

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم المالية والمحاسبة
تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية وعلوم تسيير وعلوم تجارة
الشعبة: علوم مالية ومحاسبية
التخصص: مالية مؤسسة

بغنوان

معالجة محاسبية للرواتب و الأجور
دراسة حالة في شركة سرمبال - غمره دائرة قمار -

تحت إشراف الأستاذ:

- بن خليفة بالقاسم
- المؤطر بالمؤسسة :
- العاج عبد الله

من إعداد الطلبة:

- ❖ احمدود نور الهدى
- ❖ بريكي مفيدة
- ❖ سوفي ايمان
- ❖ صالحى صفاء

السنة الجامعية: 2017-2018

شكر وعرفان

"كن عالماً... فإن لم تستطيع كن متعلماً... فإن لم تستطيع فأحب العلماء... فإن لم تستطيع فلا تبغضهم"

الحمد لله الذي هدانا للإسلام، برسالة سيدنا الإمام ووضح لنا الحلال من الحرام وأرشدنا إلى ما فيه صلاحنا وسعادتنا في الدين. والصلاة والسلام على خير خلقه محمد أفضل من صلى وصام وعلى آلي وصحبه الأئمة الإعلام.

أما بعد:

نتقدم نحن الطلبة: القائمين على هذا العمل البسيط بالشكر لله سبحانه وتعالى على ما يسر لنا وسهل لنا في إتمام هذا البحث والذي لولاه كان ليتم شيء فله الحمد قبل الرضاء وله الحمد عند الرضاء وله الحمد بعد الرضاء ثم لا ننسى دور الجامعة التي أتيحت لنا كل السبل التي سهلت علينا لإتمام هذا البحث.

وخص بأسمى عبارات الشكر والتقدير إلى المشرف على هذا البحث المتواضع الدكتور

"بن خليفة بلقاسم".

فهرس الجداول :

الصفحة	العنوان	الرقم
13	بطاقة إعداد الأجر	01
17	مرحلة إثبات الأجر نهاية كل شهر	02
18	إثبات الأعباء الاجتماعية للمؤسسة	03
19	تسديد أجرة العامل	04
19	تسديد الضرائب	05
20	تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي	06

فهرس الأشكال :

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي للشركة سرمبال	28

الفهرس

الإهداء

شكر وعرفان

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

المقدمة

05..... الفصل الأول: عموميات حول الرواتب والأجور ومعالجتها المحاسبية.

المبحث الأول: عموميات حول الرواتب و الأجور

المطلب الأول: تعريف الأجور والرواتب

06 المطلب الثاني: أنواع الأجور

07 المطلب الثالث: أهمية ودور الأجور

09 المبحث الثاني: العناصر المكونة لأجر وإعداد كشف الأجر

المطلب الأول: عناصر أجرة المنصب

10 المطلب الثاني: العناصر المكونة للأجرة الخاضعة وغير الخاضعة

11 المطلب الثالث: الاقتطاعات على الأجور

12 المطلب الرابع: كيفية إعداد الأجور و بطاقة الأجر

14 المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية لأجور والرواتب

المطلب الأول : مرحلة إثبات الأجر نهاية كل شهر

18 المطلب الثاني : إثبات أعباء الاجتماعية للمؤسسة

19 المطلب الثالث: مرحلة التسديد

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية لشركة سرمبال

25 المبحث الأول: ماهية المؤسسة محل التريض

المطلب الأول : لمحة عامة عن الشركة

26 المطلب الثاني: مراحل الإنتاج

27 المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لشركة سرمبال

31 المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية والمعالجة المحاسبية للأجور

المطلب الأول: مرحلة إثبات الأجر نهاية كل شهر

المطلب الثاني : إثبات أعباء الاجتماعية للمؤسسة

32 المطلب الثالث : مرحلة التسديد

خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

المقدمة

تعتبر الأجور من أهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة مقابل استعمالها للعامل البشري لقد عرفت اهتماما منذ ظهور الفكر الاقتصادي باعتبارها من عناصر عملية الانتاج وتؤثر في نتائج وأرباح المؤسسة .

فهي أهم علاقة تربط العامل برب العمل كونها مصدر اساسي لإشباع الحاجات والرغبات ،ومن جهة اخرى الاجور بالنسبة للموظف ماهي الا قسيمة الاجر تقدم شهريا ، بينما اعدادها يتطلب اجراءات هامة يجب على صاحب العمل احترامها وتطبيقها .

ونظرا لاتساع النشاط الاقتصادي أصبحت حل المشاريع تعاني من مشاكل كثيرة منها: ضعف التسيير في الجهاز الإداري الذي يعاني من نقص الخبرة والكفاءة والأساليب العلمية، وفي بعض الحالات سوء التنظيم والتداخل بين المسؤوليات وللتخلص مما سبق يجب أن يكون هناك نظام فعال لفحص ومراجعة مختلف العمليات والأنشطة التي تقوم بها المؤسسة ومن أهم العناصر التي يستلزم وجود نظام فحص ومراجعة لمختلف عملياتها الأجور والرواتب التي تقدم للعمال مقابل تحويل المواد الخام إلى منتجات قابلة للاستهلاك، أو مقابل تقديم خدمة معينة ونظرا لتعرض هذا الجانب في المؤسسة للعديد من الأخطاء والتلاعب الذي يؤدي إلى رفع التكاليف على عاتق المؤسسة ولصعوبة اكتشافها من طرف أي شخص عادي ولحماية السياسات الإدارية من تلك الانحرافات .

أهداف اختيار الموضوع:

الهدف من دراسة هذا الموضوع هو إبراز الأهمية التي تكتسبها الأجور من طرف العامل والمؤسسة على حد سواء، وكذا التطلع إلى معرفة مختلف الطرق والنظم المعتمدة في حساب الأجور من طرف المؤسسة وإلى كيفية إعداد والمعالجة المحاسبية.

الإشكالية الرئيسية:

مما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

كيف تتم عملية دراسة الأجور ومعالجتها المحاسبية؟

التساؤلات الفرعية:

- ما المقصود كلا من الأجر والراتب وما الفرق بينهما؟

- ما هي العناصر المكونة للأجر؟

- كيف تتم طريقة إعداد الأجر وبطاقة الأجر؟

- كيف يتم معالجتها محاسبيا؟

تمهيد:

تمثل الأجور على مستوى المنظمات الجانب الأساسي، ولذلك فإن التصميم الجيد لنظام الأجور يساعد على رفع إنتاجية الشركة ومن هنا فإن نظام الأجر له أهمية بالغة في حياة العاملين، وتعتبر عنصر مؤثر في التكاليف، وبصفة خاصة في الدول النامية نظراً لندرة رأس المال بها، ومن جانب آخر تعتبر الأجور عنصر مؤثر على الاستهلاك في المجتمع، ويشمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة، ويختلف تركيبها وتشكيلها من نظام إلى آخر، ومن مؤسسة إلى أخرى بعضها تصنف ضمن الجزء الثابت، وبعضها في الجزء المتغير. وإن كل عملية تجارية تتجزأ عنها عملية محاسبية تتم بين طرفين أي حسابين على الأقل ويكون أحدهما مدين وآخر دائن .

سنتناول في هذا الفصل أساسيات الأجور مقسم على ثلاثة مباحث، سنتطرق في المبحث الأول إلى عموميات الأجر، والمبحث الثاني إلى مكونات وإعداد الأجر، والمبحث الثالث على المعالجة المحاسبية.

المبحث الأول: عموميات حول الرواتب و الأجور

سنتطرق في هذا المبحث عموميات حول الأجور إلى ثلاث مطالب، على تعريف الأجور في المطلب الأول، وإلى أنواع الأجور في المطلب الثاني، وفي المطلب الثالث إلى أهمية ودور الأجور

المطلب الأول: تعريف الأجور والرواتب

سنتعرض في هذا المطلب تعريف الأجر لغة واصطلاحاً في الفرع الأول، وإلى تعريف الراتب في الفرع الثاني، وإلى الفرق بينهما في الفرع الثالث.

الفرع الأول: تعريف الأجر

أولاً- تعريف الأجر لغة

الأجر: (ج) أجور عوض العمل أو الانتفاع أو ما يعطى مقابل شيء على قدر المشقة، والأجر هو الذي يكفي العامل لعيش عيشة هادئة ومريحة،¹ وقد جاء في الحديث: عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ؛ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (أَعْطِ الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)². رواه ابن ماجه.

ثانياً- تعريف الأجر اصطلاحاً

فهو "مقابل تعويض قوة العمل" أي أن العامل يفقد ويذل الطاقة من أجل تأدية عمله والأجر هو ذلك المقابل، سواء كان نقدي أو عيني لتجديد قوة العمل وبالتالي إمكانية العامل بإعادة وتجديد العمل في اليوم الموالي وهكذا.. وكانت الأجور في السابق تعطي من المنتج الحاصل وكما كانت الملح من بين هذا المنتج وعلى إثرها سميت بالراتب³.

الفرع الثاني: تعريف الراتب

هو ما يحصل عليه العامل مقابل الوظيفة، ويصرف شهرياً⁴، وهو مبلغ من المال يقتضيه موظف عمومي شهرياً، هذا المبلغ يختلف من موظف إلى آخر حسب الدرجة والصنف والتقسيم ونوعية المنصب الذي يشغله، ومن المعروف أن الموظف لا يتقاضى نفس المبلغ الذي يحدده القانون لموظف الدولة، وغنما المرتب الأصلي الذي يحدده القانون ما يسمى بالأجر القاعدي ويقتطع منه بعض المبالغ تسمى الاقتطاعات، ويضاف عليه بعض العلوات والمنح⁵.

¹ مجمع اللغة العربية، معجم الوسيط، مادة (استأجر)، باب الهمز، ط4، مكتبة الشروق الدولية، جمهورية مصر العربية، 2004م، ص7.

² سنن ابن ماجه، أبو الحسن الحنفي، حاشية السندي، كتاب الرهون، باب أجر الأجور، حديث رقم 2443، (دار الجيل، بيروت)، ص85.

³ محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، زمزم، ط1، الأردن، عمان، 2010، ص166-165.

⁴ محمد أحمد عب النبي، المرجع نفسه، ص164.

⁵ نصر صالح وآخرون، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم التجارية فرع محاسبة، المركز الجامعي بالوادي، 2007.

2008، ص11.

الفرع الثالث: الفرق بين الأجور والرواتب

إن التفرقة بين الأجر والراتب قد تكون اختفت تقريبا، ويصبح اللفظان مترادفين. وعليه يمكن حصر التفرقة بينهما فيما يلي:¹

- الراتب يتقاضه الموظف الدائم بينما الأجر المؤقت والمتقاعد.
- الراتب يمنح شهريا، والأجر هو الذي يمنح بالساعة واليوم والأسبوع.
- الراتب يقترن بالعاملين في الوظيفة العمومية، والأجر أكثر بالعاملين في النشاط الخاص.
- الراتب ما يحصل عليه الفرد الخاضع للقواعد وقوانين الوظيفة العمومية، والأجر يرتبط عادة بما يجعل عليه الفرد الخاضع لقواعد قانون العمل

المطلب الثاني: أنواع الأجور

يمكن التمييز بين أنواع متعددة من الأجور المدفوعة للعاملين وفقا للمفاهيم الاقتصادية والإدارية الشائعة أو التشريعات السائدة في مختلف الأقطار في ما يلي، أهم هذه الأنواع:²

الفرع الأول: الأجر النقدي والعيني

الأجر النقدي هو عبارة عن المبالغ المادية التي يتقاضاها العاملون مقابل عملهم، وقد تكون هذه الأجور يومية أو أسبوعية أو شهرية وميزة هذا الأجر أنه يوفر مرونة كبيرة للعاملين للتصرف به دون قيود لذلك يعتبر هو الأكثر شيوعا في أغلب الأقطار. أما الأجر العيني فيعتبر مكمل للأجر النقدي وقلا ما يكون بديل له، ويقدم بشكل خدمات أو مزايا سكنية أو خدمات أو سلع متنوعة وتشيع هذه عادة في الأعمال أكثر منها في القطاع الخاص.

الفرع الثاني: الأجر الأساسي والإجمالي والصافي

يدفع الراتب الأساسي تبعا للمؤهل ولسنوات الخدمة أو الخبرة تبعا لمسمى الوظيفة ومجموعتها ودرجتها ولا يشمل أي مخصصات أو علوات أخرى. الأجر الصافي هو المبلغ النقدي الذي يتسلمه العاملون فعليا بعد خصم الاقتطاعات المستحقة عليهم كأن تكون ضرائب أو استقطاعات تقاعدية أو تأمين صحي أو لتسديد سلف...الخ.

¹ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، برج الكيفان، الجزائر، 2011م، ص 107.

² نصر صالح وآخرون، المرجع سابق، ص 11-12.

الفرع الثالث: الأجر الاسمي والأجر الحقيقي

الأجر الاسمي هو المبلغ الإجمالي للراتب والذي يشمل المرتب الأساسي والإضافات الأخرى. أما الأجر الحقيقي فيتمثل بما يمكن أن يوفره المرتب من السلع والخدمات في ظرف مكاني وزماني قائم وبالأسعار السائدة، وهذا يعني أن ارتفاع الأجر الاسمي في دولة ما عن نظيرتها قد لا يعني زيادة في الأجر الحقيقي إذا كانت مستويات الأسعار للسلع والخدمات في دولة الأخيرة أقل منها في الدولة الأولى.

المطلب الثالث: أهمية ودور الأجور

يختلف الباحثون في تحديد أهمية الأجر للعمال فمنهم من يعتبره من أهم حوافز أو العامل الرئيسي المحفز لزيادة الناتج هذا وفق ما أورده صاحب المدرسة العلمية في الإدارة فريدريك تايلر بينما ساند أصحاب الاتجاهات السلوكية والعلاقات الإنسانية على الحوافز المعنوية على أنها الأكثر أهمية من الحوافز المادية كالاعتراف والتقدير لإنجازات العاملين ودراسة احتياجاتهم والعمل على إشباعها وإتباع أساليب ديمقراطية في الإشراف وإيجاد مناخ مناسب وتشجيع روح الفريق وغير ذلك في الاتجاهات الحديثة في حضور العاملين. وبإمكاننا حصر الاعتبارات والأهمية الرئيسية للأجور في العناصر التالية¹ :

- تلعب معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، فيمكن لنظام الأجر أن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة، إذا كانت الأجور مرتفعة نسبيا عن الأجور في أعمال أخرى، كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لآخر بإيجاد فوارق في الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة.

- يحتل موضوع الأجور جانبا كبيرا من اهتمام العاملين والمؤسسات التي يعملون بها فمن ناحية:

— العاملين: تعتبر الأجور وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم المادية والاجتماعية كالمظهر والمركز والمكانة الاجتماعية، وبالتالي نجد أن العاملين في أي مؤسسة يولون ناحية الأجر جانبا كبيرا من اهتمامهم، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الأجر عامل هام من العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل، وبالتالي على مستوى إنتاجهم وكفاءة المؤسسة بصفة عامة.

— المؤسسات: تمثل الأجور عنصرا هاما من عناصر التكاليف لديها وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجور والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات ولذلك يصبح من الضروري توفر أساس موضوعي لتحديد الأجور في كل المؤسسات،

¹ نادر أحمد أبو شيخة، إدارة موارد البشرية، دار صفاء للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2000، ص110.

حتى تتمكن هذه الأخيرة من رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشاريع، بمعنى أن الإدارة ستحصل على أقصى إنتاجية ممكنة مقابل الإنفاق على قوة العمل.

- ينظر العامل في المؤسسة إلى الأجر على أنه الأساس لتغطية تكاليف المعيشة الأساسية له، إلى جانب تغطية جزء من تكاليف الرفاهية التي يتطلع إليها، فإذا عجزت المؤسسة عن سد الحاجات الأساسية للفرد من مأكّل، مشرب وسكن سوف لن يكون بوسعها الاحتفاظ بالعاملين لديها.
- ينظر العامل إلى التعويضات التي تقدم إليه على أنها رمز تعكس قيمته في المنظمة، فكلما ارتفع مستوى الأجر يفسر على أن أهمية للعامل ولمركزه تأثيرا إيجابيا، كما أن عدم تناسب الأجر قد يكون له الأثر السلبي على العامل.
- إن توفير مبدأ العدالة والمساواة في أجور العمال من شأنه تحقيق الإرضاء الوظيفي، مما يساعد على الاستقرار الوظيفي ورفع الروح المعنوية وزيادة الحماس للعمل والانتماء للمنظمة من قبل العاملين.
- ينظر العامل إلى التعويضات التي تقدم إليه على أنها تعكس النمو في الحياة الوظيفية. فالأجر قد يستخدم كوسيلة للحكم ولقياس على مدى تقدم الأفراد في العمل إلى جانب ما يعكسه من إنجازاتهم وقدراتهم، كما أن النمو في الحياة الوظيفية والصعود إلى المراتب في المنظمة يعتبر من أهم الحوافز للأفراد، باعتباره هدفا أساسيا للفرد ينسجم مع نظرية التوقعات ل فكتور فروم من أن العامل يتوقع في عمله نحو تحقيق زيادة الانجاز وتحقيق طموحاته وفق توقعاته من أن الحوافز التي توفرها المنظمة تتلاءم وقدراته وتحقق له الأهداف التي يصبوا إليها من ترقيته ونمو وتحقيق الذات حاجيات مادية ومعنوية .

المبحث الثاني: العناصر المكونة للأجر وإعداد كشف الأجر

يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه و يستفيد من الخدمات الاجتماعية و الحماية الاجتماعية. تدل عبارة أجر على كل مكافأة مقابل تأدية العمل من قبل شخص (عامل أو مختص) لفائدة شخص آخر (مستخدم) و ذلك بموجب عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية للعمل و يحسب هذا الأجر سواء بطريقة جزائية (حسب وقت العمل) أو مقابل قطعة عمل مقدمة (حسب القطعة)، كما يلاحظ انه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرا من المؤسسة إلا إذا كان معيناً في منصب عمل لديها ، و يقوم فعلا بأعمال مرتبطة بذلك المنصب.

المطلب الأول : عناصر أجرة المنصب

تتكون أجرة المنصب من عنصرين على فرعين كالتالي:

الفرع الأول: الأجر الأساسي

وهو أجر محدد في سلم الأجور و يحسب عن طريق الرقم الاستدلالي مضروب في قيمة النقطة.

الفرع الثاني: التعويضات

تختلف طبيعتها من كيان إلى آخر وفق للعقد المبرم بين طرفي العقد أو الاتفاقية الجماعية المعتمدة و نذكر منها:
المهنية ويكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وبأقدمية العامل في رتبته الأخيرة.¹

ثانيا- تعويض عمل المنصب: يمنح هذا التعويض للعمال الذين يعينون في العمل التابع للمنصب يتطلب العمل في أفواج متناوبة، حيث يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة، إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة. بإمكان تقسيم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى نوبات، ويتناول على هذه المهام أو الأنشطة عمال مختلفون يعينون في العمل تابع للمنصب الذي يعطي الحق في التعويض.²

ثالثا- تعويض الضرر IN : يحصل على تعويض الضرر العامل المعين في منصب العمل تنطوي مهامه على مشاق القدرات أو العناصر الغير صحية أو خطرة ، تعد المؤسسة المستخدمة بعد استشارة اللجنة الصحية الأمن أو المندوب المختص في هاذ الشأن قائمة مناصب العمل التي تخول حق تعويض عن الضرر.

رابعا- ساعات إضافية أو تعويض العمل الدائم : منح هذا التعويض لمؤدين لعمل يتجاوز المدة القانونية للعمل سواء 4 ساعات إضافية في الأسبوع الأول يتقاضى عنها العامل تعويض 50% إضافية من الأجر الأساسي ، و

¹ جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة و الجباية، ب ط ، الجزائر ، 2010، ص 62.

² نصر صالح و آخرون، مرجع سابق، ص 38.

عندما يتعدى عدد الساعات الإضافية 4 س في الأسبوع تصل نسبة التعويض 74% كما تصل إلى نسبة 100% إذا قام استثنائيا بعمل ليلي بين الساعة 21:00 و 5:00 صباحا.

و يمنع القانون تجاوز 16 ساعة إضافية ، تستبدل الساعات الإضافية بتعويض جزائي عند الخدمة الدائمة ولا يجب إن تتعدى 20% من الأجر الأساسي .

خامسا- علاوة المردودية الفردية PRI¹: و تحدد على أساس درجة الإنتاجية التي يحققها كل عامل خلال الشهر مقارنة مع برنامج مسبق المحدد للإنتاج المطلوب تطبيقه و يجب إن لا تتعدى 20% من الأجر الأساسي ، و يحددها عادة رئيس الورشة ، و تحسب كالتالي:

الأجر الأساسي + تعويض عمل المنصب + تعويض الضرر + ساعات العمل الإضافية + علاوة المردودية الفردية
سادسا- علاوة المردودية الجماعية PRC : تمنح هذه العلاوة حسب درجة الإنتاجية الجماعية المحققة خلال الشهر وتقدر بالنسبة المئوية من البرنامج العادي و التي لا تتعدى 30% و تحسب العلاوة أو المنحة بالعلاقة التالية :

ع.م.ج = $\times$ الأجر الأساسي $\times$ نسبة العلاوة.

المطلب الثاني: العناصر المكونة للأجرة الخاضعة وغير الخاضعة :

تتكون الأجرة بصفة عامة من عدة عناصر، وللأجرة الخاضعة وغير الخاضعة من عناصر متنوعة كل واحدة على حدى وذلك على فرعين، الفرع الأول لعناصر الأجرة الخاضعة، أما الفرع الثاني فهو للعناصر غير الخاضعة .

الفرع الأول: العناصر المكونة للأجرة الخاضعة :

أولا- تعويض السلة : تنص المادة 71 من القانون الضرائب المباشرة أنها لا يمكن أن تقل القيمة المأخوذ بها عن 50 دج بنسبة لكل وجبة غداء إلا في حالة تقديم تبرير مقنع يتم إثباته قانونيا.²

كما تجدر إشارة عن عدد الأيام القابلة للتعويض هو 22 يوم كأقصى حد.

ثانيا- الاستفادة من الأرباح : و هي حصص العمال من النتيجة السنوية و يكون ذلك حسب طبيعة المؤسسة، وليس جميع المؤسسات تأخذ بعين الاعتبار هذه العناصر.

¹ نصر صالحى وآخرون، نفس المرجع، ص 38 . 41.

² جمال لعشيشي، المرجع السابق، ص 63.

الفرع الثاني: العناصر المكونة للأجرة الغير خاضعة :

أولاً- تعويض المنطقة الجغرافية : يربط هذا التعويض بالموقع الجغرافي للنشاط الاقتصادي و الوحدة الاقتصادية للمشروع حيث تحدد له النسبة المئوية تضرب في الحد الأدنى لأجرة الساعات المضروبة في عدد الساعات الفعلية².

ثانياً- الأجر الوحيد: يمنح هذا التعويض في حالة ما إذا كانت (الزوجة أو الزوجة) لا تمارس إلى نشاط تتقاضى عليه أجر¹.

ثالثاً- مصاريف المهمات و التنقلات :تنص المادة 140 من القانون العام للعمل عندما ينفق العامل شخصياً و بصفة استثنائية مصاريف في إطار العمل ولا سيما مصاريف التنقل و الإيواء ، خلال قيامهم بمهمة مطلوبة منه أو مصاريف استعمال سيارته الشخصية لفائدة المصلحة ، يتقاضى مكافآت تعويضية عن ذلك يحدد تقديمها المقرر الرقم 91-499 . 91-500 الصادرة ب 1991/12/21.

رابعاً- المنح العائلية : و هي عبارة عن مبالغ مالية تمنح عن أطفال العمال بقيمة 600 دج للطفل الواحد بشرط إلا يتعدى الأجر الإجمالي 15000 دج بالنسبة لخمسة الأطفال ، و الطفل السادس يأخذ عنه 300 دج أما إذا كان يتقاضى الأجر الإجمالي أكثر من 15000 دج فيأخذ عنه الطفل الواحد 300 دج.

المطلب الثالث :الاقتطاعات على الأجور

الفرع الأول: الاقتطاعات الإجبارية : تتكون من العناصر التالية :

أولاً- الاشتراكات في الضمان الاجتماعي S.S: يحدد مقدار الاشتراك بضرب أجرة المنصب مع نسبة الاشتراك وهذا النسبة تحدد من قبل الدولة و حالياً تقدر ب 9% من اجر المنصب وهذه النسبة توزع كالتالي : التأمين الاجتماعي 1.5% ،التقاعد 6.5% ، التقاعد المسبق 0.5 % ،التأمين على البطالة 1.5%².

ثانياً- الضريبة على الدخل الإجمالي IRG:تحتسب الضريبة على الدخل الإجمالي للإجراء التابعين للمؤسسات الإدارية أو الصناعية وغيرها ،وفق الجدول الشهري للضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للإجراء.

ثالثاً- المعارضة على الأجور : قد يتعرض العامل إلى حكم قضائي يجبره على دفع جزء من أجرته إلى طرف آخر. قد يكون ذلك بواسطة المؤسسة المستخدمة حيث تكلف هذه الأخيرة بحذف أو اقتطاع المبلغ الذي وضع عليه الحجز و دفعه مباشرة من له حق فيه.

¹ جمال لعشيشي، المرجع نفسه، ص ص 63 - 65 .

² بن ربيح حنيقة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس تطبيقية محلولة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 301.

الفرع الثاني: الاقتطاعات الاختيارية : تتكون هذه الاقتطاعات من العناصر التالية :

أولاً- تسبيقات على الأجور و الرواتب أو القروض: في حالة تقديم المؤسسة لعمالها سلفيات يمكن اقتطاعها إما دفعة واحدة إما بأقساط من أجرته الصافية و ذلك حسب قيمة المبلغ او الاتفاق .

ثانياً- التعاونيات : و هي الجمعيات التي تضم أعضاء المهنة المنشأة و يؤدون اشتراكات دورية لقاء مساعدتهم عند الظروف الطارئة أو تقديم خدمات معينة و يمكن إن تكون هنالك اقتطاعات أخرى اختيارية مثل التأمين على الحياة أو التعاونيات السكنية أو غيرها¹.

المطلب الرابع: كيفية إعداد الأجور و بطاقة الأجر

يتكون الأجر و بطاقة الأجر من عدة عناصر ولإعداد هذه الأجور وبطاعتها طريقة وكيفية خاصة على فرعين كالتالي :

الفرع الأول: كيف إعداد الأجور_ يشتمل الأجر على عدة عناصر منها خاضعة للاقتطاع الضريبي و منها خاضع للاقتطاع الصناديق الاجتماعية و منها الغير خاضعة للاقتطاع الضريبي و الصناديق الاجتماعية و يختلف تركيبها و تشكيلها من نضام إلى آخر ومن دولة إلى أخرى و انطلاقاً من هذا فانه يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى ثلاثة عناصر و هم العناصر الخاضعة للاقتطاع الضريبي و الاقتطاع الاجتماعي و الغير خاضعة للاقتطاعين الضريبي و الاجتماعي.

¹ نصر صالحى وآخرون، المرجع سابق، ص46.

الفرع الثاني: نموذج بطاقة الأجر¹ :

الاسم : اللقب : الرتبة :
 الصنف : الفوج : الرقم الاستدلالي :
 تمييز المجاهدين : المنحة العائلية :

السنوي	الشهري	بيان عناصر المرتب و الأجر
		المرتب القاعدي الإجمالي الخبرة المهنية العلاوة الإضافية علاوة المنطقة علاوة التبعية علاوة الدورية علاوة الخطر علاوة التمثيل القضائي المنح العائلية التعويضات الوظيفية العائلية التعويضات عن الإقامة تعويض الأجر الوحيد المبلغ الإجمالي للمرتب أو الأجر بيان خصم من المرتب الضمان الاجتماعي الضريبة على الأجور و المرتبات التقاعد إثبات سنوات الخدمة السابقة القروض تعاضديه الموظفين المبلغ الإجمالي المخصوم من المرتب
		المرتب الصافي المدفوع

الجدول رقم (1): بطاقة إعداد الأجر

المصدر: من إعداد الطلبة وبالإعتماد على الوثائق مستخرجة من شركة سربمال

¹ نصر صالح وآخرون، المرجع السابق، ص 46 - 49 .

المبحث الثالث :المعالجة المحاسبية لأجور والرواتب

المطلب الأول : مرحلة إثبات الأجر نهاية كل شهر

إن أجور العمال أو المستخدمين تدرج في حساب 63 أعباء المستخدمين وتسجل في هذه المرحلة أعباء العامل، تظهر في الجانب المدين كل مكونات الأجر التي يتحصل عليها العامل حسب نظام المالي المحاسبي scf و المتمثلة في ما يلي :

- ح/ 631 أجور المستخدمين: يسجل من المدين في هذا الحساب كتلة أجور العمال المؤسسة كما يمكن أن تقسم المؤسسة هذا الحساب على أساس مختلف المنح والتعويضات التي تمنحها لعمالها باعتبارها من مكونات أجور المستخدمين :
مثلا:

ح/ 63100 أجور والرواتب المستخدمين وتمثل عادة في الأجر القاعدي أو الأساسي

ح/ 63101 ساعات إضافية وتمثل في الزائدة والتعويضية

ح/ 634 تعويضات ومنافع

- ح/ 634 أجور المستغل الفردي : يسجل في الجانب المدين من هذا الحساب أجرة صاحب العمل بشخصه حتى تظهر التكاليف المؤسسة بالوجه الصادق مقابل الدائن من الحسابات المالية.
- ح/ 635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية: يسجل في الجانب المدين في هذا الحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي باعتبارها جزء من أجور عمال المؤسسة والتي يتحملها رب العمل بصفة مباشرة .
- ح/ 636 الأعباء الاجتماعية للمستغل الفردي: يسجل من المدين في هذا الحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي للمستغل الفردي مقابل الدائن من الحساب ح/ 431.
- ح/ 637 الأعباء الاجتماعية الأخرى: يسجل من المدين في هذا الحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي الأخرى والتي لم يسبق ذكرها في الحسابات السابقة مقابل الدائن من الحساب ح/ 432 هيئات الضمان الاجتماعي الأخرى .

- **ح/638** أعباء المستخدمين الأخرى :يسجل من المدين في هذا الحساب أعباء العمال الأخرى والتي لم يسبق ذكرها كمصاريف تكوين العمال مقابل الدائن من الحساب ح/428 أعباء العاملين الواجب دفعها أما الجانب الدائن فيتمثل في :
- **ح/421**المستخدمون الأجور المستحقة :وهو الأجرة الصافية التي يمنحها رب العمل الى العامل مقابل العمل . ويقيد في الجانب الدائن من الحساب مبلغ الرواتب الاجمالية الواجب دفعها للمستخدمين من خلال القيد في الجانب المدين لحساب الأعباء المعنية ح/631 أجور المستخدمين ويرصد عند دفع الاجور المستحقة عن طريق الدائن من الحسابات المالية .
- **ح/422**أموال الخدمات الاجتماعية : يسجل في الجانب الدائن من هذا لحساب المبالغ المستحقة للخدمات الاجتماعية المطاعم ،لجان المؤسسات ... من خلال القيد في الجانب المدين ح/637 أعباء اجتماعية أخرى.
- **ح/423** مساهمة الاجراء في النتيجة : يسجل من الجانب المدين لهذا الحساب المبالغ الممنوحة للمستخدمين خلال فترات مختلفة من الدورة المالية كنتيجة لمشاركتهم في تحقيق الأرباح.
- **ح/425** المستخدمين التسيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة: في حالات خاصة قد يحتاج المستخدمين إلى تغطية بعض مصاريفهم المستعجلة عن طريق طلب سلفات تسيقات على حساب الأجر لتقطع بعد ذلك عند تاريخ استحقاق أجورهم، حيث تعالج هاته العملية من خلال جعل هذا الحساب مدينا بمبالغ التسيقات الممنوحة للمستخدمين مقابل الجانب الدائن من الحسابات المالية ح/51، ح/53 عند منح التسيق، ويجعل دائئا مقابل جعل ح/421 المستخدمين _ الرواتب المستحقة مدينا عند اقتطاع التسيق من أجور العمال.
- **ح/426** ودائع أجراء مقبوضة: أحيانا تستلم المؤسسة مبالغ عن مستخدميها كالتعويضات التي تدفعها صناديق الضمان الاجتماعي فتسجلها من الجانب المدين من الحسابات المالية بمقابل الدائن من ح/426 وعند دفعها للعامل يرصد هذا الحساب بعكس القيد.
- **ح/427** المستخدمين الاعتراضات على الاجور: يقيد في الجانب الدائن من هذا الحساب مبلغ الاموال التي تكون موضع اعتراضات حصل عليها الغير في حق مستخدمي المؤسسة من خلال القيد في الجانب المدين ح/421 المستخدمين _ الرواتب المستحقة عند اقتطاعها مباشرة، ويقيد في جانبه المدين مبلغ هاته الأموال أثناء دفعها الى الأطراف الأخرى المستفيدة من الاعتراض من خلال القيد في الجانب الدائن من الحسابات المالية ح/51 ح/53 .

- **ح/428** المستخدمون الأعباء الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها :ينقل هذا الحساب عند إقفال السنة المالية للسماح بتسجيل الأعباء والمنتجات الملحقه بالسنة المالية المقفلة أمثلة ديون المؤسسة إزاء مستخدميها بعنوان العطل الواجب دفعها ،علاوات التشجيع أو المكافآت المقرر منحها ، يجعل هذا الحساب دائئا عند مرحلة اعتبار الأعباء الواجبة الدفع للمستخدمين مقابل ح/638 أعباء المستخدمين الأخرى ويرصد هذا الحساب عند الدفع الفعلي في مقابل ح/421 المستخدمين الرواتب المستحقة والتسويات الضرورية التي تم تسجيلها في الحسابات المعنية ،كما يمكن أن يرد هذا الحساب الى الأصل عند فتح السنة المالية .
- **ح/431 الضمان الاجتماعي** :الضمان الاجتماعي هي هيئة المعروفة بالتأمينات الاجتماعية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالنسبة للتجار الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء من التغطية الاجتماعية التي يستفيدها العامل من خلال التسجيل والتصريح في هيئات الضمان الاجتماعي ،تعويضات العطل المرضية ، تعويضات الأخطار الناتجة من ممارسة العمل ،تعويضات العجز ، بالإضافة الى منحة التقاعد عند بلوغه السن المحددة قانونا .تنقسم الاشتراكات في الضمان الاجتماعي الى جزئين أحدهما يدفعها المستخدم والثاني يدفعها رب العامل وكلاهما يعتبر التزام على المؤسسة يرتبط بالأجور ونشاط الاستغلال ، يسجل هذا العبء من خلال إثباته كعبء على عاتق رب العمل من خلال التسجيل بالجانب الدائن من ح/ 431 مقابل المدين ح/ 635 اشتراكات الهيئات الاجتماعية ويرصد ح/431 عند الدفع مقابل عن طريق الحسابات المالية .
- **ح/ 432 الهيئات الاجتماعية الأخرى** :يسجل هذا الحساب الاشتراكات المدفوعة الى الهيئات الاجتماعية الاخرى كالتعويضات التي تؤمن التغطية والفروق التي لا تؤمنها صناديق الضمان الاجتماعي يتم التسجيل المحاسبي بنفس الطريقة المعتمدة في الحساب ح/431.
- **ح/438 الهيئات الاجتماعية - الاعباء الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها** :يسجل هذا الحساب الأعباء الأخرى التي تدفع للهيئات الاجتماعية وخاصة فيما يتعلق بأعباء رب العمل في العطل المدفوعه ، علاوات الاشتراك او التشجيع، المكافآت الممنوحة للعمال ، يسجل في الجانب الدائن من ح/ 438 مبلغ العبء (الاشتراك) في مقابل الجانب المدين من ح/ 638 أعباء العاملين الأخرى ، ويرصد الحساب ح/ 438 في مقابل الحساب المعني من ح/ 432 - ح/431 وعند التسديد الفعلي يرصد الحساب المعني من ح/432 - ح/431 في مقابل الحسابات المالية .

- **ح/4421 الضريبة المقتطعة من الأجور :** ويمثل هذا الحساب الضريبة على المرتبات والأجور S/IRG يتحملها العامل من خلال اقتطاع .
وتكون التسجيلات المحاسبية كالتالي :¹

ح/مدين	ح/دائن	البيان	مبالغ مدينة	مبالغ دائنة
		من ح/المذكورين		
63100		رواتب وأجور	XX	
63101		ساعات إضافية	XX	
63120		تعويضات	XX	
637		اعباء الإجتماعية الأخرى	XX	
		إلى ح/ المذكورين		
	442	الضريبة المقتطعة من الاجور		XX
	431	اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي		XX
	427	اعتراض على الاجور		XX
	421	المستخدمون الأجرة الصافية		XX
		(إثبات أجرة نهاية الشهر)		

الجدول رقم (2) : مرحلة إثبات الأجر نهاية كل شهر

¹ غالية سرحان، صورة قيسي، الدراسة المحاسبية و الجبائية للرواتب و الأجور حسب النظام المحاسبي المالي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس ل.م.د في علوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2014، ص35-36-37.

المطلب الثاني : إثبات أعباء الاجتماعية للمؤسسة

وتتمثل في الاقتطاعات والاشتراكات التي يدفعها أرباب العمل الى مصلحة الضمان الاجتماعي .

وتكون التسجيلات المحاسبية كالتالي ¹:

ح/مدين	ح/دائن	البيان	مبالغ مدينة	مبالغ دائنة
6351		من ح/اشتراكات صندوق الضمان الاجتماعي	XX	
	431	إلى ح/صندوق الضمان الاجتماعي		XX
		إثبات أعباء المؤسسة تجاه الضمان الاجتماعي		

الجدول رقم (3) : إثبات أعباء الاجتماعية للمؤسسة

¹ غالية سرحان، صورية قيسي، مرجع سابق، ص 38.

المطلب الثالث: مرحلة التسديد

تقوم المؤسسة بتسديد كل التزاماتها تجاه العمل من مستحققاته للأجرة الصافية والتزاماتها تجاه الضمان الاجتماعي وإدارة الضرائب ويكون التسديد شهري وفقا للآجال محددة عن طريق البنك أو الصندوق أو البريد .

نفترض أن التسديد كان عن طريق البنك وتكون التسجيلات المحاسبية كالتالي¹:

ح/مدين	ح/دائن	البيان	مبالغ مدينة	مبالغ دائن
421	512	من ح/الأجرة الصافية الى ح/ البنك تسديد أجرة نهاية الأجر	XX	XX

الجدول رقم (4): تسديد أجرة العامل

ح/مدين	ح/دائن	البيان	مبالغ مدينة	مبالغ دائنة
4421	512	من ح/الضريبة المقتطعة من الأجور IRG الى ح/ البنك تسديد الضرائب	XX	XX

جدول رقم (5) تسديد الضرائب

¹ عبد الوهاب رميدي، علي سماوي، المحاسبة المالية وفق النظام المالي و المحاسبي الجديد، دار هوم للنشر و التوزيع، ط1، الجزائر، 2011، ص217

ح/مدين	ح/دائن	البيان	مبالغ مدينة	مبالغ دائنة
431	512	من ح/صندوق الضمان الاجتماعي الى ح/ البنك تسديد الاشتراكات تجاه الضمان الاجتماعي	XX	XX

جدول رقم (6) تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي

خلاصة الفصل :

تعتبر الأجور 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 أسيء تصميمه وإدارته كان وبالاً عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمراً لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات.

الفصل الثاني

المبحث الأول: ماهية المؤسسة محل التبرص

سنتطرق في هذا المبحث إلى ذكر لمحة تاريخية وجيزة عن الشركة تبين فيها كيفية نشأتها والتطورات التي شددتها بالإضافة إلى دراسة تحليلية للنشاط الذي تمارسه، ودراسة هيكلها التنظيمي المصمم من طرف الإدارة وفي الأخير ذكر الأهداف المستقبلية التي تصبوا إدارة الشركة إلى تحقيقها .

المطلب الأول : لمحة عامة عن الشركة

ومن الناحية العامة سوف نتطرق إلى نشأة الشركة وموقعها ومحتواها وكذا التركيب الصناعي والمواد المستعملة وصولاً إلى الإنتاج.

الفرع الأول: نشأة الشركة وموقعها ومحتواها

أولاً-نشأة الشركة:

بدأت فكرة انجاز شركة CERAM-BELLE سنة 1987 حيث كان الانطلاق الفعلي للإنجاز في سبتمبر 1989 وذلك من طرف شركة اسبانيا وألمانيا التي كلفتها بتركيب المصنع (CERAM-BELLE) وقد تم الانتهاء من هذا المشروع، وبداية الإنتاج في فيفري، 1991 وهي شركة ذات مسؤولية محدودة رأسمالها يقدر ب 45.000.000.00 دج، ونشاطها الرئيسي صناعة المربعات الخزفية.

ثانياً-موقعها ومحتواها:

تقع شركة CERAM-BELLE لإنتاج المربعات الخزفية في غمرة دائرة قمار ولاية الوادي، أما محتواها فهي تحتوي على آلات للإنتاج....

وتشغل الشركة مساحة تقدر ب 20000 متر مربع.

الفرع الثاني: التركيب الصناعي والمواد الأولية المستعملة ومنتجات الشركة.

أولاً-التركيب الصناعي

تحتوي المؤسسة على تجهيزات صناعية مستوردة من الخارج نوردها في مايلي:

-آلات لخلط الطين

-خزانات

-آلات سحب مطاطية

-آلات تفتيت الطين والمربعات الخزفية غير صالحة

-مطحنة لطحن الطين

-فرنين للطهي

-الغرفة السوداء

ثانيا-المواد المستعملة

تستعمل الشركة في إنتاج المربعات الخزفية أربعة أنواع من المواد الأولية:

- طين رمادي مصدره ولاية باتنة
- طين اصفر مصدره دائرة تقرت
- المربعات الخزفية غير الصالحة
- الدهن : وتقوم المؤسسة باستيراده من الخارج

ثالثا- منتجات المؤسسة

تقوم المؤسسة بإنتاج نوعين من المربعات الخزفية:

- المربعات الخزفية مقياس 15 سم × 15 سم
- المربعات الخزفية مقياس 20 سم × 30 سم

المطلب الثاني: مراحل الإنتاج

تمر عملية إنتاج المربعات الخزفية عبر ثلاث مراحل أساسية:

الفرع الأول: مرحلة تحضير الطين للإنتاج

يتم في هذه المرحلة خلط الطين على أرضية وذلك بنسبة 40% طين رمادي و 40% طين اصفر و 20% مربعات خزفية غير صالحة: (chomatte)

الآلة 1: تقوم هذه الآلة بنقل الطين إلى الموزع.

الآلة 2: تقوم هذه الآلة بتفريغ الطين إلى السطح المطاطي ليتم نقله إلى المفتتة.

الآلة 3: المفتت : تقوم هذه الآلة بعملية رحي الطين وتحويله إلى المطحنة عبر السطح المطاطي الثاني.

الآلة 4: المطحنة : يتم في هذه الآلة طحن الطين وتحويله إلى مسحوق ثم يحول إلى خزان ويضاف إليه ماء بنسبة 8 بالمائة من وزنه ثم يترك لمدة 24 ساعة لعملية التجانس والتخمير.

الفرع الثاني: مرحلة التصنيع

الآلة 5: آلة الضغط: تقوم باستقبال الطين وضغطه وتحويله إلى مربعات خزفية غير ملونة بمقياس 20 سم × 30 سم أو 15 سم × 15 سم.

الآلة 6: الفرن الأول : ودور هذه الآلة هو طهي المربعات الخزفية بدرجة حرارة تقدر ب 1030 درجة لمدة 45 دقيقة للحصول على مربعات خزفية المطهية غير الملونة

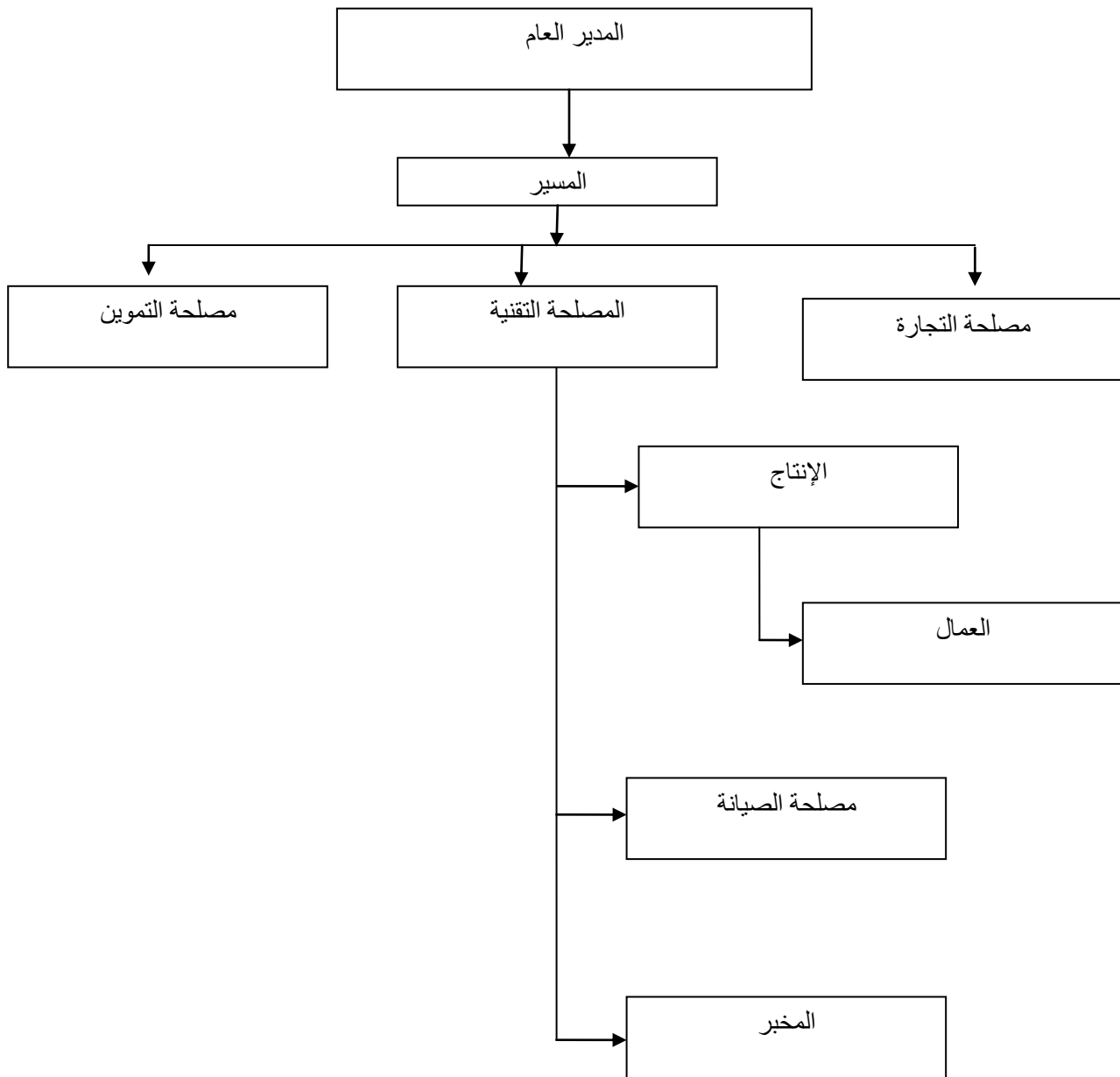
الفرع الثالث: عملية الدهن: تم تحضير الدهن على مستوى المصنع بعد استيراد المواد الأولية من الخارج ويشرف على هذه العملية المختصين لأنها تتطلب قياسات فيزيائية (الكثافة -الرطوبة - الزوجية)
الآلة 7: يتم على مستوى هذه الآلة دهن المربعات الخزفية بواسطة مادتين مادة بيضاء أو مادة شفافة ودهن هاته الأخيرة بمادة ملونة.
 - الأشكال الخزفية هي مستوردة وعملية الطبع تتم بواسطة آلة خاصة بالطبع، وتحضير نسخة على مستوى المصنع بالغرفة السوداء.

الآلة 8: الفرن الثاني: بعد عملية الدهن تحول المربعات الخزفية إلى الفرن لإجراء عملية الطهي الثاني لمدة تتراوح بين 35 و 40 دقيقة بدرجة حرارة تتراوح بين 1030 درجة إلى 1040 درجة ليصبح المنتج جاهز.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لشركة سرمبال

الفرع الأول: الهيكل التنظيمي لشركة سرمبال

ينقسم هيكل الشركة تقسيما وظيفيا مصاعا في الشكل تنظيم يحدد الوظائف والمسؤوليات وهو ما يضمن توزيع المهام بصورة نظامية من شأنها المحافظة على عدم التداخل في الوظائف والمهام الشكل التالي يوضح الهيكل العام للشركة .



الشكل رقم (1): الهيكل التنظيمي للشركة سرمبال

أولاً- المدير: يقوم بالتسيير والمراقبة والإمضاء على الوثائق الإدارية وكذلك على عقود البيع والشراء وتوقيع الصكوك الخاصة بأموال الشركة.

ثانياً- المسير: وينوب على المدير العام في بعض المهام مثل التوقيع على بعض عقود البيع وخاصة الصغيرة منها و بالنيابة في حالة غياب المدير العام.

ثالثاً- المصلحة التقنية: وهي المصلحة المسؤولة عن المصالح الفرعية التالية:

1- الإنتاج: هي المصلحة التي تقوم بعملية التصنيع حيث يتم فيها تحويل المواد الأولية إلى منتجات المتمثلة في المربعات الخزفية عبر عدة مراحل وتضم هذه المصلحة 60 عامل مقسمة على 4 مجموعات تعمل بالتناوب 8 ساعات لكل فوج.

2- الصيانة: مهمتها التدخل السريع و الفوري للحد من التعطيلات الكهربائية والميكانيكية وتشحيم العتاد وصيانة الأجهزة بتغيير قطع الغيار اللازمة وصناعة بعض قطع الهياكل في ورشة الصيانة ويعمل في هذه المصلحة 8 عمال

3- المخبر: وتحتوي الشركة على مخبر مهمته تكمين والتحليل والمراقبة المادة الأولية وكذلك جودة المنتج النهائي

رابعاً- مصلحة التجارة: مسؤولة عن البيع والتوزيع منتجات الشركة على الزبائن وتمثل مهامها فيمايلي:

- استقبال المنتجات التامة

- استقبال طلبات الزبائن وإرسالها إلى قسم الإنتاج

- تسليم المنتجات إلى الزبائن حسب الطلبات

خامساً- مصلحة التموين: وهو القسم الذي يوفر المادة الأولية اللازمة للإنتاج حيث يتم جلبها من داخل الوطن وخارجها

الفرع الثاني : الأهداف كثيرة تصبوا إلى تحقيقها منها على المدى القصير و منها ما على المدى الطويل

أولاً-على المدى القصير

- مضاعفة القدرات الإنتاجية للشركة

-تحسين نوعية المنتجات

-إنتاج أنواع أخرى من المربعات الخزفية

-توسيع منطقة البيع وزيادة حصتها في السوق

ثانيا-على المدى الطويل :

- زيادة رأسمال الشركة من خلال اللجوء إلى الادخار و الاستفادة من مميزات المصادر التمويلية الأخرى.
- إيجاد مناطق بيع خارج الوطن.

المبحث الثاني: الدراسة التطبيقية والمعالجة المحاسبية للأجور

من خلال دراسة موضوعنا في شركة سربال أخذنا نموذج لبطاقة الأجر للعمال الموظفين فيها، وقمنا بمعالجتها محاسبيا على النحو التالي:

المطلب الأول: مرحلة إثبات نهاية كل شهر

ح/مدین	ح/دائن	البيان 2018 / 3	مبالغ مدينة	مبالغ دائنة
6310 6311		من ح/ الأجر القاعدي من ح/ تعويضات	76952082 34140099	
	4421 4311 421	الى ح/ اقتطاع الضريبة IRG الى ح/ اقتطاع الضمان الاجتماعي الى ح/ الأجر الصافي		1316892 9545658 100233631
		إثبات أجرة نهاية كل شهر		

المطلب الثاني : إثبات أعباء المؤسسة¹

ح / مدین	ح / دائن	البيان 2018 / 3	مبالغ مدينة	مبالغ دائنة
635		من ح / الضمان الاجتماعي	27714235	
	3412	الى ح / اقتطاع الضمان الاجتماعي		27714235
		إثبات أعباء المؤسسة تجاه الضمان الاجتماعي		

¹ انظر الملحق رقم (1)

تسديد أجرة العامل :

تسديد الضرائب :

تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي¹:

¹ انظر الملحق رقم (2)

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم التعريف بمكان التربص والذي يتمثل في "شركة سرمبال" التي تقع في غمرة دائرة قمار بولاية الوادي، وكذلك التعرف على أهم المصالح والمهام المستندة إليها ، ومن ثم تم التطرق إلى دراسة المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب و أهم خطوات المعالجة المحاسبية.

خلاصة الفصل :

تعتبر الأجور 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 أسيء تصميمه وإدارته كان وبالاً عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمراً لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات.

خاتمة

إن الإحاطة بجميع جوانب موضوع الأجور والرواتب والإلمام به ليس بالأمر الهين، وذلك لما يشهده الموضوع من اتساع وتغيرات مستمرة عبر الزمن، ومنه فعلى ضوء ما قمنا به في دراستنا لهذا البحث، توصلنا في الأخير إلى مجموعة من النتائج التي تمكنا من خلالها الإجابة على جميع أسئلتنا المطروحة مسبقا .

يمكن تلخيص النتائج التي توصلنا إليها من خلال الدراسة النظرية كمايلي :

- الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل يوميا أو أسبوعيا مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة المكافآت والتعويضات.
 - الراتب هو المقابل المالي الذي يدفع للموظف شهريا مقابل الخدمة .
 - للأجور أنواع مختلفة فقد تكون اسمية أو حقيقية....الخ.
 - الأجر الأساسي و التعويضات من أهم العناصر المكونة للأجر منها الخاضعة ومنها غير الخاضعة للأجر.
 - من أهم الاقتطاعات هي تلك المتعلقة بالناحية الجبائية والضمان الاجتماعي.
- أما في ما يتعلق بالدراسة التطبيقية عن كيفية معالجة الأجور في الواقع العملي قمنا بدراسة حالة شركة "سرمبال" الانتاجية، حيث قمنا بالتعرف على الشركة وعلى مصلحة الأجور الخاصة بها وطريقة عملها وكيفية حساب الأجر للتوصل إلى إعداد بطاقة الأجر التي تعتبر من أهم الحقوق التي يتحصل عليها العامل، انطلاقا من بطاقة أجر الشركة قمنا بالتسجيل المحاسبي اللازم والحرص على تسديد كل ما يترتب عليها من الأعباء تجاه العامل (أجرة العامل) والأعباء الأخرى تجاه المصالح الخارجية (مصلحة الضمان الاجتماعي والمصالح الضريبية).

قائمة المراجع:

الكتب:

- بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس تطبيقية محلولة، دار هومة، الجزائر، 2004.
- جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية، الجزائر، 2010.
- سنين ابن ماجه، أبو الحسن الحنفي، حاشية السندي، كتاب الرهون، باب أجر الأجور، حديث رقم 2443، دار الجبل، بيروت.
- عبد الوهاب رميدي، علي سمرائي، المحاسبة المالية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، دار هومة للنشر والتوزيع ط1، الجزائر، 2011.
- محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، زمزم، ط1، الأردن، عمان، 2010.
- نادر أحمد أبو شيخه، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2000.
- نور الدين جاروس، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، برج الكيفان 16120، الجزائر، 2011م.

المذكرات:

- غالية سرحان، سورسة قيسي، الدراسة المحاسبية والجباية للرواتب والأجور حسب النظام المحاسبي المالي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس LMD في العلوم التسيير، جامعة حمة لخضر، الوادي.
- نصر صالح وآخرون، المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في التوظيف العمومي، مذكر لنيل شهادة ليسانس في العلوم التجارية، فرع محاسبة، المركز الجامعي بالوادي، 2007م/2008م.

المراسيم:

- مجمع اللغة العربية، معجم الوسيط، مادة (استأجر)، باب الهمز، ط4، مكتبة الشروق الدولية، جمهورية مصر العربية، 1425هـ/2004م.