الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم المالية والمحاسبية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

التخصص: محاسبية وتدقيق

المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق SCF والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19

دراسة حالة في الصندوق الوطني للتقاعد بالوادي

تحت إشراف الأستاذة الدكتورة:

بعضي آسيا

إعداد الطلبة:

عون رفيق مسعود

بكاكرة عبد السميع

نسيبي محمد عبد الرؤوف

لجنة المناقشة:

د	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	رئيسا
د. بعضي آسيا	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقرر
د	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين

وشكرا

شكر وتقدير

إن الشكرُ والحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه ، نشكره ونحمده حمدا كثيرا مباركا فيه على جزيل عطائه وعلى كل ما أنعم عليه به وفضله علينا أن وفقنا لإتمام هذا البحث، ونسأله تعالى أن ينفع به، راجين منه عز وجل التوفيق والسداد في باقي مشوارنا البحثي.

من هذا المنبر نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير إلى:

الأستاذة : بعضي آسيا على قبولها الإشراف على هذا العمل وصبرها معنا وإحترافيتها في العمل فلكي منا جزيل الشكر والتقدير

كما لا ننسى موظفي الصندوق الوطني للتقاعد بالوادي على تواضعهم معنا ومد يد العون لنا من اجل الدراسة الميدانية

وأخيرا نشكر كل زملاء الدفعة كل بإسمه على مساعداتهم وتوجيهاتهم لنا . .

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر والامتنان لكل من تعلمنا على أيديهم طوال مسيرتنا العلمية...

شكرا لكم وجزاكم الله عنا خيرا

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس مدى توافق المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المالي المحاسبي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 في المؤسسات الجزائرية، ولتحقيق ذلك اعتمدنا دراسة ميدانية قمنا بها على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة الوادي، كعينة عن تطبيق هذا الأخير في المؤسسات الجزائرية، وقد تخللت زيارتنا مقابلات مع مسؤولي مصلحة المستخدمين ومصلحة المالية والمحاسبة ، كما كانت لدينا الفرصة للاطلاع على بعض المستندات والوثائق و تحليلها من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة.

وقد توصلنا إلى أنه هناك محاولات لتطبيق المعيار الدولي رقم 19 منافع الموظفين من طرف مصالح الوكالة، حيث لاحظنا أن منافع الموظفين قصيرة الأجل مطبقة بشكل كامل ومستوفي لشروط المعيار المحاسبي رقم 19، أما بالنسبة لمعالجة مزايا الموظفين طويلة الأجل (منحة الذهاب للتقاعد) فهي تعالج وفق ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية للصندوق، متجاهلة ما نص عليه المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 والنظام المالي المحاسبي.

الكلمات المفتاحية :النظام المحاسبي المالي، المعيار المحاسبي الدولي رقم 19، منافع الموظفين.

Abstract: This study aims to measure the compatibility of the accounting treatment of employee benefits in accordance with the accounting financial system and the International Accounting Standard No. 19 in Algerian institutions, and to achieve this we adopted a field study that we carried out in the National Pension Fund and El Oued Agency, as a sample for applying this The latter was in the Algerian institutions, and our visit included interviews with officials of the employees' administration and the administration of finance and accounting, and we had the opportunity to review and analyze some documents in order to answer the problem at hand. We have concluded that there are attempts to apply International Standard No. 19 employee benefits by the agency's administration, as we have noticed that short-term employee benefits are fully applied and meet the requirements of Accounting Standard No. 19, and as for the treatment of long-term employee benefits (the go-to retirement grant), they are treated according to What was stipulated in the collective agreement of the fund, ignoring what was stipulated in International Accounting Standard No. 19 and the Financial Accounting System.

Key words: Financial accounting system, International Accounting Standard No. 19, Employee benefits.

الفهرس

الإهداء	
الشكر	
الملخص	**I**
الفهرس	**II**
فهرس الجداول	**IV**
فهرس الأشكال	**V**
فهرس الملاحق	**VI**
قائمة الرموز والاختصارات	**VII**
المقدمة	أ–ز
الفصـل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين	
تمهيد الفصل	**2**
المبحث الأول: عموميات حول منافع الموظفين	**3**
المطلب الأول: مدخل للموارد البشرية	**3**
الفرع الأول: الموارد البشرية	**3**
الفرع الثاني: المصطلحات المتعلقة بمنافع الموظفين	**4**
المطلب الثاني: مفهوم وأهمية منافع الموظفين	**4**
الفرع الأول: مفهوم منافع الموظفين	**4**
الفرع الثاني: أهمية منافع الموظفين	**6**
المطلب الثالث: الهيئات التي لها علاقة بمنافع الموظفين في الجزائر	**6**
الفرع الأول: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (CNAS).	**6**
الفرع الثاني: الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)	**8**
الفرع الثالث: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية (CACOBATH)	**8**
المبحث الثاني: منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم 19	**10**
المطلب الأول: نبذة تاريخية عن المعيار IAS 19	**10**
الفرع الأول: نشأة معايير المحاسبة الدولية	**10**
الفرع الثاني: التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19	**10**
المطلب الثاني: هدف ونطاق المعيار IAS 19	**12**
الفرع الأول: هدف المعيار IAS 19	**12**
الفرع الثاني: نطاق المعيار IAS 19	**12**
المطلب الثالث: القياس والإفصاح لمنافع الموظفين حسب المعيار IAS 19 ومعالجتها محاسبيا	**13**
الفرع الأول: المزايا قصيرة الأجل	**13**
الفرع الثاني: منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة	**16**
الفرع الثالث: منافع الموظفين طويلة الأجل	**23**

الفرع الرابع: منافع انتهاء التوظيف	25
المبحث الثالث: منافع الموظفين حسب النظام المحاسبي المالي SCF	27
المطلب الأول: مفهوم ومجال تطبيق النظام المحاسبي المالي	27
الفرع الأول: مفهوم النظام المحاسبي المالي	27
الفرع الثاني: مجال تطبيق النظام المحاسبي المالي	27
المطلب الثاني: منافع الموظفين حسب ما جاء به النظام المحاسبي المالي	28
الفرع الأول: المنافع قصيرة الأجل	28
الفرع الثاني: المنافع طويلة الأجل ومنافع نهاية الخدمة	28
المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين حسب النظام المحاسبي المالي	29
الفرع الأول: المعالجة المحاسبية للمنافع قصيرة الاجل	29
الفرع الثاني: المعالجة المحاسبية منافع (مزايا) نهاية العقد	35
الفرع الثالث: المعالجة المحاسبية للمنافع طويلة الاجل	37
الفرع الرابع: منحة الذهاب للتقاعد	38
المطلب الرابع: مدى توافق منافع الموظفين وفق SCFوالمعيار الدولي رقم 19	41
خلاصة الفصل	43
الفصـل الثاني: دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي	
تمهيد الفصل	45
المبحث الأول: نظرة عامة على الصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي	46
المطلب الأول: تعريف ونشأة الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية بالوادي	46
المطلب الثاني: دراسة الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية الوادي	47
المطلب الثالث: أهداف الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية الوادي	52
المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد بالوادي	53
المطلب الأول: منافع المستخدمين قصيرة الاجل	53
الفرع الأول: العناصر المكونة للأجر في الصندوق الوطني للتقاعد	53
الفرع الثاني: المعالجة المحاسبية للأجر	58
المطلب الثاني: منافع المستخدمين طويلة الأجل	60
الفرع الأول: منحة الذهاب للتقاعد (منحة نهاية الخدمة)	60
الفرع الثاني: معاش الذهاب للتقاعد	62
خلاصة الفصل	65
الخاتمة	66
قائمة المراجع	72
الملاحق	76

-قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجـــــــــدول	رقم الصفحة
01	التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19	11
02	تعويض التسريح من العمل حسب الأقدمية	36
03	كشف الاجر لعامل بالصندوق.	53
04	حساب الخبرة المهنية	54
05	النسبة المئوية لمنحة المنطقة.	55
06	التعويض الجزافي لمنحة النقل	56
07	توزيع نسبة الضمان الاجتماعي	56
08	الشرائح التصاعدي لحساب الضريبة على الأجور	57
09	حساب الضريبة على الأجور للعامل محل الدراسة	57
10	كيفية حساب منحة نهاية الخدمة بالصندوق.	60
11	مجمل ما تقاضاه العامل خلال الخمس سنوات الأخيرة	62

-قائمة الأشكـال

الرقم	عنـوان الشكـــــــــل	رقم الصفحة
01	منافع المستخدمين حسب scf	**29**
02	الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية الوادي	**46**

-قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحـــــــــق	رقم الصفحة
01	كشف الاجر لعامل بالصندوق	51
02	حساب الخبرة المهنية	53
03	التنقيط الشهري لمنحة المردودية	54
04	وتوزع اشتراكات الضمان الاجتماعي	55
05	منحة الإخلاص والاستحقاق حسب الاتفاقية الجماعية	59
06	حساب منحة الذهاب للتقاعد للموظف	59
07	المعطيات المقدمة من طرف مؤسسة الموظف	61
08	شهادة معدة لتحديد الأجور المعتمدة كأساس لحساب التقاعد	61

-قائمة الرموز والاختصارات

الرمز	الاسم باللغة الأجنبية	الاسم باللغة العربية
IAS	**International Accounting Standards**	**المعيار المحاسبي الدولي**
SCF	**Systeme Comptable Financier**	**النظام المحاسبي المالي**
CNR	**La Caisse Nationale Retraite**	**الصندوق الوطني للتقاعد**
CNAS	**La Caisse Nationale De Securite Sociale**	**الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي**
IDR	**Indemnites DE Depart A La Retraite**	**منحة الذهاب للتقاعد**

مقدّمة

يعتبر المستخدم موردا هاما من موارد المؤسسة، فمعظم المؤسسات أصبحت ترتكز على إدارة الموارد البشرية ليس بصفتها عملية توظيف بل هي عملية استراتيجية تهدف لتعزيز وتطوير القوى العاملة بالشكل الذي ينعكس على ربحية المؤسسة وأدائها، حيث يعتبر العاملين فيها رؤساء أو مرؤوسين من أهم مواردها، وأحد أهم العوامل المحددة للأداء وتأدية الأعمال والأنشطة الموكلة لها.

لذا فإن من واجب المؤسسة السعي لاستقطابه والمحافظة عليه وتقديم امتيازات له، لهذا اهتم النظام المحاسبي المالي(SCF) بالمنافع المقدمة للمستخدمين حيث تبنى المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الخاص بمنافع الموظفين والذي أقر تقييم ومعالجة هذه المنافع والاعتراف بها والإفصاح عنها في كل أشكالها والمقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، وتتحملها المؤسسة في شكل أعباء وذلك وفق شروط تعاقدية.

هذا وقد ميز النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) بين المزايا القصيرة الأجل والمزايا الطويلة الأجل وكذا مزايا ما بعد انتهاء الخدمة مثل معاشات التقاعد ومزايا التقاعد الأخرى والتأمين على الحياة لما بعد انتهاء الخدمة والرعاية الطبية لما بعد انتهاء الخدمة، هذه الأخيرة تحتاج إلى مجموعة من الشروط والفرضيات من الصعوبة تحقيقها في البيئة الجزائرية، مع العلم أن معظم المؤسسات الجزائرية لم تطبق هذه الإلزام بعد، وحتى المؤسسات التي حاولت تطبيقه فهناك الكثير من الملاحظات بشأنها.

1. المشكلة الرئيسية:

نظرا للأهمية المتزايدة لمنافع الموظفين في المؤسسات وحاجة الموظفين إليها من أجل تحقيق أهداف وغاية المؤسسة وعليه سنقوم بطرح الإشكالية التالية:

- ما مدى توافق المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين ضمن النظام المحاسبي المالي (SCF) مع المعيار المحاسبي الدولي رقم 19؟

2.الأسئلة الفرعية:

من التساؤل الرئيسي السابق يمكننا أن نُثير مجموعة من الأسئلة الجزئية تسهيلًا للإجابة عن المشكلة الرئيسية:

1. ما هو مفهوم منافع المستخدمين؟

2. فيما تتمثل منافع الموظفين وفق معيار المحاسبة الدولي رقم 19 والنظام المحاسبي المالي؟

1. كيف تتم المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين طويلة الأجل (مؤونة الذهاب للتقاعد) ومنافع قصيرة الأجل (المرتبات والأجور) وفق معيار المحاسبة الدولي رقم 19؟ هل يوجد فرق في المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين بين المعيار الدولي 19 والنظام المحاسبي المالي؟

2. ما مدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 في البيئة الجزائرية (الصندوق الوطني للتقاعد بالوادي)؟

3. فرضيات الدراسة:

وكإجابة مؤقّتة على التساؤلات السابقة نعتمد الفرضيات الآتية:

1. تتمثل منافع المستخدمين في الامتيازات المقدمة من طرف المؤسسة مقابل الخدمات المؤداة من طرف مستخدميها، تنجم عن تعهدات قصيرة أو طويلة المدى بموجب التزامات قانونية؛

2. تصنف مزايا المستخدمين في النظام المحاسبي المالي كما هي عليه في المعيار المحاسبي الدولي (19)؛

3. هناك توافق كبير بين المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين وفق المعيار الدولي رقم 19 وما جاء به النظام المحاسبي المالي؛

4. يتم تطبيق المعيار الدولي رقم 19 بشكل كامل في المؤسسة محل الدراسة (الصندوق الوطني للتقاعد بالوادي)؛

4.مبرّرات اختيار الموضوع:

- ارتباط الموضوع بالتخصّص.
- الرغبة في التعرف على واقع معالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين على أرض الواقع.
- توسع معارفنا في هذا مجال.

5. أهداف الدراسة وأهميتها:

1.5. أهداف الدراسة: نسعى إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- السعي للإجابة على التساؤلات المطروحة في إطار الفرضيات الأولية.
- التعرف على أصناف مزايا المستخدمين وفق منظور المعايير المحاسبية الدولية (IAS19) والنظام المحاسبي المالي؛
- معرفة طريقة معالجة النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 لمنافع المستخدمين؛

2.5.أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على المزايا والمنافع التي يحصل عليها الموظفون والتي تعد من العوامل التحفيزية التي تدفعهم لبذل المجهود اللازم لإتمام واجباتهم اتجاه مؤسستهم والعرف على طرق تقييم ومعالجة هذه المنافع محاسبيا ومختلف التصنيفات الخاصة بها في ظل النظام المحاسبي المالي (SCF) والمعيار المحاسبي الدولي (IAS19).

6. الإطار الزماني والمكاني:

- **زمانيًّا:** الموسم الجامعي 2021/2020.
- **مكانيا:** تمت الدراسة على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي.

7. منهج الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي فيما يخص الجانب النظري أما الجانب التطبيقي اعتمدنا فيه على دراسة الحالة باستخدام المقابلة الشخصية وتحليل الوثائق المقدمة لنا من طرف المؤسسة؛

8.صعوبات الدراسة:

-صدور كل التعليمات المنهجية من المجلس الوطني للمحاسبة باللغة الفرنسية وعدم وجود ترجمة رسمية لها.

-صعوبة الحصول على تبريرات موضوعية لتفسير مشاكل تقييم منافع طويلة الأجل من قبل المؤسسة محل الدراسة؛

-التحفظ الكبير من قبل المؤسسة محل الدراسة حال دون الوصول إلى كل المعلومات التي تحتاجها الدراسة.

9. الدراسات السابقة :

اولا باللغة العربية :

1- دراسة ايمان كحيلي (2017)، قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية -دراسة حالة في مؤسسة البناء للجنوب الشرقي ورقلة ECO.S.EST، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائيه معمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية احتساب منافع المستخدمين من خلال النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي IAS19 منافع المستخدمين، ومحاولة إعطاء نظرة على إشكالية تطبيق مزايا المستخدمين التي تتأثر بالمعيار التاسع عشر وكيف يتم تقييمها ومعالجتها المحاسبية.

توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تعالج منافع المستخدمين قصيرة الأجل وفق النظام المحاسبي المالي والذي بدوره يتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي IAS19، بينما فيما يخص منافع المستخدمين طويلة الأجل فإن النظام المحاسبي المالي يختلف مع المعيار المحاسبي الدولي IAS19 في معالجة منافع المستخدمين طويلة الأجل الأخرى.

2-دراسة رحيم سعيد (2018)، تطبيق أسلوب التقييم الإكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة.

هدفت هذه الدراسة إلى مدى تطبيق أسلوب التقييم الإكتواري لمزايا المستخدمين طويلة الأجل حسب تصنيف النظام المحاسبي المالي ممثلة في منحة الذهاب للتقاعد التي تمنحها المؤسسات الاقتصادية لمستخدميها بمناسبة خروجهم للتقاعد الذين يختلفون عن بعضهم البعض في العمر وفي الأجر وفي الأقدمية وغيرها.

وتوصلت الدراسة إلى أن العلوم الإكتوارية تعتبر مهمة في دراسة المسائل الاقتصادية التي تهم بعض الهيئات و المؤسسات كصناديق التأمينات الاجتماعية و شركات التأمين و المؤسسات الاقتصادية، وأن المحاسبة استفادت من الدراسة الإكتوارية من خلال اعتماد النموذج الإكتواري في تقييم بعض بنود القوائم المالية مثل مؤونة الذهاب للتقاعد في المؤسسات الاقتصادية و المؤونات التقنية في شركات التأمينات التجارية، وأن مزايا المستخدمين تضم أربعة أصناف حسب المعيار المحاسبي الدولي 19 وتضم ثلاثة فقط حسب النظام المحاسبي المالي.

3-دراسة رفيقة بكوش ، صارة بلهادي، زينب خباز(2018)، محاسبة منافع المستخدمين حسب المعيار IAS19 وحسب SCFدراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز-بالوادي-، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة حمه لخضر بالوادي.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين وفقا للمعيار IAS19 والنظام المحاسبي المالي ،محاولة لإعطاء نظرة في كيفية تطبيق المعيار IAS19 لمنافع المستخدمين في المؤسسات الجزائري.

توصلت الدراسة إلى أنه وبالرغم من الاعتراف بالمعيار IAS19 غير أنه لا يطبق بشكل كلي، وان النظام المحاسبي المالي قام بتغيير أرقام الحسابات فقط أما طريقة التقييم فلم تتغير وهذا راجع لغياب المؤشرات اللازمة لتطبيق هذا المفهوم وبالتالي لم تصل المؤسسات الجزائرية بعد إلى المبتغى من تطبيق هذا النظام، كما ان المؤسسات الجزائرية لا تأخذ بعين الاعتبار الافتراضات الإكتوارية والتغيرات الاقتصادية.

4- دراسة منصر عبد العالي، لقليطي الاخضر، لحسن دردوري (2019)، محاسبة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)، الملتقى الوطني الأول حول تبني النظام المحاسبي المالي في الجزائر المتطلبات الاقتصادية والمؤسساتية، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة، يومي: 22 و23 سبتمبر 2019.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جوانب معينة من المعايير المحاسبية الدولية التي تبناها النظام المحاسبي المالي، ومنها المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الخاص بمنافع الموظفين والذي طرح جوانب تخص المورد البشري وما يقدم له من مزايا من طرف المؤسسة في ظل بيئة الأعمال الجزائرية، والتعرف على كيفية تقييم ومعالجة هذه المنافع محاسبيا ومختلف التصنيفات الخاصة بها في ظل النظام المحاسبي المالي (SCF).

نتائج الدراسة: وتوصلت الدراسة إلى ان منافع المستخدمين امتيازات سواء كانت عينية أو نقدية تمنحها المؤسسة للمستخدمين لديها سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، كما تخضع منافع المستخدمين في تقييمها، قياسها، الاعتراف بها والافصاح عنها لمتطلبات المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) والذي تبناه النظام المحاسبي المالي بالكامل ويستند عليه في البعد المحاسبي مع الأخذ بعين الاعتبار القوانين الخاصة بالجزائر كقانون العمل وقانون الضرائب وكذا الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة؛

ثانيا باللغة الاجنبية :

1-دراسة (Benoît LEBRUN 2013)،

Les engagements de retraite: les règles comptables françaises comparées aux normes IFRS, المجلة الفرنسية للمحاسبة, العدد 469.

هدفت الدراسة الى مقارنة بين القواعد المحاسبية الفرنسية والمعيار المحاسبي الدولي 19.

توصلت الدراسة إلى أن هناك فرق بين المرجعين المحاسبيين فيما يتعلق بتصنيف المزايا من جهة، ومن جهة أخرى فيما يتعلق بتسجيل المؤونة في الميزانية التي يعتبرها المرجع المحاسبي الدولي طريقة مفضلة، أما القواعد الفرنسية فتسمح بالإشارة إلى مبلغ المؤونة في الملحق أو تسجيل جزء منه فقط مع الاستمرار على نفس الطريقة خلال مختلف الدورات.

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة التي تتمحور في غالبيتها على محاسبة منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 والنظام المحاسبي المالي وكذا تقييم مؤونة منحة الذهاب للتقاعد (مزايا ما بعد نهاية الخدمة)، ومن اهم النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة:

1-ان منافع المستخدمين امتيازات سواء كانت عينية أو نقدية تمنحها المؤسسة للمستخدمين لديها سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط.

2-تخضع منافع المستخدمين في تقييمها، قياسها، الاعتراف بها والافصاح عنها لمتطلبات المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) والذي تبناه النظام المحاسبي المالي بالكامل ويستند عليه في البعد المحاسبي مع الأخذ بعين الاعتبار القوانين الخاصة بالجزائر كقانون العمل وقانون الضرائب وكذا الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة.

3-العلوم الإكتوارية تعتبر مهمة في دراسة المسائل الاقتصادية التي تهم بعض الهيئات والمؤسسات كصناديق التأمينات الاجتماعية وشركات التأمين والمؤسسات الاقتصادية.

4-مزايا المستخدمين تضم أربعة أصناف حسب المعيار المحاسبي الدولي 19 وتضم ثلاثة فقط حسب النظام المحاسبي المالي.

5-ان المعيار المحاسبي الدولي IAS19 غير مطبق بشكل كلي في المؤسسات الجزائرية.

6-أن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تعالج منافع المستخدمين قصيرة الأجل وفق النظام المحاسبي المالي والذي بدوره يتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي IAS19 بينما فيما يخص منافع المستخدمين طويلة الأجل فإن النظام المحاسبي المالي يختلف مع المعيار المحاسبي الدولي IAS19 في معالجة منافع المستخدمين طويلة الأجل الأخرى.

كما اتضح لنا أن كل دراسة جاءت لتكمل سابقتها، حيث اتفقت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المضمون المتمثل في توضيح أهمية منافع المستخدمين سواء كانت قصيرة الأجل مثل المرتبات والأجور أو طويلة الأجل مثل معالجة الأجور أو مؤونة منحة الذهاب للتقاعد في المؤسسات الاقتصادية و اختلفت معه في مكان الدراسة حيث ان الدراسة تمت على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد بالوادي وهو المسؤول عن تقديم معاش المتقاعدين (من المنافع طويل الأجل)، كما ركزت الدراسة الحالية على الصعوبات والمشاكل التي تواجه المؤسسات الاقتصادية في تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل وطويلة الأجل في البيئة المحاسبية الجزائرية.

10.محتوى البحث:

بغرض معالجة هذا الموضوع والإحاطة بجميع جوانب الدراسة التي نراها مهمة وللإجابة على التساؤلات المطروحة قسمنا المذكرة إلى فصلين، وُسِم الأوّل بالإطار النظري للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين، ويندرج تحته ثلاث مباحث، المبحث الأول: عموميات حول منافع الموظفين، أما المبحث الثاني: منافع الموظفين حسب النظام المحاسبي المالي SCF، أما المبحث الثالث فكان بعنوان منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم 19.

في حين تضمن الفصل الثاني الإطار التطبيقي للدراسة من خلال دراسة الحالة التي قمنا بها بالصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي، أمّا خاتمة بحثنا فقد ضمناها ما توصلت إليه الدراسة من نتائج مدعمين إيّاها باقتراحات نظرية وأخرى عملية علّها تكون إضافة علمية وعملية في هذا المجال.

الفصل الأول

الإطار النظري للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين

تمهيد

اذا كان نجاح المؤسسات اليوم يرتبط بمدى اهتمامها بالعنصر البشري، مما يؤدي بها الى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وعلى ذلك فقد تزايد الاهتمام بالمورد البشري باعتباره المورد الرئيسي الذي ترتكز عليه المؤسسة في بناء ميزتها التنافسية من منظور مقاربة الموارد والمهارات الاستراتيجية، اذ يمثل العنصر الديناميكي لسلوكياتها في المحيط، والموارد الغير قابلة للتقليد وذلك ما قاد كل من المفكرين والممارسة في مجال الإدارة الى اعتباره المورد الأكثر ندرة، لذا فإن من واجب المؤسسة المحافظة عليه و تحفيزه من خلال عدة امتيازات.

لهذا سلطنا الضوء على منافع الموظفين والمقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، تحديدا ما جاء به النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 والذي أقر تقييم ومعالجة هذه المنافع والاعتراف بها والإفصاح عنها في كل أشكالها.

ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى:

- ✓ **المبحث الأول**: عموميات حول منافع الموظفين.
- ✓ **المبحث الثاني**: منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم 19.
- ✓ **المبحث الثالث**: منافع الموظفين حسب النظام المحاسبي المالي SCF.

المبحث الأول: عموميات حول منافع الموظفين.

تتمثل منافع المستخدمين في الامتيازات المقدمة من طرف المؤسسة من أي شكل في مقابل الخدمات المؤدة من طرف مستخدميها، فهي تنجم عن تعهدات قصيرة أو طويلة المدى بموجب التزامات قانونية (قانون، اتفاقية جماعية، عقد عمل، أو أي اتفاق آخر ... أو ضمنية (العادية) التي تضع على كاهل المؤسسة الالتزامات بالدفع.

المطلب الأول: مدخل للموارد البشرية.

الفرع الأول: الموارد البشرية.

هناك عدة كتابات تناولت مفهوم الموارد البشرية، منها:

– ان المورد البشري هو بالدرجة الأولى طاقة ذهنية Brain power وقدرة فكرية Cognitive ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات، وعنصر فاعل وقادر على المشاركة الايجابية بالفكر والرأي[1].

–تعتبر ادارة الموارد البشرية هي القلب النابض في انشطة المنظمة وادارة مواردها المتاحة، وقد اكتسب ميدان الموارد البشرية أهمية متميزة نظرا للدور الحيوي الذي تؤديه[2].

–هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين، والذين جرى توظيفهم فيها، لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة هي: ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات، التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجيتها المستقبلية، ولقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب وأجور ومزايا وظيفية، في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم وبينها[3].

ومن التعاريف السابقة يمكن القول بأن إدارة الموارد البشرية هي إحدى الوظائف الأساسية في المؤسسات الاقتصادية الحديثة، التي تختص بتسيير شؤون المستخدمين وفقا لقوانين واتفاقيات محددة فيما يتعلق استخدامهم وتنميتهم والمحافظة عليهم ومكافأتهم حاضرا وتأمين حياتهم وتقاعدهم مستقبلاً بما يتفق مع الأهداف المسطرة للمؤسسة.

---

[1] علي السلمي، **إدارة الموارد البشرية**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، القاهرة، 1998، ص 34.

[2] محمد بن دليم القحطاني، **إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل**، العبيكان، ط2، الرياض، 2008، ص 22.

[3] عمر وصفي عقيلي، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي**، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2005، ص 11.

الفرع الثاني: المصطلحات المتعلقة بمنافع الموظفين.

– الأجر: يمكن تعريف الأجر بانه مقابل او ثمن ما يبذله العامل من مجهود عضلي وعقلي ومهاراته في العمل[1].

–التحفيز: مجموعة من المثيرات الخارجية، والعوامل التي تثير الفرد وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية[2].

–منافع الموظف: هي جميع أشكال العوض المقدم من قبل منشأة في مقابل خدمة مقدمة من قبل موظفين، أو في مقابل إنهاء التوظيف[3].

– الافتراض الإكتواري: هو تقدير لمدخلات متغيرة غير مؤكدة في نموذج مالي، عادة لأغراض حساب الأقساط أو المزايا. تتضمن الافتراضات الإكتوارية نماذج رياضية وإحصائية مصممة لتقييم المخاطر والاحتمالات لحدث معين[4].

–المكاسب والخسائر الإكتوارية: تعديلات الخبرة وأي تأثرات في الافتراضات الإكتوارية، وتتمثل التعديلات الإكتوارية بالفروقات بن الافتراضات الإكتوارية المختلفة والمتحقق منها[5].

المطلب الثاني: مفهوم وأهمية منافع الموظفين.

تتعدد المنافع المقدمة للموظفين مقابل خدماتهم تجاه المؤسسة قد تكون مالية أو غير مالية، وتكون المزايا متاحة لجميع الموظفين لكونها تساهم في زيادة الرضا الوظيفي للموظفين المستفيدين منها.

الفرع الأول: تعريف منافع الموظفين

فيما يلي عدد من التعريفات لمفهوم منافع الموظفين (مزايا المستخدمين)، منها:

- ✓ **التعريف الأول**: هي المنافع التي يمنحها الكيان للمستخدمين لديه سواء أكانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، وتدرج في حسابات الأعباء. عندما يؤدي المستخدمون العمل المقرر في مقابل تلك المنافع، أو عندما تكون الشروط التي تخضع لها الإلزاميات التعاقدية للكيان إزاء المستخدمين لديه متوفرة[6].

---

[1] محمد بن دليم القحطاني، **مرجع سابق**، ص 187.

[2] لكحل منيف، **تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي**، دار المثقف للنشر والتوزيع، ط1، 2018، ص10.

[3] مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **معيار المحاسبة الدولي منافع الموظفين19**، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ص02.

[4] https://ar.moneynx.com/actuarial-assumption , 2021/05/06 شوهد بتاريخ :

[5] خالد الجعارات، **مختصر المعايير المحاسبية الدولية 2015**، الملتقى الدولي حول دور معايير المحاسبية الدولية في تفعيل آداء المؤسسات والحكومات، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، يومي 24-25 نوفمبر 2014، ص72.

[6] الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، **القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008؛ المحدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها**، العدد:19، بتاريخ 2009/03/25، الجزائر، 2009، ص20.

- ✓ **التعريف الثاني**: هي مجموع المزايا المقدمة من طرف المؤسسة لموظفيها في أي شكل من الأشكال في مقابل حصولها على خدمات تؤدى من طرف هؤلاء الموظفين أنفسهم وتشمل كل من الرواتب والأجور، المنح، الفوائد والتعويضات، الإجازات والعطل مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى امتيازات اخرى كمعاشات التقاعد والمكافآت والميداليات[1].

- ✓ **التعريف الثالث**: منافع الموظف هي جميع أشكال العوض المقدم من قبل منشأة في مقابل خدمة مقدمة من قبل موظفين، أو في مقابل إنهاء التوظيف[2].

- ✓ **التعريف الرابع**: هي جميع المزايا التي تدفعها المؤسسة لمستخدميها، أي كافة الأجور أو العوائد التي يحصل عليها المستخدم نظير قيامه بموجب التزام قانوني (قانون، اتفاقية جماعية، عقود عمل أو غيرها) أو التزام ضمني (عرف) بوظيفة معينة، وتتضمن هذه المزايا عنصرين أساسيين هما المدفوعات المالية المباشرة والتي تأخذ شكل الأجور والحوافز والأرباح، والمدفوعات المالية غير المباشرة مثل الضمان الاجتماعي والإجازات المدفوعة الأجر[3].

- ✓ **التعريف الخامس**: هي كافة التكاليف التي تتكبدها المنشاة مقابل خدمة الموظفين في المنشأة[4].

ومما سبق يمكن حصر منافع المستخدمين فيما يلي:

- مختلف الامتيازات التي تمنحها المؤسسة لموظفيها؛
- تمنح للموظفين في حالة نشاط (عمل) أو غير نشاط (المتقاعدين)؛
- تدرج في شكل أعباء وتتحملها المؤسسة؛
- تمنح وفق شروط تعاقدية مع الموظفين؛
- تمنح مقابل خدمات مقدمة من الموظفين؛
- تمنح في عدة أشكال كالأجور والعلاوات والتأمينات الصحية ومعاشات التقاعد وغيرها.

---

[1] منصر عبد العالي وآخرون، **محاسبة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)**، الملتقى الوطني الأول حول تبني النظام المحاسبي المالي في الجزائر المتطلبات الاقتصادية والمؤسساتية، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة، يومي: 22 و23 سبتمبر 2019، ص03.

2 مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **مرجع سابق**، ص2.

3 حنيفة بن ربيع وآخرون، **الواضح في المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) والمعايير الدولية (IAS/IFRS)**، الجزء الثاني، ط1، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص 164.

[4] جمعة حميدات وآخرون، **منهاج خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية**، منشور المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن،2014، ص660.

الفرع الثاني: أهمية منافع (مزايا) المستخدمين.

تعد منافع (مزايا) المستخدمين ذات أهمية كبيرة بالنسبة للموظفين والمؤسسة على حد سواء، وتتمثل هذه الأهمية في:[1]

- بناء علاقة ايجابية بين الموظف والمؤسسة التي يعمل لصالحها؛
- زيادة الرضا الوظيفي للموظفين المستفيدين من هذه المنافع؛
- توفير تغطية أكبر للمخاطر وبكلفة أقل، ومن تخفيف العبء المالي للمؤسسة؛
- تتيح للمؤسسة وفر اقتصادي كون أن معظم هذه الامتيازات معفاة من الضرائب؛
- تشجيع العاملين وتحفيزهم لمزيد من الاداء والإنتاجية وزيادة ولائهم للمؤسسة؛
- تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له؛
- الإسهام في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف كحافز للعمل واستمراراهم بالمؤسسة؛
- توفير المناخ الملائم لعمل الموظف على الخدمة بفعالية أكبر لصالح المؤسسة؛
- زيادة ثقة الموظف في المؤسسة التي يزاول فيها مهامه بضمان جميع حقوقه؛
- توفير أفضل الفرص للاستفادة من مهارات وأداء العمال.

المطلب الثالث: الهيئات التي لها علاقة بمنافع المستخدمين.

هناك هيئات (مؤسسات) لديها علاقة بمزايا المستخدمين، تتشارك هذه الهيئات في تقديم العديد من الخدمات للمستخدمين، بحيث تدفع المؤسسة اشتراكات (أموال) مقتطعة من أجور المستخدمين أو على شكل اشتراكات إلى هذه المؤسسات المنفصلة، وذلك من أجل ضمان حصول المستخدمين على العديد من المزايا تتعلق بفترة عملهم أو تقاعدهم مثل التأمين على المرض، وحوادث العمل، الأمومة، معاشات التقاعد وغيرها من المزايا.

الفرع الأول: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (CNAS).

تعد اجهزة الضمان الاجتماعي هيئات عمومية ذات تسيير خاص تحكمها القوانين المطبقة في هذا المجال[2]، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، يشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة وكذلك بعض الفئات الأخرى، ويتكفل الصندوق بعدة فئات منها: العمال الاجراء، المتهنين، الطلبة، فئة المعاقين،

[1] لقليطي الاخضر وآخرون، **محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)**، مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية، العدد2، المركز الجامعي أفلو، الأغواط، الجزائر،2017، ص16.

[2] القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 **والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية**، المادة 49، ص37.

المجاهدين، المستفيدون من المنح الجزافية (المرضى أو المسنين وغير الناشطين)، ويضطلع الصندوق بالقيام بالمهام التالية[1]:

-تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز والوفاة، كذا حوادث العمل والامراض المهنية.)؛

-تحصيل الاشتراكات وتسيير تعويضات المنح؛

-الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات؛

-منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل؛

-تسيير الأداءات للمستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي؛

-اجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين؛

-إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج؛

-إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم؛

-المنافع (المزايا) المقـدمة من الصندوق:

ويغطي صندوق الضمان الاجتماعي ما يلي[2]:

-**التأمين على الأمومة:** تشمل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته مثل: المصاريف الطبية والصيدلانية، الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود؛

-**التأمين على المرض:** يحق للعمال التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرض؛ هذه التعويضات تتعلق بالمؤمنين وذويهم (ذوي الحقوق)؛

-**التأمين على الوفاة:** إفادة ذوي حقوق المؤمن المتوفي من منحة؛

-**ضمان حوادث العمل:** يستفيد منها فئة العمال الأجراء أو شبه الأجراء، طلاب مؤسسات التعليم التقني والتكوين المهني، الطلاب...؛

-**الأمراض المهنية:** أمراض تكون ظروف العمل سببا فيها ويطبق عليها نفس احكام حوادث العمل والتصريح بها من 15 يوما إلى 03 أشهر على الأكثر؛

-**نظام المنح العائلية:** منحة تقدم للمؤمن المتزوج له أولاد لا تزيد أعمارهم عن 17سنة، وتمدد هذه المدة إلى 21 سنة في حالة مواصلة الدراسة الجامعية؛

---

[1] محمد زيدان وآخرون، **فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي**، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير – تجارب الدول، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي-الشلف، 04-03 ديسمبر 2012، ص10.

[2] **المرجع نفسه**، ص13.

الفرع الثاني: الصندوق الوطني للتقاعد (CNR).

وهو هيئة عمومية تتمتع بالشخصية القانونية والاستقلال المالي، أنشئ هذا الصندوق بنص المرسوم رقم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985، والذي تم استبداله بالمرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، المتعلق بكيفية تسيير صناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي للتأمين الاجتماعي.

وكانت الغاية الأساسية من الامتيازات لجميع العمال بغض النظر عن ميدان نشاطهم. إنشائه هي تسيير مختلف أنظمة التقاعد التي كانت متواجدة قبل دستور 1983، وتوحيدها في نظام تقاعد موحد يعطي نفس وقد حددت مهام الصندوق في المادة التاسعة من المرسوم رقم 92-07 المؤرخ في 04 جانفي 1992، وهي كالتالي :

-تسيير أجور ومنح التقاعد، إضافة إلى أجور ومنح ذوي الحقو ق؛

-تسيير الأجور والمنح المقدمة وفق التشريع الداخلي لـ 01 جانفي 1984 حتى انتهاء حقوقها؛

-ضمان التحصيلات، المراقبة وحل النزاعات المتعلقة بالأقساط الموجهة لتمويل خدمات التقاعد؛

-تطبيق تشريعات ونصوص الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتأمين الاجتماعي؛

-ضمان توفير المعلومات للمستفيدين والعمال؛

-تسيير صندوق المساعدة والنجدة بتطبيق المادة 52 من القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد؛

-المنافع (المزايا) المقدمة من الصندوق:

-راتب التقاعد للعامل والرئيس على مهنته الخاصة؛

-منحة التقاعد بالنسبة للعمال الذين لا يستوفون شروط العمل المطلوبة؛

-يستفيد من المنحة المحولة كل من الزوج الحي، اليتامى، الأصول.

الفرع الثالث: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية (CACOBATH).

ينشأ صندوق وطني للعطل المدفوعة الجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ويدعى في صلب النص "الصندوق"[1]، ويضطلع الصندوق بالقيام بالمهام التالية[2]:

[1] المرسوم التنفيذي رقم: 97-45 المؤرخ في: 04 فبراير سنة 1997، **المتضمن إنشاء صندوق وطني للعطل المدفوعة الجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري**، الجريدة الرسمية رقم: 08، المادة رقم: 01، ص05.

[2] **المرجع نفسه**، المادة 04، ص05

– يتولى تسيير العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية التي يتمتع بها العمال المنتمون إلى قطاعات النشاط المذكورة اعلاه.

– يقوم بتسجيل المستفيدين ومستخدميهم بالاتصال مع الهيئات المعنية،

– يتولى إعلام المستفيدين ومستخدميهم،

– يتولى تحصيل الاشتراكات المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بها،

– يشكل احتياطا ماليا قصد ضمان دفع هذه التعويضات في كل الظروف،

– يساهم في إنشاء الخدمات الاجتماعية لصالح العمال في ميدان اختصاصه وذوي حقوقهم.

–المنافع (المزايا) المقــدمة من الصندوق:

ويقدم الصندوق ميزتين هامتين تتمثلان في: [1]

– **العطل المدفوعة**: تدفع سنويا مع بداية جويلية من السنة، حيث يساوي مبلغ المنحة ($\frac{1}{12}$) من الأجر السنوي المصرح والخاضع للاشتراك الاجتماعي؛

– **البطالة المؤقتة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية**: والتي تؤدي إلى بطالة إجبارية للعمال مما يؤدي لانخفاض دخلهم وتدفع كأقصى تقدير بعد 30 يوم من التصريح بالتوقف حيث تقدر بـ 75% من الأجر اليومي المصرح به شريطة ألا يتعدى هذا الأجر حد 200 ساعة عمل.

[1] منصر عبد العالي وآخرون، **مرجع سابق**، ص07.

المبحث الثاني: منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم 19.

أفرد مجلس معايير المحاسبة الدولية معيارا خاصا للمزايا الممنوحة للمستخدمين، والذي عرف بدوره عدة تعديلات، آخرها تلك التي أحدثت بصفة جوهرية عليه في النسخة التي عُدِّلت في 16جوان 2011 وبدأ تطبيقها في مطلع 2011.

المطلب الأول: نبذة تاريخية عن المعيار IAS 19.

الفرع الأول: نشأة معايير المحاسبة الدولية:

بدأ الاهتمام المتزايد في وضع قواعد محاسبية من قبل الهيئات المهنية منذ بداية النصف الثاني من القرن الماضي حيث لم يكن هناك قواعد مشتركة علمية يجري تطبيقها من قبل ممارسي مهنة المحاسبة وكانت كل هيئة في كل من الدول الصناعية تضع القواعد المحاسبية الخاصة بها والتي ترى أنها تتلاءم مع مفاهيمها المحاسبية[1].

حيث تأسست لجنة معايير المحاسبة الدولية iasc عام 1973 على يد المؤسسات المحاسبية الرائدة في عشرة دول و هي استراليا – كندا – فرنسا– ألمانيا – اليابان – المكسيك – هولندا– المملكة المتحدة – إيرلندا – والولايات المتحدة الأمريكية و تمثل اللجنة في الوقت الحاضر 104 مؤسسة محاسبية مهنية من 78 بلدا وهي الهيئة المستقلة الوحيدة التي عهدت إليها المؤسسات المحاسبية المهنية الاعضاء بمسؤولية و سلطة اصدار معايير محاسبية دولية ويقوم بإدارة اعمال اللجنة مجلس يضم ممثلين عن 13 بلدا تساعده الامانة الدائمة المتفرعة و تعتمد لجنة معايير المحاسبة الدولية في هذا الصدد سياسة تقضي بان يكون التعيين لعضوية الهيئة شاملا لممثلين عن ثلاثة بلدان نامية على الأقل .كما ينص دستور اللجنة على ان يضم المجلس أيضا ممثلين لا يزيد عددهم عن اربعة مؤسسات دولية ليست هيئات محاسبة مهنية و غنما لها اهتمام بالتقارير المالية. وقد اصبحت لجنة التنسيق الدولية لجمعيات المحللين الماليين اولى المؤسسات غير المحاسبية في المجلس[2].

الفرع الثاني: التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19.

صدر المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين لأول مرة في فيفري 1998 وكان التطبيق الفعلي له في بداية 1999 وقد عرف سلسلة من التعديلات أهمها كانت بتاريخ: 16 جوان 2011 حيث صدر المعيار المحاسبي الدولي 19 المعدل وبدأ تطبيقه في 2013/1/1، وفيما يلي أهم الفترات التي مَّر عليها المعيار مبينة في الجدول التالي:

[1] أحمد طرطار وآخرون، **تقنيات المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد SCF**، جسور للطبع والنشر، ط1، الجزائر، 2015، ص16.

[2] حسن عمر محمد وآخرون، **معايير المحاسبة الدولية والأزمة المالية العالمية**، مركز الكتاب الأكاديمي، ط1، الأردن،2015، ص31.

الجدول رقم 01: التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19.

التاريخ	التطورات	التعليقات
أفريل 1980	المسودة رقم E16 محاسبة منافع الموظفين في القوائم المالية	//
جانفي 1983	المعيارIAS19 محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية.	ساري المفعول من 1985/1/1
ديسمبر 1992	المسودة رقم E47 : تكاليف منافع التقاعد	//
ديسمبر 1993	المعيار IAS19: تكاليف منافع التقاعد	ساري المفعول من 1995/1/1
أكتوبر 1996	المسودة رقمE54 :منافع الموظفين	الموعد النهائي للتعليق 1997/01/31
فيفري 1998	المعيار IAS19 منافع الموظفين	ساري المفعول من 1999/1/1
جويلية 2000	المسودة رقم E67 نظام المعاشات التقاعدية خطة الأصول المنشورة	//
أكتوبر 2000	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين	ساري المفعول من 2001/1/1
ماي 2002	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين	ساري المفعول من 31 ماي 2002
5 ديسمبر 2002	المسودة رقم: ED2 المدفوعات القائمة على أساس الأسهم، التي تقترح تعويضات حقوق الملكية	الموعد النهائي للتعليق 07 مارس 2003
فيفري 2004	تم استبدال متطلبات مزايا تعويض حقوق الملكية بالمعيار الدولي لإعداد التقارير المالية رقم 2 "الدفع على أساس الأسهم"	ساري المفعول من 01 جانفي 2005
29 أفريل 2004	التعديلات المقترحة على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين: المكاسب والخسائر الإكتوارية والافصاحات	الموعد النهائي للتعليق 31 جويلية 2004
19 ديسمبر 2004	المكاسب والخسائر الإكتوارية والافصاحات	ساري المفعول من 01 جانفي 2006
22 ماي 2008	تعديل التحسينات السنوية على المعايير الدولية للتقارير المالية: تكاليف الخدمة السابقة والتخفيضات السلبية	ساري المفعول من 2009/1/1
20 أوت 2009	المسودة رقم: ED 10/2009معدل الخصم لمزايا الموظفين (التعديلات المقترحة على معيار المحاسبة الدولي 19)	الموعد النهائي للتعليق 30 سبتمبر 2009 (لم يتم الانتهاء من المقترحات)
29 أفريل 2010	المسودة رقم: ED 03/2010 خطط المنافع المحددة (التعديلات المقترحة على معيار المحاسبة الدولي 19)	الموعد النهائي للتعليق 06 سبتمبر 2010
16 جوان 2011	إصدار معيار المحاسبة الدولي رقم 19 منافع الموظفين (المعدل في 2011)	ساري المفعول من 2013/1/1
25 مارس 2013	المسودة رقم: ED 04/13 خطط المنافع المحددة: مساهمات الموظفين	الموعد النهائي للتعليق 25 جويلية 2013
21 نوفمبر 2013	خطط المنافع المحددة: مساهمات الموظفين (تعديلات على معيار المحاسبة الدولي رقم 19) الصادرة	ساري المفعول من 01 جويلية 2004
25 سبتمبر 2014	معدلة بالتحسينات على المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية 2014 (معدل الخصم: إصدار السوق الإقليمي)	ساري المفعول من 01 جانفي 2016
07 فيفري 2018	إصدار تعديل الخطة أو التقليل أو التسوية (تعديلات على معيار المحاسبة الدولي 19)	ساري المفعول من 01 جانفي 2019

المصدر: https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19, 22 :20 ,18/04/2021

المطلب الثاني: هدف ونطاق المعيار IAS 19.

الفرع الأول: هدف المعيار IAS 19.

يهدف هذا المعيار إلى تحديد المحاسبة والإفصاح عن منافع الموظف. ويتطلب المعيار من المنشأة أن تثبت:[1]

-التزاماً، عندما يُقدم موظف خدمة، في مقابل منافع موظف ستُدفع في المستقبل؛

-مصروفاً، عندما تستهلك المنشأة المنفعة الاقتصادية التي تنشأ عن خدمة مقدمة من قبل موظف، مقابل منافع الموظف.

الفرع الثاني: نطاق المعيار IAS 19.

يجب أن يُطبق هذا المعيار من قبل صاحب العمل عند المحاسبة عن جميع منافع الموظف، باستثناء تلك التي ينطبق عليها المعيار الدولي للتقرير المالي 2 " الدفع على أساس السهم."

-لا يتناول هذا المعيار التقرير من قبل خطط منفعة الموظف (أنظر معيار المحاسبة الدولي 26 المحاسبة والتقرير من قبل خطط منفعة التقاعد).

- تشمل منافع الموظف التي ينطبق عليها هذا المعيار تلك المقدمة[2]:

1-بموجب خطط رسمية، أو اتفاقيات رسمية أخرى بين منشأة وموظفين منفردين، أو مجموعات من الموظفين، أو ممثليهم؛ أو

2-بموجب متطلبات تشريعية، أو من خلال ترتيبات صناعة، تكون المنشآت ُمطالبة بموجبها بأن تساهم في خطط وطنية، أو خطط الدولة، أو خطط أخرى متعددة أصحاب العمل، أو

3-من خلال تلك الممارسات غير الرسمية التي ينشأ عنها التزام ضمني. وينشأ عن الممارسات غير الرسمية التزام ضمني حيثما لا يكون للمنشأة بديل واقعي سوى أن تدفع منافع الموظف. ومثال لالتزام ضمني هو حيثما يتسبب تغيير في ممارسات المنشأة غير الرسمية في ضرر غير مقبول بعلاقتها مع الموظفين.

- تشمل منافع الموظف:

1- منافع الموظف قصيرة الأجل، عندما يُتوقع أنه سيتم تسويتها -بشكل ٍ كامل - قبل اثني عشر شهراً بعد نهاية فترة التقرير السنوية التي يقدم فيها الموظفون الخدمات المتعلقة بها، ومن أمثلتها ما يلي[1]:

[1] جمعة حميدات وآخرون، **مرجع سابق**، ص659.

[2] مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **مرجع سابق**، ص01.

-الأجور، والرواتب ومساهمات الضمان الاجتماعي.

-الإجازات السنوية المدفوعة والإجازات المرضية المدفوعة.

-المشاركة في الربح والمكافآت.

-المنافع غير النقدية مثل (الرعاية الطبية، والسكن، والسيارات، والسلع أو الخدمات المجانية أو المدعومة) للموظفين الحاليين.

2 – منافع لما بعد انتهاء التوظيف، مثل ما يلي:

- منافع التقاعد مثل (المعاشات)، والمدفوعات كمبلغ إجمالي عند التقاعد.
- المنافع الأخرى لما بعد انتهاء التوظيف، مثل التأمين على الحياة لما بعد انتهاء التوظيف والرعاية الطبية لما بعد انتهاء التوظيف.

3– منافع الموظف الأخرى طويلة الأجل، مثل:

- حالات الغياب طويلة الأجل المدفوعة مثل إجازة الخدمة الطويلة، أو إجازة التفرغ العلمي.
- منافع اليوبيل، أو منافع الخدمة الطويلة الأخرى.
- منافع العجز طويلة الأجل.

4– منافع إنهاء التوظيف.

- تشمل منافع الموظف المنافع المقدمة إما للموظفين، أو لمن يعولون، أو المستفيدين ويمكن تسويتها بمدفوعات) أو بتقديم سلع أو خدمات) تُؤدى إما -بشكل مباشر -إلى الموظفين، أو إلى أزواجهم، أو أطفالهم، أو آخرين ممن يعولون، أو إلى آخرين مثل شركات التأمين.
- قد يقدم الموظف خدمات للمنشأة على أساس دوام كامل، أو دوام جزئي، أو دائم، أو العمل المتقطع، أو مؤقت. ولغرض هذا المعيار، يشمل الموظفون المدراء وموظفي الإدارة الآخرين.

المطلب الثالث: القياس والإفصاح لمنافع الموظفين حسب المعيار IAS 19 ومعالجتها محاسبيا.

الفرع الأول: المزايا قصيرة الأجل.

وهي منافع الموظفين التي تصبح مستحقة بشكل كامل خلال 12 شهرا بعد نهاية الفترة التي يؤدي خلالها الموظفون الخدمة.[2]

[1] المرجع نفسه، ص04.

[2] جمعة حميدات وآخرون، **مرجع سابق**، ص660.

– القياس والإفصاح:

يتم الاعتراف بها وقياسها عندما يقوم موظف بتقديم خدمة خلال فترة محاسبية يجب على المنشاة الاعتراف بالمبلغ غير المخصوم لمنافع الموظفين قصيرة الأجل التي يتوقع أن تدفع خلال تلك الخدمة.[1]

أولا: حالات الغياب قصيرة الأجل المدفوعة (المعاوضة)[2]:

– يجب على المنشاة الاعتراف بالتكلفة المتوقعة لمنافع الموظفين قصيرة الأجل على شكل حالات غياب معوض؛

– في حالة تراكم الغيابات المعوضه عندما يقدم الموظفون الخدمة التي تزيد عن حقهم في غيابات مستقبلية معوضه؛

– في حالة عدم تراكم غيابات معوضه عند حدوث حالات غياب.

يمكن للمنشاة تعويض الموظفين عن الغياب لأسباب مختلفة بما في ذلك الإجازة والمرض والعجز قصير الأجل و الأمومة أو الأبوة والخدمة كمكلف والخدمة العسكرية ويقسم استحقاق الغيابات المعوضه إلى فئتين:

1–تراكمي:

– الغياب المعوض المتراكم هو ذلك الغياب المرحل ويمكن استخدامه في الفترات المستقبلية إذا كان استحقاق الفترة الحالية غير مستخدم بكامله، وقد يكون تراكم الغياب المعوض إما مستحق (يستحق الموظفون لدفعة نقدية للاستحقاق غير المستخدم عند تركهم المنشاة)، أو غير مستحق عندما لا يكون الموظفون مستحقين لدفعة نقدية للاستحقاق الغير مستخدم عند تركهم المنشاة؛

– يجب على المنشاة قياس التكلفة المحتملة لتراكم الغياب المعوض على أنها المبلغ الإضافي الذي يتوقع آن تدفعه المنشاة نتيجة للاستحقاق غير المستخدم الذي تراكم في تاريخ الميزانية العمومية؛

– يقيس الأسلوب المحدد في الفقرة السابقة الالتزام بمقدار مبلغ الدفعات الإضافية التي يتوقع آن تنشا فقط من حقيقة آن المنفعة تتراكم وفي العديد من الحالات قد لا تحتاج المنشاة إلى إجراء حسابات مفصلة لتقدير عدم وجود التزام مادي للغياب المعوض غير المستخدم، فعلى سبيل المثال من المحتمل أن تكون الإجازة المرضية ماديا فقط إذا كان هناك اتفاق رسمي هو غير رسمي على أن الإجازة المرضية المدفوعة غير المستخدمة قد تأخذ على أنها إجازة مدفوعة.

2–غير تراكمية:

– الغياب المعوض غير التراكم لا يرحل: أنها تنقضي إذا لم يتم استخدام الفترة الحالية بكامله، وهي لا تعطي استحقاقا للموظفين لدفعة نقدية عن الاستحقاق الغير مستخدم عند ترك المنشاة، وهذه هي الحالة الشائعة

[1] ايمان كحيلي، **قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية**، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة السنة 2016/2017، ص14.

[2] مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **مرجع سابق**، ص05.

بالنسبة لراتب الإجازة المرضية (إلى الحد الذي لا يزيد به الاستحقاق السابق الغير مستخدم عن الاستحقاق المستقبلي) وإجازة الأمومة والأبوة وغياب المعوض لخدمة المكلفين أو الخدمة العسكرية، ولا تعترف المنشاة بمطلوب أو مصروف حتى وقت الغياب لان خدمة الموظفين لا تزيد مبلغ المنفعة.

ثانيا: خطط المشاركة في الربح والمكافآت[1]:

- يجب على المنشاة لاعتراف بالتكلفة المتوقعة لدفعات المشاركة في الربح والمكافآت؛

- بموجب بعض خطط المشاركة في الربح يستلم الموظفون حصتهم في الربح فقط إذا استمروا في خدمة المنشاة لفترة محددة؛

- قد لا يكون على المنشاة التزام قانوني لدفع المكافأة، وبرغم ذلك في بعض الحالات تمارس المنشاة دفع المكافآت، وفي هذه الحالات يكون على المنشاة التزام ضمني لأنه لا يوجد أمام المنشاة بديل فعلي سوى دفع المكافأة؛

- تستطيع المنشاة إجراء تقدير موثوق به لالتزامها القانوني أو الضمني بموجب خطة مشاركة في الربح أو المكافأة، وذلك فقط:

- عندما تحتوي الأحكام الرئيسية للخطة على صيغة لتحديد مبلغ المنفعة؛

- عندما تحدد المنشاة المبالغ التي سيتم دفعها قبل اعتماد البيانات المالية لإصدارها؛

- عندما تعطي الخبرة السابقة أدلة واضحة على مبلغ الالتزام الضمني للمنشاة؛

- ينجم الالتزام بموجب خطة المشاركة في الربح والمكافآت من خدمة الموظفين وليس من عملية مع مالكي المنشأة، وبناء على ذلك تعترف المنشاة بتكلفة خطة المشاركين في الربح والمكافآت ليس كتوزيع لصافي الربح لكن كمصروف.

– المعالجة المحاسبية:

يُسجل المبلغ الموافق للمزايا قصيرة الأجل الواجب دفعه محاسبيا كعبء خلال نفس الفترة التي تمَّ فيها تقديم الخدمة من طرف المستخدم، إلّا إذا كان هناك معيار يسمح بدمج هذه المزايا في تكاليف أصل آخر معين مثل (المخزون IAS2)أو (التثبيتاتIAS16) أي أن تسجل المؤسسة القيد التالي[2]:

[1] ايمان كحيلي، **مرجع سابق**، ص15.

[2] محمد بوتين، **المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية**، الصفحات الزرقاء العالمية، الجزائر، 2010، ص193.

ح/ ****		**اعبـــــــــاء**	**XXXXXX**	
	ح/***	**ديـــــــــن**		**XXXXXX**

ولا تتطلب محاسبة المزايا قصيرة الأجل افتراضات إكتوارية، ولا تحين مبالغها نظرا لقصر مّدتها (سنة فقط).

الفرع الثاني: منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة.

هي منافع الموظفين (عدا عن منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية) المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة وتشمل منافع ما بعد انتهاء الخدمة.

-القياس والإفصاح: أولا: خطط المساهمات المحددة:

يتم الاعتراف بها وقياسها عندما يقدم الموظف خدمة للمنشاة خلال فترة وجب على المنشاة الاعتراف بالمساهمة المستحقة الدفع لخطة مساهمات محددة مقابل تلك الخدمة[1]:

-على أنها مطلوب (مصروف مستحق) بعد خصم أية مساهمات تمت دفعها في السابق وإذا زادت المساهمات التي تتم دفعها عن المساهمات المستحقة للخدمة قبل تاريخ الميزانية العمومية فانه يجب على المنشاة الاعتراف بتلك الزيادة على أنها أصل (مصروف مدفوع مقدما) إلى الحد الذي تؤدي به الدفعة المقدمة على سبيل المثال إلى تخفيض الدفعات المستقبلية أو استرداد نقدي؛

-على أنها مصروف إلا إذا تطلب أو سمح معيار محاسبة دولي أخر بإدخال المساهمة في تكلفة أصل؛

-حيث لا تستحق المساهمات في خطة مساهمة محددة بكاملها خلال اثني عشر شهرا بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظفون بتقديم الخدمة فانه يجب خصمها باستخدام سعر الخصم.

-يجب على المنشاة الإفصاح عن المبلغ المعترف به كمصروف لخطط المساهمات المحددة، كما تفصح عن الأطراف ذات العلاقة تقوم المنشاة بالإفصاح عن المعلومات حول المساهمة في خطط مساهمات محددة لكبار موظفي الإدارة.

[1] مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **مرجع سابق**، ص10.

– المعالجة المحاسبية لبرامج المساهمات المحددة:

وتتم معالجتها كالتالي: [1]

-يتم تحديد التزام المنشاة (صاحب العمل) لكل فترة من خلال المبلغ الواجب المساهمة به في البرامج أو الخطة لكل فترة وقد يحدد الالتزام بناء على معادلة تستخدم تعويضات المستخدمين كأساس لاحتساب تلك الالتزامات.

-لا تستلزم المحاسبة عن خطط أو برامج المساهمات المحددة وجود افتراضات إكتوارية لقياس الالتزام او المصروف المتعلقة بمنافع ما بعد انتهاء خدمة العاملين في المنشأة ولا يوجد أرباح او خسائر إكتوارية.

ثانيا: خطط المنافع المحددة:

يتم الاعتراف بها وقياسها كالتالي[2]:

– من الممكن أن تكون خطط المنافع المحددة غير ممولة، كما يمكن أن تكون ممولة بشكل كامل أو جزئي من خلال مساهمات من المنشاة، و في بعض الأحيان من موظفيها، تدفع في وحدة أو صندوق منفصل قانونيا عن المنشاة المقدمة للتقارير و تدفع منافع الموظفين منه، و لا يعتمد دفع المنافع الممولة عندما تصبح مستحقة فقط على المركز المالي و أداء الاستثمار للصندوق و لكن كذلك على قدرة المنشاة و رغبتها لتعويض أي عجز في موجودات الصندوق، و على ذلك فان المنشاة تقوم في واقع الأمر بالتعهد بالمخاطر الإكتوارية و الاستثمارية المرتبطة بالخطة، و تبعا لذلك لا يكون المصروف المعترف به لخطة منافع محددة مساويا بالضرورة لمبلغ المساهمة المستحق للفترة.

* تشمل محاسبة المنشاة لخطط المنافع المحددة الخطوات التالية:

– استخدام الأساليب الإكتوارية لإجراء تقدير موثوق به لمبلغ المنافع التي حصل عليها الموظفون مقابل خدمتهم في الفترات الحالية والسابقة، وهذا يتطلب أن تقوم المنشاة بتحديد مقدار المنفعة التي تعود للفترات الحالية والسابقة وعمل تقديرات بشأن المتغيرات الديمغرافية والمتغيرات المالية التي ستؤثر على تكلفة المنفعة؛

-خصم تلك المنفعة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة من اجل تحديد القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة وتكلفة الخدمة الحالية؛

[1] محمد أبو نصار وآخرون، **معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية –الجوانب النظرية والعملية–**، صرح الجمان، عمان-الأردن 2016، ص 324.

[2] مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **مرجع سابق**، ص11.

– تحديد القيمة العادلة لأي موجودات خطة؛

– تحديد المبلغ الإجمالي للمكاسب والخسائر الإكتوارية ومبلغ المكاسب والخسائر الإكتوارية تلك التي يجب الاعتراف بها؛

– حيث تم تقليص أو تسوية خطة تحديد المكاسب أو الخسائر الناجمة؛

– حيث يوجد لدى المنشاة أكثر من خطة منافع محددة واحدة تقوم المنشاة بتطبيق هذه الإجراءات لكل خطة مادية بشكل منفصل.

في بعض الحالات قد توفر التقديرات والمعدلات والأساليب الحسابية المختصرة تقريبا موثوقا به للحسابات المفصلة الموضحة في هذا المعيار.

– يجب على المنشاة احتساب ليس فقط التزامها القانوني بموجب الأحكام الرسمية ولكن كذلك أي التزام ضمني ينشا من الممارسات الغير رسمية للمنشاة، وينشأ عن الممارسات الغير رسمية التزام ضمني حيث لا يوجد أمام المنشاة بديل فعلي سوى دفع منافع الموظفين، والمثال الضمني هو حيث يسبب تغير في الممارسات غير الرسمية للمنشاة ضررا غير مقبول لعلاقتها مع الموظفين.

– المعالجة المحاسبية لخطط المنافع المحددة:

ويتم معالجتها كالتالي: [1]

– بموجب هذا النوع من خطط التقاعد تلتزم المنشاة بتقديم مقدار محدد من المنافع للموظفين الحاليين والسابقين في المستقبل، ويمكن أن تكون المنافع على شكل مدفوعات نقدية أو قد تكون عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية أو غيرها من المنافع.

– يتم تحديد المنافع المتعلقة بالتقاعد بناء على أعمار الموظفين ومدة الخدمة ومعدل الأجور والرواتب وتقاس خطط التقاعد وخطط المنافع الأخرى طويلة الأجل بنفس الطريقة، ويتم معالجة الأرباح والخسائر الإكتوارية لخطط المنافع طويلة الأجل باستثناء الرواتب التقاعدية مباشرة في قائمة الدخل.

– قد يتم تمويل خطة المنافع المحدد بشكل كامل من المنشأة وبالتالي تدفع المنشأة كافة منافع التقاعد للعاملين، وقد تكون هذه الخطة ممولة بشكل جزئي ويكون هناك جهة أخرى تساهم مع المنشأة مثل شركات التأمين ويمكن ألا تكون المنشأة ممولة لهذه المنافع.

[1] محمد أبو نصار وآخرون، **مرجع سابق**، ص 325.

-وإذا كانت المنشأة هي الممولة وهي التي تتحمل تمويل خطة منافع التقاعد بشكل كامل تقوم عندها بإنشاء صندوق خاص منفصل عن موجودات المنشأة، بحيث يتولى الصندوق دفع المبالغ المستحقة للعاملين ودفع قيمة المنافع التي ستقدم لهم مستقبلا، ويتضمن صاحب العمل استثمارات الصندوق والمخاطر الإكتوارية.

-تتطلب المحاسبة عن خطط المنافع المحددة وجود الافتراضات الإكتوارية لتحديد الالتزامات والمصاريف المتعلقة بمنافع ما بعد نهاية الخدمة للعاملين، وبالتالي فهي أكثر تعقيدا من خطط المساهاة المحددة، وفي معظم الحالات تختلف النتائج الفعلية عن تلك النتائج التي يتم تحديدها وفق أسلوب التقييم الإكتواري الأمر الذي يؤدي إلى وجود أرباح وخسائر إكتوارية.

-يتم إثبات الالتزامات المستقبلية لمنافع العاملين لما بعد نهاية الخدمة بالقيمة الحالية بعد خصم قيمة الالتزامات المقدرة وذلك كون هذه الالتزامات ستسدد للعاملين بعد انتهاء خدماتهم التي قد تمتد سنوات طويلة.

-مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة:

بموجب برنامج المنافع المحددة، لا تقتصر المنافع مستحقة الدفع للموظفين فقط على مبلغ المساهمات، كما هو الحال في برنامج المساهمات المحددة، وإنما يتم تحديدها حسب شروط خطة المنافع المحددة.

هذا يعني أن المخاطر تبقى مع صاحب العمل، ويكون على صاحب العمل التزام بأن يوفر المبلغ المتفق عليه من المنافع للموظفين الحاليين والسابقين. وتقوم المنافع عادة على أساس عوامل معينة مثل العمر ومدة الخدمة والتعويض.

يحتفظ صاحب العمل بالاستثمار والمخاطر الفعلية للخطة. وتعتبر محاسبة خطط المنافع المحددة أكثر تعقيدا من خطط المساهمة المحددة.[1]

- الفرضيات الإكتوارية:

إن الفرضيات الإكتوارية التي يجب اعتمادها لتحديد التزام المنافع المحددة من قبل المؤسسة تتنوع ما بين فرضيات داخلية وخارجية يتم تسجيلها من واقع المؤسسة ومحيطها العام وفرضيات مالية وديموغرافية تتعلق بالخصائص العامة الحالية والمستقبلية للمورد البشري بالمؤسسة، يجب أن تكون هذه الفرضيات موضوعية ومتوافقة فيما بينها، التي تسمح للمؤسسة بتقدير موثوق لالتزام المنافع المحددة لما بعد نهاية الخدمة.

1- قياس التزام المنافع المحددة(أسلوب التقييم الإكتواري) .

أ-يجب على المؤسسة استخدام أسلوب الوحدات الائتمانية المتوقعة أو تسمى (أسلوب المنفعة المستحقة مقسومة على الخدمة) لتحديد كل من القيمة الخالية لالتزام المنافع وتكلفة الخدمة الجارية والسابقة[2].

[1] جمعة حميدات وآخرون، **مرجع سابق**، ص662.

[2] محمد أبو نصار وآخرون، **مرجع سابق**، ص327.

ب-بموجب هذا الأسلوب فان كل من فترات خدمة العاملين تؤدي إلى وجود وحدة إضافية في مستحقات المنافع، ويقيس هذا الأسلوب كل وحدة من مستحقات المنافع بشكل مستقل لتشكيل الالتزام النهائي والذي يحدد بالقيمة الحالية بسعر الخصم المناسب. ويتضمن هذا الأسلوب عدد من الافتراضات الإكتوارية تشمل معدلات الوفاة والتغير في سن التقاعد، ومعدلات الخصم وغيرها.

2-الأرباح والخسائر الإكتوارية-خطط المنافع المحددة:

يجوز للمؤسسة الاعتراف بالأرباح والخسائر الإكتوارية كما يلي[1]:

الاعتراف بجزء من أرباحها و خسائرها الإكتوارية كدخل أو مصرف إذا كانت الأرباح و الخسائر الإكتوارية التراكمية الصافية وغير المعترف بها في نهاية فترة إعداد التقارير السابقة (أي في بداية السنة المالية الحالية) تتجاوز أي من النسبتين التاليتين أيهما اعلي:

- 10% من القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة في بداية السنة؛
- 10% من القيمة العادلة لأصول الخطة في نفس التاريخ؛

3-تقييم المزايا ما بعد انتهاء الخدمة(منحة الذهاب للتقاعد) :

3-1-طريقة تقييم منحة الذهاب للتقاعد وفقا لخطط الاشتراكات المحددة:

حيث هنا تلتزم المؤسسة يدفع مساهمات منتظمة إلى صندوق خاص لصالح المستخدمين، وعادة تكون في شكل نسب مئوية من الأجر، وفي ظل هذا النظام لا تكون المؤسسة مسؤولية عن المبالغ التي ستدفع للمستخدمين أو دفع مساهمات إضافية إذا لم يكن بصندوق مبالغ كافية لتسديد حقوق المستخدمين.[2]

3-2-طريقة تقييم منحة الذهاب للتقاعد وفقا لخطط الخدمات المحددة:

ففي هذه الحالة يتطلب وجود افتراضات تنبؤيه لقياس الالتزام (في الميزانية العامة)، والمصروف (في حسابات النتائج)، وهناك احتمال أن تظهر الأرباح والخسائر التنبؤيه، علاوة على ذلك يتم قياس الالتزامات على أساس مخصوم لأنه يمكن تسويتها بعد عدة سنوات من قيام المستخدمين بتقديم خدماتهم.

من اجل تحديد وتقييم المبالغ الواجب الاعتراف بها في الميزانية العامة وحسابات النتائج وفقا لخطط المزايا المحددة لا بد من توفر معلومات رئيسية، والمتمثلة في[3]:

[1] جمعة حميدات وآخرون، **مرجع سابق**، ص668.

[2] بن سعيد امين وآخرون، **مرجع سابق**، ص64.

[3] بن سعيد امين وآخرون، **نماذج من مشاكل تطبيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الجزائرية**، مجلة المؤسسة، العدد 7، جامعة الجزائر 3، 2018، ص64.

- ✓ استخدام الأساليب التنبؤيه لإجراء تقدير موثوق به لمبلغ المزايا التي حصل عليها الموظفون مقابل خدمتهم في الفترات الحالية والسابقة، وهذا يتطلب أن تقوم المؤسسة بتحديد مقدار المنفعة التي تعود للفترات الحالية والسابقة وعمل تقديرات (افتراضات تنبؤية) بشأن المتغيرات الديموغرافية (مثل نسبة تغير المستخدمين والوفيات) والمتغيرات المالية (مثل الزيادات المستقبلية في الرواتب والتكاليف الطبية) التي ستؤثر على تكلفة المزايا؛
- ✓ خصم تلك المنفعة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة من أجل تحديد القيمة الحالية لالتزام المزايا المحددة وتكلفة الخدمة الحالية؛
- ✓ تحديد القيمة العادلة لأصول أي خطة؛
- ✓ تحديد المبلغ الإجمالي للمكاسب والخسائر التنبؤيه ومبلغ الأرباح والخسائر التنبؤيه تلك التي يجب الاعتراف بها؛
- ✓ تحديد تكاليف الخدمة السابقة في الأحوال التي يحدث فيها تغير أو استحداث في الخطة؛
- ✓ تحديد الأرباح أو الخسائر الناتجة في الأحوال التي تكون الخطة قد تم تقليصها أو تغييرها أو تسويتها؛

كما يجب على المؤسسة أن تحاسب ليس فقط التزامها القانوني ولكن أيضا أي التزام ضمني ينشأ من أي ممارسات غير رسمية، ومن المفروض أن تقييم هذه المنحة يتم على مستوى مديرية الموارد البشرية والتي تقوم بتحديد القيمة الحالية للالتزام، وما يصاحبهما من تعديلات التي تتمثل في الفوارق التنبؤيه، يمكن تلخيصها في الاتي:

3-2-1-القيمة الحالية للالتزام: هي القيمة الحالية بدون خصم أية أصول للخطة، للدفعات المستقبلية المتوقعة المطلوبة لتسوية الالتزام الناجم من خدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة، حيث يتم تقييم الالتزام أو النفقة على أساس الافتراضات الإكتوارية والتي يجب أن تكون موضوعية ومتوافقة مع بعضها البعض وتتمثل هذه الافتراضات في الآتي[1]:

* **الافتراضات الديموغرافية:** والمتعلقة بالخصائص المستقبلية للمستخدمين السابقين والحاليين والذين هم وحدهم المؤهلين للحصول على هذه الاستحقاقات:

- الوافيات أثناء العمل؛
- دوران المستخدمين والعجز والتقاعد المبكر؛
- نسبة الأعضاء المنتسبين للخطة الذين لهم الحق في الحصول على هذه المزايا؛
- معدلات المطالبات بموجب الخطة الطبية.

[1] مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **مرجع سابق**، ص17.

* **الافتراضات المالية**: والمتعلقة بـ:

- نسبة التحيين؛
- المستويات المستقبلية للرواتب ومزايا المستخدمين؛
- المعدل المتوقع للعائد على أصول الخطة.

تجدر الإشارة إلى أنه يجب وضع الافتراضات المالية استنادا إلى التوقعات السوق في تاريخ اختتام الدورة التي يتم فيها وضع هذه الالتزامات، كما أنه يتم تحديد نسبة التحيين للالتزامات بموجب استحقاقات ما بعد التوظيف بالرجوع إلى معدلات السوق في تاريخ اختتام الدورة، على أساس سندات الشركة من الفئة الأولى، أما في البلدان التي تكون فيها نوع من السوق التي ليست نشيط (في تاريخ اختتام الدورة) فيأخذ بمعدل السندات التي تطرحها الدولة.

3-2-2-طريقة التقييم الإكتواري لقياس التزام المزايا المحددة: تقوم المؤسسة باستخدام أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة لتحديد القيمة الحالية لالتزامات المزايا المحددة الخاصة بها، وأسلوب تكلفة الخدمة الحالية (هي الزيادة في القيمة الحالية لالتزام المزايا المحددة الناجمة من خدمة الموظف في الفترة الحالية) أو تكلفة الخدمة السابقة (هي الزيادة في القيمة الحالية لالتزام المزايا المحددة لخدمة المستخدمين في الفترات السابقة الناجمة في الفترة الحالية من إدخال أو إجراء تعديلات في مزايا ما بعد نهاية الخدمة أو مزايا المستخدمين الأخرى طويلة الأجل)، وقد تكون تكلفة الخدمة السابقة إما إيجابية (حيث يتم إدخال المزايا أو تحسينها) أو سالبة (حيث يتم تخفيض المزايا القائمة) وتتناول هذه الطريقة كل فترة خدمة مما يخلق زيادة وحدة إضافية في استحقاق الميزة وتقاس كل وحدة بشكل منفصل لتكوين الالتزام النهائي. من أجل حساب القيمة الحالية لالتزام المؤسسة تجاه العمال عليها أن تحدد ما يلي[1]:

- أجور نهاية الخدمة (الراتب النهائي)؛
- المزايا المستحقة؛
- الافتراضات المالية؛
- الافتراضات الديموغرافية؛
- عوائد أصول الخطة.

وتقيم وفقا للمعادلة التالية:

القيمة الحالية للالتزام= (الحقوق المتراكمة من طرف العمال × احتمال المؤسسة دفع الالتزام) ×

[1] بن سعيد امين وآخرون، **مرجع سابق**، ص66.

نسبة استحداث الالتزام (استحداث)؛

***الحقوق المتراكمة من طرف العمال**= نسبة منحة آخر الخدمة × الأقدمية × الأجر الأخير × (الأقدمية الحالية/الأقدمية الكلية)؛

***احتمال المؤسسة دفع الالتزام**= احتمال بقاء على قيد الحياة × احتمال التواجد في المؤسسة أثناء سن التقاعد؛

***استحداث الالتزام=** (+ 1نسبة الاستحداث) -الأقدمية المستقبلية.

3-3-الفروقات التنبؤيه:

إن تطور القيمة الحالية للالتزام والقيمة العادلة لأصول الخطة يمكن أن يظهر فوارق تنبؤي الناتجة من:

*الفروقات بين الافتراضات التنبؤيه السابقة وما تم تحقيقه؛

*التغيرات الافتراضية.

من بين أسباب ظهور هذه الفروقات يمكن أن نذكر:

*نسبة دوران العمال (مرتفعة أو منخفضة)؛

*تغير الفرضيات المتعلقة بالأجور؛

*نسبة العائد الحقيقي للأصول عما هو متوقع.

بالتالي ينبغي على المؤسسة أن تعترف بجزء محدد من المكاسب والخسائر التنبؤيه كإيراد أو تكلفة التي تزيد عما يلي أيهما أعلى:

10% من القيمة الحالية لالتزام المزايا المحددة (قبل خصم أصول الخطة)؛

10% من القيمة العادلة للأصول خطة.

الجزء من المكاسب والخسائر التنبؤيه التي سيتم الاعتراف به لكل خطة مزايا محددة هو الزيادة التي وقعت خارج حدود والبالغ 10%في تاريخ تقديم التقارير السابقة مقسم على معدل الأعمار الباقية المتوقعة للمستخدمين المشاركين في الخطة.

الفرع الثالث: منافع الموظف طويلة الأجل الأخرى.

هي منافع الموظفين (عدا عن منافع ما بعد انتهاء الخدمة ومنافع نهاية الخدمة) التي لا تصبح مستحقة بكاملها خلال اثني عشر شهرا بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها الموظفون خدماتهم .[1]

[1] معيار المحاسبة الدولي 19- تكلفة منافع الموظفين، مجلة المحاسب العربي،ص06، على الموقع الالكتروني،شوهدت يوم : 2021/04/26 -https://www.aam web.com/ar/create_pdf/standard/27

-القياس والإفصاح:

لا يكون قياس منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل عادة خاضعا لنفس الدرجة من عدم التأكد مثل قياس منافع ما بعد انتهاء الخدمة، علاوة على ذلك قلما يتسبب إدخال منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل أو التغيرات فيها في مبلغ مادي لتكلفة الخدمة السابقة، ولهذه الأسباب يتطلب هذا المعيار أسلوبا مبسطا لمحاسبة منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل، ويختلف هذا الأسلوب عن المحاسبة المطلوبة لمنافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة كما يلي[1]:

- يتم الاعتراف بها لمكاسب والخسائر الإكتوارية فورا ولا يتم تطبيق أي "نطاق".

- يتم الاعتراف بتكلفة الخدمة السابقة بكاملها فورا. يجب أن يكون المبلغ المعترف به كمطلوب لمنافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل صافي إجمالي المبالغ التالية:

- القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة في تاريخ الميزانية العمومية.

- يخصم من ذلك القيمة العادلة في تاريخ الميزانية العمومية لموجودات الخطة.

بالنسبة لمنافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل يجب على المنشأة الاعتراف بصافي إجمالي المبالغ التالية على أنها مصروف أو دخل، فيما عدا الحد الذي يتطلب فيه معيار محاسبة دولي آخر أو يسمح بإدخالها في تكلفة الأصل:

- تكلفة الخدمة الحالية؛

- تكلفة الفائدة؛

- العائد المتوقع على موجودات أية خطة؛

- المكاسب والخسائر الإكتوارية التي يجب الاعتراف بها فورا؛

- تكلفة الخدمة السابقة التي يجب الاعتراف بها فورا؛

- أثر أية تقليصات أو تسويات.

شكل آخر لمنفعة الموظف طويلة الأجل الأخرى هي منافع العجز طويلة الأجل فعندما يعتمد مستوى المنفعة على طول الخدمة فإن التزاماً ينشأ عندما تُقدم الخدمة ويعكس قياس هذا الالتزام احتمال أن الدفع سيكون مطلوباً وطول المدة المتوقع أن يتم عنها الدفع وعندما يكون مستوى المنفعة هو نفسه لأي موظف معاق بغض النظر عن سنوات الخدمة، فإن التكلفة المتوقعة لتلك المنافع تُثبت عندما يقع الحدث الذي يسبب عجزاً طويل الأجل[2].

[1] ايمان كحيلي، **مرجع سابق**، ص20.

[2] مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **مرجع سابق**، ص28.

بالرغم من أن هذا المعيار لا يتطلب إفصاحات محددة عن منافع الموظف طويلة الأجل الأخرى، فقد تتطلب معايير المحاسبة الدولية الأخرى للتقرير المالي إفصاحات. فعلى سبيل المثال يتطلب معيار المحاسبة الدولي 24 إفصاحات عن منافع الموظف لكبار موظفي الإدارة، ويتطلب معيار المحاسبة الدولي 1 الإفصاح عن مصروف منافع الموظف[1].

– المعالجة المحاسبية لمنافع الموظف طويلة الأجل الأخرى:

تتم محاسبة وتقييم المزايا الأخرى طويلة الأجل بنفس الطريقة التي تتم في محاسبة المزايا ما بعد نهاية الخدمة، غير أن الفوارق الإكتوارية الناتجة عن إعادة تقييم أصول تغطية النظام وخصومه تُسجل مباشرة ضمن النتيجة وليس ضمن العناصر الأخرى للنتيجة الإجمالية. أي أن تقييم التزام المؤسسة لدفع المزايا الأخرى طويلة الأجل يتطلب فرضيات إكتوارية ويستوجب التحيين لأن التسوية لهذه المزايا لا تكون منتظرة قبل اثني عشر شهرا.[2]

الفرع الرابع: منافع انتهاء التوظيف.

هي منافع الموظفين المستحقة نتيجة إما:[3]

– لقرار المنشأة بإنهاء خدمة موظف قبل تاريخ التقاعد العادي، أو
–لقرار الموظف بقبول ترك العمل الاختياري مقابل هذه المنافع.
يتناول هذا المعيار منافع نهاية الخدمة بشكل منفصل عن منافع الموظفين لأن الحدث المتسبب في الالتزام هو انتهاء خدمة الموظفين وليس خدمتهم نفسها.

أولا: تعويض التسريح عن العمل.

تختلف قيمة هذه المنحة من بلد لآخر، ويتطلب التعويض عنها في أغلب الأحيان توفر فترة عمل أدنى (حد أدنى من الأقدمية) متواصلَة للمستخدم في المؤسسة، وهناك من يدرج إنهاء عقود العمل محدَدّة المدة قبل نهايتها ضمن مزايا نهاية العقد، ويمنح تعويضا للمستخدمين المعنيين بعدد الأشهر المتبقية من فترة العقد.[4]

– محاسبة منحة التسريح عن العمل: ونميز حالتين:

أ–حالة تسوية منتظرة خلال 12شهرا: يجب على المؤسسة أن تُسجل خصم وعبء خاص بتعويضات نهاية

[1] مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **مرجع سابق**، ص28.

[2] رحيم سعيد، **تطبيق أسلوب التقييم الإكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية**، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، السنة 2017/2018، ص108.

[3] مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **مرجع سابق**، ص02.

[4] رحيم سعيد، **مرجع سابق**، ص106.

العقد في أول من التاريخين التاليين[1]:

- التاريخ الذي لا تستطيع المؤسسة التراجع فيه عن عرض التعويضات.

- التاريخ الذي سجلت فيه المؤسسة تكاليف إعادة هيكلة تدخل ضمن إطار تطبيق المعيار المحاسبي الدولي37.

ب-حالة تسوية غير منتظرة خلال 12شهرا: إذا كان دفع المزايا غير منتظر من المؤسسة أن تُسويه خلال12 شهرا التي تلي تاريخ غلق الدورة، فيجب عليها تحيينه، ويكون تاريخ بداية فترة التحيين هو الأول من التاريخين السابقين.

ثانيا: تعويض العطل المدفوعة:

هي مبلغ مالي تدفعه المؤسسة لمستخدِمها الذي فسخت عقد العمل معه، والذي لم يأخذ عطلته السنوية في الفترة المرجعية لأسباب مختلفة. كما يترتب هذا التعويض في حالة الاستقالة، ويُستَحق لِكِل المستخدمين المشتغلين بمدة محددة أو غير محددة، وهو خاضع للضريبة وللضمان.[2]

[1] **المرجع نفسه**، ص107.

[2] **المرجع نفسه**، ص107.

المبحث الثالث: منافع الموظفين حسب النظام المحاسبي المالي SCF.

اهتم النظام المحاسبي المالي(SCF) بالمنافع المقدمة للمستخدمين والذي أقر تقييم ومعالجة هذه المنافع والاعتراف بها والإفصاح عنها في كل أشكالها والمقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، وتتحملها المؤسسة في شكل أعباء وذلك وفق شروط تعاقدية.

المطلب الأول: مفهوم ومجال تطبيق النظام المحاسبي المالي.

الفرع الأول: مفهوم النظام المحاسبي المالي.

عرف القانون 07-11 المؤرخ بـ 25 نوفمبر 2007 النظام المحاسبي المالي في المادة رقم 03: "المحاسبة المالية نظام لتنظيم المعلومات المالية يسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة وتصنيفها وتقييمها وتسجيلها وعرض كشوفات تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان، ونجاعته ووضعية خزينته في نهاية السنة المالية[1]".

الفرع الثاني: مجال تطبيق النظام المالي المحاسبي.

تطبق أحكام هذا القانون على كل شخص طبيعي أو معنوي ملزم بموجب نص قانوني أو تنظيمي بمسك محاسبة مالية مع مراعاة الأحكام الخاصة بها.

- يستثنى من مجال تطبيق هذا القانون الأشخاص المعنويين الخاضعون لقواعد المحاسبة العمومية.

كما تلزم المؤسسات التالية بمسك محاسبة مالية وهي: [2]

- الشركات الخاضعة لإحكام القانون التجاري.
- التعاونيات.
- الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين المنتجون للسلع أو الخدمات التجارية وغير التجارية إذا كانوا يمارسون نشاطات اقتصادية مبنية على عمليات متكررة.
- كل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخاضعون لذلك بموجب نص قانوني أو تنظيمي.
- أما الكيانات الصغيرة التي لا يتعدى رقم أعمالها ونشاطها الحد المعين عليها ان تمسك محاسبة مالية مبسطة.

---

1 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، **القانون رقم 11-07، المتضمن النظام المحاسبي المالي**، العدد:74، بتاريخ: 2007/11/28، الجزائر، سنة 2007، ص03.

2 **المرجع نفسه**، ص03.

المطلب الثاني: منافع الموظفين حسب ما جاء به النظام المحاسبي المالي.

على عكس تصنيف المعيار المحاسبي الدولي 19، فإن النظام المحاسبي المالي ميز بين ثلاثة أنواع من مزايا المستخدمين، وهي مزايا قصيرة الأجل ومزايا طويلة الأجل ومزايا نهاية (فسخ) العقد.

الفرع الأول: المنافع قصيرة الأجل.

تتضمن تعهدات الكيان القصيرة المدى على الالتزامات بالدفع خلال السنة المالية الجارية وعلى تلك الموجبة الأداء خلال الـ 12 شهرا التي تتبع إقفال السنة، حيث تم أداء الخدمة من طرف المستخدمين، فهي تمثل جميع المرتبات والأعباء الاجتماعية المرتبطة بهذه الأجور. وتشتمل ما يلي[1]:

-مجموع مرتبات مستخدمي الكيان بما في ذلك المرتبات الممنوحة للمديرين المسيرين وللمستغل الفردي في مقابل العمل المقدم؛

-الامتيازات العينية مثل السكن والسيارة والأموال أو الخدمات المجانية منها والتي يستفيد منها المستخدمون العاملون والمتقاعدون؛

-الاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه الأجور؛

-العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائي التابعة لها؛

-علاوات الاستنفاع المتنوعة المدفوعة خلال الـ 12 شهرا التي تلي الاختتام (الإقفال).

الفرع الثاني: المنافع طويلة الأجل ومنافع نهاية الخدمة.

أولا: المنافع طويلة الأجل: تتضمن تعهدات الكيان طويلة المدى على المدفوعات التي يجب على الكيان أداءها بعد مرور الـ 12 شهرا على اختتام السنة المالية، التي تم خلالها أداء الخدمات من طرف المستخدمين، فهي امتيازات المستخدمين القابلة للدفع عند انتهاء نشاط المستخدمين، فهي مقررة بالقانون والاتفاقيات التقليدية و/أو بالأعراف وتشكل ديون على الشركة لصالح ولفائدة الأجراء الذين ستتم تسويتها في المستقبل. وتشمل ما يلي2:

-منحة الذهاب للتقاعد.

-منافع أخرى طويلة المدى.

[1] Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles, avis sur les avantages au personnel, CNC, p02, disponible sur le site : www.cnc.dz,consultéle 12-04-2021., pp:02-03.
[2] Ibid, p03.

ثانيا: منافع نهاية الخدمة (تعويضات نهاية عقد العمل).

هي مزايا مستحقة تلتزم بها المؤسسة وتقدم لأي مستخدم إثر فسخ عقد العمل المبرم بينه وبينها قبل السن العادية للتقاعد أو إثر قرار هذا الأخير ترك المؤسسة بمحض إرادته مقابل هذه المنافع، (المواد 216-220 من قانون العمل).ويمكن تلخيص منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في الشكل الموالي:

الشكل رقم (01): منافع المستخدمين حسب scf

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على المرجع:

-Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles، avis sur les avantages Au personnel, CNC, p02, disponible sur le site : www.cnc.dz,consultéle 03-05-2021

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين حسب النظام المحاسبي المالي.

الفرع الأول: المعالجة المحاسبية للمنافع قصيرة الاجل.

تمثل المزايا قصيرة الأجل كل التزامات المؤسسة تجاه مستخدميها واجبة الدفع خلال السنة، أي تلك المستحقة في الاثني عشر شهرا الموالية لغلق الدورة التي تم خلالها تقديم الخدمة من قبل المستخدمين.

أولا: الأجور: تشير إلى جميع أشكال التعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الموظف من المنظمة مقابل الجهد الذي يبذله الشخص في العمل واستغلاله لكافة طاقاته وإمكانياته والقيام بالمهام والمسؤولية المنوطة بالوظيفة إسهاما منه في تحقيق أهداف المنظمة.[1]

ثانيا: التعويضات الأجرية المعتمدة (العلاوات والتعويضات والمنح)

هناك نوعان من التعويضات في المؤسسة، تعويضات غير مباشرة وأخرى مباشرة[2]:

- **التعويضات غير المباشرة**: وهي المنافع والمزايا التي تمنحها المؤسسة لأفراد العاملين والتي تستهدف تحريك روح الانتماء وتعزيزها لدى العمال الجدد وتزيد مستوى الولاء لدى العاملين في المنظمة مما ينعكس بنتائج ايجابية على صعيد الأداء والإنتاجية.

وهذه المنافع تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، فالمنظمة التي تمنح منافع اجتماعية أو ظروف عمل أفضل يمكن أن تتفوق عن مثيلاتها وتكتسب ميزة تنافسية تمكنها من الحصول على حصة سوقية أكبر، وتنقسم هذه التعويضات على عدة اشكال:

–العلاوات الدورية: تمنح للموظف المستحق تقديرا له على أدائه لعمله وسلوكه المرضي، وتشجيعا له على الاستمرار؛

–المكافآت التشجيعية: تمنح للتشجيع المادي لدعم الفرد ماليا على بذل جهود غير عادية أدت إلى تحقيق أهداف إضافية؛

–البرامج الإضافية: تعتمد على المشاركة الطوعية من قبل العاملين في صناديق ادخار تستخدم لتغطية نفقات العاملين الطارئة؛

–برامج الحماية العامة والخاصة: تهدف لمساعدة العامل وعائلته في حالة توقف الأجر والتخفيف من النفقات الصحية؛

–خطط الدفع المضمون: تشتمل مبالغ يشارك فيها العاملين والمنظمة لحماية دخل العمال خلال فترات البطالة غير الطوعية؛

–منافع الرعاية الصحية: تضم النفقات المقابلة للمستشفى وأجور الأطباء ونفقات التأمين الطبي وتدفع إلى شركات التأمين؛

[1] فيصل حسونة، **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص:107

[2] منصر عبد العالي وآخرون، **مرجع سابق**، ص08.

-برامج الصالح العام: تتمثل في خدمات رعاية الطفل، وخطط رعاية المسنين.

- **التعويضات المباشرة:** تتمثل في المنح والعلاوات والتعويضات الاجرية المباشرة وكل ما يدخل في عناصر الأجور أو الرواتب، حيث أن مكونات الأجر تختلف من مؤسسة لأخرى قد تنقص عن ذلك.

وفيما يلي أهم المنح والعلاوات والتعويضات الأجرية التي تدخل ضمن الأجور المعتمدة في المؤسسات الاقتصادية[1]:

-الأجر القاعدي (Salaire de Base): حسب (المواد 118 إلى 123 من قانون علاقات العمل 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990) بأنه مبلغ يحدد لكل فئة من العمال وفق الاتفاقيات الجماعية التي وقعت عليها المؤسسة، ويحسب عن طريق استعمال النقاط الاستدلالية للصنف التي تتحدد بدورها وفقا لعوامل منصب العمل المعني،

-الساعات الإضافية (HS) (Les Heures Supplémentaire): حسب (المواد 31-32 من القانون 90-11) تعني كل تعويض زائد عن الأجر القاعدي ومرتبط ببذل مجهود إضافي للعامل خارج أوقات عمله، حيث لا تتعدى النسبة 20% من المدة القانونية للعمل (المادة 189 من ق.ع) وحسب طبيعة العمل وزمنه ليلا أو نهارا،

-العلاوات: وهي علاوات تمنح للعامل على شكل مكافآت وتشجيعات مادية كتحفيز عن الجهد الفردي أو الجماعي وتستند العلاوات في الجزائر على المرسوم رقم 80-48 المؤرخ في 1980/02/23 وتم خلاله إنشاء نوعان للعلاوات:

- علاوة المردودية الفردية (Prime de Rendement individuelle)(PRI)؛
- علاوة المردودية الجماعية (Prime de Rendement Collective)(PRC).

-التعويضات: وتشمل على سبيل الذكر لا الحصر ما يلي:

- تعويض الخبرة المهنية (الأقدمية)(Indemnité d Expérience Professionnel)(IEP)؛
- تعويض المنطقة (Indemnité de Zone)(IZ)؛

[1] بكاري بلخير وآخرون، **المحاسبة المالية المعمقة**، مطبوعة دروس موجهة لطلبة ليسانس، التخصص: محاسبة وجباية، محاسبة ومراجعة، مالية مؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر، 2015-2016، ص ص: 100-101.

– تعويض الضرر (Nuisance)؛

–المنح: وأهم هذه المنح هي:

– تعويض مكمل المنح العائلية (AF)(Allocation Familiale)؛

– منحة المرأة الماكثة بالبيت (SU) (SALAIRE UNIQ).

ثالثا: الاشتراكات الأجرية (الاقتطاعات) المرتبطة بالأجور:

بعد تحديد العناصر المكونة للأجر وقبل أن يحصل العامل على الصافي في أجره فإن هذا الأجر يخضع لمجموعة من الاشتراكات الواجبة على العمال في شكل اقتطاعات على الأجر منها اقتطاعات اجتماعية وأخرى ضريبية، منها المفروضة قانونا ومنها الاختيارية التي يرغب فيها المستخدمون لقاء الحصول على امتيازات (منافع). وتتمثل أهم هذه الاقتطاعات الاجتماعية في:

–اشتراك الضمان الاجتماعي (Cotisation de sécurité social): وتتمثل في اشتراكات مدفوعة من المستخدمين والعمال إذ تساعد هذه الاشتراكات في تمويل مجموع الأداءات المتمثلة في التأمينات، فهو اقتطاع من أجرة العامل يتم تحويله إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي،

–اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي :(يتمثل هذا الاقتطاع في الضريبة على الدخل الإجمالي الذي يتم تحويله إلى خزينة الدولة، وتحسب على أساس الأجرة الخاضعة باستعمال سلم IRG وتبعا للحالة العائلية للعامل[1]؛

* **المعالجة المحاسبية للأجور:**

تتم المعالجة المحاسبية للأجور بإتباع الخطوات الآتية [2]:

–تسجيل عناصر الأجر، الاقتطاعات وبالتالي صافي الأجر الواجب الدفع.

–احتساب وتسجيل الأعباء الملحقة بالأجور.

–تسجيل دفع كل من اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي في آجالها القانونية.

–في حالة وجود معارضة على الأجر واشتراك في تعاونية ضمان، يجب تسجيل ذلك.

–تسجيل دفع تمويل النشاطات الثقافية والاجتماعية في المؤسسة.

وتتم وفق ما يلي:

[1] **المرجع نفسه**، ص 103.

[2] جمال لعشيشي، **محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي**، الصفحات الزرقاء العالمية، برج الكيفان، الجزائر، 2011، ص70.

أولا: نهاية كل شهر نقوم بإثبات راتب أو أجرة الشهر المعني كما يلي:

30/ش/ن

ح/ 6310		الاجر القاعدي	xxxxxx	
ح/ 6311		ساعات اضافية	xxxxxx	
ح/ 6312		العلاوات والمكافآت	xxxxxx	
ح/6314		التعويضات	xxxxxx	
	ح/431	هيئات اجتماعية		xxxxxx
	ح/422	الضريبة على الدخل الإجمالي		xxxxxx
	ح/ 425	تسبيقات وأقساط ممنوحة		xxxxxx
	ح/427	معارضة على الأجور		xxxxxx
	ح/421	أجور مستحقة		
		إثبات أجرة شهر		

ثانيا: نقوم بإثبات الأعباء الاجتماعية لرب العمل، كما يلي[1]:

30/ش/ن

ح/ 635		الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	xxxxxx	
	ح/431	هيئات اجتماعية		xxxxxx
		اثبات الأعباء لرب العمل لشهر******		

ثالثا: خلال الشهر الموالي تتم تسوية مختلف المستحقات وذلك كما يلي:

30/ش/ن

ح/ 421		أجور مستحقة	xxxxxx	
	ح/512	البنك		xxxxxx
		تسوية أجور المستخدمين لشهر *******		

رابعا: الامتيازات العينية غير النقدية:

الامتيازات العينية والمنافع الأخرى تلتزم بها المؤسسة لموظفيها كاستحقاقات أثناء التوظيف وهي منافع غير نقدية مثل: السكن، النقل، وجميع الخدمات المجانية أو المدعومة، وتكلفة المزايا العينية والمزايا الأخرى المقدمة لوظفي المؤسسة تعالج محاسبيا في حساب الأعباء المختلفة وهذا حسب طبيعة النفقات (استهلاكية، تكاليف

[1] بكاري بلخير وآخرون، **مرجع سابق**، ص107.

الموظفين، خدمات خارجية ...)، والمتعلقة بـ: محاسبة المبيعات، والامتيازات وغيرها من الامتيازات العينية المقدمة للموظفين وفق شروط تجارية عادية وطبيعة، ويخضع لنفس المحاسبة وأحكام الضرائب.[1]

*** المعالجة المحاسبية:**

إذا كانت المنافع العينية ناتجة عن نشاط المؤسسة[2]:

ح/ 425		**المستخدمون، المنافع العينية**	xxxxxx	
	ح/700	**المبيعات من البضاعة**		xxxxxx
	ح/701	**المنتجات تامة الصنع**		xxxxxx
	ح/706	**تقديم خدمات أخرى**		xxxxxx
		المنافع العينية الناتجة عن نشاط المؤسسة		

– إذا كانت المنافع العينية غير ناتجة عن نشاط المؤسسة[3]:

تكون هذه المنافع مثل توفير خدمات كراء السكن للموظف من مستأجر خارج المؤسسة

ح/ 425		**المستخدمون، المنافع العينية**	xxxxxx	
	ح/658	**أعباء أخرى للتسيير الجاري**		xxxxxx
		منح خدمات للموظف خارج نشاط المؤسسة		

خامسا: عطل مدفوعة الأجر:

تتمثل في مجمل التعويضات الممنوحة قانونيا للعامل والمنصوص عنها ضمن منصب العامل وذلك بقيام المؤسسة بتعويض الغيابات قصيرة الأجل نتيجة العديد من الأسباب منها العطل السنوية، الراحة القانونية، الأعياد القانونية، الغيابات المبررة.[4]

وبعد تقدير مبلغ العُطل المأجورة في نهاية الدورة تُسجل المؤسسة القيود الآتية[5]:

من { ح/631 أعباء مستخدمين –عطل مدفوعة
ح/635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية
ح/ 641 ضرائب ورسوم ومدفوعات مشابهة على عطل

[1] منصر عبد العالي وآخرون، **مرجع سابق**، ص11.

[2] بن السايح عبد الله انور، **المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 "منافع الموظفين"**، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة 2020/2019، ص33.

[3] **المرجع نفسه**، ص34.

[4] حنيفة بن ربيع وآخرون، **مرجع سابق**، ص165.

[5] رحيم سعيد، **مرجع سابق**، ص130.

إلى { ح/428 مستخدمين-أعباء للدفع
ح/438 هيئات اجتماعية، اشتراكات على عطل
ح/448 دولة، ضرائب على عطل.

وهناك غيابات أخرى لكنها غير مدفوعة يمكن للمستخدمين الاستفادة منها، والتي تكون بموافقة الهيئة المستخدمة والتي تُمنح لظروف خاصة، تعتبر مزايا لأنَ أجر المستخدم لم يطرأ عليه اقتطاع رغم عدم حضور المعني إلى منصبه وأدائه لوظيفته.

6-علاوات مع اختتام السنة المالية (الارباح الموزعة ...):

تقوم بعض المؤسسات بإشراك مستخدميها في الأرباح (عدا نصيب الأرباح المحدد قانونا)، إذ يستلم المستخدمين حصتهم في الأرباح إذا استمروا في خدمة المؤسس لفترة محددة، ما يخلق التزاما ضمنيا للمؤسسة، فإن المبالغ المستحقة (خطط المشاركة في الربح والمكافآت) بموجب تشجيع الأداء الاقتصادي والمالي عادة يكون تقييمها قبل القوائم المالية، ولكن دفعها يكون في غضون الـ 12 شهرا التالية لاختتام السنة بعد موافقة الجمعية العامة على الحسابات.[1]

وعندما تكون للمؤسسة مخطط (خطة) لمشاركة مستخدميها في الأرباح، يجب عليها أن تعترف بالتكلفة المتوقعة لذلك، وتسجل في نهاية الدورة المعنية القيد الآتي[2]:

من ح/ 638أعباء أخرى للمستخدمين.

إلى ح428 /مستخدمين، أعباء للدفع ونتائج للاستلام.

الفرع الثاني: المعالجة المحاسبية منافع (مزايا) نهاية العقد.

هي إحدى أصناف مزايا المستخدمين في النظام المحاسبي المالي، التي تحصل نتيجة لإقبال أحد طرفي عقد العمل على إلغاءه، وكما هو عليه الحال في المعيار المحاسبي الدولي، 19 فإن هذه المزايا تتعلق خصوصا بتعويض التسريح عن العمل وفي التعويض عن العطل السنوية التي لم يستفيد منها المستخدم المعني بالتسريح، وقد أُقِرت هذه المزايا في إطار قانون العمل 11-90 ويتم التعويض على هذه المزايا حسب الاتفاقيات الجماعية، ومحددة

[1] حنيفة بن ربيع وآخرون، **مرجع سابق**، ص166.
[2] رحيم سعيد، **مرجع سابق**، ص127.

بستة (06) أشهر على أكثر تقدير. ويبين الجدول الموالي الحد الأدنى المطلوب من الأقدمية للحصول على تعويض نهاية العقد وعدد أشهر التعويض الموافقة[1].

الجدول 02: يبين تعويض التسريح من العمل حسب الأقدمية.

الفترة الأدنى	الجزائر (عدد الأيام)
أكبر أو تساوي 9 أشهر	00
أكبر أو تساوي 01 سنة	00
أكبر أو تساوي سنتين	30 يوم
أكبر أو تساوي 04سنوات	60 يوم
أكبر أو تساوي 05 سنوات	75 يوم
أكبر أو تساوي 10سنوات	150 يوم
أكبر أو تساوي 20 سنة	300 يوم

المصدر :رحيم سعيد، تطبيق أسلوب التقييم الإكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، السنة 2017/2018، ص130-131.

ويُلاحظ من الجدول أنّه لا يحق لمستخدم مسرح من مؤسسة اقتصادية الحصول على تعويض عن التسريح من العمل إذا لم تتجاوز أقدميته سنتين.

-تسوية مزايا نهاية العقد:

تسجل وتقيم المؤسسة تعويضات نهاية العقد كعبء يقابله دين، شريطة انها التزمت ب[2]:

- فسخ عقد عامل او مجموعة من العمال، قبل سن الإحالة على التقاعد أو
- منح تعويضات نهاية العقد، بعد اقتراح عرض يشجع العاملين على الذهاب طوعا.

تستطيع المؤسسة فسخ عقد (أو عقود) عمل شريطة تحضيرها لمخطط مفصل لتسريح العمال دون رجعه، يتضمن على الأقل:

- مكان تواجد العمال وعددهم بالتقريب.
- تعويضات إنهاء عقد العمل المقدرة وتاريخ تنفيذ المخطط، وتنفيذه في القريب ينفي احتمال الرجوع عليه.

[1] **المرجع نفسه**، ص 130.

[2] محمد بوتين، **مرجع سابق**، ص196-197.

الفرع الثالث: المعالجة المحاسبية للمنافع طويلة الاجل.

يجمع المجلس الوطني للمحاسبة في صنف واحد بين مزايا المستخدمين طويلة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة، ويعرفُها على أنها استحقاقات واجبة الدفع لهم من طرف مؤسستهم في فترة تتجاوز اثني عشر شهرا من تاريخ نهاية السنة التي أدوا فيها الخدمات، وتتطلب هذه الدفوعات تحيينها عند تاريخ تسويتها. وتتمثل هذه المزايا في كل ما يمكن للمستخدمين الاستفادة منه سوآءا بموجب قانون أو اتفاقية جماعية أو عقد مؤسس أو ممارسة (التزام ضمني) ، وهي تشكل التزام اجتماعي لصالحهم يتم تسويته في المستقبل، وتشمل ما يلي:[1]

1-منافع ما بعد انتهاء الخدمة (منحة الذهاب للتقاعد):

2-منافع أخرى طويلة المدى.

ونُقدِّمُ فيما يلي عرضا للمزايا الأخرى طويلة الأجل بينما تُفصل منحة الذهاب للتقاعد في الفرع اللاحق.

-منافع أخرى طويلة المدى:

عدَد المجلس الوطني للمحاسبة عن طريق لجنة توحيد الممارسات المحاسبية (CNPCDP)التي تُعتبر لجنة متخصصة واستشارية في المسائل المالية والمحاسبية مزايا المستخدمين طويلة الأجل بالإضافة إلى منحة الذهاب لتقاعد كل من الرفع من الأجور الممنوح كمزايا تقاعد، منحة الوفاة، ميداليات التكريم والمزايا المادية ما بعد الخدمة (الرعاية الطبية، التموينات بالمنتجات والخدمات) [2].

و منحة الوفاة كمثال على هذه المزايا تُعتبر تعويضا من المؤسسة لذوي حقوق المستخدم المتوفي، و تقدم لهم إضافة على ما تمَّ إقراره في قانون الضمان الاجتماعي، و يُقصد بذوي الحقوق الزوج ثم الأولاد و الأصول المكفولين، ويختلف تقدير هذه المنحة من مؤسسة إلى أخرى، فمنها من تمنحها بصفة جزافية، و منها من تحسبُها على أساس أشهر معينة إذا كانت الوفاة طبيعية و يُرفَع عدد الأشهر إذا كانت الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني، ومن أجل قياس محاسبي موثوق لما يجب أن تخصصه المؤسسة للتعويض عن هذه الحالات، فإنّه يكون ضروريا تحديد كل من متوسط الوفيات السنوية ومعدلات الوفاة ومعدلات حوادث العمل الامراض المهنية حسب الفئات المهنية في المؤسسة و تصنيف المستخدمين حسب أقدميتهم فيها لغرض التجاوب مع الشروط المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية للعمل المتعلقة بالمدة الأدنى لعمل المستخدم، و عموما يُتخذ آخر أجر تقاضاه المستخدم من مؤسسته كأجر مرجعي في تقدير منحة وفاته.

[1] Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles, opcit, p03.

[2] رحيم سعيد، **مرجع سابق**، ص132.

الفرع الرابع: المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد (IDR).

تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، وتتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتمل دفعها، وباستعمال الطريقة الإكتوارية المقبولة.

وفي هذه الحالة تسجل المؤسسة هذه المنافع المحتمل دفعها في المستقبل على شكل مخصصات في نهاية كل دورة، حيث يجب على المؤسسة أن تُكّون مؤونة لتغطية هذه التكاليف ويجب عليها إعادة النظر في هذه المخصصات السنوية عند نهاية كل دورة.[1]

أولا: محاسبة منحة الذهاب للتقاعد وفق مخطط المساهمات المحددة:

في حالة مخطط المساهمات المحددة، المنشاة عليها التزام الوسائل. فهي لا تضمن مستوى المردود المدفوع إلى الموظفين. تعهدها محدد بمبلغ المساهمة المدفوعة إلى الهيئة الخارجية. هذه المساهمة تعتبر عبئ خاص بالموظفين مباشر يخفض[2]. ويسجل محاسبيا كالتالي:

ح/6353		اشتراكات في صندوق التقاعد	xxxxxx	
	ح/432	هيئات اجتماعية أخرى		xxxxxx

ثانيا: محاسبة منحة الذهاب للتقاعد وفق مخطط المنافع المحددة:

إن هذا المخطط يطرح مشكل تقييم تعهد المؤسسة عند غلق كل دورة محاسبية. هذا التقييم هو معقد نظرا للفرضيات الإكتوارية الضرورية لتقييم الالتزام والعبء وان الفروق الإكتوارية يمكن ان توجد بالإضافة، فإن الالتزامات هي مقيمة على أساس حالي ويمكن ان تسوى في السنوات المقبلة بعد ان يكون الموظفين قد قدموا الخدمات الموافقة. [3]

– التقييم الإكتواري لمنحة الذهاب للتقاعد:

إن التقييم الجيد لمؤونة الذهاب للتقاعد والمزايا المشابهة يرتكز على بناء نموذج حساب خاص باستعمال فرضيات وطرق إكتوارية مكيفة، التي تسمح عند نهاية كل دورة محاسبية من إيجاد القيمة المحينة لإجمالي التزام المؤسسة تجاه

[1] لقليطي الاخضر وآخرون، **مرجع سابق**، ص18.

[2] هوام جمعة، **المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2010-2011، ص 124.

[3] **المرجع نفسه**، ص125.

مستخدميها .وقد قدمت لجنة معايرة الممارسات المحاسبية (CNPCDP)في مذكرة توجيهية أصدرتها في شهر أفريل 2013 الصيغة العامة للتقييم الإكتواري لمنحة التقاعد بالإضافة إلى صيغ حساب بعض فرضياتها الأخرى. حيث تُعطى الصيغة العامة لتقييم منحة التقاعد كما يلي[1]:

Provision IDR= Salaire référence (1+taux de progression) n × (1-taux turnover) n (1-taux de mortalité) n × (avantages octroyés × ancienneté acquise / ancienneté maximale) x (1+taux actualisé) n.

المؤونة = الأجر المرجعي × (**1 + معدل النمو**)^{n} × (**1 – معدل دوران العمال**)^{n} × (**1 – معدل الوفيات**) ^{n}

× (**الإمتيازات الممنوحة** × **الأقدمية المحققة/ الأقدمية القصوى**) × (**1 + معدل الخصم**)$^{-n}$

- حيث أن معاني العبارات والكلمات المستخدمة في الصيغة أعلاه هي[2]:

- **الامتيازات الممنوحة**: وهي حق الحصول على منافع التقاعد، والتي بموجبها يحصل الموظف على اجر مقابل كل وحدة خدمة مقدمة، محددة تقاعديا أو ضمنيا (هذا الحق يمكن ان يكون قيمة مطلقة أو قيمة مرتبطة)

– **الأجر المرجعي**: قاعدة لحساب منافع الإحالة على التقاعد، وقد عرف بموجب الأحكام القانونية والاتفاقيات، أنه قد يكون في شكل الأجر القاعدي، أو راتب الوظيفة، أو أي مبلغ ثابت أو متغير موجود في تاريخ الحساب النسبي.

– **الفترة المرجعية**: هي الفترة المستخدمة لحساب مكافئة نهاية الخدمة في التقاعد، وتبدأ من تاريخ التعيين وتستمر حتى موعد الإحالة على التقاعد مع وجوب توفر الشروط الدنيا للاستفادة من هذه الحقوق.

- **معدل النمو**: وهو متوسط معدل النمو المتوقع للمبلغ الأساسي والذي يستعمل في حساب منافع الإحالة على التقاعد، حيث ان تحديد هذا المعدل يمكن تقديره مع مراعاة عموما (التضخم، الأقدمية، النمو الوظيفي، المؤشر العام للمرتبات، ويمكن أن تأخذ عوامل أخرى في الاعتبار...).

– **معدل دوران العمل**: هو نسبة من متوسط العمال الداخلين والخارجين في السنة السابقة مقارنة مع عدد العمال في نهاية السنة السابقة ويحسب بالعلاقة:

[1] Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles, opcit, p06.

[2] لقليطي الاخضر وآخرون، **مرجع سابق**، ص ص19-21.

ÿ f öêÂ¥÷

دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي

تمهيد

في هذا الجزء من الموضوع ستتم الدراسة التطبيقية للمعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين في مؤسسة اقتصادية من خلال دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة الوادي، حيث خصص المبحث الأول منه لتقديم المؤسسة والتعّرف على هيكلها التنظيمي و أهدافها، إضافة إلى هيكلها البشري و بصفة خاصة فئة المستخدمين المعنيين بالاستفادة من المزايا قصيرة و طويل الاجل و مزايا ما بعد نهاية الخدمة حسب ما تنص عليه الاتفاقية الجماعية للمؤسسة المعنية، أما المبحث الثاني فتناول المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي.

المبحث الأول: نظرة عامة على الصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي.

يعتبر الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية بالوادي من بين أهم المؤسسات الخدماتية بالولاية لأنّها تسعى إلى تقديم خدمات هامة إلى المتقاعدين، وسنحاول في هذا المبحث التعريف بالوكالة ودراسة هيكلها التنظيمي، كما سنتطرق إلى أهم الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

المطلب الأول: تعريف ونشأة الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية بالوادي[1] .

أنشئ الصندوق الوطني للتقاعد بموجب المرسوم 85-223 المؤرخ في 20 أوت 1985 والذي تم استبداله بالمرسوم 07-92 المؤرخ في 04 يناير 1992، والمتضمن الوضع القانوني وكيفية تسيير صناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري وقد حدد المرسوم السالف الذكر مهامه ومن بينها تسيير الاجور ومنح التقاعد اضافة الى اجور ومنح ذوي الحقوق وضمان التحصيلات وغيرها من المهام ولتسهيل العملية قام الصندوق بفتح وإنشاء وكالات محلية على مستوى ولايات الوطن.

ومن بينها الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ولاية الوادي وقد أنشأت الوكالة بتاريخ 1986/08/10 وانتقلت الوكالة إلى المقر الجديد سنة 1996 في إطار سياسة لا مركزية تصفية ودفع معاشات التقاعد وهي هيئة عمومية ذات طابع خاص تحكمها القوانين الخاصة بها والمراسيم التنفيذية على أن تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتتربع على مساحة إجمالية تقدر بـ: 1850م2 وحدودها كالتالي من الشرق مديرية الشؤون الدينية ومن الشمال مديرية الشؤون الدينية من الجنوب: مديرية النشاط الاجتماعي من الغرب طريق مزدوج واليه يفتح الصندوق .

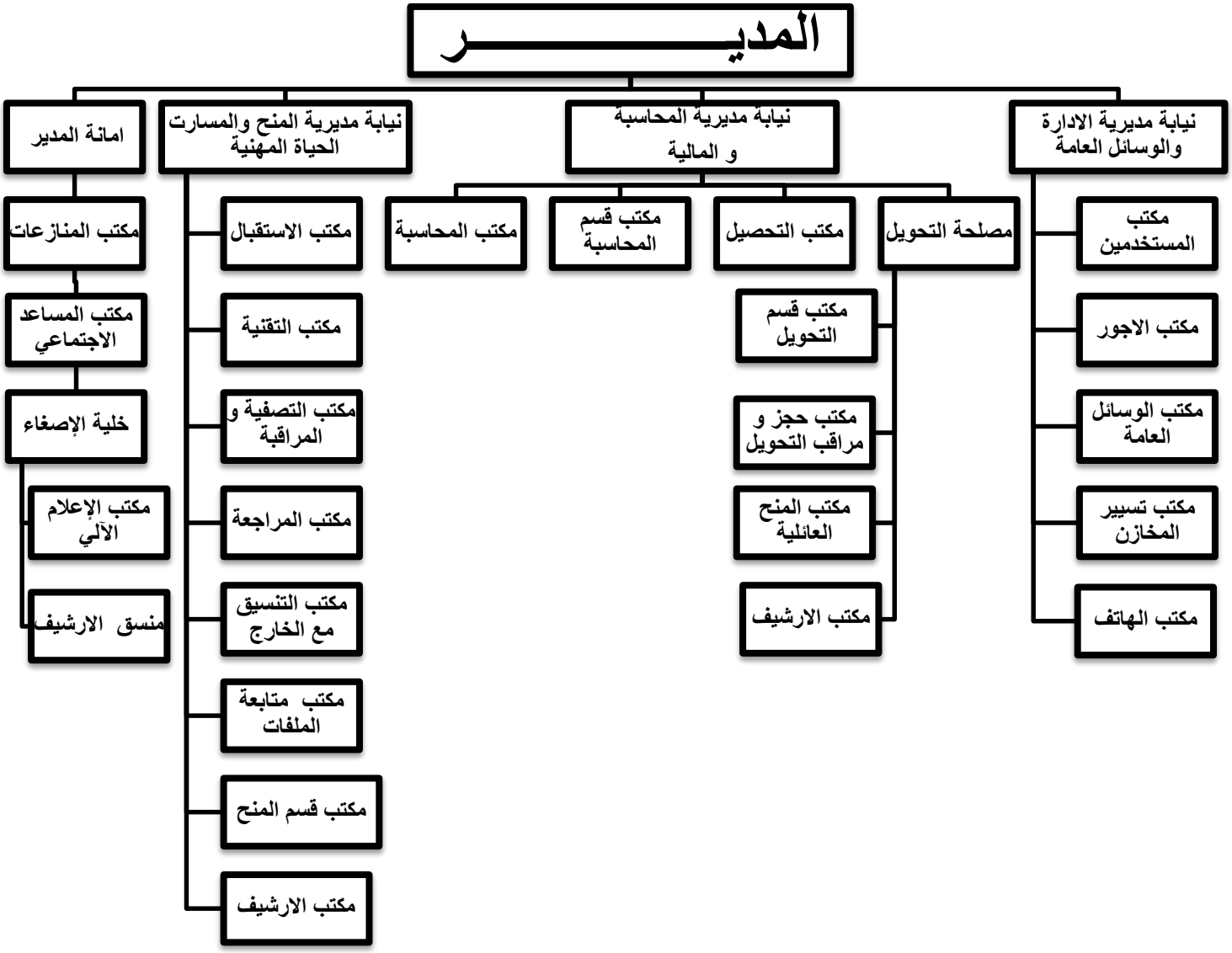
ويسير الوكالة 51 موظفا بين إطارات وأعوان مؤهلين لخدمة 40220 مستفيدا من التقاعد بأنواعه الي غاية 2021/04/30 كما تعتمد الوكالة في تسييرها على آليات عصرية أساسها الاعتماد على برامج الإعلام الآلي وسهرا على تقرب الوكالة من متقاعديها قامت بفتح مراكز على مستوى الدوائر الكبرى (جامعة – المغير–الدبيلة وقمار) كما تعتمد الوكالة على الإصغاء لمختلف انشغالات متقاعديها وذلك بتفعيل خلية الإصغاء والتوجيه والمساعدة الاجتماعية كآلية عصرية.

[1] مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين، الصندوق الوطني للتقاعد–وكالة الوادي–، / / ، على الساعة: .

المطلب الثاني: دراسة الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية الوادي.

الشكل التالي يوضح الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية الوادي:

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية الوادي.



المصدر: مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين، الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة الوادي-، / / ، على الساعة: .

وفيما يلي شرح الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية الوادي:[1]

[1] مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين، الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة الوادي-، / / ، على الساعة: .

أولا–المـدير: هو الإطار السامي التنفيذي بالصندوق الوطني ويتم تعيينه بموجب مرسوم باقتراح الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي وبعد استشارة مجلس الإدارة وهو الذي يؤمن السير الحسن للمؤسسة ومن صلاحيته:

- هو وحدة الأمر لمسؤولي الوكالة ويتخذ الإجراءات.
- هو المسؤول عن السير العام للصندوق، ويمثله أمام القضاء وفي جميع أعمال الحياة المدنية.
- يمارس سلطة الإشراف الإداري على جميع الموظفين.
- هو الآمر بصرف إيرادات الصندوق ونفقاته.

ويتبع إلى المدير مباشرة ما يلي:

1–أمانة المدير: وهي تحت المسؤولية المباشرة للمدير، وهي بمثابة الوسيط بين المدير ومصالح المؤسسة، ويجب أن تتميز بالسرية والثقة وأداء مهامها على أكمل وجه ومن مهامها:

- استقبال المكالمات الهاتفية والفاكس
- تلقي البريد الصادر والوارد للمؤسسة وتسجيله في سجل خاص.
- الإعلان عن الأوامر التي يصدرها المدير.
- تحديد مواعيد الاستقبال مع المدير.

2–مكتب المنازعات: حيث يقوم بتسوية كل المنازعات الخاصة بالمتقاعدين من احتجاجات أو شكاوى أو طعون حسب ما يخول له القانون ويتم بالرد عن أصحابها بالرسائل لإيصال المعلومات الكاملة للمتقاعدين عن مشكلته أو عن طريق المقابلة الشخصية، كما يمثل الإدارة في القضاء لتسوية أي قضية خاص بها كما يقوم بتدوين في سجلات كل عمل يقوم به سوى داخل الإدارة

أو خارجها.

3– المساعدة الاجتماعية :في إطار تحسين نوعية الخدمات والعلاقات مع المتقاعدين ، قام الصندوق الوطني للتقاعد بالتعاون مع وزارة العمل و الضمان الاجتماعي بحملة مساعدة في البيت لفائدة بعض الفئات من المتقاعدين و لا سيما العجزة، المعاقين منهم و تتمثل هذه العملية بتخفيف الضغوطات على المتقاعدين التي يوجهونها في قيامهم ببعض الأعمال المتعلقة بحياتهم ولا سيما على مستوى المصالح العمومية هذا من جهة ومن جهة أخرى، وفي إطار التقريب من هيئة الصندوق و من منتفعيها شرع في فتح مراكز الاستقبال الإعلام و التوجيه

اتجاه المتقاعدين على مستوى دوائر الولاية السالفة الذكر ، وذلك من أجل تجسيد تعليمات السيد وزير العمل، التشغيل والضمان الاجتماعي وتوصيات السيد المدير العام، بالتواجد الميداني وتغطية تراب الولاية وتقديم المساعدة المادية و المعنوية لهاته الفئة من المجتمع والتي أولت لها الدولة أهمية بالغة وعناية خاصة.

4-خلية الإصغاء :تم إنشاء خلية إصغاء وطنية ومقرها وزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي وتمثلها خلية في كل ولاية، وتم تخصيص مكتب خاص بهذه الخلية المتواجدة في قاعة الاستقبال ويسهر على مهامها إطار يقوم بالإشراف عليها ودراسة وتسجيل جميع الشكاوى المقدمة من طرف المؤمنين ومن مهام خلية الإصغاء ما يلي:

- إعلام المتقاعدين وذوي الحقوق بدور خلية الإصغاء عن طريق إعلانات داخل المؤسسة وخارجها.
- فتح سجل خاص بخلية الإصغاء لتسجيل كل الشكاوى المتعلقة بالمتقاعدين وذوي الحقوق.
- إنشاء وثيقة معلومات خاصة بالشكاوى المقدمة من طرف المتقاعدين وهذا عن طريق المقابلات أو المراسلات أو الفاكس، كما تكون شكاوى عن طريق الهاتف.
- فتح حافظة خاصة بالمراسلات وأخرى خاصة بجداول الإرسال.
- توعية العمال والمعاملات بدور الخلية والتنسيق معها.
- إشعار لجنة التنسيق للمتقاعدين بدور الخلية.

5-خلية الإعلام الآلي: يقوم بالإشراف عليها مهندس متخصص ومن مهامها ما يلي:

- تسير الجاهز المركزي وفروعه الموجودة في كل مكتب أي شبكة الاتصال داخل المؤسسة.
- إرسال كل المراسلات واستقال كل المرسلات الواردة عن طريق الإعلام الآلي.
- معالجة كل عطب أو إشكال في الخطوط أو الأجهزة.

6-منسق الأرشيف الجهوي: هو إطار في علم الأرشيف مكلف بسير وتنظيم أرشيف المؤسسة وإرسال الأرشيف القديم إلى المركز الجهوي للأرشيف بأم البواقي.

ثانيا-نيابة مديرية المنح ومسارات الحياة المهنية: يسيرها نائب مدير مكلف بالمنح ومسارات الحياة المهنية وهو المسؤول الثاني في حالة غياب المدير أو عطلته السنوية أو في أمر بمهمة حيث

يقوم بمقامه بكل ما يخول له القانون في ذلك، ويتابع السير الحسن لمختلف المصالح التابعة له، وبها أمانة تتمثل في استقبال البريد الصادر والوارد وكتابة جميع الوثائق الضرورية على جهاز الإعلام الآلي، ويتفرع عنها مصالح وهي كالتالي:

1- **مكتب الاستقبال:** يقوم المكلف باستقبال كل المواطنين المؤمنين لمسك ملفاتهم ووثائقهم وتوجيههم إلى المصالح المعنية بهم وتقديم لهم الخدمات الجيدة وعلى أحسن وجه.
2- **مكتب التقنية:** وبعد استقبال الملف وتسجيله في سجل الاستقبال يوجه إلى المصلحة التقنية، حيث يقوم الكلف بالاطلاع عن الوثائق ثم يسجل في جهاز الإعلام الآلي ثم يوجه إلى مكتب التصفية.
3- **مكتب التصفية والمراقبة:** على مستوى هذا المكتب يتم حسم كل العمليات لسنوات العمل حساب الأجر المتوسط لخمسة سنوات الأخيرة حسب المعطيات الموجودة في الملف ومعايير قياسية معينة واستخراج المبلغ السنوي والشهري الصافي الذي سيتقاضاه المتقاعد، ثم يراقب من طرف المكلف كل العمليات التي أجرت له ثم التأشير عليه.
4- **مكتب المراجعة:** حيث يقوم بمراجعة الملفات التي لها تغير سوى في الثلاثيات أو سنوات العمل أو الأجرة حيث يتغير المبلغ الشهري للمتقاعد بالزيادة أو بالنقصان في حالات ازدواجية الملف أو تغير في المبلغ بالنقصان، ثم يراقب من طرف المكلف ويؤشر عليه.
5- **مكتب التنسيق مع الخارج:** يختص بملفات المتقاعدين الذين عملوا بالخارج وذوي حقوقهم سوى بفرنسا أو تونس أو حسب الدولة التي لها اتفاقية مع الجزائر حيث يصف الملف ثم يرسل إلى الخارج أي الدولة التي عمل بها المتقاعد.
6- **مكتب متابعة الملفات:** يتابع سير ملفات ذوي الحقوق عن السن والعمل والزواج لمراجعة الملف، وأما بنسبة للمتقاعدين متابعة سنوية لشهادة الحياة وشهادة عائلية.
7- **مكتب قسم المنح:** فيقوم برقابة الملفات التي تم تصفيتها أو مراجعتها ثم يأشر عليها وإرسالها إلى مكتب نائب المدير.
8- **مكتب الأرشيف:** يختص بالمحافظ على الملفات في أدراج أو خزائن وهذا بعد إتمام العمليات الخاصة بالملفات حتى دفع للمعني معاشه أو منحته، هنا يرسل الملف للمكلف بالأرشيف لإدراجه في ترقيم الأرشيف ويمكن إخراجه في حالة مراجعة للملف.

ثالثا–نيابة مـديرية المحاسبة والمالية: يسيرها نائب مدير المحاسبة والمالية وهو المسؤول الأول عن مالية المؤسسة وتسيرها رفقة المدير، ويتابع سير كل المكاتب التالية:

1-مكتب **المحاسبة**: يقوم بمعالجة العمليات الحسابية على مستوى الصندوق وكل ما يتعلق بالمدخولات والمخرجات المؤسسة.

2-مكتب **قسم المحاسبة**: دوره مراقبة كل العمليات الحسابية وتسجيلها في السجلات والإعلام الآلي.

3-مكتب **التحصيل**: ينسق بينه وبين مصلحة التحويل والمنازعات لتحصيل أموال المؤسسة من الغير.

4-**مصلحة التحويل**: وتحتوي على المكاتب الآتية:

- **مكتب قسم التحويل**: هو المسؤول على سير مصلحة التحويل ومراقبة كل العمليات الجارية في مصلحته ويأشر عليها.
- **مكتب حجز ومراقب التحويل**: بعد تحويل الملف من مكتب المنح يقوم العون بتسجيله في الإعلام الآلي ضمن قائمة المتقاعدين وإخراج الجداول مثل الحساب البريدي والحوالات والتحويل الشهري والمخلفات، وبعد ذلك يتم دفع مستحقات المتقاعدين.
- **مكتب المنح العائلية**: يقوم بتصفية ملفات المنح العائلية وتسجيلها وإضافتا في المعاش الشهري للمتقاعد.
- **مكتب الأرشيف**: بعد دفع مستحقات ومخلفات والمعاش الشهري للمتقاعد يحفظ الملف في الأرشيف الخاص بمصلحة التحويل.

رابعا-نيابة مديرية الإدارة والوسائل العامة: يقوم بالتسيير نائب مدير بالنسبة للإدارة والوسائل العامة ويكون تحت تصرفه المكاتب التالية:

1-مكتب المستخدمين:يشرف على التسيير اليومي العادي لشؤون المستخدمين مثل القيام بتعيين المستخدمين ومتابعة مسارهم المهني وتسيير شؤونهم في إطار التنظيم الجاري به العمل كما تتمثل في التوظيف التكوين على مستوى المديرية العامة او مواصلة الدراسة ،تسيير الأجور وتقييم الأداء ومتابعة المسار المهني للموظف من بداية إلى نهاية التوظيف -إنجاز قرارات التثبيت و انجاز مقررات الترقيات-انجاز قرارات العطل المرضية الطويلة المدى والغيابات والتكفل، الشطب، الانتداب

والتحويلات عن طريق الحركة العادية أو الإدارية-الإجازات والعقوبات -التأهيل والترقية إلى مناصب عليا- ملفات التقاعد على مستوى الصندوق بالإضافة الى الخدمات الاجتماعية والذي يستفيد منها العامل.

2-مكتب الأجور: يقوم بحساب أجور العمال والزيادة عند الترقية أو الخبرة المهنية وغيرها وسير عطل الموظفين غيرها من الأعمال الخاص بهم.

3-مكتب الوسائل العامة: يسير العمال التابعين له مثل عاملات النظافة والساقين ومسير المخازن وأعوان الأمن وغيرهم وعن الشراء والبيع بالمزاد.

4-مكتب تسير المخازن: هو عون مختص بالمخازن بالدخول والخروج المواد والأدوات وغيرها.

5-مكتب الهاتف: يعمل على استقبال وتوزيع المكالمات على مكاتب المؤسسة كما يقوم بإرسال المكالمات خارج المؤسسة.

المطلب الثالث: أهداف الصندوق الوطني للتقاعد الوكالة المحلية لولاية الوادي.[1]

يسعى الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ولاية الوادي إلى تحقيق أهداف متعددة، ومن أهم هذه الأهداف ما يلي:

- السهر على تلبية حاجات ورغبات المتقاعدين والمواطنين.
- تكوين حلقة وصل بينها وبين المصالح الأخرى كالبلدية وغيرها.
- مد يد المساعدة للمتقاعدين العاجزين.
- تساعد المتقاعدين على قضاء مصالحهم الإدارية وحتى خارج الصندوق
- تقديم خدمات مع صندوق الضمان الاجتماعي وصندوق الضمان الاجتماعي لغير الأجراء لكي تسهل عليهم تكوين ملفاتهم أو استخراج بطاقة الشفاء.

[1] مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين، الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة الوادي-، / / ، على الساعة: .

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد بالوادي.

من خلال الزيارة الميدانية إلى الصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي سنحاول في هذا المبحث التطرق للمعالجة المحاسبية لمختلف أصناف منافع الموظفين (قصيرة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة بالإضافة إلى مزايا طويلة الأجل) والتي يستفيد منها مستخدمو الصندوق وذلك وفق للاتفاقية الجماعية.

المطلب الأول: منافع المستخدمين قصيرة الاجل.

الفرع الأول: العناصر المكونة للأجر في الصندوق الوطني للتقاعد.

من خلال هذا العنصر سنحاول عرض جميع مكونات كشف الأجر الشهري وطريق معالجتها محاسبيا وفقا للأسس التي يعتمد عليها الصندوق، والجدير بالذكر أن سياسة الأجور في المؤسسة محل الدراسة تخضع لأحكام الاتفاقية الجماعية[1] المبرمة بين الهيئة المستخدمة والفدرالية الوطنية لعمال الحماية الاجتماعية والتضامن.

– مكونات الأجر:

يتلقى مستخدمو الصندوق الوطني للتقاعد بالوادي أجورهم بصفة دورية كل شهر، وتختلف قيمة الأجر من فرد إلى آخر وذلك بحسب العناصر المكونة له وذلك حسب ما تنص عليه الاتفاقية الجماعية.

حيث يتم إعداد بطاقة الأجور وفق كشف الاجر الموضح في (الملحق رقم 01) والذي سنوضح طريقة حسابه:

الجدول رقم 03: كشف الاجر لعامل بالصندوق.

الرمز	العناصر	القاعدة	المعدل	الاقتطاعات	المكاسب
040	**الأجر القاعدي**				32 850 .00
100	**منحة الخبرة المهنية**	32 850 .00	45.00		14 782 .50
140	**منحة الضرر**				1 208 .00
145	**منحة المنطقة**	32 850 .00	32.00		10 512 .00
161	**منحة المردودية الفردية**	32 850 .00	25.00		8 212 .50
200	**أجرة المنصب**	67 565 .00			67 565 .00
228	**منحة النقل**				3 000 .00
399	**الأجر الخام**				57 053 .00
401	**أق الضمان الاجتماعي**	67 565 .00	9.00	6 080 .85	
705	**إق الضريبة على الدخل**	50 972 .15		8 791 .00	
708	**اقتطاع التعاضدية**	67 565 .00	1.5	1 013 .48	
	المجموع			15 885 .33	70 565 .00
	الصافـــي للدفـــع				**54 679 .68**

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على وثائق المؤسسة (الملحق رقم 01).

[1] **الاتفاقية الجماعية:** حسب المادة من قانون العمل – تعالج التصنيف المهني والأجور الأساسية والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والمكافئات وغيرهم.

1-الاجر القاعدي (salaire de base):

ينتج الاجر القاعدي عن تصنيف مناصب العمل بالهيئات المنخرطة ضمن الاتفاقية الجماعية حيث يتم احتساب شبكة الأجور على أساس النقطة الاستدلالية.

- الاجر القاعدي للعامل محل الدراسة:

الأجر القاعدي = عدد النقاط الاستدلالية للمنصب x القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

حيث تم رفض اعطائنا القيمة المالية للنقطة الاستدلالية وذلك لسياسة التكتم التي تنتهجها الإدارة المركزية للصندوق الوطني للتقاعد تجاه أجور موظفيها.

الاجر القاعدي= 00. 850 32 دج

2-منحة الخبرة المهنية IEP: يحق للعامل الذي أدى سنة حضور على الأقل لدى المستخدم ان يستفيد من منحة الخبرة المهنية وتحتسب كما يلي:

الجدول رقم 04: حساب الخبرة المهنية.

خبرة داخل هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الاتفاقية		خبرة خارج هيئات الضمان الاجتماعي المنخرطة في هذه الاتفاقية	
من 01 سنة إلى 05 سنوات	1.5% من الأجر القاعدي	يتم احتساب سنوات الخبرة المكتسبة خارج هيئات الضمان الاجتماعي وكذلك سنوات تأدية الخدمة الوطنية عن كل سنة	1.5% من الأجر القاعدي
من 06 سنوات إلى 14 سنة	02% من الأجر القاعدي		
من 15 سنة إلى 23 سنة	2.5% من الأجر القاعدي		
من 24 سنة إلى 30 سنة	03% من الأجر القاعدي		
عند بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد 60 إلى غاية الإحالة على التقاعد في حدود 65 سنة.	1% من الأجر القاعدي		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على الوثائق المقدمة من الصندوق(الملحق رقم 02).

-الخبرة المهنية للعامل محل الدراسة:

الموظف تم تنصيف في 2002/01/01 وكشف الراتب لشهر: ديسمبر 2020.

الخبرة المهنية مقدرة بـ: 19 سنة.

- 05 سنوات الأولى **x** 1.5%= 7.5%

-09 سنوات التالية **x** 2%=18%

- 05 سنوات الباقية **x** 2.5%= 12.5%

- 02 سنة خدمة وطنية **x** 1.5%= 03%

- 02 سنة و08 أشهر خبرة في قطاعات أخرى **x** 1.5%= 04%

مجموع الخبرة المهنية = 7.5 + 18 + 12.5 + 3 + 4 = 45% من الأجر القاعدي.

منحة الخبرة المهنية IEP = 00. 850 32 **x** 0.45 = 50. 782 14 دج

3–منحة الضرر INDEMNITE DE NUISANCE: تقدم للعامل الذي يزاول عمله في ظروف غير صحية او ظروف خطرة، وتحسب جزافيا حسب طبيعة الخطر.

–منحة الضرر للعامل محل الدراسة:

تقدر منحة الضرر حسب الاتفاقية الجماعية للصندوق: 00. 208 1 دج.

4–منحة المنطقة INDEMNITE DE ZONE: ويحصل عليها العامل الذي يعمل في بعض المناطق الجغرافية في البلاد كالمناطق الجنوبية وتحتسب قيمتها وفق نسب الاجر القاعدي المتقاضى.

الجدول رقم 05: النسبة المئوية لمنحة المنطقة.

منطقة العمل	معدل المنحة
البلدية مقر الولاية	%32
البلديات الأخرى	%40

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين، 2021/05/20، على الساعة: 11:10.

–منحة المنطقة للعامل محل الدراسة:

بما ان العامل يعمل بمقر الصندوق الكائن بالبلدية مقر الولاية (بلدية الوادي) النسبة هي 32%

منحة المنطقة= الاجر القاعدي x 32% = 00. 850 32 x 0.32 = 00. 512 10دج.

5–علاوة المردودية الفردية PRI :تقدم للعامل لأجل تحفيزه لزيادة العمل وتحسين مردوديته ومقدرة حسب نشاط العامل وتكون شهريا وفق نظام تقييم موضوعي (الملحق رقم 03)، وتحسب التالي:

علاوة المردودية الفردية= الأجر القاعدي X 25%.

– علاوة المردودية الفردية للعامل محل الدراسة:

علاوة المردودية الفردية= 00. 850 32 x 0.25 = 50. 212 8 دج

6-أجرة المنصب SP: وهو عبارة عن مجموع كل من: الأجر القاعدي+ منحة الخبرة المهنية + منحة الضرر+ منحة المنطقة+ منحة المردودية الفردية.

- أجرة المنصب للعامل محل الدراسة:

أجرة المنصب = 00. 850 32 + 50. 782 14 + 00. 208 1 + 00. 512 10 + 50. 212 8

أجرة المنصب = 00. 565 67 دج

7-منحة النقل TRANSPORT :وتحسب جزافيا حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 06: التعويض الجزافي لمنحة النقل.

المسار المقطوع بالكيلومتر	التعويض الشهري.
من 01 كلم إلى 10 كلم	3000 دج
من 11 كلم إلى 20 كلم	4000 دج
من 21 كلم إلى 30 كلم	5000 دج
من 31 فما فوق	6000 دج

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين،2021/05/20، على الساعة: 11:10.

- منحة النقل للعامل محل الدراسة:

بما ان العامل محل الدراسة يقطع مسافة تزيد عن 01 كلم وأقل من 10 كلم فهو يستفيد من منحة تقدر بـ 00. 3 000 دج شهريا.

8-اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي :وتقدر نسبته ب 9% وتوزع اشتراكات الضمان الاجتماعي حسب ما أقر به المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في: 2015/09/03، (الملحق رقم 04):

الجدول رقم 07: توزيع نسبة الضمان الاجتماعي.

الاقتطاع	النسبة
الضمان الاجتماعي	% 1.50
التقاعد	% 6.75
التقاعد المسبق	% 0.25
التأمين على البطالة	% 0.50
المجموع	**% 09**

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على وثائق المؤسسة(الملحق رقم 04).

– اقتطاع الضمان الاجتماعي للعامل محل الدراسة:

اقتطاع الضمان الاجتماعي= أجرة المنصب x 09%

= 00. 565 67 x 0.09 = 85. 080 6 دج.

10–الضريبة على الدخل الاجمالIRG : يتم اقتطاعها من الاجر الخاضع للضريبة ناقص اقتطاع اشتراك الضمان الاجتماعي، ويتحدد مبلغ الاقتطاع حسب جدول الضريبة على الاجرBaréme IRG 2008

جدول رقم 08: الشرائح التصاعدي لحساب الضريبة على الأجور.

الدخل الخاضع	نسبة الضريبة
لا يتجاوز 10000 دج	%0
من 001 10 إلى 000 30 دج	%20
من 001 30 إلى 000 120 دج	%30
من 001 120 دج فما فوق	%35

المصدر: من إعداد الطلبة بناءا على قانون المالية التكميلي لسنة 2020.

– اقتطاع الضريبة على الدخل للعامل محل الدراسة:

المبلغ الخاضع للضريبة = اجرة المنصب – منحة المنطقة – اقتطاع الضمان الاجتماعي

= 00. 565 67 – 00. 512 10 – 85. 080 6 = 15. 972 50 دج

جدول رقم 09: حساب الضريبة على الأجور للعامل محل الدراسة.

المبلغ الخاضع	نسبة الضريبة	المجموع
00. 000 10 دج	%0	0.00 دج
00. 000 20 دج	% 20	00. 000 4 دج
15. 972 20 دج	%30	00. 291 6 دج
15. 972 50 دج	/	00. 291 10 دج
قيمة التخفيض		(00. 500 1)
اقتطاع الضريبة على الدخل		= 00. 791 8 دج

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على قانون المالية التكميلي لسنة 2020.

11-لاقتطاع التعاضدية: وهي جمعية تضم أعضاء مهنة، أو منشأة واحدة يؤدون لها اشتراكات دورية لقاء مساعدتهم عند الظرف الطارئ، أو تقدم لهم خدمات معينة.

- اقتطاع التعاضدية: يحدد الاقتطاع بنسبة 1.5 % من أجرة المنصب.

اقتطاع التعاضدية = 00. 565 67 x 0.015 = 47. 013 1 دج.

-حساب الدخل الصافي للعامل:

الدخل الصافي للعامل= أجرة القاعدي+ المنح والتعويضات والعلاوات-(إ.ض.إ+ I.R.G+ إق التعاضدية).

= 00. 850 32 + 50. 782 14 + 00. 208 1 + 00. 512 10 + 50. 212 8 + 00. 3000 - (85. 080 6 + 00. 791 8 + 48. 013 1)

الدخل الصافي للعامل= 68. 679 54 دج.

الفرع الثاني: المعالجة المحاسبية للأجر.

ويكون التسجيل المحاسبي للأجر على عدة مراحل كما يلي[1]:

1-إثبات حقوق العامل محل الدراسة:

من ح	إلى ح	البيانات	مدين	دائن
631000		الاجر القاعدي	00. 850 32	
631110		تعويضات الخبرة	50. 782 14	
631120		علاوة المردودية	00. 512 10	
631200		تعويضات الضرر	00. 208 1	
631230		تعويضات المنطقة	50. 212 8	
631330		علاوة النقل	00. 000 3	
	421000	المستخدمون-أجور مستحقة		68. 679 54
	431000	اقتطاع الضمان الاجتماعي		85. 080 6
	432000	الهيئات الاجتماعية الاخرى		47. 013 1
	442000	ضريبة على الأجور		00. 791 8

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/23، على الساعة: 08:30.

[1] مقابلة مع موظفي مكتب المحاسبة، الصندوق الوطني للتقاعد-وكالة الوادي-، / / ، على الساعة: .

2-تسديد الاجر الصافي للعامل محل الدراسة:

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــــات	مدين	دائن
421000		المستخدمون-أجور مستحقة	54 679 .68	
	515010	حساب الخزينة العمومية		54 679 .68
		تسديد اجر الشهر الحالي للعامل		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/23، على الساعة: 08:30.

2-تسديد اقتطاع الضمان الاجتماعي:

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــــات	مدين	دائن
431000		إ ض الاجتماعي قسط صاحب العمل 26%	17 566 .90	
431100		إ ض الاجتماعي قسط العامل 9%	6 080 .85	
	515010	حساب الخزينة العمومية		23 647 .75
		تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/23، على الساعة: 08:30.

3-تسديد اقتطاع الضريبة على الدخل:

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/23، على الساعة: 08:30.

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــــات	مدين	دائن
442101		اقتطاع الضرائب على الأجور	8 791 .00	
	515010	حساب الخزينة العمومية		8 791 .00
		تسديد الضريب على الاجر للعامل		

4-تسديد مستحقات اشتراك في التعاضدية الخاص بالعامل:

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــــات	مدين	دائن
432000		الهيئات الاجتماعية الاخرى	1 013 .47	
	515010	حساب الخزينة العمومية		1 013 .47
		تسديد الاشتراك في التعاضدية		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/23، على الساعة: 08:30.

- بعد التطرق إلى كيفية حساب الأجر ومعالجه المحاسبية تبين لنا ان المؤسسة محل الدراسة تطبق ما نص عليه المعيار الدولي رقم 19 بخصوص المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين قصيرة الأجل، ما يبين لنا أن هناك تقارب كبير في تطبيق منافع القصيرة الأجل وفق النظام المحاسبي المالي scf و IAS19.

المطلب الثاني: منافع المستخدمين طويلة الأجل.

من خلال هذا العنصر سنحاول عرض منافع المستخدمين طويلة الاجل (منحة الذهاب للتقاعد-معاش التقاعد) التي يستفيد منها موظفي المؤسسة محل الدراسة، وكذا التطرق للمعالجة المحاسبية لهما.

الفرع الأول: منحة الذهاب للتقاعد (منحة نهاية الخدمة).

1-حساب منحة الذهاب للتقاعد:

يتم تقدير وحساب منحة نهاية الخدمة أو ما تسمى منحة الإخلاص والاستحقاق حسب الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي (الملحق رقم 05) والذي يبن المنافع الممنوحة للموظفين حسب سنوات الخدمة الفعلية

- **منحة الذهاب للتقاعد (منحة نهاية الخدمة) =** أجرة المنصب + شهر مردودية لشهر واحد مضروب في عدد الأشهر المستفاد منها مخصوم منها الضريبة على الدخل 10%.

الجدول رقم 10: كيفية حساب منحة نهاية الخدمة بالصندوق.

عدد سنوات الخدمة الفعلية والمستمرة	عدد الأشهر المستفاد منها
05 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر	04 أشهر
من 06 إلى 10 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر	06 أشهر
من 11 إلى 15 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر	09 أشهر
من 16 إلى 20 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر	11 شهرا
من 21 إلى 25 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر	14 شهرا
من 26 إلى 30 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر	17 شهرا
من 30 سنة فما فوق	20 شهرا

المصدر: من إعداد الطلبة بناءا على وثائق المؤسسة(الملحق رقم 05).

- ولتوضيح الفكرة أكثر سنقوم بحساب منحة الذهاب للتقاعد للموظف (الملحق رقم 06) الذي سبق وقمنا بحساب أجرته الشهرية.

– بداية النشاط: 2002/01/01.

– نهاية النشاط: 2021/01/01.

– مدة العمل = 19 سنة.

بالرجوع لجدول السابق نجد: 19 سنة خدمة تقابلها 11 شهرا مستفاد منها.

– اجرة المنصب للعامل= 00. 565 67 دج

– منحة المردودية = 50. 212 8 دج

– **منحة الذهاب للتقاعد (منحة نهاية الخدمة) =** (00. 565 67+ 50. 212 8) * 11 شهر

= 50. 552 833 دج – 10% ضريبة على الدخل

– **منحة الذهاب للتقاعد (منحة نهاية الخدمة) =** 50. 552 833 – 25. 355 83

= 25. 197 750 دج.

يستفيد العامل محل الدراسة من مبلغ 25. 197 750 والذي يمثل منحة الذهاب للتقاعد.

2–التسجيل المحاسبي لمنحة الذهاب للتقاعد.

يقوم الصندوق بتثبيت المنحة(مصروف) العامل:

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــــات	مدين	دائن
153000		مؤونات – الذهاب للتقاعد	50. 552 833	
	421000	المستخدمين–أجور مستحقة		25. 197 750
	442100	ضريبة على الدخل الإجمالي		25. 355 83
		إثبات مصاريف العامل		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/24، على الساعة: 10:30.

يقوم الصندوق بتسديد المنحة العامل:

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــــات	مدين	دائن
421000		المستخدمين–أجور مستحقة	25. 197 750	
	515010	حساب الخزينة العمومية		25. 197 750
		تسديد المنحة للعامل		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/24، على الساعة: 10:30.

الفرع الثاني: معاش الذهاب للتقاعد.

1-حساب معاش التقاعد.

✓ بعد التأكد من صحة الوثائق والمعلومات المقدمة من طرف المؤسسة للصندوق الوطني للتقاعد فيما يخص ملف طالب التقاعد العادي، يباشر الصندوق في إجراءات حساب معاش التقاعد استنادا إلى المعطيات المقدمة من طرف مؤسسته الأصلية في حالتنا هذه الموظف يشتغل بالصندوق ذاته. (الملحق رقم 07)

✓مثال توضيحي لطريقة حساب معاش التقاعد لعامل بالصندوق.

- وهذا ما تقاضه العامل خلال الخمس سنوات الأخيرة ما يلي: (الملحق رقم 08)

الجدول رقم 11: مجمل ما تقاضاه العامل خلال الخمس سنوات الأخيرة.

السنة	الأجر السنوي
2016	735 056 .64 دج
2017	772 300 .92 دج
2018	815 430 .72 دج
2019	858 255 .12 دج
2020	909 300 .00 دج
المجموع	4 090 373 .40 دج

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على وثائق المقدمة من الصندوق (الملحق رقم 08).

انطلاقا من الجدول أعلاه يتم حساب راتب التقاعد كما يلي:

الأجر المتوسط = الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي لخمس سنوات الأخيرة ÷ 60 شهر

الأجر المتوسط = 4 090 373 .40 ÷ 60 = 68,172.89

- العامل لديه 30 سنة عمل.

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

30 × 2.5 % = 75 %

المعاش قبل الاقتطاعات = الأجر المتوسط × نسبة التقاعد

المعاش قبل الاقتطاعات = 68 172 .89 × 75%

= 51 112 .66 دج

راتب التقاعد= (المعاش قبل الاقتطاعات –اقتطاعات الضمان الاجتماعي –الضريبة على الدخل الإجمالي)

اقتطاع الضمان الاجتماعي = 02 % من راتب المعاش.

اقتطاع الضمان الاجتماعي = 59. 022 1 دج.

الضريبة على الدخل الإجمالي= وتخضع للجدول المذكور سابقا.

= 79. 833 8 دج

راتب التقاعد= (66. 112 51 – 59. 022 1 – 79. 833 8)

راتب التقاعد= 27. 256 41 دج.

2–التسجيل المحاسبي معاش الذهاب للتقاعد.

ويتم التسجيل المحاسبي لراتب التقاعد على مرحلتين، مرحلة الاثبات ومرحلة التسديد:

– مرحلة اثبات النفقة :تم تسجيل بطاقة الدخل على النحو التالي:

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــات	مدين	دائن
600010		معاشات التقاعد	51 112 .66	
	461010	صافي الدخل		41 256 .27
	431000	اقتطاع الضمان الاجتماعي		1 022 .59
	442000	ضريبة على الأجور		8 833 .79
		تسجيل بطاقة المعاش		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/25، على الساعة: 09:30.

– مرحلة التسديد :يتم تسديد المستحقات على حسب ما تبينه القيود التالية**.**

- تسديد معاش التقاعد الى الحساب البنكي للمستفيد:

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــات	مدين	دائن
461010		معاشات التقاعد	41 256 .27	
	515010	حساب الخزينة العمومية		41 256 .27
		تسديد معاش التقاعد		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/25، على الساعة: 09:30.

– **تسديد:** اشتراكات الضمان الاجتماعي لحساب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــــات	مدين	دائن
431000		اقتطاع الضمان الاجتماعي	1 022 .59	
	515010	حساب الخزينة العمومية		1 022 .59
		تسديد الضمان الاجتماعي		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/25، على الساعة: 09:30.

– **تسديد:** الضريبة على الدخل للأجور لقباضة الضرائب.

من ح	إلى ح	البيـــــانـــــــــات	مدين	دائن
442000		ضريبة على الدخل الإجمالي للأجور	8 833 .79	
	515010	حساب الخزينة العمومية		8 833 .79
		تسديد الضريبة على الدخل		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مقابلة مع مسؤول مكتب المحاسبة، 2021/05/25، على الساعة: 09:30.

– بعد التطرق إلى كيفية حساب منحة التقاعد (منافع نهاية الخدمة) والمعالجة المحاسبية لها تبين لنا ان المؤسسة محل الدراسة لا تطبق ما نص عليه المعيار الدولي رقم 19 بل تكتفي ما نصت عليه الاتفاقيات الجماعية، كما ان المنافع طويلة الاجل الأخرى (معاش التقاعد) مطبق في المؤسسة وفق النظام المحاسبي المالي scf وIAS19.

خلاصة الفصل الثاني (الدراسة التطبيقية):

من خلال الدراسة التطبيقية التي قمنا بها في الصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي، والتطرق للجانب التطبيقي لمعرفة مدى تطبيق منافع الموظفين على مستوى المؤسسات الجزائرية سواء كانت تطبق المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 وما جاء به النظام المحاسبي المالي SCF من عدمه وماهي الجوانب التي لم يتم تطبيقها ولماذا؟، حيث استخلصنا ما يلي:

- تتعاقد المؤسسة إلزاما وفق قانون العمل مع هيئات الضمان الاجتماعي؛
- نظام الأجور في المؤسسة محل الدراسة تحدده الاتفاقية الجماعية المبرمة بين المؤسسة والنقابة بتدخل من الدولة من خلال سلم تحديد الأجور؛
- يستفيد العمال والموظفين من منافع لما بعد انتهاء الخدمة (منحة الذهاب للتقاعد) لقاء سنوات العمل التي تم تأديتها لمؤسستهم ويتم تطبيقها بشكل شبه كامل وفق ما نص عليه المعيار الدولي رقم 19؛
- يستفيد عمال الصندوق من منافع طويلة الاجل الأخرى (معاش التقاعد) وهو يطبق وفق كما نص عليه المعيار الدولي رقم 19؛
- المؤسسة محل الدراسة تقوم بتطبيق قواعد تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل (الأجور والرواتب) وفق ما نص عليه المعيار الدولي IAS19 والنظام المحاسبي المالي، اما فيما يخص المنافع طويلة الأجل (مؤونة منحة الذهاب للتقاعد) فلا يخضع في تقييمه وقياسه لما نص عليه المعيار الدولي IAS19 والنظام المحاسبي المالي؛
- برغم من الاعتراف بالمعيار IAS19 غير أنه لا يطبق بشكل كلي في البيئة الجزائرية ويقتصر تطبيقه بشكل جزئي فقط.
- تخضع منحة الذهاب للتقاعد (IDR) في حسابها على أساس موضح في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة محل الدراسية ولا يؤخذ بعين الاعتبار أي افتراضات إكتوارية كما نص عليه المعيار الدولي رقم 19 والنظام المحاسبي المالي؛
- أن تطبيق منافع المستخدمين خاصة فيما يخص منحة الذهاب للتقاعد في الواقع العملي بصفة كامل يتطلب سوق واقعي والذي يرتكز أساسا على مبادئ وتفصيلات الواقع الاقتصادي وبالأخص مسألة تحديد الافتراضات المالية التي تحتاج إلى سوق مالي نشط وكون الاقتصاد الجزائري والمؤسسات الاقتصادية لا ترقى إلى مستوى هذه المعايير هذا ما يمنع تطبيقه في المؤسسة محل الدراسة.

خاتمة

خاتمة

في ظل المتغيرات العالمية الحديثة وازدياد حدة المنافسة تعتمد المؤسسات في تحقيق أهدافها على كفاءة العاملين بها ومستوى الرضا لديهم حيث يعتبر المورد البشري ركيزة أساسية في استراتيجية المؤسسة، لذلك تسعى المؤسسات لاستقطاب المورد البشري عن طريق تقديم تحفيزات و مزايا للعاملين بها ونظرا لأهمية هاته المزايا قام مجلس المعايير المحاسبية الدولية بإفراد معيار خاص بمنافع الموظفين (المعيار الدولي رقم 19) والذي أقر بمعالجة كل أشكال المنافع المقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، من خلال تحديد المعالجة المحاسبية وكذا طرق تقييم هذه المنافع و الاعتراف بها و الافصاح عنها، و على ضوء هذا قام النظام المحاسبي المالي في الجزائر بتبني معيار منافع الموظفين.

ولقد حاولنا من خلال تناولنا لموضوع المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق SCF والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 قمنا بدراسة حالة في الصندوق الوطني للتقاعد وحدة الوادي، حاولنا معالجة الإشكالية المطروحة والتي تتمحور حول **ما مدى توافق المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين ضمن النظام المحاسبي المالي (SCF) مع المعيار المحاسبي الدولي رقم 19**، من خلال فصلي الدراسة وانطلاقا من الفروض الأساسية يمكن عرض نتائج اختبار الفرضيات النتائج النهائية للدراسة والتوصيات المقترحة وأفاق الدراسة كما يلي:

أولا .اختبار الفرضيات:

- **الفرضية الأولى:** تعد منافع المستخدمين امتيازات سواء كانت عينية أو نقدية تمنحها المؤسسة للمستخدمين لديها سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، لقاء الخدمات التي قاموا بها وتتحملها في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط أو التزام تعاقدي، وتمنح في عدة أشكال كالأجور والعلاوات ومنحة التقاعد... وغيرها، **وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى** حسب ما جاء به النظام المحاسبي المالي.
- **الفرضية الثانية:** تصنف مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 إلى أربعة أصناف، تتمثل في المزايا قصيرة الأجل ومزايا نهاية العقد ومزايا أخرى طويلة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة أما النظام المحاسبي المالي فقد ميز بين ثلاثة أنواع من مزايا المستخدمين فقط، وهي مزايا قصيرة الأجل ومزايا طويلة الأجل ومزايا نهاية (فسخ) العقد. **وهذا ما ينفي صحة الفرضية الثانية.**

الفرضية الثالثة: قام النظام المحاسبي المالي بتبني المعيار المحاسبي الدولي 19 الخاص بمنافع الموظفين بشكل كامل والذي استمد منه طرق القياس والتقييم والاعتراف مع الأخذ بعين الاعتبار لبيئة الاعمال الجزائرية، وهو ما يحقق توافق تام بنهما **وهذا يثبت صحة الفرضية الثالثة.**

الفرضية الرابعة: من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها وجدنا ان تطبيق وقياس المنافع قصيرة الأجل (المرتبات والأجور) تتم وفق ما جاء به المعيار الدولي رقم IAS19؛ أما منافع المستخدمين طويلة الأجل (مؤونة الذهاب للتقاعد) لم يتم تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وفقا للمعيار الدولي المعيار الدولي رقم IAS19. **وهذا يثبت صحة الفرضية الرابعة نسبيا فقط.**

ثانيًا. نتائج الدراسة:

1. النتائج النظرية: تتلخّص النتائج النظرية التي توصّلنا لها من خلال الأدبيات النظرية في النقاط التالية:

- أن المؤسسات الاقتصادية في الوقت الراهن تشهد توجها نحو زيادة الاهتمام بمواردها البشري من خلال إقرار مجموعة من المزايا والتركيز على أساليب تحفيزه في الحاضر والعناية بمستقبله المالي والاجتماعي والصحي في مرحلة ما بعد التشغيل؛
- تعد منافع المستخدمين امتيازات سواء كانت عينية أو نقدية تمنحها المؤسسة للمستخدمين لديها سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، لقاء الخدمات التي قاموا بها وتتحملها في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط أو التزام تعاقدي، وتمنح في عدة أشكال كالأجور والعلاوات ومنحة التقاعد... وغيرها؛
- منافع الموظفين عبارة عن أعباء وتكاليف تتحملها المؤسسة مقابل الخدمات التي يقدمها لها الموظفون؛
- تصنف مزايا المستخدمين وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 إلى أربعة أصناف، تتمثل في المزايا قصيرة الأجل ومزايا نهاية التوظيف ومزايا أخرى طويلة الأجل ومزايا ما بعد نهاية الخدمة أما النظام المحاسبي المالي فقد ميز بين ثلاثة أنواع من مزايا المستخدمين فقط، وهي مزايا قصيرة الأجل ومزايا طويلة الأجل ومزايا نهاية (فسخ) العقد؛
- النظام المحاسبي المالي قام بدمج الصنفين مزايا لما بعد انتهاء التوظيف ومنافع الموظف الأخرى الطويلة تحت صنف واحد ومسمى: مزايا طويلة الأجل؛
- تم إدراج منحة الذهاب للتقاعد ضمن صنف مزايا ما بعد نهاية الخدمة في المعيار المحاسبي الدولي 19، اما النظام المحاسبي المالي أدرجها ضمن المزايا طويلة الأجل؛

- حسب النظام المحاسبي المالي (SCF) فإنه يتعين على المؤسسة التي اختارت نظام المنافع المحددة أن تكون من أجل ذلك مخصص أو مؤونة للمعاشات ومكملات التقاعد والتعويضات بسبب الإحالة على التقاعد أو المنافع المماثلة لأفراد المستخدمين لديها حيث تسجل ضمن الحساب الفرعي 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة، كما تعمل على تعديل المؤونة إما بالاسترجاع أو الإلغاء نهاية كل سنة وفق ما نص علية النظام المحاسبي المالي؛
- تخضع منافع المستخدمين في تقييمها، قياسها، الاعتراف بها والافصاح عنها لمتطلبات المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) والذي تبناه النظام المحاسبي المالي بالكامل ويستند عليه في البعد المحاسبي مع الأخذ بعين الاعتبار القوانين الخاصة بالجزائر كقانون العمل وقانون الضرائب وكذا الاتفاقيات الجماعية لكل مؤسسة؛

2.النتائج التطبيقية: نذكر النتائج التي توصّلنا إليها تباعًا بحسب النماذج التي قُدرت في الدّراسة الميدانية:

- نظام الأجور في المؤسسة محل الدراسة تحدده الاتفاقية الجماعية المبرمة بين المؤسسة والنقابة بتدخل من الدولة من خلال سلم تحديد الأجور؛
- يستفيد العمال والموظفين من منافع لما بعد انتهاء الخدمة (منحة الذهاب للتقاعد) لقاء سنوات العمل التي تم تأديتها لمؤسستهم؛
- تتعاقد المؤسسة إلزاما وفق قانون العمل مع هيئات الضمان الاجتماعي؛
- المؤسسة محل الدراسة تقوم بتطبيق قواعد تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل (الأجور والرواتب) وفق ما نص عليه المعيار الدولي IAS19 والنظام المحاسبي المالي، اما فيما يخص المنافع طويلة الأجل (مؤونة منحة الذهاب للتقاعد) فلا يخضع في تقييمه وقياسه لما نص عليه المعيار الدولي IAS19 والنظام المحاسبي المالي؛
- برغم من الاعتراف بالمعيار IAS19 غير أنه لا يطبق بشكل كلي في البيئة الجزائرية ويقتصر تطبيقه بشكل جزئي فقط.
- تخضع منحة الذهاب للتقاعد (IDR) في حسابها على أساس موضح في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة محل الدراسية ولا يؤخذ بعين الاعتبار أي افتراضات إكتوارية كما نص عليه المعيار الدولي رقم 19 والنظام المحاسبي المالي؛
- أن تطبيق منافع المستخدمين خاصة فيما يخص منحة الذهاب للتقاعد في الواقع العملي بصفة كامل يتطلب سوق واقعي والذي يرتكز أساسا على مبادئ وتفصيلات الواقع الاقتصادي وبالأخص مسألة تحديد

الافتراضات المالية التي تحتاج إلى سوق مالي نشط وكون الاقتصاد الجزائري والمؤسسات الاقتصادية لا ترقى إلى مستوى هذه المعايير؛

ثالثا .التوصيات:

في نهاية بحثنا، نرى بأنه من الضروري تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي نراها كفيلة بالمساعدة في معالجة الاختلال الملاحظ في تطبيق المعيار الدولي رقم 19 في المؤسسات الاقتصادية والتي نوجزها فيما يلي:

- ✓ ضرورة الاعتناء بالمورد البشري في المؤسسات عامة وفي المؤسسة الاقتصادية خاصة، فهو أساس استغلال إمكانياتها المتاحة ونجاح أنشطتها بالكفاءة والفعالية المطلوبتين وضمان استمراريتها.
- ✓ جعل اتفاق بين الجامعة والمؤسسات الخاصة لتسهيل حصول الطالب الباحث كل المعلومات ليجد أرضية خصبة للابتكار وحل بعض الإشكالات المطروحة في كل الاختصاصات الاقتصادية.
- ✓ ضرورة ترجمة كل إصدارات المجلس الوطني للمحاسبة الصادرة بالفرنسية إلى اللغة العربية (اللغة الرسمية للدولة).
- ✓ الزيادة من التكوينات والدورات العلمية حول تطبيق المعايير المحاسبة الدولية في البيئة الجزائرية.
- ✓ إيلاء اهتماما للعلوم الإكتوارية من خلال السعي لتدريسها في تخصصات العلوم الاقتصادية، والتعاون مع مختلف الجهات الأخرى كشركات التأمينات وصناديق الضمان الاجتماعي لتطبيقها ميدانيا.
- ✓ ضرورة توسع المؤسسات الاقتصادية في عرض المعلومات المتعلقة بمزايا المستخدمين خاصة تلك المتعلقة بمزايا ما بعد نهاية الخدمة.
- ✓ العمل على شرح المعايير المحاسبية بشكل أكثر تفصيلا بغرض تطبيقها بنفس الكيفية من طرف جميع المؤسسات التي تستخدمها وبالتالي توفير معلومات مفهومة وقابلة للمقارنة على الصعيد الدولي.
- ✓ الحرص على إرسال بعثات تعليمي لكيفية تطبيق المعايير الدولية في المؤسسات الاقتصادية.
- ✓ القيام بالمراجعة الدورية للفرضيات المالية والفرضيات الديمغرافية التي تدخل في تحديد المؤونة الذهاب للتقاعد.

رابعا .آفاق الدراسة:

من خلال تطرقنا للموضوع حاولنا الإجابة عن التساؤلات المطروحة ومناقشة الفرضيات لذلك فإن بحثنا يحتاج إلى دراسات أخرى لزيادة إثرائه لأنه لا يمكن تعميم النتائج بل يحتاج لدراسة عدد من المؤسسات في مختلف القطاعات للحكم على وجود مشاكل وصعوبات في تقييم منافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية وهو ما يفتح آفاق لهذا البحث نقترح الموضوعات التالية:

- التركيز في الدراسات القادمة على المنافع طويلة الأجل (منحة الذهاب للتقاعد)؛
- دراسة وتحليل الفرضيات الإكتوارية ومدى تطبيقها في المؤسسات الجزائرية؛
- دراسة واقع تطبيق منافع المستخدمين في القطاع العمومي؛
- دراسة واقع تطبيق الافتراضات الإكتوارية عن معالجة منافع لما بعد نهاية الخدمة وفق IAS19؛

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا –المراجع باللغة العربية:

1–الكتب:

1–أحمد طرطار، عبد العالي منصر، **تقنيات المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد scf**، جسور للطبع والنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.

2–جمال لعشيشي، **محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي**، الصفحات الزرقاء العالمية، برج الكيفان، الجزائر، 2011.

3–جمعة حميدات، إبراهيم نخالة، **منهاج خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية**، منشور المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن،2014.

4–حسن عمر محمد، سعد الساكني، **معايير المحاسبة الدولية والأزمة المالية العالمية**، مركز الكتاب الأكاديمي، الطبعة الأولى، الأردن،2015.

5–حنيفة بن ربيع، عبد الحميد حسياني، بوعلام صالحي، **الواضح في المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) والمعايير الدولية (IAS/IFRS)**، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر.

6–علي السلمي، **إدارة الموارد البشرية**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، ،1998.

7–عمر وصفي عقيلي، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي**، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن، 2005.

8–فيصل حسونة، **إدارة الموارد البشرية**، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008.

9–لكحل منيف، **تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي**، دار المثقف للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2018.

10–محمد أبو نصار وجمعة حميدات، **معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية –الجوانب النظرية والعملية–**، صرح الجمان، عمان–الأردن، 2016.

11–محمد بن دليم القحطاني، **إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل**، العبيكان، الطبعة الثانية، الرياض، 2008.

12–محمد بوتين، **المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية**، الصفحات الزرقاء العالمية، الجزائر، .2010

13–هوام جمعة، **المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر،2010–2011.

2-الرسائل والطروحات الجامعية:

1-رحيم سعيد، **تطبيق أسلوب التقييم الإكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية**، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، السنة 2017/2018.

2-بن السايح عبد الله انور، **المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم 19 "منافع الموظفين "**، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة **2020/2019**، ص33.

3-ايمان كحيلي، **قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية** مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائيه معمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة السنة 2016/2017.

3-الدوريات والمجلات:

1-بن سعيد امين، حسياني عبد الحميد، **نماذج من مشاكل تطبيق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الجزائرية**، مجلة المؤسسة، العدد 7، 2018

2-مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، **معيار المحاسبة الدولي منافع الموظفين 19**، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين.

3-لقليطي الاخضر وآخرون، **محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)**، مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 2، المركز الجامعي أفلو، الأغواط، الجزائر،2017.

4-القوانين والمراسيم:

1-القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 **والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.** المرسوم التنفيذي رقم: 97-45 المؤرخ في: 04 فبراير سنة 1997، **المتضمن إنشاء صندوق وطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري**، الجريدة الرسمية رقم: 08.

2-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، **القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008؛ المحدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها**، العدد:19، بتاريخ 2009/03/25، الجزائر، 2009.

3-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، **القانون رقم 11-07، المتضمن النظام المحاسبي المالي**، العدد:74، بتاريخ: 2007/11/28، الجزائر، سنة 2007.

5-المؤتمرات والملتقيات والندوات:

1-محمد زيدان، محمد يعقوبي، **فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي**، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير – تجارب الدول، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي-الشلف، 04-03 ديسمبر 2012.

2-منصر عبد العالي، لقليطي الاخضر، لحسن دردوري، **محاسبة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)**، الملتقى الوطني الأول حول تبني النظام المحاسبي المالي في الجزائر المتطلبات الاقتصادية والمؤسساتية، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة، يومي: 22 و23 سبتمبر 2019.

7-المنشورات والتقارير:

- بكاري بلخير، بن عيشة باديس، **المحاسبة المالية المعمقة**، مطبوعة دروس موجهة لطلبة ليسانس، التخصص: محاسبة وجباية، محاسبة ومراجعة، مالية مؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر، 2015-2016.

8-المواقع الإلكترونية:

-https://ar.moneynx.com/actuarial-assumption
- https://www.aam-web.com/ar/create_pdf/standard/27

ثانيا-المراجع باللغة الأجنبية:

1-Commission de normalisation des pratiques comptables et de diligences professionnelles، avis sur les avantages au personnel، CNC، disponible sur le site: www.cnc.dz.
2-https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19

الملاحق

الملحق رقم 01:

BULLETIN DE PAIE

MOIS	ANNEE
DECEMBRE	2020

G	C	S	C.P	N° AGENT	NOM ET PRENOM	SIT. FAMIL
A	DMINIST			0480	FELENE FELENE	

CLASSIFICATION	ECHELON	FONCTION	MODE PAIEMENT	N° COMPTE BANCAIRE OU C.C.P
10/03	11			BANQUE: 0000000

N° SS: 000000000000

ADRESSE

EL OUED

CODES	LIBELLE	NOMBRE OU BASE	TAUX	RETENUES	REVENUS
040	S.B				32.850.00
100	IEP	32.850.00	45.00		14.782.50
140	IND NUIS				1.208.00
145	IND ZON	32.850.00	32.00		10.512.00
161	PRI	32.850.00	25.00		8.212.50
200	SP	67.565.00			67.565.00
228	TRANSP				3.000.00
230	PRM. PAN				00.00
399	S.BRUT				57.053.00
401	RET SS	67.565.00	9.00	6.080.85	
705	RET IRG	50.972.15		8.791.00	
708	RET MUT	67.565.00	1.50	1.013.48	
720	SAL UNIQUE				00.00
				NET A PAYER	54.679.68

P.01 Tar - Imp CNAS - CNR 11/04

الملحق رقم 02:

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale — وزارة العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES — الصندوق الوطني للتقاعد

مقرر منحة الخبرة المهنية

ان مدير الصندوق الوطني للتقاعد

- بمقتضى القانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم.
- بمقتضى المرسوم الرئاسي الصادر بتاريخ 2015/09/08 و المتضمن تعيين السيد سليمان ملوكة مديرا عاما للصندوق الوطني للتقاعد .
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 07.92 المؤرخ في 4 جانفي 1992 المتضمن الوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي و التنظيم الإداري و المالي للضمان الاجتماعي.
- بمقتضى القرار الوزاري رقم 70 المؤرخ في 30 ماي 2016 المتضمن تعيين السيد ..... مديرا للوكالة المحلية للصندوق الوطني للتقاعد،
- بمقتضى الاتفاقية الجماعية المبرمة بتاريخ 20 جوان 2013 و مختلف النصوص التطبيقية لها .
- بمقتضى المنشور الوارد من المديرية العامة الصادر بتاريخ 03 جويلية 2013 المتضمن كيفيات تطبيق الإتفاقية الجماعية المبرمة بتاريخ 20 جوان 2013 منها علاوة الخبرة المهنية .
- بعد الإطلاع على ملف المعني.

يقـــــرر

المادة الأولى : يستفيد السيد ---------- ، الشاغل منصب -------- الرتبة---،القسم -- ،السلم --، الأجر القاعدي -------- دج من علاوة الخبرة المهنية كما يلي:

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

نسبة علاوة التجربة المهنية	عدد السنوات	النسبة
من سنة واحدة إلى 05 سنوات	05 x % 1.5	% 7.50
من 06 سنوات إلى 14 سنة	09 x % 2	% 18
من 15 سنة إلى 23 سنة	09 x % 2.5	% 22.5
من 24 سنة إلى 30 سنة	07 x % 3	% 21
من 30 سنة فما فوق	05 x % 1	% 05
نسبة علاوة التجربة المهنية خارج القطاع	01 x % 1.5	% 01.5
نسبة علاوة التجربة المهنية (الخدمة الوطنية)	01 x % 1.5	% 01.5
المجموع:		% 77.00

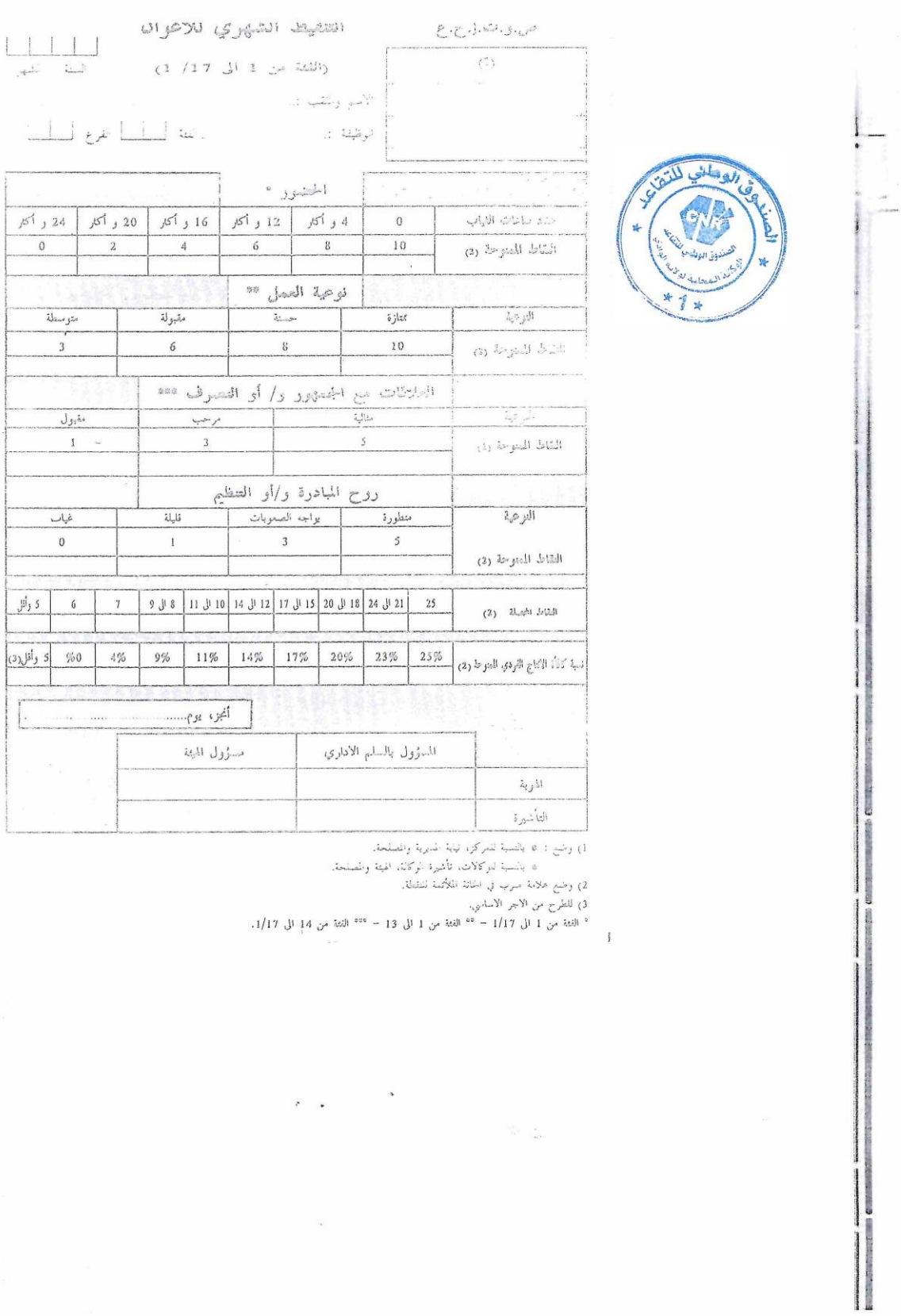
المادة 02 : يسري مفعول هذا المقرر ابتداءا من تاريخ -- --------- .

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

مدير الوكالة

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

الملحق رقم 03:



التنقيط الشهري للأعوان

(السنة من 1 الى 17/ 1)

الشهر ____ السنة ____

(1)

الاسم واللقب :

الوظيفة : ____ الفرع ____

عدد ساعات الغياب	0	4 و أكثر	12 و أكثر	16 و أكثر	20 و أكثر	24 و أكثر
النقاط الممنوحة (2)	10	8	6	4	2	0

الحضور *

نوعية العمل **

النوعية	ممتازة	حسنة	مقبولة	متوسطة
النقاط الممنوحة (3)	10	8	6	3

العلاقات مع الجمهور و/ أو المصرف ***

النوعية	مثالية	مرحب	مقبول
النقاط الممنوحة (4)	5	3	1

روح المبادرة و/أو التنظيم

النوعية	متطورة	يواجه الصعوبات	قليلة	غياب
النقاط الممنوحة (2)	5	3	1	0

النقاط المحصلة (2)	25	21 الى 24	18 الى 20	15 الى 17	12 الى 14	10 الى 11	8 الى 9	7	6	5 وأقل

نسبة كفاءة الانتاج الشهري الممنوحة (2)	25%	23%	20%	17%	14%	11%	9%	4%	%0	5 وأقل(3)

أنجز، يوم.....

	المسؤول بالسلم الاداري	مسؤول الهيئة
الأربية		
التأشيرة		

1) وضع : * بالنسبة للمركز، نيابة المديرية والمصلحة.
** بالنسبة للوكالات، تأشيرة الوكالة، الهيئة والمصلحة.
2) وضع علامة صرب في الخانة الملائمة للنقطة.
3) للطرح من الاجر الاساسي.
* الفئة من 1 الى 1/17 – ** الفئة من 1 الى 13 – *** الفئة من 14 الى 1/17.

الملحق رقم 04:

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

إنّ الوزير الأول،

– بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

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

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

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

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

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

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

– وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94–187 المؤرّخ في 26 محرّم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المعدّل،

– وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي :

المادّة الأولى : يعدّل هذا المرسوم أحكام المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 94–187 المؤرّخ في 26 محرّم عام 1415 الموافق 6 يوليو سنة 1994 والمذكور أعلاه، كما يأتي :

"*المادة 2* : .....(بدون تغيير حتى) كما يأتي :

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

الملحق رقم 05:

كيفيات حساب منحة الإخلاص والاستحقاق بالهيئة:

يستفيد العامل المحال على التقاعد في حدود مدة حضوره الفعلي والمستمر بالهيئة، من منحة الاخلاص والاستحقاق، وتحتسب كما يأتي:

- 04 أشهر من الأجر بعد قضاء 05 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر.
- 06 أشهر من الأجر بعد قضاء من06 إلى10 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر.
- 09 أشهر من الأجر بعد قضاء من 11 إلى 15 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 11 شهرا من الأجر بعد قضاء من 16 إلى 20 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 14 شهرا من الأجر بعد قضاء من 21 إلى 25سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 17 شهرا من الأجر بعد قضاء من 26 إلى 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.
- 20 شهرا من الأجر بعد قضاء مدة تفوق 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر.

الملحق رقم 06:

منحـــــة نهايـــــة الخدمـــــة

السيد .....

تاريخ الدخول 2002/01/01

تاريخ الإحالة على التقاعد.2021/01/01

اجرة المنصب	شهر مردودية	المجموع	عدد الأشهر	المجموع	الضريبة على الدخل	المبلغ الصافي للدفع
67 565,00	8 212,50	75 777,50	11	833 552,50	83 355,25	750 197,25
المجموع =	.....					750 197,25

منحة نهاية الخدمة = اجرة المنصب +شهر مردودية المجموع مضروب في عدد الأشهر الخدمة الفعلية والمستمرة ثم خصم الضريبة على الدخل 10/00

الملحق رقم 07:

مؤسسة:

شهادة معدة من طرف المستخدم
لتحديد الأجور المعتمدة كأساس لحساب التقاعد

أنا المستخدم الموقع أدناه :.....

.....

رقم الضمان الاجتماعي للمستخدم
.....

يشهد بأن:

السيد(ة) .....

رقم الضمان الاجتماعي للمؤمن
.....

المولود (ة) بتاريخ: ..... **بـ:** ..... ولاية: .....

(ت) يعد من مستخدمي المؤسسة من : .. .. **إلى** .....

بصفته (ها) .....

(ملاحظة: ضع علامة في الخانة المناسبة)

عون تنفيذ		إطار		إطار سامي		إطار مسير	

(ت) يستفيد من الأجور الشهرية الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي للسنوات الخمسة(5) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو التي تقاضى(ت) فيها المعني (ة) بالأمر الأجر خلال حياته (ها) المهنية إذا كان ذالك أكثر نفعا له (ها) و التي هي موضحة على ظهر الشهادة.

تنبه:

تنص المادة 78و82 من قانون المنازعات رقم 83-15 المؤرخ في 02-07-1983 على انه:

يتعرض كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها و هي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي، و كدا كل شخص يدلن بالغش أو بالتصريحات المزيفة لحصوله أو حصول غيره على أداءات لا يستحقها لغرامة قدرها ضعف مبلغ الاداءات المقدمة خطا من طرف هيئة الضمان الاجتماعي، وهذه العقوبة مستقلة عن العقوبات الأخرى التي تسلط بمقتضى قانون العقوبات أو غيره من القوانين عند الاقتضاء.

الملحق رقم 08:

الأجور الشهرية الخاضعة لإشتراكات الضمان الإجتماعي للسيد(ة) : **********

2016		2017		2018		2019		2020	
الفترات المرجعية	الأجر الخاضع للإشتراكات	الفترات المرجعية	الأجر الخاضع للإشتراكات	الفترات المرجعية	الأجر الخاضع للإشتراكات	الفترات المرجعية	الأجر الخاضع للإشتراكات	الفترات المرجعية	الأجر الخاضع للإشتراكات
جانفي 2016	61,254.72	جانفي 2017	64,358.41	جانفي 2018	67,952.56	جانفي 2019	71,521.26	جانفي 2020	75,777.50
فيفري 2016	61,254.72	فيفري 2017	64,358.41	فيفري 2018	67,952.56	فيفري 2019	71,521.26	فيفري 2020	75,777.50
مارس 2016	61,254.72	مارس 2017	64,358.41	مارس 2018	67,952.56	مارس 2019	71,521.26	مارس 2020	75,777.50
أفريل 2016	61,254.72	أفريل 2017	64,358.41	أفريل 2018	67,952.56	أفريل 2019	71,521.26	أفريل 2020	75,777.50
مي 2016	61,254.72	ماي 2017	64,358.41	ماي 2018	67,952.56	ماي 2019	71,521.26	ماي 2020	75,777.50
جوان 2016	61,254.72	جوان 2017	64,358.41	جوان 2018	67,952.56	جوان 2019	71,521.26	جوان 2020	75,777.50
جويليه 2016	61,254.72	جويلية 2017	64,358.41	جويلية 2018	67,952.56	جويلية 2019	71,521.26	جويلية 2020	75,777.50
أوت 2016	61,254.72	اوت 2017	64,358.41	اوت 2018	67,952.56	اوت 2019	71,521.26	اوت 2020	75,777.50
سبتمبر 2016	61,254.72	سبتمبر 2017	64,358.41	سبتمبر 2018	67,952.56	سبتمبر 2019	71,521.26	سبتمبر 2020	75,777.50
أكتوبر 2016	61,254.72	اكتوبر 2017	64,358.41	اكتوبر 2018	67,952.56	اكتوبر 2019	71,521.26	اكتوبر 2020	75,777.50
نوفمبر 2016	61,254.72	نوفمبر 2017	64,358.41	نوفمبر 2018	67,952.56	نوفمبر 2019	71,521.26	نوفمبر 2020	75,777.50
ديسمبر 2016	61,254.72	ديسمبر 2017	64,358.41	ديسمبر 2018	67,952.56	ديسمبر 2019	71,521.26	ديسمبر 2020	75,777.50
المجموع(1) :	735,056.64	المجموع(2) :	772,300.92	المجموع(3) :	815,430.72	المجموع(4) :	858,255.12	المجموع(5) :	909,330.00

المجموع 60 شهرا

4,090,373.40

الأجـــر المتوسـط :

68,172.89

الوادي في: 2021/01/03

ختم و توقيع المستخدم