30 من شهر ماي 2023		
	10150	اقتطاع الضمان الاجتماعي 26% و 9%		431
10150		البنك تسديد اشراك صندوق الضمان الاجتماعي لشهر أبريل 2023	512	

خلاصة الفصل الثاني:

حاولنا في هذا الفصل التطبيقي والتمثل في دراسة حالة مؤسسة سوف لدقيق إلى تحديد نشأة وتعريف بالمؤسسة، وعرض هيكلها التنظيمي ولإيضاح مكونات الأجر في المؤسسة من الأجر الأساسي إلى مختلف التعويضات تم اختبار كشف أجر المستخدم وكذلك من أجل كيفية حساب الأجر وتسجيلها محاسبيا وأهم الضرائب التي يدفعها العامل، وذلك في ظل النظام المحاسبي المالي.

خاتمة

لعل أبرز ما استجلبناه، من خلال معالجتنا لموضوعنا هذا.

- المعالجة الحاسوبية لأجور ورواتب العمال، وخلصنا إلى أن الأجور تعد الأساس في استقرار العامل في عمله والرضا عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها، وإذا أسئ تصميمه وإدارته كان عبء عليها، من هذا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمر لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات، ولهذا كانت دراستنا تتعلق بالمعالجة المحاسبية لأجور ورواتب العمال في المؤسسات الاقتصادية.

- الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات مخصوم منه بعض الاقتطاعات الإجبارية منها والاختيارية إلى جانب أعباء المستخدم الأجر.

- إن إعداد كشف الأجر هو مرحلة حاسمة حيث من خلاله يحصل العامل على صافي مستحقاته.

- وتأتي في الأخير مرحلة المعالجة المحاسبية كمرحلة إثبات وتدوين الأعباء الملقاة على عاتق المؤسسة فمن خلال التسجيل والتقييد المحاسبي يمكن إظهار هذه الأعباء أمام الأطراف الخارجية وفي مقدمتهم مصلحة الضرائب.

- تتم عملية إعداد كشف الأجر والتسجيل المحاسبي عن طريق مجموعة من البرامج الرقمية، وبهذا أصبحت المعالجة المحاسبية أقل تعقيدا.

نتائج الدراسة النظرية:

تتمثل هذه الدراسة فيما يلي:

- يعتبر الأجر من أهم الحوافز التي لها تأثير مباشر على المستوى الاجتماعي بالعامل ومستوى أدائه.

- يلخص الأجر في وثيقة تحمل اسم كشف الأجر، حيث يتم حساب المبلغ، الصافي بعد تحديد العناصر المكونة له، ثم طرح مختلف الاقطاعات بنوعيتها الضريبية والضمان الاجتماعي.

- الأجر القاعدي من الأساس الذي تحسب عليه مختلف المنح والتعويضات.

الجانب التطبيقي نتائج الدراسة:

وأما الجانب التطبيقي والذي يعتبر محاولة منا لإسقاط أهم المفاهيم المتحصل عليها من الجانب النظري على أحد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، و المتمثلة في شركة سوف لدقيق، وبعد معرفة كيفية إعداد كشف الأجر ومعالجته محاسبيا، يمكن إيجاز أهم النتائج الدراسية التطبيقية فيما يلي:

- تحديد الأجور في هذه الشركة حسب المناصب المشغولة، وبالتالي يكون للعامل حق الحصول عليها بمجرد شغلهم بهاته المناصب.

- تختلف مكونات الأجر في هذه الشركة من عامل إلى آخر وذلك لعدة اعتبارات منها التأهيل العلمي والخبرة أو راتب العامل.

- تطبيق قانون الضريبة الجديد على الخل الإجمالي لسنة 2023 مكن من تحسين الرواتب.

الحلول والاقترحات:

- تكوين العمال بصفة دائمة ومستمرة خاصة في الجانب العلمي وهذا لمزيد من الإنتاجية.

- محاولة تكييف مستوى الأجر مع مستوى الاقتصادي والاجتماعي للعمال.

- وجوب الاهتمام والاطلاع الواسع لكل القوانين المتعلقة بالراتب بالإضافة إلى جميع القوانين والأوامر المتضمنة حق الموظف في الراتب.

- ضرورة إتباع سياسة ربط الأجر بالإنتاج والتأكيد على أسبقية نمو إنتاجية العمل قبل الأجور وكذلك ربط الحوافز الإنتاجية العمل، وأن تكون تلك الحوافز من نصيب العمال ذوي مجهود مميز فقط.

- تخفيض الضرائب في هذا القطاع من أجل إشعار الموظف بزيادة أجر والتقليل من احتياجاته.

المكتسبات المتحصل عليها من دراسة الحالة في مؤسسة سوف لدقيق بالوادي:

- الراتب هو ما يدفع للعامل من مبالغ مالية وتعويضات مقابل جهد يبذله.
- تعرفنا على أهم المصالح بمؤسسة سوف لدقيق.
- تعرفنا أيضا على هيكل الشركة وتركيبتها ومراحل إنتاجها.
- وجود فوارق في الراتب بين عمال الشركة من حيث عناصر الراتب من منح وعلاوات وذلك حسب طبيعة العمل.
- يعتبر الأجر القاعدي الأساس الذي تحسب من خلاله مختلف المنح والتعويضات.
- تحصل المؤسسة على تخفيض في اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي بشرط أن لا يتجاوز العامل 3 سنوات في العمل.

قائمة المراجع

الكتب:

1/: أبو بكر مصطفى محمود, الموارد البشرية كمدخل للبيئة التنافسية , الدار الجامعية، مصر، 2008.

2/: إبراهيم محمد حمد, إدارة الموارد البشرية , الدار الجامعية، مصر، 2009.

3/: بربر كامل، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي, الطبعة الثانية، المؤسسة الجامعية للدراسة و النشر، مصر، 2000.

4/: حسين عادل, إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الطبعة الأولى، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1998.

5/: بن ربيعة حنفيه, الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF و المعايير الدولية IFRS/IAS، الطبعة الأولى، دون دار نشر، الجزائر، 2013.

6/: الطائي يوسف حليم و آخرون, إدارة الموارد البشرية إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي متكامل-، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006.

7/: عبد النبي محمد أحمد ، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى, دار زمزم ناشرون وموزعون، عمان، 2010.
مراسيم:

1/- مرسوم تنفيذي رقم 94-187 في جوان 1994، الجريدة الرسمية رقم 44/1994.

المحاضرات:

1/: زكرياء دمدوم, المعالجة المحاسبية لأجور العمال ، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، دون سنة.

الملاحق

الملحق رقم 01: تصريح الاشتراك بالضمان الاجتماعي العامل yox.

SECURITE SOCIALE

C N A S

AGENCE CNAS ELOUED

RUE EMIR ABDELKADER BP 170

EURL ALIOR

EXPORT ALIMENTATION AGRICOLE

CITE 01 NOVEMBRE CHOTT EL-OUED

EL OUED

N° C C P 3904 30 ALG

N° TRESOR 403 001/063

N° TELEPHONE 032 21 82 14

CODE AGENCE	DATE DE RECEPTION	PERIODE DE COTISATION	NUMERO COTISANT	CLASSE COTISANT
13901		Janvier / 2023		

DECLARATION DE COTISATIONS

A fournir au plus tard le 28/02/2023 même avec la mention << NEANT >>

CODE	NATURE DES COTISATIONS	DECOMPTE DES COTISANTS			MOUVEMENT DU EFFECTIF PERSONNEL (*)	
		ASSIETTE	TAUX %	MONTANT	ENTREE	SORTIE EXERCICE
R22	REGIME GENERAL		34 50	NEANT		
R08	BENEFICIE ABATTEMENT 90 %	57.558.63	12.00	6.907.04		2
R98	FNPOS	57.558.63	0.50	287.79		
TOTAL DES COTISATIONS DUES				7.194.83		

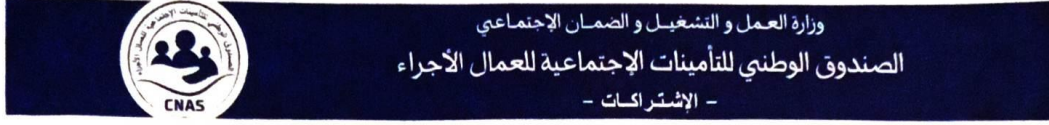
BORDEREAU DE VERSEMENT DES COTISATIONS

JOURNEE	CANAL	PERIODE	A.F. versées à déduire
		Janvier/2023	Montant du versement 7,194.83
IDENTIFICATION DU COTISANT			Montant en lettres SEPT MILLE CENT QUATRE VINGT QUATORZE DA 83 CTS
EURL ALIOR EXPORT ALIMENTATION AGRICOLE CITE 01 NOVEMBRE CHOTT EL-OUED EL OUED			REGLEMENT PAR Chèque bancaire N° Chèque postal N° Caisse reçu N°

Certifiée exacte, à EL OUED le 25/05/2023

Cachet et signature du cotisant

الملحق رقم 02 :



طلب الإستفادة من تخفيض
اشتراكات الضمان الاجتماعي
الخاصة بحصة صاحب العمل

تأثيرة المهنة

المرجع :

رقم التسجيل

الإسم واللقب :
الطبيعة الإجتماعية :
العنوان :

سيدي المدير،

لي الشرف أن أطلب من سيادتكم الاستفادة من تخفيض نسبة اشتراكات الضمان الاجتماعي الخاصة بحصة صاحب العمل للعمال المذكورة أسماؤهم على ظهر هذه الوثيقة.

تقبلوا، سيدي، فائق عبارات التقدير والاحترام.

حرره : في

الإمضاء

هـام

الإستفادة من التخفيضات الخاصة بحصة صاحب العمل خاضعة لسريان مفعول عقد العمل.

تنبيه : يسلم لكم وصل عند ايداع الملف.

الملحق رقم 03: كيفية اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG للعمال.

Salaires	Bâton IRG (cas Particulier)			
	IRG	SALAIRE NET	IRG	SALAIRE NET
29930,00	0,00	29930,00	0,00	29930,00
29940,00	0,00	29940,00	0,00	29940,00
29950,00	0,00	29950,00	0,00	29950,00
29960,00	0,00	29960,00	0,00	29960,00
29970,00	0,00	29970,00	0,00	29970,00
29980,00	0,00	29980,00	0,00	29980,00
29990,00	0,00	29990,00	0,00	29990,00
30000,00	0,00	30000,00	0,00	30000,00
30010,00	7,70	30002,20	4,60	30005,30
30020,00	13,80	30006,10	8,10	30011,80
30030,00	20,00	30009,90	11,60	30018,30
30040,00	26,20	30013,70	15,10	30024,80
30050,00	32,40	30017,50	18,60	30031,30
30060,00	38,60	30021,30	22,20	30037,70
30070,00	44,70	30025,20	25,70	30044,20
30080,00	50,90	30029,00	29,20	30050,70
30090,00	57,10	30032,80	32,70	30057,20
30100,00	63,30	30036,60	36,20	30063,70
30110,00	69,40	30040,50	39,70	30070,20
30120,00	75,60	30044,30	43,20	30076,70
30130,00	81,80	30048,10	46,70	30083,20
30140,00	88,00	30051,90	50,20	30089,70
30150,00	94,20	30055,70	53,70	30096,20
30160,00	100,30	30059,60	57,20	30102,70
30170,00	106,50	30063,40	60,70	30109,20
30180,00	112,70	30067,20	64,20	30115,70
30190,00	118,90	30071,00	67,70	30122,20
30200,00	125,10	30074,80	71,20	30128,70
30210,00	131,20	30078,70	74,80	30135,10
30220,00	137,40	30082,50	78,30	30141,60
30230,00	143,60	30086,30	81,80	30148,10
30240,00	149,80	30090,10	85,30	30154,60
30250,00	155,90	30094,00	88,80	30161,10
30260,00	162,10	30097,80	92,30	30167,60
30270,00	168,30	30101,60	95,80	30174,10
30280,00	174,50	30105,40	99,30	30180,60
30290,00	180,70	30109,20	102,80	30187,10
30300,00	186,80	30113,10	106,30	30193,60
30310,00	193,00	30116,90	109,80	30200,10
30320,00	199,20	30120,70	113,30	30206,60
30330,00	205,40	30124,50	116,80	30213,10
30340,00	211,50	30128,40	120,30	30219,60
30350,00	217,70	30132,20	123,80	30226,10
30360,00	223,90	30136,00	127,30	30232,60
30370,00	230,10	30139,80	130,90	30239,00
30380,00	236,30	30143,60	134,40	30245,50
30390,00	242,40	30147,50	137,90	30252,00
30400,00	248,60	30151,30	141,40	30258,50
30410,00	254,80	30155,10	144,90	30265,00
30420,00	261,00	30158,90	148,40	30271,50