



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: محاسبة

بغنوان:

المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار

المحاسبى الدولي IAS19

دراسة حالة المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIP - وحدة غرداية

تحت إشراف الأستاذ:

قطيب عبد القادر

من إعداد الطالب:

أوكاسو مصطفى

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
رئيس اللجنة	غرداية	أستاذ محاضر " أ "	بن نوي مصطفى
المشرف	غرداية	أستاذ محاضر " أ "	قطيب عبد القادر
الممتحن	غرداية	أستاذ محاضر " أ "	خبيطي خضير

الموسم الجامعي: 2024 - 2025



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تخصص: محاسبة

بغنوان:

المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار

المحاسبية الدولي IAS19

دراسة حالة المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIP - وحدة غرداية

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

قطيب عبد القادر

أوكاسو مصطفى

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	لقب واسم الأستاذ
رئيس اللجنة	غرداية	أستاذ محاضر " أ "	بن نوي مصطفى
المشرف	غرداية	أستاذ محاضر " أ "	قطيب عبد القادر
الممتحن	غرداية	أستاذ محاضر " أ "	خبيطي خضير

الموسم الجامعي: 2024 - 2025

الإهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على خير مبعوثين للعالمين إماما سيدنا وحبيبا ونبييا محمد صلى الله عليه وسلم

أهدي ثمرة جهدي

إلى سر سعادتي، إلى من حملتني وهنا على وهن، إلى التي جعلت الجنة تحت أقدامها، إلى منبع الحب والحنان، وسر وجودي إلى من ربّيتني على حب الخير والإصلاح، قرّة عيني أم الغالية، اللهم أحفظها وبارك في عمرها

إلى صاحب القلب الطيب إلى من أحمل اسمه بكل فخر إلى من ساندني في كل خطوة كنت أخطوها، إلى من علمني أن النجاح لا يكون إلا بالاجتهاد والمثابرة وغرس في حب الطموح والعمل، أبي الغالي، اللهم أحفظه وبارك في عمره

إلى إخوتي وأخواتي الأعزاء ككل باسمه ومقامه

إلى ابنة أختي حفظها الله

إلى جدتي صاحبة القلب الطيب، حفظها الله، وإلى أعمامي وعماتي وأخوالي وخالتي إلى كل العائلة الكريمة من بعيداً ومن قريب

إلى كل من ساندني من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة

أسأل الله عز وجل أن يتقبل من ثمرة هذا الاجتهاد وان يجعله في ميزان الحسنات

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ سورة النمل الآية 19
صدق الله العظيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين ، اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك اللهم لك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا ولك الشكر على توفيقك وعلى ما وهبتني من القدرة والصبر على إتمام هذا العمل.

ولقولي النبي ﷺ "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم.

أتقدم بالشكر إلى الوالدين الكريمين حفظهم الله وبارك في عمرهما

أتقدم بالشكر والتقدير للأستاذ الفاضل "قطيب عبد القادر" على قبوله الإشراف على هذا العمل والذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته وآرائه القيمة فجزاه الله خيرا .

كما أتقدم بأحر الشكر إلى موظفي المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب وعلى رأسهم رئيس مصلحة المالية والمحاسبة السيد "ياسين بوحميدي" ورئيسة مصلحة الموارد البشرية السيدة "لروي هاجر" على مداهم يد العون لي من أجل إجراء الدراسة الميدانية.

كما أتقدم بالشكر إلى أساتذتي الكرام الأفاضل منارة العلم والفكر إلى من لم يبخلوا علينا يوماً بالنصح والتوجيه تعلمنا منكم أن العلم لا يثمر إلا بالجد والمثابرة ، فأسال الله أن يرفع درجاتكم بما قدمتم لنا من علم نافع وإن يبارك لكم ويجزيكم خير الجزاء.

كما اشكر زملائي خريجي جامعة غرداية تخصص محاسبة دفعة 2025/2024

وأخيراً اشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد لإنجاز هذا العمل المتواضع ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة.

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية معالجة منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) "منافع الموظفين"، وذلك من خلال التعرف على منافع الموظفين و المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) وكيف يعالج منافع الموظفين وكيفية تطبيقه بالمؤسسة، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، اعتمدنا على المنهج الوصفي في الجانب النظري، وكذلك على دراسة حالة تطبيقية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب - وحدة غرداية، وذلك لتعرف على كيفية معالجتها لمنافع الموظفين، باستخدام أداتين متمثلتين في مقابلات شخصية مع إطارات في مصلحة المالية والمحاسبة ومصلحة الموارد البشرية، وكذلك تحليل بعض الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة، للإجابة على الإشكالية المطروحة .

وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب - وحدة غرداية، تعالج منافع الموظفين وفق ما نص عليه المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) وتطبقه بشكل كامل، وتلتزم بمعالجة منافع الموظفين بدقة وذلك لتحقيق الشفافية والمصداقية في التقارير المالية، كما أن المؤسسة لا تواجه تحديات في تطبيق المعيار وذلك لتوفر الكفاءات والخبرة المحاسبية اللازمة.

الكلمات المفتاحية: منافع الموظفين، المعيار المحاسبي الدولي 19 IAS، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين، منحة الذهاب للتقاعد.

Résumé

Cette étude vise à comprendre comment traiter les avantages des employés conformément à la norme comptable internationale n° 19 "Avantages des employés", en identifiant les avantages des employés et la norme comptable internationale n° 19, ainsi que la manière dont elle traite les avantages des employés et comment elle est appliquée au sein de l'entreprise. Pour atteindre les objectifs de cette étude, nous avons adopté une approche descriptive dans la partie théorique, ainsi qu'une étude de cas appliquée à l'entreprise algérienne de fabrication de tubes - Unité de Ghardaïa, afin de comprendre comment elle traite les avantages des employés en utilisant deux outils : des entretiens personnels avec des cadres des départements financier et comptable et des ressources humaines, ainsi que l'analyse de certains documents fournis par l'entreprise, pour répondre à la problématique posée. L'étude a révélé que l'entreprise algérienne de fabrication de tubes - Unité de Ghardaïa, traite les avantages des employés conformément à ce qui est stipulé par la norme comptable internationale n° 19 et l'applique pleinement. Elle s'engage à traiter les avantages des employés avec précision afin d'assurer la transparence et la crédibilité dans les rapports financiers. De plus, l'entreprise ne rencontre pas de défis dans l'application de la norme grâce à la disponibilité des compétences et de l'expertise comptable nécessaires.

Mots-clés : Avantages des employés, norme comptable internationale IAS19, traitement comptable des avantages des employés, allocation de départ à la retraite.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
V	الإهداء.....
VI	الشكر.....
VII	الملخص.....
XI - X	فهرس المحتويات.....
X	قائمة الجداول.....
X	قائمة الأشكال.....
X	قائمة الرموز.....
X	قائمة الملاحق.....
أ — ج	المقدمة.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمحاسبية منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي Ias19	
2	تمهيد.....
3	المبحث الأول: ماهية منافع الموظفين.....
3	المطلب الأول: مفهوم وأهمية منافع الموظفين.....
5	المطلب الثاني: أنواع منافع الموظفين.....
8	المطلب الثالث: الهيئات التي لها علاقة بمنافع الموظفين في الجزائر.....
13	المبحث الثاني: المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (Ias19) "منافع الموظفين".....
14	المطلب الأول: ماهية المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (Ias19) "منافع الموظفين".....
19	المطلب الثاني: شروط الإثبات والقياس والإفصاح عن المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (Ias19) "منافع الموظفين".....
27	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (Ias19) "منافع الموظفين".....
38	المبحث الثالث: عرض الدراسات السابقة.....
38	المطلب الأول: الدراسات المحلية.....
40	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.....
42	المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة.....

43	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني: دراسة حالة لمؤسسة الأنايب AL FAPIPE
45	تمهيد
46	المبحث الأول: تقديم المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب
46	المطلب الأول: نشأة وتطور المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب شركة
49	المطلب الثاني: الأهمية الاقتصادية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة
52	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب
56	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين
56	المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل
68	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين طويلة الأجل
87	خلاصة الفصل الثاني
88	الخاتمة العامة
92	قائمة المراجع
96	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول		
رقم الجدول	اسم الجدول	الصفحة
01	التطور التاريخي للمعيار المحاسبي 19 (IAS19)	15
02	أهم مصطلحات المتعلقة بمنافع الموظفين	18
03	معدلات الخبرة المهنية	57
04	نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي	59
05	معدلات الضريبة على الدخل الصافي للعامل	60
06	المنح الخاضعة والغير خاضعة لـ CSS و IRG	61
07	نموذج كشف الأجر لأحد الموظفين بمؤسسة الأنايب	65
08	حساب مخصص العطل السنوية	68
09	نسبة بقاء الموظف على قيد الحياة	69
10	مخصص منحة الذهاب للتقاعد لعدد من موظفي المؤسسة	83
11	حساب المؤونة لعدد من موظفي المؤسسة	84
12	حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد 2023	85
13	إجمالي مخصصات الميداليات	86

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال		
الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
04	أنواع منافع الموظفين	01
20	أصناف حالات الغياب المدفوعة	02
48	اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس	03
52	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنابيب	04
54	الهيكل التنظيمي لمصلحة الموارد البشرية	05

قائمة الرموز

قائمة الرموز	
الرمز المختصر	الشرح باللغة العربية
ALFAPIP	المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب الحلزونية
CASNOS	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال غير الأجراء
CACOBATH	الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاع البناء والأشغال العمومية والري
CNAS	الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء
CNR	الصندوق الوطني للتقاعد
IASB	مجلس المعايير الدولية
IAS19	المعيار المحاسبي المالي 19
IDR	منحة الذهاب للتقاعد
IFRS	المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية
IRG	الضريبة على الدخل الإجمالي
SCF	النظام المحاسبي المالي

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق		
الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
100	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية - نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي	الملحق 01
101	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية - الإخضاع الضريبي للدخل الإجمالي	الملحق 02
102	كشف راتب موظف من المؤسسة	الملحق 03
103	جدول نسب البقاء على قيد الحياة	الملحق 04
104	حساب منحة الذهاب للتقاعد لعدد من موظفي المؤسسة	الملحق 05
105	جدول المؤونة المسجلة خلال السنة المالية 2024	الملحق 06
106	التسجيل المحاسبي للمخصصات 2024	الملحق 07

المقدمة

توطئة

تعتبر منافع الموظفين من العناصر الأساسية التي تؤثر على رضا الموظفين وجودة بيئة العمل، حيث تلعب دوراً أساسياً في تعزيز الانتماء للمؤسسة ورضا الوظيفي مما ينعكس بشكل مباشر على أداء المؤسسة ونجاحها في تحقيق أهدافها، كما تعتبر إدارة هذه المنافع كاستراتيجية متكاملة تهدف إلى تحسين أداء القوى العاملة وزيادة الإنتاجية، كما تتطلب إدارة منافع الموظفين فهماً عميقاً لمعايير المحاسبة الدولية، خاصة المعيار المحاسبي الدولي رقم 19، الذي يحدد كيفية تقييم وتسجيل هذه المنافع في القوائم المالية، ويساهم تطبيق هذا المعيار في تعزيز الشفافية والمصادقية في القوائم المالية، مما يساعد المؤسسة على اتخاذ قرارات فعالة، بالإضافة إلى ذلك فإن التقييم الدقيق لمنافع الموظفين يعزز من قدرة المؤسسة التنافسية في سوق العمل، ويزيد من ولاء الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها على المدى المتوسط والطويل. ومع ذلك، قد تواجه المؤسسات الاقتصادية صعوبات كبيرة في تحديد وتقييم منافع الموظفين بدقة، خاصة فيما يتعلق بقياس أثرها المالي، بالإضافة إلى صعوبة التقدير المالي الصحيح للمنافع خاصة تلك التي تمتد آثارها على المدى الطويل كمنحة الذهاب للتقاعد ومنافع مستقبلية أخرى، وكذا اختلاف توقعات الموظفين بشأن المنافع وفقاً لمراحلهم المهنية وظروفهم الشخصية مما يجعل من الصعب وضع نموذج يلبي احتياجات الجميع، كما لا يمكن تجاهل تأثير التقلبات الاقتصادية والتغيرات في الأنظمة الضريبية والتي قد تفرض على المؤسسة ضرورة إعادة تقييم بعض المنافع. ولعل أهم تحدي يتمثل في تحقيق التوازن بين توفير منافع تنافسية للموظفين وبين إدارتها بكفاءة ضمن إطار مالي ومحاسبي دقيق، وهو ما يتطلب تبني استراتيجيات مبتكرة تضمن تحقيق الفائدة المشتركة للمؤسسة وموظفيها.

إشكالية الدراسة:

و مما سبق يمكن صياغة الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تساهم المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 في تحقيق الشفافية والمصادقية في التقارير المالية للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب، وما هي التحديات التي تواجهها عند تطبيقه؟

التساؤلات الفرعية:

انطلاقاً من الإشكالية المطروحة يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تعالج المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب منافع الموظفين محاسبياً وفق متطلبات المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) بشكل كامل ؟
- ما هي المنافع التي تقدمها المؤسسة لموظفيها وما مدى توافقها مع متطلبات المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) ؟
- كيف يعالج المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) منافع الموظفين ؟
- ما هي ابرز التحديات التي تواجه المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIP عند تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) ؟

فرضيات البحث:

- وللإجابة على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية يمكن صياغة الفرضيات التالية:
- تعالج المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب منافع الموظفين محاسبياً وفق متطلبات المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) بشكل كامل.
- تقدم المؤسسة منافع لموظفيها تتوافق مع متطلبات المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19).
- يعالج المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) منافع الموظفين من خلال تحديد القواعد المحاسبية الخاصة بالإثبات والقياس والإفصاح عنها.
- تواجه المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIP بعض التحديات في تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19).

أسباب اختيار موضوع البحث:

- تعود أسباب اختيار الموضوع إلى عدة أسباب من بينها:
- الميول الشخصية للموضوع لارتباطه بتخصصنا المحاسبة.
- الرغبة في توسيع المعارف في هذا المجال.
- يعد موضوع جديد لم يتم دراسته من قبل في جامعتنا.
- محاولة إثراء المكتبة الجامعة بموضوع علمي ليستفيد منه الطلبة والباحثين.

أهمية موضوع البحث:

تكمّن أهمية هذه الدراسة في التعرف على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) "منافع الموظفين"، والذي يقوم بتوضيح الإجراءات المحاسبية اللازمة لتسجيل وعرض منافع الموظفين بشكل يتوافق مع متطلباته سواءً أثناء فترة العمل أو بعد انتهائها، والتعرف على طريقة تطبيقه في المؤسسة الجزائرية.

أهداف موضوع البحث:

تتمثل أهم أهداف هذه الدراسة في:

- التعرف على المفاهيم الأساسية لمنافع الموظفين والمعيار المحاسبي الدولي (IAS19).
- التعرف على طريقة معالجة المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) لمنافع الموظفين.
- معرفة طريقة معالجة المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19).

منهج البحث:

وللإجابة على الإشكالية المطروحة ومحاولة اختبار الفرضيات، اعتمدنا على المنهج الوصفي بالنسبة للجانب النظري من خلال الإطلاع على الأطروحات والمقالات العلمية والمجلات والمذكرات.... الخ، أما فيما يخص الجانب التطبيقي قمنا بدراسة حالة على مستوى المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب وحدة - غرداية - بالإضافة إلى مقابلات الشخصية تم من خلالها جمع المعلومات وتحليل الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة.

إطار الدراسة:

الحدود الموضوعية: تمحورت دراستنا حول موضوع المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبة الدولي (IAS19).

الحدود الزمنية: حددت الدراسة خلال الفترة الممتدة من مارس 2025 إلى ماي 2025.

الحدود المكانية: تمت الدراسة على مستوى المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب - وحدة غرداية
ALFAPIP

صعوبات الدراسة:

من بين أهم الصعوبات التي واجهتنا اثنا انجاز هذه الدراسة هي:

- سرية بعض المعلومات واستحالة تقديمها من طرف المؤسسة.
- قلة المراجع المتعلقة بالموضوع على مستوى مكتبة الجامعة.

هيكل الدراسة:

ولتحقيق أهداف الدراسة ومعالجة الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى مقدمة عامة وفصلين مهمين فصل نظري وفصل تطبيقي وفي الأخير خاتمة:

مقدمة عامة: إشكالية الدراسة، الأسئلة الفرعية، الفرضيات، أسباب اختيار موضوع الدراسة، أهمية موضوع الدراسة، أهداف موضوع الدراسة، منهج الدراسة، الإطار الزمني والمكاني للدراسة، صعوبات الدراسة، هيكل الدراسة.

الفصل الأول: يتضمن الأدبيات النظرية لمحاسبية لمنافع المنظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19(IAS19)، قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مباحث المبحث الأول: تم التطرق إلى ماهية منافع الموظفين، أما المبحث الثاني تطرقنا فيه إلى المعيار محاسبي الدولي رقم 19(IAS19)، المبحث الثالث تم عرض بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

الفصل الثاني: تطرقنا إلى الدراسة المدنية حيث قمنا بدراسة حالة على مستوى المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب، تم تقسيمه إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول: تقديم المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب، أما المبحث الثاني: فخصص للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) في المؤسسة محل الدراسة .

وفي الأخير خاتمة تضمنت أهم نتائج الدراسة ونتائج اختبار الفرضيات بالإضافة إلى توصيات الدراسة وأفاق الدراسة.

**الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمحاسبية منافع
الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19**

تمهيد

المبحث الأول: ماهية منافع الموظفين

**المبحث الثاني: المعيار المحاسبي الدولي رقم 19
(IAS19) "منافع الموظفين"**

المبحث الثالث: عرض الدراسات السابقة

خلاصة

تمهيد

تعتبر المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين من الجوانب الهامة التي تؤثر على جودة التقارير المالية للشركات، حيث تعكس هذه المعالجة التزامات الشركة تجاه موظفيها، وتؤثر على صافي أرباحها ومركزها المالي. ومع تزايد أهمية رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للشركات، أصبح من الضروري وجود معايير محاسبية موحدة ودقيقة لتنظيم هذه المعالجة، ولذلك تم صدور المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) "منافع الموظفين" بهدف توفير إطار محاسبي شامل وموحد لتسجيل وعرض منافع الموظفين، بما يضمن الشفافية والمقارنة في التقارير المالية. ويهدف المعيار إلى تحديد كيفية قياس والاعتراف والإفصاح عن منافع الموظفين، سواء كانت مستحقة أو غير مستحقة.

ومن هذا المنطلق، يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الأدبيات النظرية لمحاسبية منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19)، وذلك من خلال استعراض مفهوم وأهمية وأنواع منافع الموظفين والهيئات التي لها علاقة بمنافع الموظفين، ونشأة وتطور وأهداف ونطاق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) "منافع الموظفين" وأهم المصطلحات المتعلقة به، بالإضافة إلى شروط الإثبات والقياس والإفصاح الخاص به، وأيضاً معالجته المحاسبية لمنافع الموظفين، كما سيتضمن الفصل عرضاً للدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع مع التعليق عليها .

المبحث الأول: ماهية منافع الموظفين

تعتبر منافع الموظفين دعامة أساسية في بيئة العمل حيث تشمل امتيازات مالية واجتماعية كالأجور والمكافآت والتأمين الصحي.....الخ، تهدف إلى تعزيز الاستقرار الوظيفي وتحفيز الأداء، وتتولى هيئات مختصة تنظيمها لضمان حقوق الموظفين ودعم سوق العمل.

المطلب الأول: مفهوم وأهمية منافع الموظفين

تقدم المؤسسة لموظفيها مجموعة من المنافع تقديراً لجهودهم وقد تكون هذه المنافع إما مالية مثل الرواتب والمكافآت أو غير مالية مثل التأمين الصحي والإجازات المدفوعة، بحيث تهدف هذه المنافع إلى تحقيق الرضاء الوظيفي للموظفين، وفيما يلي عرض لمفهوم وأهمية منافع الموظفين.

الفرع الأول: مفهوم منافع الموظفين

توجد مجموعة من التعريف التي تبرز مفهوم منافع الموظفين بمختلف جوانبه وسنستعرض بعضاً منها:

منافع الموظفين: هي جميع الأشكال التي تقدمها المنشأة لموظفيها كتعويض مقابل الخدمات التي يقدمونها، وتسجل هذه المنافع كأعباء مقابل قيام الموظفين بأداء العمل مقابل تحصيل هذه المنافع.¹

منافع الموظفين: تعبر عن جميع المزايا التي تقدمها المؤسسة لموظفيها بأشكال متنوعة كتعويض عن الخدمات التي يقدمونها، وتشمل الرواتب، الأجور، المنح، الفوائد، التعويضات، الإجازات والعطل المدفوعة الأجر، بالإضافة إلى امتيازات أخرى مثل معاشات التقاعد، المكافآت والميداليات.²

منافع الموظفين: هي كافة المصاريف التي تتحملها المنشأة لقاء خدمة الموظفين بالمؤسسة.³

ومما سبق يمكن القول أن منافع الموظفين: هي جميع المزايا والتعويضات النقدية أو العينية التي تقدمها المؤسسة للموظفين مقابل الخدمات التي يؤدونها، وتشمل الرواتب، الأجور، المنح، التعويضات، الإجازات المدفوعة، وكافة المصاريف التي تتحملها المؤسسة لقاء خدمتهم.

¹ - جمعة هوام، المحاسبة المعقدة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010 صفحة 189.

² - محمد بوتين، المحاسبة المالية والمعايير المحاسبية الدولية IFRS/IAS، الأوراق الزرقاء للنشر، البويرة، الجزائر، 2010، صفحة 194.

³ - جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، عمان 2014 صفحة 643.

الفرع الثاني: أهمية منافع الموظفين

تعد منافع الموظفين 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 الأداء 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 واستمرارهم 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.

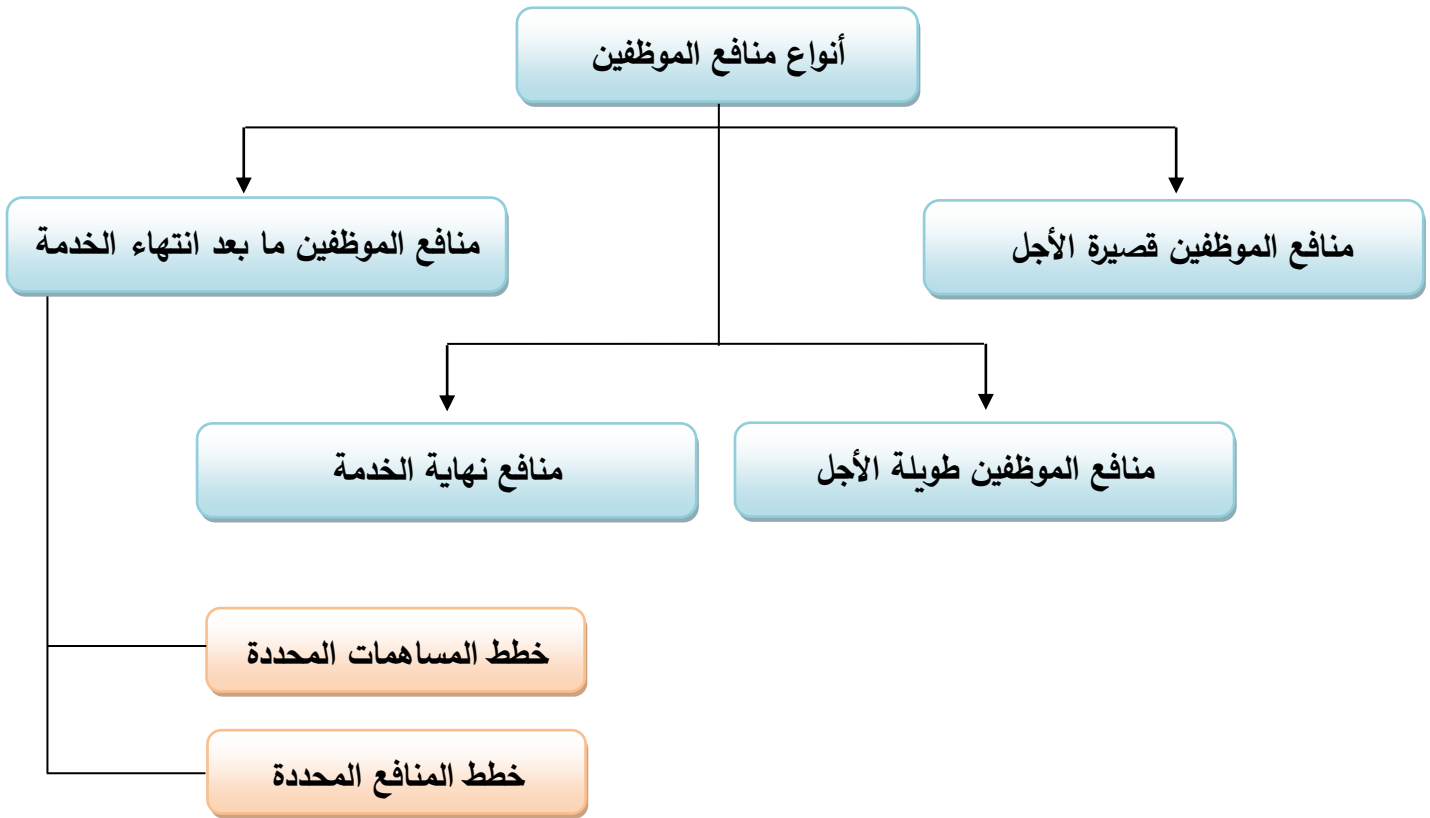
المطلب الثاني: أنواع منافع الموظفين

عندما يقدم الموظفون، سواء كانوا عمالاً، إطارات أو مسيرين، خدماتهم للمؤسسة نتيجة لالتزامهم الوظيفي وبذلهم الجهود لصالح المؤسسة، ينشأ التزام على المؤسسة تجاههم يتمثل في تسجيل هذه المنافع وتقييمها والوفاء بها في مواعيدها المحددة.

ولتنظيم هذه العمليات، خصص مجلس المعايير الدولي (IASB) المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) الذي يميز بين أربع فئات رئيسية من منافع الموظفين نبينها في الشكل التالي:

الشكل رقم 01: يوضح أنواع منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي 19 (IAS19)

¹-لقليطي الأخضر، منصر عبد العالي، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) دراسة حالة بمؤسسة الأسمنت (SCT) تبسة، مجلة المقرري للدراسات الاقتصادية و المالية، المجلد 1، العدد 2، ديسمبر 2017، ص 16 - 17.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مرجع لقلبي الأخضر ومنصر عبد العالي

أولاً: منافع الموظفين قصيرة الأجل:

هي منافع الموظفين التي تصبح مستحقة أو واجبة الدفع خلال فترة لا تتجاوز اثني عشر شهراً من تاريخ تقديم الخدمة.¹

وتعرف أيضاً بأنها: المنافع التي تصبح مستحقة بالكامل أو واجبة الدفع خلال فترة اثني عشر شهراً التي يقوم فيها الموظف بتقديم الخدمة باستثناء منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية.² وتشمل منافع الموظفين قصيرة الأجل ما يلي:

أ- الأجور والرواتب واشتراكات الضمان الاجتماعي.

¹ - صبرينة بن عروج، أهمية وانعكاسات تطبيق النظام المحاسبي المالي على القوائم المالية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة مقارنة-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2011، ص 45.

² - جمعة حميدات، إبراهيم نخالة، مناهج خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، منشور المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن، 2014، ص 60.

ب- التعويض عن الغيابات القصيرة الأجل مثل الإجازات السنوية، الإجازات المرضية المدفوعة، التي يتم تسويتها خلال 12 شهراً من انتهاء فترة تقديم الخدمة.

ت- المشاركة في الأرباح والمكافآت المستحقة خلال 12 شهراً من انتهاء الفترة التي يتم خلالها تقديم الخدمة.

ث- المنافع غير المالية كالرعاية الصحية، السكن، وسائل النقل، والخدمات المدعومة المقدمة للموظفين الحاليين.

ج- تعد محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل عادةً غير معقدة لأنها لا تستلزم وجود افتراضات إكتوارية لحساب الالتزام أو التكلفة كما لا يوجد احتمال تحقق مكسب أو تكبد خسارة إكتوارية علاوة على ذلك يتم حساب هذه الالتزامات على أساس غير مخصص.

ثانياً: منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة

هي عبارة عن الالتزامات التي تقدمها المؤسسة للموظفين بعد انتهاء مدة خدمتهم، حيث تقدم هذه المنافع بناءً على ترتيبات رسمية أو ترتيبات غير رسمية، وتستحق بعد إتمام فترة الخدمة، باستثناء منافع نهاية الخدمة أو التعويضات القائمة على حقوق الملكية. ومن أمثلة هذه المنافع :

■ معاشات التقاعد .

■ خدمة التأمين على الحياة والعناية الطبية لما بعد نهاية الخدمة.¹

ويمكن تصنيف خطط منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة، إلى خطط المساهمات المحددة و خطط المنافع المحددة وفق ما يلي:

أولاً: خطط المساهمات المحددة:

تلتزم المنشأة بموجب خطة المساهمة المحددة بدفع مساهمة ثابتة إلى صندوق يخصص بدفع منافع للموظفين بعد انتهاء خدمتهم، ولا تتحمل المنشأة أي التزام قانوني أو تعويضي إضافي إذا لم يتمكن الصندوق من تغطية كل الالتزامات المستحقة، وبالتالي يقتصر دور المنشأة على دفع المساهمات للصندوق دون تحمل أي مسؤولية عن مدى التزام الصندوق تجاه الموظفين المتقاعدين أو دفع حد أدنى من المنافع لهم، حيث تنتهي العلاقة بين المنشأة المستخدمة والموظفين بمجرد إحالتهم للتقاعد.²

¹ - حمزة العرابي، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي رقم 19 منافع الموظفين، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة2، الجزائر، ص 55.

² - خالد جمال الجعرات، معايير التقرير المالية IFRS & IAS، الطبعة الأولى إثراء للنشر والتوزيع، 2008، ص 516.

ثانياً: خطط المنافع المحددة:

هي مساهمات تتمثل في مبالغ نقدية كالتقاعد أو عينية كالمناافع الطبية... الخ، حيث تلتزم المؤسسة بدفع مساهمات ثابتة إلى صندوق مستقل، ومع ذلك إذا لم يكن لدى الصندوق أصول كافية لتغطية هذه المنافع فتكون المؤسسة ملزمة بدفع مساهمات إضافية، وبالتالي فهي التي تتحمل المخاطر الاكتوارية " Actuariel " والمخاطر الاستثمارية بدلاً من الموظف.¹

تعتمد المؤسسة في تقديراتها على الافتراضات الاكتوارية التالية:²

- الافتراضات الديموغرافية: تتعلق هذه الافتراضات بالخصائص المستقبلية للموظفين السابقين وال الحاليين والمؤهلين للاستفادة من المنافع وتشمل:

- الوفيات أثناء الخدمة.
- معدل دوران الموظفين والعجز والتقاعد المبكر.
- نسبة الأعضاء المنتسبين للخدمة الذين لهم الحق في الاستفادة من هذه المنافع.
- معدلات المطالبات وفقاً للخطة الطبية.

- الافتراضات المالية: وتتعلق هذه الافتراضات بـ:

- نسبة التحديث.
- مستويات الأجور والمنافع المستقبلية للموظفين.
- المعدل العائد المتوقع على أصول الخطة.

ثالثاً: منافع الموظفين الطويلة الأجل

هي كافة منافع الموظفين باستثناء منافع الموظفين قصيرة الأجل، ومنافع الموظفين لما بعد انتهاء التوظيف، ومنافع نهاية الخدمة.³

¹ - محمد لمين علون، عبد الحق سعدي، محمد لخضر صالح، محاسبة الموارد البشرية وفقاً لمعايير المحاسبة الدولية في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الدولي و العولمة : المجلد(03)، العدد(02)، 2020، ص 223.

² - لقلبي الاخضر، منصر عبد العالي، محاسبة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)، مداخلة مقدمة في الملتقى الوطني الأول حول: تبني النظام المحاسبي المالي في الجزائر المتطلبات الاقتصادية والمؤسسية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 22 - 2019/09/23، ص 11 - 12.

³ - مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، معيار المحاسبة الدولي منافع الموظفين 19، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ص 02.

وتعرف أيضاً بأنها: منافع الموظفين (عدا عن منافع ما بعد انتهاء الخدمة و منافع نهاية الخدمة و منافع التعويضات في صورة حقوق الملكية) التي لا تصبح مستحقة بكاملها خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية

الخدمة التي يقدم فيها الموظفون خدماتهم وتشمل ما يلي:¹

- حالات الغياب طويلة الأجل مثل إجازة الخدمة الطويلة أو التفرغ.
- منافع الاحتقالات بالمناسبات أو منافع الخدمة طويلة الأجل الأخرى.
- منافع العجز طويل الأجل.
- المشاركة في الأرباح و المكافآت المستحقة بعد اثني عشر شهراً أو أكثر بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها بتقديم الخدمة.
- التعويض المؤجل المدفوع بعد ثلاثة أشهر أو أكثر بعد نهاية الفترة التي يتم الحصول عليها فيها.

رابعاً: منافع نهاية الخدمة

منافع نهاية الخدمة هي المستحقات التي تدفعها المؤسسة للموظف عند انتهاء الخدمة إما بقرار من المؤسسة أو برغبته الشخصية.²

و تعرف منافع نهاية الخدمة أيضاً على أنها: منافع الموظفين المستحقة نتيجة إما:³

- لقرار المنشأة بإنهاء خدمة موظف قبل تاريخ التقاعد العادي .
- لقرار الموظف بقبول ترك العمل الاختياري مقابل هذه المنافع.

المطلب الثالث: الهيئات التي لها علاقة بمنافع الموظفين

توجد هيئات مختصة توفر مجموعة من الخدمات المرتبطة بمنافع الموظفين، حيث تساهم المؤسسات من خلال دفع اقتطاعات من رواتب الموظفين أو اشتراكات مستقلة، حيث تهدف هذه الإجراءات إلى ضمان حقوق الموظفين في الحصول على منافع متنوعة، كالرعاية الصحية، التعويض عن حوادث العمل، منافع الأمومة، ومعاشات التقاعد خلال فترة العمل أو بعدها، ومن بين هذه الهيئات نجد:

¹ - جمعة هوام، المحاسبة المعمقة وفقاً للنظام المحاسبي المالي الجديد و معايير المحاسبة الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2017، ص 78.

² - حمزة العرابي، مرجع سبق ذكره، ص 55.

³ - مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، مرجع سبق ذكره، ص 2.

أولاً: الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)¹

1 - تعريف الصندوق:

يعرف وفقاً للمادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، والمتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

ويعد مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، يخصص فئات العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة وكذا بعض الفئات الأخرى، ويتولى التكفل بعدة فئات كالعمال الأجراء، الممتننين، الطلبة، فئة المعاقين، المجاهدين، و الحائزين على المنح الجزافية كالأشخاص المرضى، المسنين، وغير النشطين.

2 - مهام الصندوق:

- إدارة أداءات التأمينات الاجتماعية كالمريض، الأمومة، العجز، الوفاة، بالإضافة إلى حوادث العمل والأمراض المهنية.....الخ.
- تحصيل الاشتراكات وتنظيم تعويض المنح للمستفيدين.
- الإشراف على الرقابة والتعامل مع النزاعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الخدمات.
- تخصيص رقم تسجيل وطني للأشخاص المؤمن لهم اجتماعياً وكذلك لأصحاب العمل.
- الإشراف على إدارة أداءات المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- إجراء الرقابة الطبية لصالح المستفيدين.
- إبرام اتفاقيات تعاون مع مقدمي خدمات العلاج.
- توعية المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم القانونية.
- القيام بمبادرات تهدف إلى تمكين العمال وذوي حقوقهم خدمات جماعية من خلال مشاريع ذات طابع صحي أو اجتماعي.

3 - المنافع التي يقدمها الصندوق:

² - لقلبي الاخضر، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص 5.

- **التأمين على الأمومة:** تشمل التكاليف المتعلقة بالحمل والولادة وتبعاته مثل: التكاليف الطبية والصيدلانية بالإضافة إلى الإقامة في المستشفى للأم والطفل المولود.
- **التأمين على المرض:** تقديم تعويضات للعمال المؤمنين وذوي حقوقهم عن الأمراض التي تصيبهم.
- **التأمين على الوفاة:** يُخصص منحة مالية لذوي الحقوق في حالة وفاة المؤمن.
- **ضمان حوادث العمل:** يستفيد منها العمال الأجراء وشبه الأجراء، وأيضاً طلاب مؤسسات التعليم التقني والتكوين المهني.....الخ.
- **الأمراض المهنية:** هي الأمراض الناتجة عن ظروف العمل، وتخضع لنفس أحكام حوادث العمل، ويجب التصريح بها خلال فترة تتراوح بين 15 يوماً إلى 3 أشهر كحد أقصى.
- **المنح العائلية:** تُمنح للمؤمن المتزوج الذي لديه أبناء دون سن 17 عاماً، وتمتد إلى 21 عاماً إذا كان الأبناء يتابعون دراستهم الجامعية.

ثانياً: الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)¹

1 - تعريف الصندوق:

تأسس سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت إشراف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، بغرض التخفيف من الآثار الاجتماعية الناتجة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي بناءً على مخطط التعديل الهيكلي.

2 - مهام الصندوق: تتمثل في:

- تقديم تعويض للعمال الأجراء الذين تم تسريحهم من وظائفهم لأسباب اقتصادية وغير إرادية بدايةً من عام 1994.
- تنفيذ إجراءات احتياطية تهدف إلى تعزيز فرص إعادة دمج العمال في سوق العمل، من خلال المساعدة في البحث عن الوظائف، ودعم المشاريع الحرة، وتنظيم برامج إعادة التأهيل المهني.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 5.

- إدماج العاطلين عن العمل المستفيدين من الدعم، في سوق العمل عبر العمل الحر تحت إشراف مستخدمين مؤهلين في مراكز مجهزة بمعدات مناسبة.

3 - المنافع التي يقدمها الصندوق:

- تقديم تعويضات مالية كتعويض البطالة للعمال الأجراء الذين فقدوا وظائفهم لأسباب اقتصادية وبطريقة غير إرادية.
- إتاحة فرص للعمال المسرحين للعودة إلى سوق العمل.
- تقديم دعم للعمال لمساعدتهم على الاستفادة من عمل حر خاص بهم.
- تقديم برامج تكوينية لإعادة التأهيل تتيح لهم من اكتساب مهارات جديدة وتقنيات فعّالة تساعدهم على تحسين مؤهلاتهم المهنية واستعادة وظائفهم.

ثالثاً: الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)¹

1 - تعريف الصندوق:

أنشئ بموجب القانون 83 - 12 الصادر بتاريخ 02 جويلية 1983، وقد شهد تعديلات بعد ذلك. يختص هذا الصندوق بتقديم المعاش للموظف الأجير المتقاعد عند بلوغه سن محدد وبشروط معينة.

2 - مهام الصندوق:

- إدارة منح التقاعد و مخصصاته، بالإضافة إلى منح ومستحقات ذوي الحقوق.
- إدارة مستحقات ومنح التقاعد وما يرتبط بها من مخصصات، إضافة إلى تنظيم معاشات ذوي الحقوق ومستحقاتهم.
- تنفيذ الأحكام المتعلقة بالتقاعد والتي تحديدها الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي.
- التكفل بإبلاغ المستفيدين والمشغلين بكل ما يخصه.

¹ - زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول: "الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب الدول -"، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يوم 03 - 04 ديسمبر 2012، ص 13.

3 - المنافع التي يقدمها الصندوق:¹

- راتب التقاعد يُخصص للعامل والرئيس بناءً على مهنته أو وظيفته.
- تُقدم منحة تقاعد للعمال الذين لا تتوفر لديهم شروط العمل المطلوبة.
- تُمنح المنحة المحولة للأطراف المستفيدة، بما في ذلك الزوج الحي، الأطفال اليتامى، الآباء.

رابعاً: الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري (CACOBATH)²

1 - تعريف الصندوق:

أنشئ بموجب المرسوم رقم 97-45 المؤرخ في 04 فيفري 1997، يعتبر مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وذات طابع التسيير الخاص، أنشئ بغرض الاستجابة لتنظيم تسيير خاص بالعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء، الأشغال العمومية والري.

2 - مهام الصندوق:³

- ضمان إدارة العطل المدفوعة والبطالة المؤقتة حيث يستفيد العمال العاملون في قطاعات البناء، الأشغال العمومية، والري من تعويضات تضمن لهم الحفاظ على مداخيلهم.
- التأكد من تسجيل وترقيم العمال المستفيدين وأصحاب العمل.
- توفير المعلومات والأطر القانونية للموظفين وأصحاب العمل.
- التأكد من تحصيل الاشتراكات بالكامل.
- تخصيص احتياطي موجه لضمان تحويل التعويضات من أصحاب العمل إلى العمال.

3 - المنافع التي يقدمها الصندوق:¹

¹ - لقلبي الاخضر، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص 5.

² - <https://www.cacobatph.dz>. 8/04 /2025

³ - زيرمي نعيمة، مرجع سبق ذكره، ص 14.

- تدفع سنوياً بداية من شهر جويلية ، حيث يساوي مبلغ المنحة $(\frac{1}{12})$ من الأجر السنوي المصرح والخاضع للاقتطاع الاجتماعي.
- البطالة المؤقتة الناتجة عن الأحوال الجوية السيئة: والتي تسبب توقفاً إجبارياً للعمال وانخفاضاً في دخلهم، ويُصرف التعويض عنها بحد أقصى خلال 30 يوماً من التصريح بالتوقف، بنسبة تصل إلى 75% من الأجر اليومي المصرح به، بشرط ألا يتجاوز الأجر حد 200 ساعة عمل.

خامساً: التعاضديات الاجتماعية Mutuelle²

1 - تعريف الجمعية:

هي جمعية غير ربحية تم إنشاؤه وفقاً لأحكام القانون رقم 91-31 الصادر بتاريخ 04 ديسمبر 1990، والمتعلق بتنظيم الجمعيات، ويمكن أن تضم الجمعية في عضويتها عمالاً أجراً من المؤسسات، والإدارات، والهيئات العامة، والمقاولات العامة أو الخاصة، أو أشخاصاً يمارسون أنشطة لحسابهم الخاص.

2 - مهام الجمعية:

- تقديم المساعدات في شكل دعم مالي، إسعافات أولية، أو قروض مالية.
- توفير أداوات اجتماعية تهدف إلى تحسين رفاه الأعضاء وذوي حقوقهم.
- تقديم خدمات إضافية في مجالات الصحة، السكن، والسياحة داخلياً وخارجياً.
- تنظيم أنشطة ثقافية، رياضية، وترفيهية لتعزيز الروابط الاجتماعية.
- تقديم مساعدات سكنية عبر التعاونيات التعاضدية.
- إنشاء صندوق دعم للمتضررين في حالات المرض أو الحوادث المهنية أو الوفاة.

3 - المنافع التي تقدمها الجمعية:

¹ - لقلبي الاخضر، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص 6.

² - نفس المرجع السابق، ص 6.

- توفير اداءات عينية مرتبطة بالتأمين على المرض بنسبة 20% تكملة للأداءات التي يمنحها الضمان الاجتماعية بنسبة 80% كحد أقصى.
- التعويضات اليومية الخاصة بالتأمين على المرض بنسبة 25% من الأجر الخاضع للاقتطاع الضمان الاجتماعي للعامل.
- زيادة معاشات العجز المرتبطة بالتأمينات الاجتماعية لصاحبها في حالة عدم ممارسته أي نشاط مهني.
- زيادة معاشات لصالح ذوي حقوق الموظف المتوفى.

المبحث الثاني: المعيار المحاسبي الدولي 19 (IAS19) "منافع الموظفين"

تعتبر منافع الموظفين جزءاً أساسياً من إستراتيجية أي مؤسسة تهدف إلى جذب والاحتفاظ بالموارد البشرية المتميزة، لذلك أصدرت لجنة معايير المحاسبية الدولية المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 الذي يحدد كيفية الاعتراف بمنافع الموظفين وقياسها والإفصاح عنها، مما يساهم في تعزيز الشفافية والمصداقية في التقارير المالية، وسنسعى من خلال هذا المبحث التطرق إلى ماهية المعيار وعرض شروط الإثبات والقياس والإفصاح عنه بالإضافة إلى التطرق إلى المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19).

المطلب الأول: ماهية المعيار المحاسبي الدولي 19 (IAS19) "منافع الموظفين"

يعد المعيار المحاسبي الدولي 19 "منافع الموظفين" إطاراً لمعالجة التزامات وامتيازات الموظفين، حيث تطور ليحقق الشفافية والدقة ضمن نطاقه المحدد باستخدام مصطلحات متخصصة.

الفرع الأول: نشأة المعيار المحاسبي الدولي 19 (IAS19) "منافع الموظفين"

في أبريل 2001، تبنى مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) "منافع الموظفين"، وهو معيار أصدرته لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASB) لأول مرة في فيفري 1980، وقد جاء المعيار ليحل محل الإصدار السابق "محاسبة منافع التقاعد في القوائم المالية لأصحاب العمل" الصادر في جانفي 1983، وفي عام 1993 تم تعديل المعيار، حيث أعيدت صياغته وتسميته بمعيار المحاسبة الدولي رقم 19 "تكاليف منافع التقاعد"، أدخلت عليه تحسينات تعزز من دقة الإفصاح والمعالجة المحاسبية.

وفي ديسمبر 2004 قام مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بتعديلاً إضافياً لمعالجة محاسبة الخطط متعددة أصحاب العمل وخطط المجموعة، وفي جوان 2011 قام مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بتنقيح شامل للمعيار، تضمن إلغاء الخيار الذي يسمح للمنشآت بتأجيل الاعتراف بالتغيرات في صافي

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمحاسبية منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19

التزامات المنافع المحددة، كما شملت التعديلات تحسين بعض متطلبات الإفصاح المتعلقة بخطط المنافع المحددة وخطط متعددة أصحاب العمل.¹

الفرع الثاني : تطور منافع الموظفين

يوضح الجدول التالي أهم المحطات التي مر بها المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين (IAS19) منذ نشأته في أبريل 1980 حتى تاريخ 7 فيفري 2018. وفيما يلي توضيح لذلك:

الجدول رقم 01: التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي 19 (IAS19)

التاريخ	التطوير	التعليقات
أفريل 1980	نشر مسودة رقم E16: محاسبة منافع التقاعد في القوائم المالية لأرباب العمل.	//
جانفي 1983	إصدار المعيار المحاسبي الدولي IAS19: المحاسبة عن منافع التقاعد في القوائم المالية لأرباب العمل .	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 1985
ديسمبر 1992	نشر المسودة رقم E47: مصاريف منافع التقاعد .	//
ديسمبر 1993	تكاليف منافع التقاعد الصادرة وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي IAS19	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 1995
أكتوبر 1996	نشر مسودة رقم E54 : منافع الموظفين.	تاريخ انتهاء التعليق 31 جانفي 1997
فيفري 1998	إصدار المعيار المحاسبي الدولي IAS19: منافع الموظفين.	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 1999
جويلية 2000	نشر المسودة رقم E67 موارد خطة إعانات التقاعد.	//
أكتوبر 2000	عُدل لتغيير تعريف موارد الخطة وإدراج متطلبات الاعتراف والقياس والإفصاح عن المبالغ المسترجعة.	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 2001
ماي 2002	عُدل لاعتراف بالخسائر فقط نتيجة لإرباح الإكتوارية وتجنب الاعتراف بالمكاسب فقط نتيجة للخسائر الإكتوارية.	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 2002
5 ديسمبر 2002	نشر مسودة رقم ED2: الدفع بواسطة الأسهم ،والذي يقترح تغيير متطلبات منافع التعويضات بواسطة الأسهم في المعيار المحاسبي الدولي IAS19.	تاريخ انتهاء التعليق هو 7 مارس 2003
فيفري 2004	تم تغيير متطلبات منافع تعويضات الأسهم بالمعيار المحاسبي الدولي رقم 2 "الدفع على أساس الأسهم .	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 2005
أفريل 2004	عرض مسودة شملت تعديلات مقترحة للمعيار المحاسبي الدولي IAS19: منافع الموظفين: الأرباح والخسائر الإكتوارية، برامج المجموعة، والافصاحات الصادرة.	تاريخ انتهاء التعليق 31 جويلية 2004
19 ديسمبر 2004	الأرباح والخسائر الإكتوارية، برامج المجموعة، والافصاحات المنشورة.	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1

¹ - لقلبي الاضر، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص9.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمحاسبية منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19

جانفي 2006		
22 ماي 2008	تم تعديله وفقاً للتحسينات السنوية على المعيار المحاسبي الدولي IAS19 "تكاليف الخدمة السابقة السلبية والتخفيضات"	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 2009
20 أوت 2009	تم نشر مسودة رقم ED/2009/10: شملت تعديلاً مقترحاً لمعيار المحاسبة الدولي IAS19 تتعلق بمعدل الخصم لمنافع الموظفين.	تاريخ انتهاء التعليق هو 30 سبتمبر 2009 (لم يتم الانتهاء من المقترحات)
29 أبريل 2010	تم نشر مسودة رقم ED/2010/3: شملت تعديلات مقترحة على المعيار المحاسبي الدولي IAS19، متعلقة بخطط المنافع المحددة.	تاريخ انتهاء التعليق هو 6 سبتمبر 2010
16 جوان 2011	تم إصدار تعديل على المعيار المحاسبي الدولي IAS19 (منافع الموظفين) في 2011.	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 2013
25 مارس 2013	تم نشر مسودة رقم ED/2013/4: شملت تعديلات مقترحة على المعيار المحاسبي المالي رقم 19، متعلقة بمساهمات الموظفين في خطط المنافع المحددة.	تاريخ انتهاء التعليق 25 جويلية 2013
21 نوفمبر 2013	خطط منافع الموظفين: مساهمات الموظفين (تعديلات على المعيار المحاسبي الدولي IAS19) الصادرة	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 2014
25 سبتمبر 2014	عُدل بمقتضى تحسينات المعايير المحاسبية الدولية لإعداد التقارير المالية لسنة 2014 "معدل الخصم: طرح السوق الإقليمي".	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 2016
7 فيفري 2018	تحسن الخطة أو تلخيصها أو تسويتها (تغييرات على المعيار المحاسبي الدولي IAS19)	قابل للتنفيذ اعتباراً من 1 جانفي 2019

المصدر: 2025- 03- 15, 54: 01 /ias19, https://www.iasplus.com/en/standards/ias

يمثل الجدول السابق أهم المراحل التي مر بها المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) "منافع الموظفين" من أول ظهور له أبريل 1980 إلى غاية 07 فيفري 2018.

الفرع الثالث: هدف المعيار المحاسبي الدولي 19

يهدف هذا المعيار إلى توضيح المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين والإفصاح عن الاستحقاقات المتعلقة بها، ويسعى إلى ضمان قيام المؤسسة بالاعتراف بمنافع الموظفين وفقاً لما يلي:¹

- 1- كالتزام عندما يقوم الموظف بتقديم خدمة للمؤسسة، في مقابل منافع ستدفعها له في المستقبل.
- 2- كمصروف عند قيام المؤسسة باستهلاك المنافع الاقتصادية الناتجة عن الخدمة المقدمة من قبل الموظف وذلك في مقابل المنافع المقدمة له.

¹ - لقلطي الأخضر، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص9.

الفرع الرابع: نطاق منافع الموظفين

يجب أن يُطبق صاحب العمل هذا المعيار عند المحاسبة عن جميع منافع الموظفين، باستثناء تلك التي ينطبق عليها المعيار الدولي لإعداد التقارير المالية (IFRS02) "الدفع على أساس الأسهم".

لا يتناول هذا المعيار التقرير من قبل خطط منافع الموظفين أنظر معيار المحاسبة الدولي 26 "المحاسبة والتقرير عن برامج منافع التقاعد".

- ❖ تشمل منافع الموظفين التي ينطبق عليها هذا المعيار تلك التي يتم تقديمها:¹
- بموجب خطط رسمية أو اتفاقيات رسمية أخرى بين المنشأة وموظفين منفردين أو مجموعات من الموظفين أو ممثلين عنهم.
 - بموجب متطلبات تشريعية، أو من خلال ترتيبات داخل الصناعة، تكون المنشآت مطالبة بموجبها بأن تسهم في خطط وطنية أو خطط للدولة أو خطط أخرى متعددة أصحاب العمل.
 - من خلال تلك الممارسات غير الرسمية التي ينشأ عنها واجب ضمني، وينشأ عن الممارسات غير الرسمية واجب ضمني عندما لا يكون لدى المنشأة أي بديل واقعي آخر سوى أن تدفع منافع الموظفين، ومن أمثلة الواجب الضمني هو ما يكون عندما يتسبب تغيير في ممارسات المنشأة غير الرسمية في ضرر غير مقبول بعلاقتها مع الموظفين.
- ❖ تشمل منافع الموظفين:

- 1- **منافع الموظفين قصيرة الأجل:** إذا كان من المتوقع أن تتم تسويتها بشكل كامل قبل اثني عشر شهراً من نهاية فترة التقرير السنوية التي يقدم فيها الموظفون الخدمات المتعلقة بها ومن أمثلتها ما يلي:²
 - الأجور والرواتب واشتراكات التأمينات الاجتماعية.
 - الإجازات السنوية المدفوعة والإجازات المرضية المدفوعة.
 - المشاركة في الأرباح والمكافآت.
 - المنافع غير النقدية (مثل الرعاية الطبية، والسكن، والسيارات، والسلع أو الخدمات المجانية أو المدعومة) للموظفين الحاليين.
- 2- **منافع ما بعد انتهاء الخدمة، مثل ما يلي:**
 - منافع التقاعد (مثل المعاشات والمدفوعات التي تؤدي على دفعة واحدة عند التقاعد).

¹ - مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية، مرجع سبق ذكره، ص 01.

² - نفس المرجع السابق، ص 04.

- المنافع الأخرى بعد انتهاء الخدمة، كالتأمين على الحياة بعد انتهاء الخدمة والرعاية الطبية بعد انتهاء الخدمة.

3- منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل، مثل:

- الغيابات طويلة الأجل المدفوعة مثل إجازة الخدمة الطويلة أو إجازة التفرغ العلمي.
- منافع مرور فترة طويلة محددة أو منافع الخدمة الطويلة الأخرى.
- منافع العجز طويل الأجل.

4- منافع إنهاء الخدمة.

تتضمن منافع الموظفين الامتيازات المقدمة إما للموظفين أو لمن يعولونهم أو للمستفيدين، ويمكن تسويتها بمدفوعات (أو بتقديم سلع أو خدمات) تؤدي إما بشكل مباشر إلى الموظفين، أو لأزواجهم أو أطفالهم أو غيرهم ممن يعولون، أو لإطراف أخرى مثل شركات التأمين.

كما قد يقدم الموظف خدمات للمنشأة إما على أساس دوام كامل أو جزئي أو بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت، وفقاً لهذا المعيار، وتضم فئة الموظفون أعضاء مجلس الإدارة بالإضافة إلى الإداريين الآخرين.

الفرع الخامس: أهم المصطلحات المتعلقة بمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19

لمنافع الموظفين مجموعة من المصطلحات ذات الصلة بها وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 وسنستعرض أهم هذه المصطلحات فيما يلي: ¹

الجدول رقم 02: أهم المصطلحات المتعلقة بمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19

المصطلح	التعريف
منافع الموظفين	شمل كافة الأشكال التي تقدمها المنشأة كتعويض للموظفين مقابل خدماتهم، أو كتعويض عند إنهاء توظيفهم.
منافع الموظفين قصيرة الأجل	هي المنافع التي يتم تسويتها بالكامل خلال 12 شهراً من نهاية الفترة السنوية التي قدم من خلالها الموظفون خدماتهم، ولا تشمل منافع إنهاء الخدمة.
منافع ما بعد انتهاء الخدمة	تتعلق بالمنافع التي تدفع للموظفين بعد انتهاء فترة التوظيف باستثناء المنافع قصيرة الأجل ومنافع إنهاء التوظيف.
منافع الموظفين طويلة الأجل	هي كافة مزايا الموظف باستثناء مزايا الموظف قصيرة الأجل، ومنافع ما بعد انتهاء الخدمة، ومنافع نهاية الخدمة.
	هي التعويضات المقدمة للموظف عند إنهاء خدمته، سواء بقرار من المؤسسة قبل موعد

¹ - نفس المرجع السابق، ص 2 - 4.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية لمحاسبية منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19

منافع إنهاء الخدمة	التقاعد الطبيعي، أو بقبول الموظف عرض تعويض مقابل إنهاء التوظيف.
خطط منافع ما بعد انتهاء الخدمة	ترتيبات رسمية أو غير رسمية تقدم بموجبها المؤسسة منافع للموظفين بعد انتهاء توظيفهم.
خطط المساهمة المحددة	هي خطط منافع ما بعد التوظيف التي تقدم فيها المنشأة مساهمات محددة مسبقاً إلى صندوق منفصل، دون أن تتحمل أي التزام قانوني أو مالي إضافي إذا لم يكن للصندوق أصول كافية لدفع جميع المنافع المتوقعة للموظفين، سواء كانت مرتبطة بفترات الخدمة الحالية أو السابقة.
خطط المنفعة المحددة	تشمل جميع الخطط التي تقدم منافع لما بعد التوظيف، باستثناء خطط المساهمة المحددة.
القيمة العادلة	تمثل السعر الذي يتم استلامه عند بيع أصل أو دفعه لتحويل التزام وفقاً لظروف السوق العادية .
تكلفة الخدمة السابقة	هي التغير في القيمة الحالية للالتزام بالمنفعة المحددة الناتج عن تعديلات على الخطة، سواء بإضافة خطة جديدة، تعديلها، تقليص عدد المستفيدين، أو سحبها.
تكلفة الخدمة الحالية	هي الزيادة في القيمة الحالية للالتزام بالمنفعة المحدد الناتجة عن الخدمة المقدمة خلال الفترة الحالية.
العائد على أصول الخطة	مجموعة من الأرباح التي تحققها أصول الخطة، مثل الفوائد وتوزيعات الأرباح، بالإضافة إلى المكاسب أو الخسائر الناتجة عن التغيرات في قيمة هذه الأصول.
المكاسب والخسائر الإكتوارية	هي التغيرات التي تطرأ على القيمة الحالية للالتزامات المنافع المحددة وتتسبب نتيجة لسببين رئيسيين هما: - الاختلافات بين التقديرات الإكتوارية السابقة والنتائج الفعلية. - التعديلات التي تطرأ على الافتراضات الإكتوارية.
التسوية	هي عملية يتم من خلالها التخلص من جميع التزامات الخطة تجاه المستفيدين، باستثناء دفع المنافع العادية المحددة في شروط الخطة.

المصدر: من إعداد الطالب وفق المرجع مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية

المطلب الثاني: شروط الإثبات والقياس والإفصاح وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم

19

سنقوم في هذا المطلب بالتطرق إلى شروط الإثبات والقياس والإفصاح الخاصة بالمعيار المحاسبي الدولي رقم 19.

أولاً: منافع قصيرة الأجل¹

➤ الإثبات والقياس

عندما يقوم الموظف بتقديم خدمة لشركة خلال فترة محاسبية، فيجب على الشركة تسجيل المبلغ غير المخصوم المتوقع دفعه مقابل تلك الخدمة:

أ - يعتبر هذا المبلغ التزاماً (مصرفاً مستحقاً): عندما يطرح منه أي مبلغ مدفوع مسبقاً، وفي حال تجاوزت المدفوعات الفعلية القيمة المستحقة، تُسجل هذه الزيادة كأصل مدفوع مسبقاً، خاصة إذا كان الدفع المسبق يساهم في تقليل المدفوعات المستقبلية استرداداً مالياً.

ب - يعتبر هذا المبلغ مصروف: ما لم ينص معيار دولي آخر للتقرير المالي على تضمينه ضمن تكلفة أصل، مثل المعيار المحاسبة الدولي (IAS2) "المخزون"، ومعيار الحاسبة الدولي (IAS16) "العقارات والآلات والمعدات".

حالات الغياب المدفوعة التراكمية:

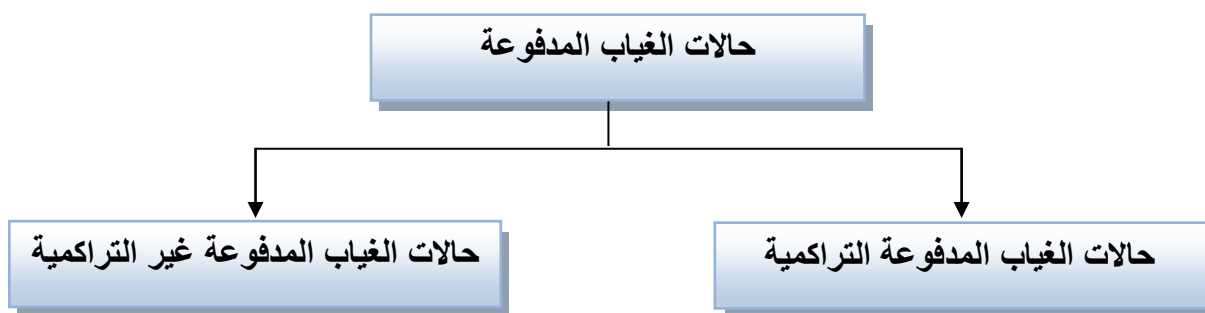
يتعين على الشركة تسجيل التكلفة المتوقعة لمنافع الموظف قصيرة الأجل المتعلقة بحالات الغياب المدفوعة كما يلي:

أ) في حالات الغياب المدفوعة متراكمة، يتم تسجيلها عندما يقدم الموظفون خدمات تزيد استحقاقهم لحالات الغيابات المدفوعة مستقبلاً.

ب) في حالات الغياب المدفوعة غير متراكمة، وذلك عند حدوث حالة الغياب.

يمكن لشركة أن تقدم للموظفين تعويضات عن الغياب لأسباب متعددة، كالعطلات، والمرض، والعجز قصير الأجل، ورعاية الأمومة أو الأبوة، وخدمة هيئة المحلفين، والخدمة العسكرية. وتندرج استحقاقات حالات الغياب المدفوعة تحت صنفين هما:

الشكل رقم 01: تصنيف حالات الغياب المدفوعة



¹ - نفس المرجع السابق، ص 4 - 6.

المصدر: من إعداد الطالب وفق المرجع مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية

وفيما يلي شرح لحالات الغياب المدفوعة الموضحة في الشكل السابق:

أولاً: حالات الغياب المدفوعة التراكمية: هي تلك الحالات التي ترحل ويمكن استخدامها في الفترات المستقبلية إذا لم تُستخدم بالكامل في الفترة الحالية. يمكن أن تكون هذه الحالات إما اكتسابية، (وبسياق آخر يحق للموظفين الحصول على تعويض مالي عن الأيام غير المستخدمة عند مغادرة الشركة)، أو غير اكتسابية، (عندما لا يحق لهم بذلك). ينشأ الالتزام عندما يؤدي الموظفون خدمات تزيد من استحقاقهم لغيابات مستقبلية، بغض النظر عن كونها اكتسابية أو غير اكتسابية، مع الأخذ في الاعتبار احتمال مغادرة الموظفين قبل استخدام الاستحقاق، مما يؤثر على ذلك الالتزام.

يجب على الشركة قياس التكلفة المتوقعة لحالات الغياب المدفوعة التراكمية كمبلغ إضافي تتوقع دفعه نتيجة للاستحقاقات غير المستخدمة والتي تراكمت في نهاية فترة التقرير.

تقوم الطريقة المذكورة في الفقرة السابقة بقياس الالتزام بمبالغ المدفوعات الإضافية التي يُتوقع أن تنشأ فقط نتيجة لتراكم المنفعة. وفي العديد من الحالات، فقد لا تحتاج الشركة إلى إجراء حسابات دقيقة لتقدير عن عدم وجود التزام ذو أهمية نسبية بشأن حالات الغياب المدفوعة غير المستخدمة. على سبيل المثال، قد يكون الالتزام بإجازة مرضية ذا أهمية نسبية فقط إذا كان هناك تفهم رسمي أو غير رسمي أنه من الممكن اخذ الإجازة المرضية المدفوعة غير المستخدمة على اعتبارها إجازة سنوية مدفوعة.

ثانياً: حالات الغياب المدفوعة غير التراكمية: هي تلك الحالات التي لا تُرحل، حيث تنتهي صلاحيتها إذا لم يتم استغلال استحقاق الفترة الحالية بالكامل، كما لا تمنح الموظفون حق الحصول على دفعة نقدية عن الاستحقاق غير المستخدم عند مغادرتهم الشركة، هذا ينطبق عادةً على الإجازات المرضية (بشرط ألا يؤدي الاستحقاق السابق غير المستخدم إلى زيادة الاستحقاق المستقبلي)، بالإضافة إلى إجازات رعاية الأمومة أو الأبوة، وحالات الغياب المدفوعة لخدمة هيئة المحلفين أو الخدمة العسكرية. ولا تُسجل الشركة أي التزام أو مصروف حتى وقت الغياب، لأن خدمة الموظف لا تزيد من قيمة المنفعة.

خطط المشاركة في الربح وخطط المكافأة

يجب على الشركة تسجيل التكلفة المتوقعة لمدفوعات المشاركة في الربح ومدفوعات المكافأة، وذلك عندما و فقط عندما:

أ - يكون لدى الشركة التزام نظامي أو ضمني حالي لإجراء هذه المدفوعات نتيجة لأحداث سابقة.

ب - يمكن إجراء تقدير موثوق به للالتزام.

كما يوجد التزام حالي عندما، وفقط عندما، لا يكون للمنشأة بديل واقعي سوى أن تقوم بالمدفوعات.

في بعض خطط المشاركة في الأرباح، يحصل الموظفون على حصة من الأرباح فقط إذا استمروا في العمل مع الشركة لفترة محددة. وتؤدي هذه الخطط إلى وجود التزام ضمني، حيث يقدم الموظفون خدماتهم التي ترفع من المبلغ الذي سيتم دفعه لهم إذا بقوا في الخدمة حتى نهاية الفترة المحددة. ويعكس قياس مثل هذه الالتزامات الضمنية احتمال مغادرة بعض الموظفين لشركة دون الحصول على مدفوعات المشاركة في الأرباح.

قد لا يكون هناك التزاماً نظامياً على الشركة لدفع مكافآت، إلا أن في بعض الحالات قد تتبع الشركة سياسة دفع المكافآت، في مثل هذه الحالات، ينشأ التزام ضمني على الشركة، حيث لا يوجد أمام الشركة خيار واقعي سوى أن تقوم بدفع المكافأة، ويعكس قياس هذا الالتزام الضمني احتمال أن يغادر بعض الموظفين الشركة دون الحصول على مكافأة.

يمكن لشركة إجراء تقديراً موثوقاً لالتزامها القانوني أو الضمني بموجب خطة المشاركة في الأرباح أو المكافآت فقط في الحالات التالية:

أ - إذا كانت الأحكام الرسمية للخطة تتضمن طريقة لحساب مبلغ المنفعة.

ب - إذا كانت الشركة تحدد المبالغ التي ستدفع قبل اعتماد القوائم المالية لأصدها.

ج - إذا كانت الممارسة السابقة تعطي دليلاً واضحاً على قيمة الالتزام الضمني لشركة.

ينشأ الالتزام بموجب خطط مشاركة الأرباح وخطط المكافآت نتيجة لخدمة الموظف، وليس عن معاملة مع ملاك الشركة، وبالتالي لا تسجل الشركة تكلفة تلك الخطط كتوزيع للأرباح، بل كمصروف.

إذا لم يكن من المتوقع تسوية مدفوعات المشاركة في الأرباح والمكافآت - بشكل كامل - قبل مرور اثني عشر شهراً على انتهاء فترة التقرير السنوي التي يقدم فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها، فإن هذه المدفوعات تُعتبر منافع موظف أخرى طويلة الأجل.

الإفصاح

على الرغم من أن هذا المعيار لا يفرض إفصاحات محددة عن منافع الموظف قصيرة الأجل، إلا أن المعايير الدولية الأخرى للتقارير المالية قد تتطلب ذلك، على سبيل المثال، يفرض معيار المحاسبة الدولي 24 إفصاحات تتعلق بمنافع الموظف لكبار موظفي الإدارة، كما يتطلب معيار المحاسبة الدولي 1 "عرض القوائم المالية" الإفصاح عن مصروف منافع الموظف.

ثانياً: منافع لما بعد انتهاء الخدمة¹

❖ خطط المساهمة المحددة

الإثبات والقياس

عندما يؤدي موظف خدمة لصالح الشركة خلال فترة زمنية معينة، يتعين على الشركة الاعتراف بالمساهمة المستحقة الدفع لخطة المساهمة المحددة كنتيجة لتلك الخدمة:

1- كالتزام (مصروف مستحق) بعد خصم أي مساهمات تم دفعها بالفعل، إذا تجاوزت المساهمات المدفوعة الفعلية المبلغ المستحق عن الخدمة حتى نهاية الفترة المالية، فيجب على الشركة تسجيل هذا الفائض كأصل (مصروف مدفوع مقدماً) بحيث سيؤدي الدفع المسبق إلى تخفيض في الدفعات المستقبلية أو استرداده نقداً.

2- كمصروف، ما لم ينص معيار محاسبي دولي آخر على خلاف ذلك أو يسمح بإدراجه ضمن تكلفة أحد الأصول (كما في معيار المحاسبة الدولي 2 ومعيار المحاسبة الدولي 16). في حال عدم تسوية المساهمات بالكامل في خطة مساهمة محددة خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية فترة التقرير السنوية التي ينجز فيها الموظفون الخدمة المتعلقة بها، فيجب خصمها باستخدام معدل الخصم المحدد.

الإفصاح

يوجب على الشركة أن تكشف عن المبلغ المسجل كمصروف لخطة المساهمة المحددة. وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي 24 يتطلب من الشركة تقديم المعلومات المتعلقة بالمساهمات في خطط المساهمة المحددة لكبار مسؤولي الإدارة.

خطط المنفعة المحددة

تتميز المحاسبة عن خطط المنفعة المحددة بتعقيدها، لأنها تعتمد افتراضات إكتوارية لحساب الالتزام والمصروفات، مع إمكانية حدوث أرباح أو خسائر إكتوارية، كما أن الالتزامات تُحسب بطريقة مخصومة، خاصة إذا لم يتم تسويتها إلا بعد سنوات من تقديم الموظفين للخدمة.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 9 - 11.

الإثبات والقياس

من الممكن أن تكون خطط المنفعة المحددة غير ممولة، أو يمكن أن تكون ممولة بالكامل أو جزئياً من خلال مساهمات الشركة، وفي بعض الأحيان من قبل موظفيها، في الشركة أو صندوق يكون منفصلاً قانونياً عن الشركة التي تعد التقرير، حيث تُدفع من خلاله منافع الموظفين، كما لا يعتمد دفع المنافع الممولة عند استحقاقها ليس فقط على المركز المالي للصندوق وأدائه الاستثماري، بل أيضاً على قدرة الشركة واستعدادها بتعويض أي عجز في أصول الصندوق. وتبعاً لذلك، تضمن الشركة أساساً تغطية المخاطر الإكتوارية والاستثمارية المرتبطة بالخطة. إذن، ليس من الضروري أن يكون المصروف المسجل لخطة المنفعة المحددة هو مبلغ المساهمة المستحق الدفع للفترة.

تتضمن المحاسبة التي تقوم بها الشركة بشأن خطط المنفعة المحددة على الخطوات التالية:

أ - تحديد قيمة العجز أو الفائض، ويتم ذلك عن طريق:

- استخدام طريقة إكتوارية، المعروف بنموذج وحدة الائتمان المُخططة، لإجراء تقدير يمكن الوثوق عليه للتكلفة النهائية على الشركة للمنفعة التي حصل عليها الموظفون نتيجة خدماتهم في الفترات الحالية والسابقة، ويستوجب هذا من الشركة أن تقوم بتحديد مقدار المنفعة المنسوبة للفترات الحالية والسابقة، مع إجراء تقديرات (افتراضات إكتوارية) فيما يتعلق بالمتغيرات السكانية (على سبيل المثال معدل دوران العامل ومعدل الوفيات) وكذلك المتغيرات المالية (كالزيادات المستقبلية في الرواتب والتكاليف الطبية) التي ستؤثر في تكلفة المنفعة.
- خصم تلك المنفعة من أجل حساب القيمة الحالية لالتزام المنفعة المحددة وتكلفة القيمة الحالية.
- تحديد القيمة العادلة لأي من أصول الخطّة من القيمة الحالية لالتزام المنفعة المحددة.

ب - يتم تحديد صافي التزام المنفعة المحددة على أنه مبلغ العجز أو الفائض المحدد مع الأخذ بعين الاعتبار أي تأثير لتقييد صافي أصل المنافع المحددة بالحد الأقصى للأصل.

ج - تحديد المبالغ التي ستدرج ضمن الربح أو الخسارة:

- تكلفة الخدمة الحالية.
- تكلفة الخدمة السابقة و الأرباح أو تكبد الخسارة عند التسوية.
- صافي الفائدة على صافي التزام المنفعة المحددة.

- د - تحديد بنود إعادة قياس صافي التزام أو أصل المنفعة المحددة، والتي ستُدرج في الدخل الشامل الآخر، وتشمل:
- الأرباح والخسائر الإكتوارية .
 - العائد على أصول الخطة، باستثناء المبالغ التي تم تضمينها في صافي الفائدة على صافي التزام أو أصل المنفعة المحددة.
 - أي تغيير في الحد الأقصى للأصل باستثناء المبالغ التي تم تضمينها في صافي الفائدة على صافي التزام أو أصل المنفعة المحددة.
- إذا كانت الشركة لديها أكثر من خطة منفعة محددة واحدة، فيجب عليها تطبيق هذه الخطوات لكل خطة على حدة إذا كانت مهمة.
- يوجب على المنشأة القيام بتحديد صافي التزام (أصل) المنفعة المحددة بانتظام - بشكل كافٍ - بحيث لا تختلف المبالغ المثبتة في القوائم المالية - بشكل ذي أهمية نسبية - عن المبالغ التي ستُحدد في نهاية فترة التقرير.
- يشجع هذا المعيار، ولكن لا يتطلب من المنشأة أن تُشرك اكتوارياً مؤهلاً في قياس جميع التزامات منفعة ما بعد انتهاء الخدمة ذات أهمية نسبية، ولأسباب عملية يمكن للمنشأة أن تطلب اكتوارياً مؤهلاً لإجراء تقويم مفصل للالتزام قبل نهاية فترة التقرير، ومع ذلك، تُحدث نتائج هذا التقويم بأي معاملات ذات أهمية نسبية وبالتغيرات الأخرى ذات الأهمية النسبية في الظروف (بما في ذلك التغيرات في أسعار السوق ومعدلات الفائدة) حتى نهاية فترة التقرير.
- في بعض الحالات، قد توفر التقديرات، والمتوسطات والطرق الحسابية المختصرة تقريباً - يمكن الاعتماد عليه - للعمليات الحسابية المفصلة والموضحة في هذا المعيار.

ثالثاً: منافع الموظفين الأخرى الطويلة الأجل¹

الإثبات والقياس

- عند قياس وتحديد الفائض أو العجز في خطة منافع الموظف الطويلة الأجل الأخرى فيجب على الشركة الالتزام عند إثبات وقياس إي حق في التعويض.
- أما بالنسبة لمنافع الموظف الطويلة الأجل الأخرى، فيجب على الشركة إثبات صافي إجمالي المبالغ التالية ضمن الربح أو الخسارة، باستثناء ما يتطلبه أو يسمح به معيار دولي آخر بإضافته إلى تكلفة الأصل:
- تلك تكلفة الخدمة.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 26 - 27.

- ❖ صافي الفائدة على التزام أو أصل المنفعة المحددة .
- ❖ إعادة قياس صافي الالتزام أو الأصل بالمنفعة المحددة.

أما بالنسبة لمنافع العجز الطويلة الأجل، فإن الالتزام ينشأ عندما يتم تقديم الخدمة، ويتم تحديده وفق احتمالية دفع المبلغ والتوقيت المتوقع لتنفيذه. وفي حال كان مستوى المنفعة ثابتاً لجميع الموظفين بغض النظر عن عدد سنوات الخدمة، يتم تسجيل التكلفة المتوقعة عند وقوع الحدث الذي يؤدي إلى حدوث عجز طويل الأجل.

الإفصاح

على الرغم من أن هذا المعيار المحاسبي لا يتطلب إفصاحات معينة بشأن منافع طويلة الأجل الأخرى، إلا أن معايير أخرى من المعايير الدولية للتقارير المالية قد تتطلب مثل هذه الإفصاح على سبيل المثال، يتطلب معيار المحاسبة الدولي 24 إفصاحات عن منافع الموظفين لكبار مسؤولي الإدارة، بينما يتطلب معيار المحاسبة الدولي 1 إفصاحاً عن مصروف منافع الموظف.

رابعاً: منافع إنهاء الخدمة¹

الإثبات:

يتوجب على الشركة تسجيل التزام ومصروفات تتعلق بمنافع إنهاء الخدمة في أقرب تاريخ من التاريخين التاليين:

- أ- عندما تصبح الشركة غير قادرة على إلغاء عرض هذه المنافع.
- ب- عندما تعترف الشركة بتكاليف إعادة الهيكلة والتي تندرج ضمن المعيار المحاسبة الدولي رقم 37، والتي تتضمن دفع منافع إنهاء التوظيف.

أما بالنسبة لمنافع إنهاء التوظيف التي تستحق الدفع بسبب قرار موافقة الموظف على عرض الشركة لإنهاء خدمته، فإن التاريخ الذي تعتبر فيه الشركة غير قادرة على سحب عرض منافع إنهاء التوظيف هو:

- تاريخ قبول الموظف للعرض.

¹ - نفس المرجع السابق، ص 27 - 29.

- تاريخ سريان أي قيد (سواء كان نظامياً، تنظيمياً، تعاقدياً، أو أي قيد آخر) يحد من قدرة الشركة على سحب العرض، وفي حال وجود هذا القيد وقت تقديم العرض، يكون هذا هو التاريخ الأسبق.

أما بالنسبة لمنافع إنهاء الخدمة المستحقة نتيجة قرار الشركة بإنهاء عمل موظف، فإنها لا تكون قادرة على إلغاء العرض بعد إعلام الموظفين المتأثرين بقرار خطة إنهاء الخدمة التي تلتزم بكافة الشروط التالية:

- أ - يجب أن تدل الإجراءات المتخذة لتنفيذ الخطة على عدم احتمالية إجراء تعديلات كبيرة عليها.
 - ب - يجب أن تحدد الخطة عدد الموظفين الذين سيتم إنهاء خدمتهم، بالإضافة إلى تصنيفاتهم، ووظائفهم، ومهامهم، ومواقعهم (دون الحاجة إلى تحديد كل فرد باسمه) والتاريخ المتوقع لإنهاء التوظيف.
 - ج - يجب أن تتضمن الخطة تفاصيل كافية عن منافع إنهاء التوظيف بحيث يتمكن الموظفون من فهم طبيعة ومقدار المنافع المستحقة لهم عند انتهاء خدمتهم.
- عندما تثبت الشركة هذه المنافع، فقد تحتاج أيضاً إلى المحاسبة عن أي تعديل أو تقليص في برامج منافع الموظفين الأخرى.

القياس

يجب على المنشأة قياس منافع إنهاء التوظيف عند إثباتها الأولي، وكذلك تسجيل أي تغييرات لاحقة، وذلك وفقاً لطبيعة منفعة الموظف، فإذا كانت المنافع مستحقة للدفع بعد انتهاء التوظيف، فيجب على الشركة تطبيق متطلبات منافع ما بعد انتهاء التوظيف. ما عدا ذلك:

- أ - إذا كان من المتوقع تسوية منافع إنهاء الخدمة بالكامل خلال فترة لا تتجاوز اثني عشر شهراً من نهاية فترة التقرير السنوية التي تم فيها إثبات المنفعة، فيجب على الشركة تطبيق متطلبات منافع الموظفين قصيرة الأجل.

- ب - إذا لم يكن من المتوقع تسوية منافع إنهاء التوظيف بالكامل خلال فترة لا تتجاوز اثني عشر شهراً من نهاية فترة التقرير السنوية للتقرير المالي، فيجب على المنشأة تطبيق متطلبات منافع الموظفين طويلة الأجل.

الإفصاح

على الرغم من أن هذا المعيار المحاسبي لا يتطلب إفصاحات معينة بشأن منافع إنهاء الخدمة، إلا أن معايير أخرى من معايير الدولية للتقارير المالية قد تتطلب مثل هذه الإفصاحات على سبيل المثال، يتطلب معيار المحاسبة الدولي 24 إفصاحات عن منافع الموظفين لكبار مسؤولي الإدارة، بينما يتطلب معيار المحاسبة الدولي 1 إفصاحاً عن مصروف منافع الموظف.

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم

19

تعتبر المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين جزءاً أساسياً لتسجيل التزامات المؤسسة، حيث تهدف إلى ضمان الاعتراف الدقيق بمختلف المنافع المقدمة للموظفين، بما في ذلك منافع قصيرة الأجل، منافع ما بعد انتهاء الخدمة، منافع طويلة الأجل، منافع إنهاء الخدمة، مما يساهم في تحقيق الشفافية والمصادقية في التقارير المالية.

أولاً: منافع قصيرة الأجل:

1- أعباء المستخدمين والاشتراكات الاجتماعية:

تقوم المؤسسة في نهاية كل سنة بتسجيلها باستخدام الحسابين الفرعيين وذلك بجعل حساب 421 (مستخدمون الأجور مستحقة للدفع) في الجانب الدائن بمبلغ الأجر الإجمالي، ويتم تسجيل نفس المبلغ في حساب 631 (أجور المستخدمين) أو احد فروعها في الجانب المدين، بعد ذلك يُوزع رصيد الحساب 421 على الأطراف المستفيدة.¹ ويتم التسجيل المحاسبي وفق القيد التالي:

N/12/31				
631	د / أجور المستخدمين	xxxx		
421	د/ مستخدمون الأجور مستحقة للدفع	xxxx		

أما بالنسبة للأعباء الاجتماعية التي تتحملها المؤسسة تسجل كما يلي:

¹ - عبد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المخطط المحاسبي الجديد)، برج بوعريبيج، الجزائر، 2009، ص 86.

N/12/31				
631	د / أجور المستخدمين	xxxx	xxxx	xxxx
512	د/ مستخدمون الأجور مستحقة للدفع أعباء اشتراك في الضمان الاجتماعي			

وتسجل عملية تسديد أعباء اشتراك في الضمان الاجتماعي وفق القيد التالي:

N/12/31				
431	من د/ هيئات الاجتماعية	xxxx	xxxx	xxxx
512	إلى د/ البنك تسديد أعباء اشتراك في الضمان الاجتماعي			

1-2- الغيابات المكافأة قصيرة الأجل:

حيث تقوم المؤسسة بتسجيلها باستخدام الحسابين التاليين:

في الجانب المدين د/631 (مكافآت المستخدمين - عطل مدفوعة الأجر مستحقة) بمبلغ الإجازة، وفي الجانب الدائن د/428 (نفقات الموظفين - أعباء للدفع-)، بنفس المبلغ.

N/12/31				
631	د/ مكافأة المستخدمين - عطل مدفوعة الأجر مستحقة	xxxx	xxxx	xxxx
428	د/ نفقات الموظفين المستحقة - الديون المتراكمة للعطل المدفوع إجازات المستخدمين المدفوعة الأجر			

ويتم تسجيل قيود تسديد الاشتراكات الاجتماعية والضريبية وفق القيد التالي:¹

N/12/31				
	635	ح/ اشتراكات في الهيئات الاجتماعية (اشتراكات للموظف)	xxxx	
	636	ح/ اشتراكات في الهيئات (اشتراكات للمستغل الفردي)	xxxx	
xxxx	438	ح/ هيئات اجتماعية، أعباء واجبة الدفع اشتراكات العطل المدفوعة		

1-3- خطط المشاركة في الربح والمكافآت:

تقوم المؤسسة بالاعتراف بالتكاليف المتوقعة للدفعات المتعلقة بالمشاركة في الأرباح والمكافآت فقط في حال:²

- كان هناك التزام حالي قانوني أو ضمني على المؤسسة بدفع هذه المبالغ نتيجة لأحداث ماضية.
- إمكانية تقدير الالتزام بشكل موثوق.

ويتم تسجيل القيد المحاسبي كما يلي:

N/12/31				
	631	ح/ مكافأة المستخدمين - مساهمة في النتائج	xxxx	
xxxx	428	ح/ المستخدمون - أعباء ونواتج الاستلام أقساط المشاركة في الربح والمكافآت		

وتسجل جميع الأعباء الاجتماعية وفق القيد التالي :

¹ - جمعة هوام، المحاسبة المعقدة وفق النظام المحاسبي الجديد و المعايير المحاسبية الدولية IFRS/IAS، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 2009، ص 190.

² - محمد بوتين، المحاسبة المالية و المعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS، الأوراق الزرقاء للنشر، البويرة، الجزائر، 2010، ص 197.

N/12/31				
635	د/ اشتراكات في الهيئات الاجتماعية	xxxx		
641	د/ الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الدخل	xxxx		
438	د/ هيئات اجتماعية، التكاليف المدفوعة مكافآت التشجيع المستحقة	xxxx		
447	د/ ضرائب أخرى، رسوم ومدفوعات مماثلة، المستحقات الاجتماعية	xxxx		

4 - المنافع العينية التي تمنحها المؤسسة:

تلتزم المؤسسة بمنح موظفيها مجموعة من الامتيازات العينية والامتيازات الأخرى غير النقدية كالسكن، النقل، والخدمات المجانية أو المدعومة الأخرى، وتعالج تكلفة هذه المزايا محاسبياً ضمن حسابات الأعباء وذلك وفقاً لطبيعة النفقة سواء كانت استهلاكية، تكاليف الموظفين، أو خدمات خارجية....الخ، ويتطلب تقدير قيمة هذه الخدمة أو المنفعة العينية المقدمة للموظفين بشكل موثوق به، حيث تشمل هذه المنافع:¹

للمنافع عينية محددة القيمة: هي منافع ذات سقف مالي محدد مسبقاً، كتحديد فاتورة إيجار السكن....الخ، وتعتبر هذه المنافع من الأعباء يمكن أن يسددها العامل مباشرة ثم يقدم للمؤسسة فاتورة للحصول على تعويض أو تسددها المؤسسة نيابة عنه.

وتطبق ضريبة الدخل الإجمالي بنسبة 10% على القيمة المحددة للمنفعة وفقاً لما تنص عليه المادتين 67 و104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، وذلك حسب الحالات التالية:

– إذا كان مصروف المنفعة مساوي لسقف المحدد للمنفعة: تطبق الضريبة على كامل القيمة.

1- بولحبال صهيبي، منصر عبد العالي، محاسبة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر (ل م د) في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة العربي التبسي، تبسة، 2017، ص 44 - 45.

- إذا كان مصروف المنفعة أكبر من السقف المحدد للمنفعة: تطبق الضريبة على القيمة المحددة فقط، والفرق يُخصم من أجر العامل.

- إذا كان مصروف المنفعة أقل من السقف المحدد للمنفعة: تطبق الضريبة على القيمة المحددة، والباقي يعوض للعامل في الأجر في حالات معينة.

للمنافع عينية غير محددة القيمة:

N/12/31				
425	د/ المستخدمين، تسبيقات على الأجر	XXXX		
512	د/ الحسابات الجارية البنكية	XXXX		
	تقديم تسبيق للعامل			

وقد يسدد قيمة المنفعة العامل أو تسدها المؤسسة، حيث:

- **يسدد قيمة المنفعة العامل:** وعند تقديم العامل الفاتورة للمؤسسة من أجل التعويض، تقوم المؤسسة بمنحه تعويض عن مبلغ العبء المدفوع ويدرج ضمن الأجر، ويصنف هذا التعويض ضمن العلاوات ويخضع لضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) بنسبة 10% وفقاً لما تنص عليه المادتين 67 و 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، ويسجل وفق القيد المحاسبي التالي:

N/12/31				
631x	د/ أجور المستخدمين	xxxx		
421	د/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي)	xxxx		
425	د/ المستخدمين - تسبيقات على الأجر	xxxx		
431	د/ الدولة - الضمان الاجتماعي	xxxx		
442	د/ الدولة - ضرائب على الدخل (IRG) (10%)	xxxx		
432	د/ الهيئات الاجتماعية الأخرى	xxxx		

إثبات الأجور والاقتطاعات والتعويضات لشهر.....

■ يسدد قيمة المنفعة المؤسسة:

حيث تعتبر المؤسسة هذه المنفعة المسددة بمثابة مصروف ويعالج وفقاً لطبيعتها أو بشكل استثنائي، وتقوم المؤسسة بمنح العامل تعويضاً عن قيمة العبء ويضاف إلى الأجر، كتعويض خاضع لضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) بنسبة 10%، وفقاً لما تنص عليه المادتين 67 و104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، ويخصم هذا التعويض من المبالغ التي لا تخضع ضمن الاشتراكات الاجتماعية أو الضريبة على الدخل. وتسجل محاسبياً كما يلي:

N/12/31			
62/61	د/ أعباء المستخدمين الأخرى، منافع عينية	xxxx	
658	أو د/ أعباء أخرى التسيير الجاري	xxxx	
512	د/ الحسابات الجارية البنكية	xxxx	
	تسديد قيمة الأعباء بطبيعتها أو استثنائياً		
N/../.N			
631x	د/ أجور المستخدمين	xxxx	
421	د/ المستخدمون - أجور مستحقة (الصافي)	xxxx	
431	د/ الدولة - الضمان الاجتماعي	xxxx	
442	د/ الدولة - ضرائب على الدخل (IRG) (10%)	xxxx	
432	د/ الهيئات الاجتماعية الأخرى	xxxx	
758	د/ منتجات أخرى التسيير الجاري	xxxx	
	(إثبات الأجور واسترجاع قيمة المنافع)		

منافع ما بعد الانتهاء من الخدمة

تعتمد محاسبة منافع ما بعد الخدمة على نوعين من الخطط خطط المساهمات المحددة وهي خطط سهلة التسجيل حيث يتم تسجيل التزامات الشركة في حساباتها، وخطط المنافع المحددة فهي معقدة التسجيل وتتطلب تدخل خبير مختص لتحديد هذه المنافع بدقة.

1 - خطط المساهمات المحددة

يحصل الموظفون على حقوقهم خلال الفترة التي أدوا فيها عملهم، وعلى الرغم من أن مبلغ الخصم غير محدد بدقة، إلا أن درجة اليقين تكون أقل لتكوين المؤونة، مما يجعل هذا الخصم عبء (التزام) مالي يجب دفعه.¹

يجب أن تكون منخفضة إذا لم تكتمل بالكامل خلال 12 شهراً بعد انتهاء السنة المالية التي أنجزت فيها الخدمات من قبل الموظفين، ويتم تسجيلها على النحو التالي:

N/12/31				
631	د/ مكافآت المستخدمين، مساهمات محددة	xxxx		
428	د/ مستخدمون، أعباء للدفع	xxxx		
	تسديد مكافآت المستخدمين، مساهمات محددة			

2 - خطط المنافع المحددة:

تتضمن المعالجة المحاسبية لهذه الخطط ما يلي:

2-1- الافتراضات الإكتوارية وطرق الحساب:

تُحسب منافع الإحالة على التقاعد باستخدام متغيرات مستخدمة، وتشمل ما يلي:²

- **المنافع المقدمة:** تمنح المؤسسة للموظف حق الحصول على أجر تقاعدي مقابل كل خدمة يؤديها، ويُحدد هذا الحق تعاقدياً أو ضمناً.

¹ - جمعة هوام، مرجع سابق، ص 193.

² - UN. ESCWA. Council of Arab Economic Unity,

- **الأجر المرجعي:** يمكن أن يكون متمثلاً في الأجر القاعدي أو راتب الوظيفة أو أي مبلغ ثابت آخر، ويستخدم في حساب منافع الإحالة على التقاعد وفقاً للاتفاقيات والأحكام القانونية.
- **الفترة المرجعية:** تمتد من تاريخ تعيين الموظف إلى موعد تقاعده، وتُعتبر أساساً لحساب مكافأة نهاية الخدمة بشرط استيفاء المتطلبات اللازمة للحصول على هذه الحقوق.
- **معدل نمو الأجر المرجعي:** يُحسب بناءً على متوسط معدل النمو المتوقع للأجر الأساسي، يتم تحديده مع الأخذ بعين الاعتبار عوامل مثل: التضخم، الاقدمية، النمو الوظيفي، والمؤثر العام للأجور،....الخ.
- **معدل الدوران:** يُمثل نسبة متوسط العمال الذين دخلوا وخرجوا من المؤسسة خلال السنة السابقة، مقارنة بعدد العمال الإجمالي في نهاية السنة السابقة وتحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{معدل الدوران} = \frac{(\text{عدد الداخلين في السنة } N + \text{عدد الخارجين في السنة } N) \div 100 \times 2}{\text{عدد العمال الإجمالي في } 1/12/31 - N}$$

الغرض من هذا المعدل هو تقدير عدد الموظفين الذين من المحتمل أن يتركوا الشركة قبل بلوغ سن التقاعد، ويتم التركيز فقط على عدد المغادرين عند حسابه.

معدل الوفاء: هو الفرق بين احتمال بقاء الموظف في المؤسسة واحتمال مغادرته. ويُحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{معدل الوفاء} = (1 - \text{احتمال المغادرة أو معدل الدوران})^n$$

حيث n تُشير إلى الفترة المتبقية حتى تاريخ التقاعد.

معدل المغادرة السنوي: هو عبارة عن النسبة بين عدد الموظفين الذين غادروا المؤسسة وعدد الموظفين المتواجدين بها في بداية الفترة الزمنية، ويحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{معدل المغادرة السنوي} = \frac{\text{عدد العمال الخارجين في السنة } N}{\text{عدد العمال الإجمالي في نهاية } N+1}$$

احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ الذهاب إلى التقاعد: هو العمر المتوقع للموظف حتى بلوغه سن التقاعد ويحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{احتمال البقاء على قيد الحياة} = (1 - \text{معدل الوفيات})$$

يتم عادة تقدير هذا الاحتمال بالاعتماد على الجداول المقدمة من قبل منظمات مختصة مثل الديوان الوطني للإحصائيات (ONS) والمنظمة الوطنية للتأمين، حيث تقوم المؤسسة بتطبيق هذه الجداول وذلك لتكييفها بما يتناسب مع القطاع الاقتصادي والنشاط الاقتصادي بهدف حساب معدل احتمال البقاء حسب الفئات العمرية للموظفين أو المستفيدين من المنافع.

احتمال التواجد في المؤسسة: يتم حسابه وفق طريقتين رئيسيتين هما:

لـ معدل متوسط العمال الخارجين من المؤسسة (باستثناء العمال المتقاعدين) خلال فترة تتراوح عادة بين 5 و 10 سنوات، كنسبة من إجمالي عدد العمال في بداية الفترة.
لـ معدل الوفيات.

يحسب احتمال التواجد في المؤسسة في هذه الحالة من خلال ضرب احتمال الوفاء في احتمال البقاء على قيد الحياة وفق العلاقة التالية:

$$\text{احتمال التواجد في المؤسسة} = \text{احتمال الوفاء} \times \text{احتمال البقاء على قيد الحياة}$$

في حالة الاعتماد على جدول الوفيات، لا يلزم حساب احتمالية البقاء على قيد الحياة حتى موعد (تاريخ) التقاعد.

معدل الخصم: يعتبر الفائدة المستخدمة عادةً على المدى الطويل في سوق السندات النشطة التي تصدرها المؤسسات، ويُعد نسبة خالية من المخاطر.

تساعد الافتراضات وأساليب الحساب الإكتوارية في تحديد المؤونة الخاصة بمنافع الإحالة على التقاعد عند نهاية كل دورة، ويتم حسابها وفق العلاقة التالية:

$$\text{المؤونة} = \text{الأجر المرجعي} \times (1 + \text{معدل النمو}) \times (n - (\text{معدل دوران العمال} - 1)) \times \text{معدل الوفيات}$$

المعالجة المحاسبية لمؤونة منحة الإحالة على التقاعد¹

وفق النظام المحاسبي المالي، يتوجب على المؤسسة التي تعتمد نظام المنافع المحددة تكوين مؤونة لمعاشات التقاعد والتعويضات الناتجة عن الإحالة على التقاعد. يتم تسجيل المؤونة في الحساب الفرعي 153 (المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة)، بعد احتساب المعاشات باستخدام تقنيات حسابية تقدر مبالغ المنافع المستحقة للتقاعد بدقة من خلال تطبيق الافتراضات الإكتوارية، وذلك بإتباع الخطوات التالية:

- تقييم المبالغ الواجب دفعها للموظفين عند تقاعدهم، مع تحديد قيمة الالتزام بناءً على الأجر النهائي المدفوع عند انتهاء الخدمة.
- يتم تقدير إجمالي لهذه المبالغ، مع الأخذ بعين الاعتبار احتمالية يفاء الموظف حتى تاريخ تقاعده وإمكانية بقاءه في المؤسسة حتى انتهاء نشاطها.
- تحديث قيمة المنحة المستحقة للموظف اعتباراً من تاريخ الاستحقاق.

ووفق ذلك يتم تسجيل القيد المحاسبي للمؤونة كما يلي :

تكوين المؤونة: يتم تسجيلها سنوياً بنفس القيد ولكن بمبالغ مختلفة، وتسجيل وفق القيد المحاسبي التالي:

N/12/31				
686		د / مخصصات الإهلاكات و المؤونات وخسائر القيمة	xxxx	
153		د/ المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة	xxxx	
		تكوين مؤونة منافع التقاعد		

استرجاع المؤونة: حيث تتكون في احد الحالات التالية: إما وفاة الموظف أو استقالته أو إقالته، ويتم استرجاع المؤونة لجميع السنوات الماضية، ويتم تسجيل القيد المحاسبي وفق الشكل التالي:

¹ - لقليطي الأخضر، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره ، ص 24.

N/12/31

153	د/المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة	xxxx	
786	د/ الاسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات	xxxx	
	استرجاع مؤونة منافع التقاعد		

ملاحظة:

حيث لا يتم تسجيل الاسترجاعات المالية في "حساب 786" عن القيم المخصصة لمؤونة التقاعد إلا في احد الحالات التالية:¹

لـ وفاة الموظف .

لـ استقالة الموظف.

لـ إقالة الموظف.

أما إذا تم تخفيض قيمة المؤونة لأي سبب من الأسباب، فان هذه الاسترجاعات لا تظهر كإيراد حقيقي.

3- منافع نهاية الخدمة

هي التعويضات التي تدفعها المؤسسة لموظفيها الذين يتم إنهاء خدماتهم قبل بلوغهم سن التقاعد القانوني، فيجب على المؤسسة الإفصاح عن عدد الموظفين الذين تم إنهاء خدماتهم ومواقعهم في المؤسسة ، بالإضافة إلى تفاصيل تعويضات نهاية الخدمة المستحقة لكل موظف وتاريخ دفع هذه التعويضات، في نهاية السنة المالية تقوم المؤسسة بتسجيل القيد المحاسبي لهذه التعويضات بجعل حساب 631 (أعباء المستخدمين، تعويضات ومنافع مختلفة) مدينًا بمبلغ التعويضات، في المقابل جعل حساب 428 (المستخدمين، مصاريف للدفع) دائنًا وفق ما يلي:²

¹ - نفس المرجع السابق، ص 24.

² - جمعة هوام، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي الجديد و المعايير المحاسبية الدولي IFRS/IAS ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الطبعة الثانية. الجزائر، 2009، ص 193.

N/31/12				
631	د/ أعباء المستخدمين، تعويضات و منافع محدد	xxxx		
428	د/ المستخدمين، مصاريف للدفع	xxxx		
	تعويضات نهاية الخدمة الخاصة بالموظفين			

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

من خلال هذا المبحث سنستعرض أبرز الدراسات السابقة لباحثين ذات الصلة بموضوع دراستنا، لذا سيتم تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب رئيسية.

المطلب الأول: الدراسات المحلية

من خلال هذا المطلب سننتظر لأهم الدراسات والأبحاث ذات الصلة بموضوع دراستنا وذلك حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث كما يلي:

دراسة: د. حمزة العرابي، بعنوان: ¹ " المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، جامعة البليدة 02، الجزائر، 2013.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية معالجة المعايير المحاسبية الدولية لمنافع الموظفين مع التركيز على المعيار المحاسبي الدول رقم 19 منافع الموظفين وكذلك معرفة طريقة معالجة النظام المحاسبي المالي لمنافع الموظفين وتحديد الخطط المتبعة لتنفيذ خطط منافع الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية، وتطرق إلى معالجة إشكالية " كيف يتم معالجة منافع الموظفين وفق معايير المحاسبة الدولية؟"، اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الاستقرائي الذي يعد الأنسب لهذه الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أن منافع الموظفين تأخذ عدة أشكال تشمل منافع قصيرة الأجل، منافع بعد انتهاء الخدمة، منافع نهاية الخدمة، منافع الأخرى على الموظفين طويلة الأجل ومنافع الموظفين في شكل حقوق ملكية بالإضافة إلى أن النظام المحاسبي المالي اقتصر على سرد أنواع منافع الموظفين دون التفصيل فيها إما بالنسبة للمعالجة المحاسبية اقتصر على تقديم التسجيلات المحاسبية فقط دون الخوض في أساليب القياس ومعايير الاعتراف المتبعة من قبل المعايير المحاسبية الدولية.

¹ - حمزة العرابي، " المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 جامعة البليدة 02، الجزائر، 2013.

دراسة : رفيقة بكوش، صارة بلهادي، زينب خباز، بعنوان¹ " محاسبة منافع المستخدمين حسب المعيار IAS19 وحسب SCF، دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز - بالوادي -، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، سنة 2017-2018.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كيفية المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين وفقاً للمعيار IAS19 والنظام المحاسبي المالي، محاولة لإعطاء نظرة عن كيفية تطبيق المعيار IAS19 في المؤسسات الجزائرية، وقد عالجت الدراسة إشكالية " كيف تتم معالجة منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي والنظام المحاسبي المالي في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز - بالوادي؟، وتم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي بالنسبة للجانب النظري والمنهج الوصفي التحليلي بالنسبة للجانب التطبيقي، وقامت الباحثة بدراسة ميدانية على مستوى مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز - بالوادي - وبعض المقابلات الشخصية مع إطارات وعمال المؤسسة بغية التعرف على واقع منافع المستخدمين وكيفية تطبيقها، حيث تم عرض كيفية حساب كشف الأجر وتم إخضاعه للافتراضات الإكتوارية لاحتساب القيمة الحالية للالتزام، بالإضافة إلى التعرف على كيفية حساب التقاعد القانوني من خلال زيارة الصندوق الوطني للتقاعد.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن معالجة المنافع منافع المستخدمين قصيرة الأجل مطبقة بشكل كامل ومستوفية لشروط المعيار المحاسبي الدولي IAS19، أما عن منافع المستخدمين طويلة الأجل فوجد الباحثين اختلافات في كيفية تطبيقها في ظل النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي 19 IAS، لهذا تم اقتراح نموذج على شركة سونلغاز - بالوادي - لما يحقق لها من مزايا، بالإضافة إلى رغم اعتراف المؤسسة بالمعيار 19 غير أنها تطبقه بشكل جزئي وليس كلي .

دراسة ربيعي صباح، بعنوان² " محاولة تطبيق المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل، مذكرة مقدمة استكمال

¹ - رفيقة بكوش، صارة بلهادي، زينب خباز، محاسبة منافع المستخدمين حسب المعيار IAS19 وحسب SCF، دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز - بالوادي -، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الشهيد حمه لخضر، وادي سوف، 2017 - 2018.

² - ربيعي صباح، " محاولة تطبيق المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية "، دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل، مذكرة مقدمة استكمال لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص محاسبة وجباية معمقة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2019 - 2020.

لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في العلوم المالية والمحاسبة تخصص: محاسبة وجباية معقدة،
جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل سنة 2019-2020.

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى تطبيق منافع الموظفين كمعيار دولي محاسبي في المؤسسات الجزائرية، وقد عالجت الدراسة إشكالية "هل يوجد تطبيق لمنافع الماضي في المؤسسات الجزائرية في ظل تبني المعايير المحاسبية الدولية؟" وتم الاعتماد في الدراسة على المنهج الوصفي ودراسة حالة حول مدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 في الصندوق الوطني للتقاعد - وكالة جيجل - كعينة عن تطبيق هذا الأخير في المؤسسات الجزائرية، وقامت الباحثة بمقابلات مع مسؤولي مصلحة المستخدمين ومصلحة المالية والمحاسبة بالإضافة إلى تحليل المستندات والوثائق المقدمة من طرف الوكالة وذلك للإجابة على الإشكالية المطروحة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك محاولات لتطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 "منافع الموظفين" من طرف مصالح الوكالة، حيث تمت ملاحظة أن منافع الموظفين قصيرة الأجل مطبقة بشكل كامل ومستوفية لشروط المعيار المحاسبي رقم 19 أما بالنسبة لمنافع الموظفين طويلة الأجل فتعتمد في معالجتها بصورة كبيرة على النظام المحاسبي المالي SCF.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية

دراسة (Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi) مقال بعنوان:¹ " Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada Pt. Dos Ni Roha Manado, Universitas Sam Ratulangi, 2021.

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى تطبيق المعيار المحاسبي المالي رقم 24 (PSAK24) بشأن الإفصاح عن منافع الموظفين في شركة PT.DONI NI ROHA. تمت هذه الدراسة في " MANADO PT.DONI NI ROHA " في مدينة مانادو، حيث اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام البيانات الأولية والثانوية من خلال المقابلات والملاحظات والوثائق المقدمة من الشركة.

وتوصلت الدراسة إلى أن شركة MANADO PT.DONI NI ROHA تتعامل مع مزايا الموظفين قصيرة الأجل على أنها مصروفات تشغيلية وتكاليف إدارية وأخرى عامة بالإضافة إلى أن الشركة قد طبقت المعيار المحاسبي رقم 24 فيما يتعلق بالاعتراف والقياس والعرض لمنافع الموظفين قصيرة الأجل

¹ - Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada Pt Dos Ni Roha Manado .Universitas Sam Ratulangi, 2021.

بشكل جزئي فقط، بما يتوافق مع المعيار المحاسبي رقم 24، حيث لم يتم الإفصاح عن بعض المنافع في التقارير المالية بشكل كامل.

دراسة (NELSO NANTELEZA NDALA) ورقة بحثية بعنوان: ¹ " Assessing the effects That IAS 19-employee benefits plan has on the organizations performance" Malawi college of Accountancy, School of Commerce, Blantyre, Malawi , 2024 الهدف الرئيسي منها هو البحث في تقييم تأثير خطة مزايا الموظفين وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) على الأداء التنظيمي، وتمثلت أداة الدراسة في استخدام الاستبيانات تم توزيعها على كبار المديرين في المنظمات العشر، حيث بلغت عينة الدراسة 10 منظمات، قام الباحث بتوزيع 40 استبيان على 40 مشاركاً بينما تم الاستجابة لما مجموعة 30 مشاركاً أي بمعدل 75%، واعتمد الباحث في تحليل البيانات على برنامج Microsoft Excel.

وتوصلت الدراسة إلى أن ما مجموعه 53% من المشاركين اتفقوا على أن حزم المزايا تساهم في عملهم، كما أظهرت الدراسة أن 76% من المشاركين تلقوا معلومات حول حزم المزايا من الإدارة، بينما 24% لم يتلقوا أي معلومات. بالإضافة إلى أن 60% من المشاركين وافقوا على أن التواصل كان متكرراً، واتفق 23% إلى أن التواصل لم يكن متكرراً، بينما اتفق 17% أن التواصل لم يحدث على الإطلاق.

المطلب الثالث: التعليق على الدراسات السابقة

شهدت الدراسات السابقة اهتماماً واسعاً بمعالجة منافع الموظفين وفقاً للمعايير المحاسبية الدولية، لا سيما المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 من خلال تحليل الدراسات السابقة، توصلنا إلى مجموعة من النتائج.

نتائج الدراسات السابقة

اتفقت معظم الدراسات على أن تصنيف منافع الموظفين على أن تصنيف منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 يختلف عن تصنيف الذي جاء به النظام المحاسبي المالي SCF حيث صنفها إلى صنفين (منافع الموظفين قصيرة الأجل، منافع الموظفين الطويلة الأجل)، بينما صنفها المعيار المحاسبي الدولي 19 إلى (منافع الموظفين قصيرة الأجل، منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة، منافع الموظفين الطويلة الأجل، منافع نهاية الخدمة)، كما أكدت بعض الدراسات على أن أساس حساب منحة الذهاب للتقاعد يعتمد على الفرضيات الاستثمارية المتمثلة في الافتراضات الديموغرافية والمالية. كما أظهرت الدراسات الأجنبية أن مستوى الالتزام بمعيار IAS19 يختلف بين الدول حيث يتم تطبيقه بشكل أكثر شمولية بالمؤسسات الدولية مقارنة بالمؤسسات الجزائرية.

¹- Nelso Nanteleza Ndala , " Assessing the effects That IAS 19-employee benefits plan has on the organizations performance", Malawi college of Accountancy, School of Commerce, Blantyre, Malawi, 2024.

٣ منهج الدراسة

حيث نجد اختلاف الدراسات من حيث المنهجية المتبعة، فمنها من اعتمد على المنهج الاستقرائي كدراسة حمزة العربي، بينما اعتمدت دراسات أخرى على المنهج الوصفي التحليلي كدراسة رفيقة بكوش على سبيل المثال، أو المنهج التجريبي من خلال الاستبيان كدراسة nelso nanteleza ndala وهذا التنوع يساعد في تغطية الجوانب المختلفة لموضوع منافع الموظفين.

٣ تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتميز دراستنا عن الدراسات السابقة كونها دراسة شاملة تطرقت لكافة منافع الموظفين وكيفية تقييمها ومعالجتها محاسبياً وفق المعيار المحاسبي الدولي 19 وهذا ما لم تتطرق له بعض الدراسات السابقة التي تم عرضها. كما ركزت هذه الدراسة على التطبيق الفعلي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 في المؤسسات الجزائرية لتحقيق الشفافية في القوائم المالية.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال هذا الفصل تطرقنا إلى مفاهيم أساسية حول منافع الموظفين بالإضافة إلى التعرف على المعيار المحاسبي رقم 19 (IAS19) وشروط الإثبات والقياس والإفصاح الخاصة بكل نوع، وكذا معالجته المحاسبية لمنافع الموظفين، كما تطرقنا إلى أهم الدراسات التي تناولت منافع الموظفين لمعرفة النتائج المتوصل إليها من طرف الباحثين ومقارنتها بدراستنا الحالية.

الفصل الثاني: دراسة حالة لمؤسسة الأنابيب AL

FAPIPE

تمهيد

المبحث الأول: تقديم مؤسسة الأنابيب AL

FAPIPE

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين

في مؤسسة الأنابيب AL FAPIPE

خلاصة الفصل

الخاتمة

تمهيد

بعد تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين من خلال عرض مفهوم وأهمية وأنواع منافع الموظفين وأهم الهيئات التي لها علاقة بها، وكذلك عرض نشأة وتطور وهدف ونطاق المعيار الحاسبي رقم 19 وأهم مصطلحاته، وشروط الإثبات والقياس والإفصاح عنه، بالإضافة إلى المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وبعض الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع، حيث سنقوم من خلال هذا الفصل بدراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب AL FAPIPE - وحدة غرداية، حيث قمنا بتقسيمه إلى مبحثين رئيسيين كما يلي:

المبحث الأول: تقديم المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب AL FAPIPE

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين في المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب AL FAPIPE

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب الحلزونية "ALFA PIPE"

تعتبر مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز من أهم المؤسسات بالجنوب الجزائري وذلك لكبر حصتها السوقية وارتفاع رقم أعمالها بالإضافة إلى حساسية النشاط الذي تعمل فيهو المحتكر من طرف الدولة وتعاملاتها مع الخارج، الأمر الذي دفع المؤسسة إلى استغلال كل طاقتها من اجل المحافظة على هذه المكانة، ولمعرفة الظروف الأخرى التي تعمل من خلالها المؤسسة خصص هذا المبحث وفق ثلاثة مطالب وهي:

المطلب الأول: النشأة التاريخية للمؤسسة

الفرع الأول: المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب "ALFA PIPE":

تمثل صناعة الحديد والصلب الركيزة الأساسية وتحديث الاقتصاد الوطني لما توفره من منتجات مصنعة أو شبه مصنعة، تستعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية كالزراعة، النقل، البناء، وفي الصناعات الأخرى كالصناعة الميكانيكية والبتروولية ن وزيادة على تثمين الثروات الطبيعية وتوفير فرص العمل، ومن أهم مؤسسات هذه الصناعة نجد المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA PIPE والتي حصلت مؤخرا على شهادة الجودة المتمثلة في ISO 9001 وشهادة جودة المنتجات البتروولية API-Q1 بالإضافة إلى السعي للتسجيل في المواصفة ISO 14001، وتسجيلها في مواصفة ISO 18001 الخاصة بنظام الرعاية الصحية والسلامة .

الفرع الثاني: النشأة التاريخية للمؤسسة

تعود نشأة المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية ALFA PIPE إلى الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS التي تعتبر أول شركة أسستها الجزائر في ميدان صناعة الحديد والصلب ، ولقد بدأت هذه الشركة نشاطها بعد الاستقلال وأخذت في التوسع خصوصا بعد إعادة تأميم وحدتين SOTUABL و ALTUMEL وتمت عملية التأميم بعد إمضاء وثيقة التعاون التقني لثلاثة سنوات من عام 1968 إلى عام 1972 مع مؤسسة VOLLOVEC بغرض المساعدة في التسيير التقني، كما تم إنشاء مركب الحجار الذي يعتبر الركيزة الأساسية لصناعة الحديد والصلب في الجزائر .

وفي هذا الإطار إعادة هيكلة الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS إلى عدة شركات وهي :

✓ شركة SIDRE التي تشرف على مركب الحجار بعنابة .

- ✓ شركة EMB من اختصاصها صناعة المنتجات الخاصة بالتغليف.
- ✓ شركة ENIPL تقوم بإنتاج الحديد الموجه للبناء والأشغال العمومية.
- ✓ شركة ENGL متخصصة في صناعة الغازات الصناعية .
- ✓ شركة ANABIB وهي الشركة الوطنية للأنابيب وتحويل المنتجات مختصة في إنتاج الأنابيب بمختلف أنواعها بالإضافة إلى المنتجات المسطحة و زوايا الأنابيب الفلاحية (PIOUUT) ومختلف تجهيزات الري كنتيجة الطلب الداخلي والخارجي على الحديد والصلب وفي هذه الفترة وخصوصاً في القطاع البترولي وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية وبعد إصدار القانون رقم : 01/88 تمت إعادة هيكلة الشركة حتى أصبحت تسمى " المؤسسة العمومية الاقتصادية أنابيب " والتي استقلت بمجلس إدارة خاص ورأس مال تابع لدولة حيث تفرعت عنها عدة وحدات وهي :
 - وحدة أنابيب الغاز - تبسة - TGT.
 - وحدة الصفائح المفتوحة الناقلة للماء - وهران - TON.
 - وحدة الأنابيب الصغيرة - الرغاية - PTS .
 - وحدة الأنابيب الكبيرة - الرغاية - GTR .
 - وحدة أنابيب وتجهيزات الري - برج بوعريريج - TMIA .
 - وحدة الأنابيب الحلزونية بغرداية TUSGH، والتي صارت بعد ذلك تسمى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية للأنابيب الناقلة للغاز PIPE GAZ.

وفي إطار إعادة الهيكلة لسنة 2000 تم تقسيم هذه الوحدات إلى مدرّبات مشكلة لمجمع أنابيب هي:

- مديرية غرداية PIPE GAZ .
- مديرية الرغاية TUPELONGITUDINAL وتضم وحدتي GTR و PTS .
- مديرية الثالثة تضم كل من تبسة ، وهران ، برج بوعريريج .

هذا فيما يخص شركة الحديد و الصلب بصفة عامة ومختلف فروعها أهم محطات مسارها الإنتاجي.

وأما عن مؤسستنا محل الدراسة فقد تم إنشاؤها بغرداية سنة 1974 برأس مال قدره (7.000.000.000 دج) وقد تم إنجاز هذه الوحدة على يد الشركة الألمانية (HOCH) بالمنطقة الصناعية بنورة و التي تبعد 10 كلم عن وسط الولاية وتتربع على مساحة 23000 متر مربع و 969 عامل ، كما قامت بتقديم مساعدة لها لمدة 10 سنوات بعد تسليمها للمشروع ، وقد مرت هذه الوحدة بعدة مراحل إلى أن أصبحت مؤسسة اقتصادية مستقلة والتي سوف نوضحها فيما يلي :

- في 05 نوفمبر 1983: تم إعادة هيكلتها حسب الجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 1983/11/13 م
 - وفي سنة 1986 م: تم إنشاء ورشة التغليف بالزفت في إطار توسيع نشاطها .
 - وفي سنة 1992م: انقسمت وحدة غرداية إلى وحدتين هما :
 - ↳ وحدة الأنابيب والخدمات القاعدية ISP والتي كانت تضم حوالي 390 عامل.
 - ↳ وحدة الخدمات المختلفة UPD والتي كانت تضم حوالي 350 عامل.
 - وفي سنة 1993م: تم إنشاء ورشة الحديد للتغليف الخارجي للأنابيب بمادة البوليتيلان .
 - وفي سنة 1994م: تم ضم الوحدتين الجديدتين نظراً لفشل التسيير في وحدة الخدمات المختلفة وبعدما أعيدت الوحدة إلى حالتها السابقة أصبحت تسمى وحدة الأنابيب الحلزونية والخدمات القاعدية.
 - وفي سنة 2000م: وبعد إعادة الهيكلة للمجموعة أصبحت الوحدة عبارة عن مؤسسة اقتصادية عمومية تحمل اسم مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز " PIPE GAZ " مستقلة مالياً و تابعة إدارياً لمجمع الأنابيب " GROOP ANABIB " .
 - في 20 جانفي 2001 م : تحصلت مؤسسة الأنابيب على شهادة الجودة العالية ISO9001 وعلى شهادة المعهد الأمريكي البترولي APIQ 1 .
 - في 15 أوت 2003 م : تم تجديد هذه الشهادة من طرف المختصة بعد إعطاء ملاحظات على ما يجب تغييره في المؤسسة للمحافظة على هذه الشهادة وقامت بمراقبة مدى دقة المؤسسة في الالتزام بهذه الملاحظات بعد سنتين عند تجديد الشهادة في المرة الثانية .
 - وفي سنة 2006 م: فكرت المؤسسة " PIPE GAZ " في مشروع الشراكة مع مؤسسة أنابيب غاز بالرغاية " ALFA TUS " لزيادة رأس مالها .
 - في سنة 2007 م: تم اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس
- الشكل رقم 02: يوضح اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس



المصدر: مصلحة المالية والمحاسبة

وتعتبر وحدة أنابيب الغاز " ALFA PIPE " بغرداية وحدة إنتاجية بالدرجة الأولى ويكون الإنتاج فيها حسب الطلبات وإبرام العقود كما تسعى إلى جلب المستثمرين الصغار لاستغلال الفضلات والمهمات قصد التخلص منها وتوفير السيولة المالية .

تقوم هذه المؤسسة بصناعة الأنابيب الخاصة بنقل المحروقات وخاصة البترول والغاز، إضافة إلى الأنابيب الخاصة بنقل المياه، عن طريق تحويل المادة الأولية والمتمثلة في لفائف الحديد الخام بالدرجة الأولى والتي تحصل عليها إما من مجمع الحديد والصلب بالحجار أو عن طريق الاستيراد من ألمانيا أو فرنسا أو اليابان مروراً بثلاث ورشات على الترتيب وهي:

- ورشة الإنتاج : والتي تحوي أربع آلات للإنتاج، وينتج عنها منتج نصف مصنع وأحياناً يكون تام الصنع إن كانت الطلبية تتطلب ذلك .
- ورشة التغليف الخارجي : وهي الورشة المختصة بالتغليف الخارجي بمادة البوليثلان، ينتج عنها منتج نصف مصنع ويكون تام بالنسبة للأنابيب الموجه لنقل البترول .
- ورشة التغليف الداخلي: ويكون التغليف بطلاء غازي إذا كان الأسلوب موجه لنقل المحروقات، وبطلاء المائي إن كان موجه لنقل المائي.

تشغل المؤسسة بطاقتها الكاملة عن طريق 04 منوبات بأسلوب عمل مستمر وبدون عطل إن كانت الطلبات بالحجم الكبير، أما إن كانت غير ذلك فتشغل المؤسسة بجزء من طاقتها باستخدام منوبتين فقط بأسلوب عمل مستمر يكفي للإيفاء بالطلبية، وتبلغ القدرة الإنتاجية للمؤسسة حوالي 120 ألف طن، وأما الصافية فتبلغ 100 ألف طن، ويتراوح حجم الأنبوب المصنوع من 508 ملم إلى 1625 ملم وطوله من 07 أمتار إلى 13 متر.

المطلب الثاني : الأهمية الاقتصادية و الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة :

الفرع الأول: الأهمية الاقتصادية للمؤسسة:

إن الأهمية الاقتصادية لهذه المؤسسة تتمثل في الدور الاقتصادي الذي تلعبه على المستوى المحلي أو الوطني أو حتى الدولي وذلك من خلال ما يلي:

- ❖ المساهمة في تدعيم عدد من القطاعات المهمة في الاقتصاد الوطني كقطاع الفلاحة والري، وقطاع المحروقات، فهي تتعامل مع كل من سونا طراك وسونلغاز ومحاور الرش الخاصة بقطاع الري الخ، حيث تقوم بتغطية حوالي 60 % من احتياجات السوق الوطنية.
- ❖ على الصعيد الداخلي فهي تساهم في تشغيل حوالي 930 عامل ما يعني امتصاص جزء من البطالة الموجودة على مستوى المنطقة، والتشغيل يشمل جميع المستويات كسائقين ورجال الأمن الداخلي للمؤسسة، والمسيرين، العمال داخل الورشات، المهندسين..... الخ.
- ❖ كما تساهم في فك العزلة عن مناطق الجنوب بصفة عامة ومنطقة غرداية بصفة خاصة، ومما يزيد من فعاليتها دورها موقعها الاستراتيجي والقريب من أهم مناطق الحقول البترولية كحاسي الرمل وحاسي مسعود وعين أميناس.
- ❖ المساهمة في زيادة إيرادات الولاية من خلال الضرائب التي تقوم بدفعها إلى مصلحة الضرائب التابعة للولاية.
- ❖ أما على مستوى الصعيد الدولي لعبت وما زالت تلعب دورا فعالا في نشر السمعة الحسنة على مستوى جودة منتجات المؤسسات الوطنية وخاصة بعد تحصلها على شهادتي ISO 9001 و APIQ1 وعملها على التسجيل في شهادة الإيزو 14001 من خلال العمل على تحقيق متطلبات نظام الإدارة البيئية والمراجعة البيئية مع تنفيذها لنظام الرعاية الصحية والسلامة البيئية HSE.

الفرع الثاني: الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة:

- تعد الأهداف الإستراتيجية سببا لتمييز المؤسسة واستمرارها ودفعها نحو البقاء، من هذه الأهداف التي تبنتها المؤسسة وتسعى إلى تحقيقها بكل ما لها من طاقة:
- ❖ المساهمة في تغطية الاحتياجات الوطنية (قطاع المحروقات و الري) .
 - ❖ السعي لجلب الكفاءات البشرية والعمل على استقرارها من خلال التدريب والتكوين المستمر .
 - ❖ تخفيض التكاليف لتتمكن من بيع منتجاتها بسعر تنافسي يضمن لها حصتها السوقية وبالتالي تحقيق معدلات الربحية المطلوبة.
 - ❖ العمل على تخفيض الديون لتفادي العوائق الناجمة عنها .
 - ❖ المساهمة في تنمية المنطقة ، والعمل على امتصاص البطالة وذلك بخلق مناصب شغل جديدة .
 - ❖ تطبيق مقاييس الجودة العالمية لمنتجاتها .
 - ❖ العمل على الاحتكاك بالمؤسسات الأجنبية من أجل اكتساب التكنولوجيا الجديدة في مجال عملها.
 - ❖ المساهمة في التنمية الوطنية وذلك من خلال تمويل الخزينة العمومية .

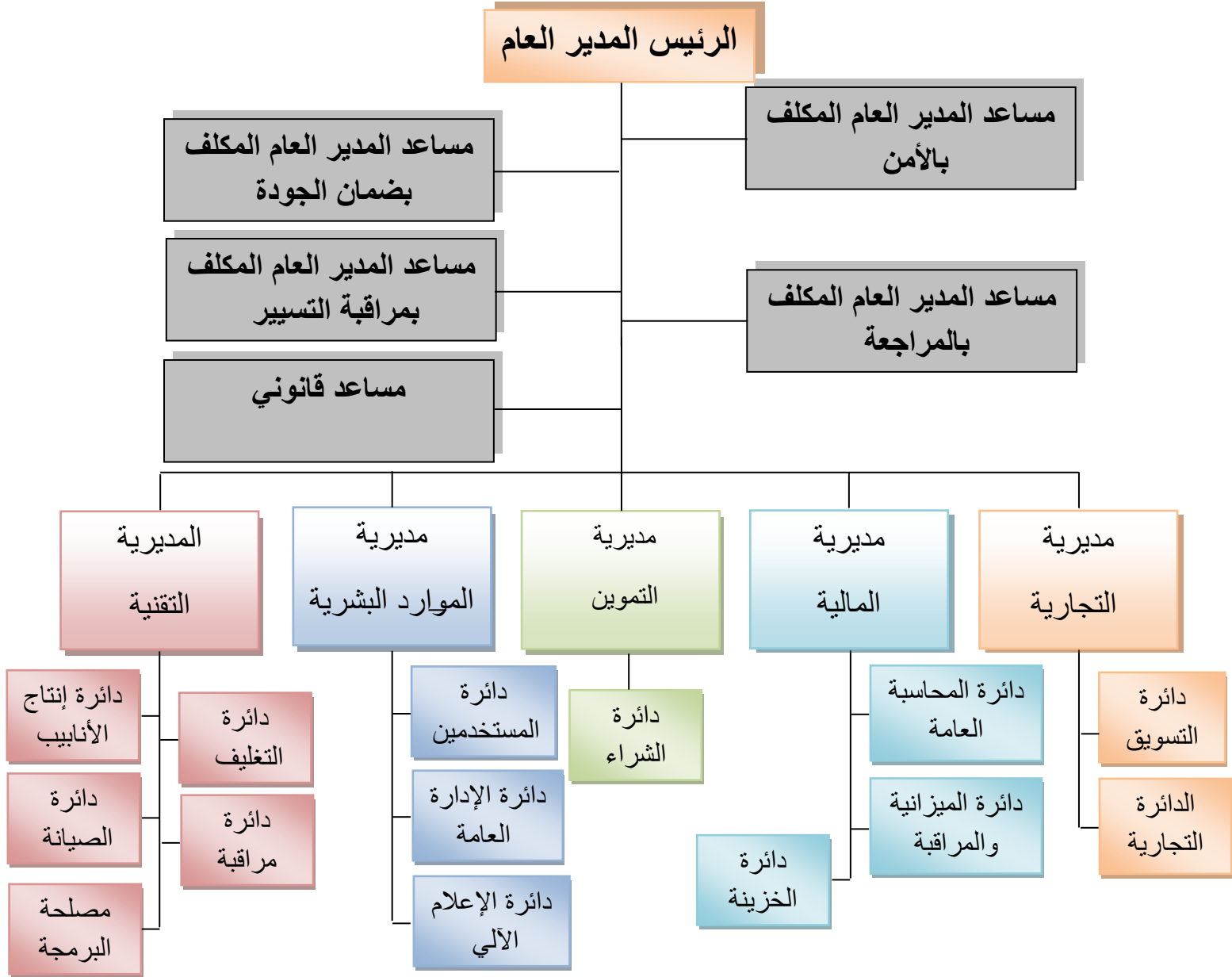
- ❖ محاولة كسب مستثمرين أجانب من خلال التسويق الالكتروني.
- ❖ العمل على تطوير نظام معلومات يساعد على اكتساب التقنيات الجديدة في مجال تخصصها .
- ❖ توفير رؤوس الأموال الأجنبية (العملة الصعبة) .
- ❖ إيجاد أسواق داخلية و خارجية لتصريف منتجاتها وللحصول على المادة الأولية.

يقوم بإعدادها المدراء التنفيذيون وذلك بالتنسيق مع أعضاء مجلس الإدارة

المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

تتجلى أهمية الهيكل التنظيمي للمؤسسة في تحديد مختلف المسؤوليات وكذا توزيع المهام وهذا من أجل المساعدة على الرقابة والتنظيم من جهة والتسيير الحسن لمختلف العمليات والأنشطة من جهة أخرى، بالإضافة إلى محاولة التنسيق بين مختلف الوظائف لبلوغ الأهداف، وسنحاول من خلال الشكل التالي دراسة الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز " ALFA PIPE "

الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز " ALFA PIPE "



المصدر: مصلحة المستخدمين

من خلال الشكل أعلاه سنتطرق لمختلف المديريات والدوائر والمصالح المكونة لها الموضحة على النحو التالي:

- الرئيس المدير العام:

وهو أعلى سلطة في المؤسسة، المسؤول عن إستراتيجياتها العامة، يعمل على التنسيق بين جميع المديريات لتحقيق الأهداف العامة، يصدر الأوامر ويتخذ القرارات اللازمة وهو الواصل بين المؤسسة ومجموعة أنابيب التابعة لها إدارياً.

❖ مساعدو المدير العام:

➤ مساعد المدير العام للأمن :

وهو الشخص المختص بتوفير الأمن الداخلي اللازم للمؤسسة وعمالها ، يسهر على تطبيق قواعد الأمن، مسؤول على التعرف على أي دخيل للمؤسسة، له جميع الوسائل التي تمكنه من ذلك، مع تفويض من قبل الإدارة العامة باتخاذ القرارات الخاصة بمجال عمله وله فريق عمل تابع له يساعده على القيام بهذه الوظائف.

➤ مساعد المدير العام لمراقبة الجودة :

وهو الذي يسهر على تطبيق كل المواصفات العالمية للجودة على جميع أعمال الطب التي تقام في المؤسسة، بمراقبة مدى تطبيق المديريات المختلفة للتعليمات الواجب إتباعها للقيام بعملها، والحرص على أن تكون مقرات العمل مؤهلة للقيام بذلك العمل.

➤ مساعد المدير العام لمراقبة التسيير:

وهو المسؤول عن مراقبة المديريات المختلفة في المؤسسة ومدى احترامها لتحقيق أهدافها وتتبع الانحرافات أثناء حدوثها للتقليل من الأخطار التي يمكن أن تنتج عنها، خاصة المحاسبة العامة والمالية .

➤ مساعد المدير العام القانوني:

وهو الذي من اختصاصه جميع المعاملات القانونية المتعلقة بالمؤسسة كالعقود المبرمة مع المؤسسات الأخرى، الإنشاءات الجديدة، مختص بحل المنازعات والقضايا المرفوعة في المحكمة سواء مع المؤسسات الأخرى أو مع المؤسسة وموظفيها .

➤ مساعد المدير العام للمراجعة :

❖ المديريات:

1- المديريات الفنية: ولها دور مهم يتمثل في:

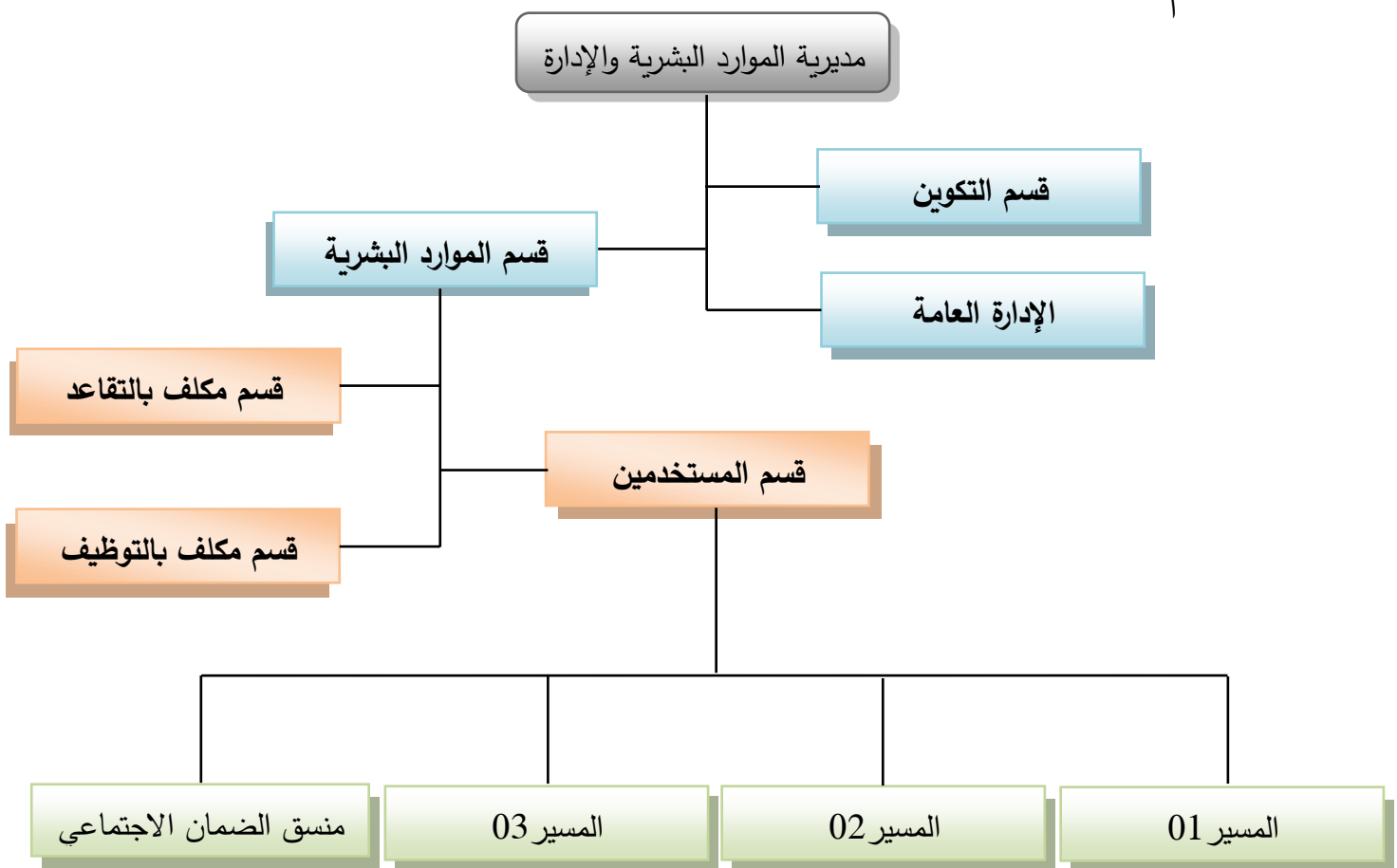
لـ تحديد مواصفات المواد الأولية وقطع الغيار .

لـ تعمل على تصليح الأعطاب على مستوى الآلات أو وسائل النقل.

تقوم بإنتاج بعض أنواع قطع الغيار الخاصة بالطلبية المقدمة للمؤسسة، كما أنها مسؤولة عن جميع عمليات الرقابة لضمان جودة منتجات المؤسسة تشمل دائرة الإنتاج، دائرة التغليف، دائرة الصيانة، دائرة مراقبة النوعية، مصلحة البرمجة.

2- **مديرية الموارد البشرية :** تهتم هذه المديرية بمختلف شؤون العاملين خاصة الإدارية والاجتماعية منها حيث تقوم بالسهر والإشراف على مختلف عمليات التوظيف والتكوين والتأهيل والتحفيز والترقية و توزيع الأجور والمكافآت والعطل والوضعية الاجتماعية اتجاه الضمان الاجتماعي كما تقوم بإعداد التقارير التي تتعلق بتطور عدد العمال ومعدل دورانهم و الغيابات الخ. وتحرص أيضاً على ربط العمل بالمؤسسة أكثر فأكثر وذلك على أساس المعلومات المحصلة من مختلف المديرية الأخرى يلخص هذا كله ضمن مهمة كل دائرة من دوائر المديرية وذلك وفق الشكل التالي:

الشكل رقم 04: الهيكل التنظيمي لمديرية الموارد البشرية والإدارة



المصدر : من إعداد الطالب بناءً على مقابلة مع مصلحة الموارد البشرية

ومن خلال الشكل أعلاه سنتطرق إلى مديريات مصلحة الموارد البشرية كما يلي:

➤ **دائرة المستخدمين:** حيث تسهر على كل ما يرتبط بالمستخدمين و المشاكل و النزاعات التي تواجههم كما تقوم بالإعداد والتخطيط للسياسات المتعلقة بالأفراد وتنميتهم والإشراف على تنفيذها بالتنسيق مع دوائر الأخرى.

➤ **دائرة التسيير:** تسهر على السير الحسن للعمل في المؤسسة وذلك بتسيير كل ما يتعلق بالعمال من خلال العمل على راحتهم و الحفاظ على أمنهم و حقوقهم.

➤ **دائرة الإعلام الآلي:** تتكفل بمختلف العمليات المرتبطة بالجانب الإداري للعاملين من جداول و وثائق إدارية وما شابه.

3- **مديرية التموين:** تعتبر هذه المديرية بمثابة الوسيط بين المؤسسة و المورد حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير سواء كان محلياً أو أجنبياً لتوريد ما تحتاج إليه من (مواد أولية، مواد ولوازم، قطع الغيار الخ) وذلك بعد إعداد برامج التموين و تحديد الاحتياجات العامة و المختلفة للمؤسسة كما تعمل على التسيير الحسن لعمليات الاستيراد و كل ما يتعلق بها إضافة إلى حرصها على التسيير الأمثل للمحزونات و تضم هذه المديرية :

➤ **دائرة الشراء:** تهتم بشراء كل المواد التي تحتاج إليها المؤسسة بناء على طلب مركز التخزين أو أي جهة من الجهات الأخرى الممثلة في إحدى المديريات و الملفات أو البرامج الخاصة بالمشتريات.

4- **مديرية المالية:** تعد من المديريات الرئيسية و ذلك لان عملها حساس نوعاً ما إذا ما قورن بباقي المديريات الأخرى، إذ تهتم بمختلف العمليات المالية و المحاسبية حسب طبيعتها، وذلك من خلال تحليل مختلف الحسابات و مراقبة جميع التصريحات المالية، كما تقوم بإعداد مختلف الدفاتر و التسجيلات المحاسبية، إضافة إلى القيام بإعداد مختلف الميزانيات ومراقبتها، و هذا كله بهدف تحديد الوضعية أو الحالة المالية للمؤسسة و متابعة سير النشاط فيها و تضم هذه المديرية الدوائر التالية:

➤ **دائرة المحاسبة العامة:** تقوم هذه الدائرة بتسجيل العمليات المحاسبية (شراء و بيع) التي تقوم بها المؤسسة في إطار ممارسة نشاطها و من ثم مراقبتها.

➤ **دائرة الخزينة:** تقوم هذه الدائرة بالتكفل بكل ما يهم المصالح المالية للمؤسسة و نعمل على حفظ التوازن المالي لها.

5- **المديرية التجارية:** تعتبر بمثابة الوسيط بين المؤسسة والزبون، حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير على الصفقات التي تريد إبرامها معه فيما يخص الطلبات، السعر والوقتالخ، ذلك بعد الاطلاع على العرض المقدم من طرفه و دراسته، كما تعمل على تلبية اكبر عدد

يمكن من الطلبات، إضافة إلى الاهتمام بكل ما يتعلق بعمليات البيع و التسويق المرتبطة بالمنتج و هذا بالتنسيق مع مختلف المديريات الأخرى، تضم دائرتين هما:

➤ **دائرة التجارة:** تشرف على العمليات المتعلقة بمتابعة عمليات البيع الخاصة بالمنتج من بداية التعاقد وحتى خروجه من المؤسسة.

➤ **دائرة التسويق:** تعد الأساس في عمليات التعاقد وإعداد الصفقات، إذ إن عملها يتركز على عرض وإشهار وترويج المنتج لتلقي الطلبات من الزبائن، ومن ثم العمل على دراستها لتحديد بنود الاتفاق كالمدة والسعر، المواصفات المطلوبة، هذا في حالة ما إذا تم هذا الأخير فعلا، إضافة إلى هذا فإن مهمتها الرئيسية تتمثل في القيام بمختلف عمليات التسويق والتعاقد مع الزبائن حتى يصل المنتج النهائي إليهم بالمواصفات المطلوبة.

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين

تقوم المؤسسة بحساب الأجر وإعداد كشف الأجر وفق برنامج خاص يسمى "BOOK PAIE" ثم تقوم بتسجيله محاسبياً وفق مانص عليه المعيار المحاسبي الدولي رقم 19(19IAS)، وسنتطرق في هذا المبحث المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل ومنافع الموظفين الطويلة الأجل.

المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى معالجة منافع قصيرة الأجل من خلال تحديد عناصر الأجر وحسابه وتسجيله محاسبياً وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19(19IAS).

الفرع الأول: إعداد كشف الأجر لموظف بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب " ALFA PIPE "

1 - العناصر المكونة لأجر

تقوم مؤسسة الأنابيب بمنح موظفيها أجرة بصفة دورية كل شهر مقابل الخدمات التي يقدمونها لصالحها، ويختلف الأجر من موظف لآخر وذلك حسب ما تنص عليه الاتفاقية الجماعية للمؤسسة وحسب درجة ومنصب كل موظف بالمؤسسة ويحدد وفق المتطلبات التالية:

- ❖ عدد أيام العمل بمؤسسة الأنابيب هي 5 أيام في الأسبوع.
- ❖ مدة العمل 8 ساعات عمل في اليوم أي بحجم ساعي 40 ساعة في الأسبوع.
- ❖ عدد ساعات العمل في السنة هو: 2080 ساعة عمل وتحسب كما يلي:

$$2080 = 52 \times 5 \times 8$$

عدد ساعات العمل في الشهر يقدر بـ 173.33 ساعة عمل وتحسب كما يلي:

$$173.33 = 12 \times 2080$$

وفيما يلي توضيح لعناصر المكونة للأجر:

1 - الأجر القاعدي Salaire de base:

يمثل الأجر القاعدي المبلغ الذي تدفعه المؤسسة للعامل بعد تقديمه للخدمة حسب درجة وصنف العامل.

ويحسب وفق العلاقة التالية :

$$\text{الأجر القاعدي} = \text{عدد ساعات العمل} \times \text{تكلفة الساعة الواحدة}$$

تكلفة الساعة الواحدة: هي تكلفة تختلف من عامل لآخر حسب منصب الموظف.

2 - منحة الخبرة السنوية (الاقدمية) IEP:

منحة تمنحها المؤسسة للموظف على أساس سنوات التي عملها في المؤسسة منذ دخوله للعمل وحتى يستقيد منها الموظف يجب أن يعمل على الأقل سنة، وتحسب على أساس الأجر القاعدي، وتحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{منحة الخبرة السنوية} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة الخبرة}$$

تحدد نسبة الخبرة السنوية وفق الجدول التالي:

الجدول رقم 03: يوضح حساب معدل الخبرة السنوية للعامل

سنوات الخبرة	معدل الخبرة
من 1 سنة خبرة إلى 7 سنوات خبرة	1%
من 8 سنوات خبرة إلى 15 سنة خبرة	2%
من 16 سنة خبرة إلى 23 سنة خبرة	3%
من 24 سنة خبرة إلى 27 سنة خبرة	4%
أكثر من 27 سنة خبرة	5%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية

3 - منحة المنطقة Ind Zone:

هي منحة تمنحها المؤسسة لجميع الموظفين وتقدر بنسبة 40% من الأجر القاعدي وتحدد حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، وتحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{منحة المنطقة} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة منحة المنطقة}$$

4 - منحة المردودية الفردية PRI:

تمنح هذه المنحة للموظف حسب نقطة التقييم التي يحصل عليها نتيجة لأدائه، وتقدر حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة وتتقطن من 0% حتى 20% من الأجر القاعدي، وتحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{منحة المردودية الفردية} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة التتقيط}$$

ملاحظة: تمنح نقطة 0% للعامل في حالة تراكم الغيابات لأكثر من 24 ساعة .

5 - منحة المردودية الجماعية PRC:

تمنح هذه المنحة للموظفين بقرار من المدير وذلك في حالة تحقيق زيادة في الإنتاج تشجيعاً للموظفين على الجهد المبذول وتوزع بالتساوي بينهم، وتحدد حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، وتقدر بنسبة من 0% إلى 30% من الأجر القاعدي، وتحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{منحة المردودية الجماعية} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة المردودية الجماعية}$$

- منحة القفة (السلة) Prime de panier:

هي منحة يحصل عليها الموظف كتعويض عن الوجبة الغذائية الواجب تقديمها من طرف المؤسسة، بشرط أن يعمل 6 ساعات عمل متواصلة في اليوم أو أكثر، وتقدر قيمتها حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة بـ 6500 دج، وتحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{منحة القفة} = \text{عدد أيام العمل} \times \text{قيمة الوجبة الغذائية}$$

5 منحة المسؤولية IFF :

تمنح هذه المنحة لأصحاب الإطارات فقط مثل الإطارات والإطارات السامية، وتقدر حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة بنسبة 40% من الأجر القاعدي، وتحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{منحة المسؤولية} = \text{الأجر القاعدي} \times 40\%$$

6 - منحة المخاطر Ind. nuisance cumulée:

هي منحة تمنحها المؤسسة للموظف حسب المنصب ودرجة الخطر، وذلك كتعويض عن الخطر الممكن أن يتعرض له أثناء العمل وتحدد نسبة تعويض الخطر حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة وتحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{منحة الخطر} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة الخطر}$$

7- الاقتطاعات:

الاقتطاعات هي مبالغ يتم خصمها (اقتطاعها) من أجرة الموظف، وتنقسم إلى نوعين رئيسيين هما:

1-1 اقتطاعات إجبارية: هي مبالغ تخصم من أجر الموظف بشكل إجباري، ولا يكون للموظف حق الاختيار فيها، وتشمل:

1-1 اقتطاع (اشترك) الضمان الاجتماعي Cotisation SS:

هي نسبة تخصم من أجر الموظف بشكل إلزامي لصالح الضمان الاجتماعي، بغرض توفير الحماية الاجتماعية للموظف كالتأمين الصحي، التقاعد.....الخ، ويحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{أجرة المنصب} \times \text{نسبة الاقتطاع}$$

ويمكن توضيح توزيع نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي حسب حصة كل جهة من خلال الجدول الموالي: (انظر الملحق رقم 01)

الجدول رقم (04): يوضح توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي

المجموع	الحصة التي يتكفل بها الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها العامل	الحصة التي تتكفل بها المؤسسة	الفروع
13%	-	1.50%	11.50%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
18.25%	0.50%	6.75%	11%	التقاعد

التأمين على البطالة	%01	%0.50	–	%1.50
التقاعد المسبق	%0.25	%0.25	–	%1.50
السكن الاجتماعي	–	–	%0.50	–
المجموع	%25	%09	%01	%35

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية مرسوم تنفيذي رقم 15 - 236 المؤرخ في 3 سبتمبر سنة 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94 - 187 المؤرخ في 6 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي العدد 49 في تاريخ 16 سبتمبر 2015، الجزائر، ص 9. من الجدول أعلاه يلاحظ أن النسبة (35%) هي مجموع الاشتراك في الضمان الاجتماعي، من وعاء الأجرة الخاضعة للاشتراك للعامل موزعة:

– نسبة (09%) الحصة التي يتكفل بها العامل من أجره.

– نسبة (26%) الحصة التي تتكفل بها المؤسسة عن العامل كاشتراك في الضمان الاجتماعي.

2-1 اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG:

هي نسبة يتحملها الموظف ويتم تحديد المبلغ المقتطع من جدول الضريبة BAREM وتحسب من وعاء الاشتراك في الضمان الاجتماعي، ويحسب وفق العلاقة التالية:

اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي = الأجر القاعدي + منحة الخبرة السنوية + منحة المردودية الفردية + منحة المردودية الجماعية + منحة الققة + منحة المسؤولية + منحة المخاطر - اقتطاع الضمان الاجتماعي

وفيما يلي جدول يوضح معدلات الضريبة التي يخضع لها الأجر الصافي (انظر الملحق رقم 02)

الجدول رقم 05: يوضح معدلات الضريبة على الدخل الصافي للعامل

معدل الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
%0	لا يتجاوز 240.000 (دج)
%23	من 240.001 إلى 480.000 دج
%27	من 480.001 إلى 960.000 دج
%30	من 960.001 إلى 1.920.000 دج

من 1.920.001 إلى 3.840.000 دج	33%
أكثر من 3.840.000 دج	35%

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 21 - 16 المؤرخ في 30 جويلية 2021 يتضمن قانون المالية، المادة 31، العدد 100 في تاريخ 30 جويلية 2021، الجزائر، ص 12.

وفيما يلي جدول يوضح المنح والتعويضات الخاضعة والغير خاضعة للاقتطاع (للاشتراك) الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي IRG:

الجدول رقم 06: المنح والتعويضات الخاضعة والغير خاضعة للاقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي

عناصر الأجر	الأجر الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي	الأجر الخاضع لضريبة على الدخل الإجمالي IRG
الأجر القاعدي	✓	✓
منحة الخبرة السنوية	✓	✓
منحة المنطقة	✓	X
منحة المردودية الفردية	✓	✓
منحة المردودية الجماعية	✓	✓
منحة القفّة	X	✓
منحة المسؤولية	✓	✓
منحة الخطر	✓	✓

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على وثائق مقدمة من مصلحة الموارد البشرية (انظر الملحق رقم 03)

2-7- الاقتطاعات الاختيارية هي عبارة عن اقتطاعات تخصم من أجر الموظف بناءً على اختياره الشخصي، وليست إجبارية، وتشمل ما يلي:

- 2-1- اقتطاع السلفة على الراتب Retenue Avance sur Salaire: هو مبلغ يقتطع من أجر الموظف مقابل سلفة تم منحها له مسبقاً مثل سلفة كبش العيد....الخ.
- 2-2- اقتطاع تعاضدية البنائين Rep. Retenue Pret Œuvres Sociales : هو مبلغ يتم خصمه من أجر الموظف، كمساهمة مالية لدعم الخدمات الاجتماعية.
- 2-3- اقتطاع السلفة الاجتماعية Retenue MUBAT: هو مبلغ يتم خصمه من أجر الموظف لتسديد قرض تم منحه له مسبقاً.

8 - الأجر الصافي:

هو الأجر الصافي الذي يتحصل عليه الموظف بعد طرح جميع الاقتطاعات الإلزامية والاختيارية، ويحسب وفق العلاقة التالية:

$$\text{الأجر الصافي} = \text{أجرة المنصب} - (\text{اشتراك الضمان الاجتماعي} + \text{الدخل على الضريبة IRG} + \text{اقتطاع السلفة على الراتب} + \text{منحة تعاضدية البنائين} + \text{منحة السلفة الاجتماعية})$$

ثانياً: مثال تطبيقي حول حساب الأجر الصافي لأحد عمال المؤسسة محل الدراسة

للأجر القاعدي **Salaire de base**:

$$\text{الأجر القاعدي} = \text{عدد ساعات العمل} \times \text{تكلفة الساعة الواحدة}$$

$$\text{الأجر القاعدي} = 355.38 \times 173.33 = 61598.02$$

للأجر منحة الخبرة السنوية **IEP**:

$$\text{منحة الخبرة السنوية} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة الخبرة}$$

$$\text{منحة الخبرة السنوية} = 43.72 \times 61598.02 = 26930.65$$

للأجر منحة المنطقة **Ind Zone**:

$$\text{منحة المنطقة} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة منحة المنطقة}$$

$$\text{منحة المنطقة} = 40.00 \times 61598.02 = 24639.21$$

للأجر منحة المردودية الفردية **PRI**:

$$\text{منحة المردودية الفردية} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة التنقيط}$$

$$\text{منحة المردودية الفردية} = 19.00 \times 61598.02 = 11703.62$$

للأجر منحة المردودية الجماعية **PRC**:

$$\text{منحة المردودية الجماعية} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة المردودية الجماعية}$$

$$\text{منحة المردودية الجماعية} = 10.00 \times 61598.02 = 6159.80$$

❖ منحة القفة (السلة) Prime de panier:

$$\text{منحة القفة} = \text{عدد أيام العمل} \times \text{قيمة الوجبة الغذائية}$$

$$\text{منحة القفة} = 6500 \times 61598.02 = 13650.00$$

❖ منحة المسؤولية IFF :

$$\text{منحة المسؤولية} = \text{الأجر القاعدي} \times 40\%$$

$$\text{منحة المسؤولية} = 0.4 \times 61598.02 = 24639.21$$

لل منحة الخطر Ind. nuisance cumulée:

$$\text{منحة الخطر} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة الخطر}$$

$$\text{منحة الخطر} = 40 \times 61598.02 = 6467.79$$

لل أجرة المنصب

$$\text{أجرة المنصب} = \text{الأجر القاعدي} + \text{منحة الخبرة السنوية} + \text{منحة المنطقة} + \text{منحة المردودية الفردية} + \text{منحة المردودية الجماعية} + \text{منحة القفة} + \text{منحة المسؤولية} + \text{منحة الخطر}$$

$$\text{أجرة المنصب} = 61598.02 + 26930.65 + 24639.21 + 11703.62 = 124931.50$$

$$175788.30 = 6467.79 + 24639.21 + 13650.00 + 6159.80$$

لل الاقتطاعات الإجبارية

اقتطاع (اشتراك) الضمان الاجتماعي Cotisation SS:

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = (\text{أجرة المنصب} - \text{منحة القفة}) \times \text{نسبة الاقتطاع}$$

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = 0.09 \times (13650.00 - 175788.30) = 14592.45$$

اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG :

اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي = الأجر القاعدي + منحة الخبرة السنوية + منحة المردودية الفردية + منحة المردودية الجماعية + منحة القفّة + منحة المسؤولية + منحة المخاطر - اقتطاع الضمان الاجتماعي

$$136556.64 = 14592.45 - 151149.09 = \text{اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي}$$

بعد حساب الاقتطاع نبحث عن قيمته في جدول الضريبة BAREM عن المجال الذي يقع فيه مبلغ 136556.64 نجد قيمة الاقتطاع هي 30865.00

لـ الاقتطاعات الاختيارية

مبلغ اقتطاع السلفة على الراتب هو: 5000.00

اقتطاع تعاضدية البنائين

مبلغ اقتطاع تعاضدية البنائين هو: 10000.00

اقتطاع السلفة الاجتماعية

مبلغ اقتطاع السلفة الاجتماعية هو: 400.00

لـ إجمالي الاقتطاعات

إجمالي الاقتطاعات = اقتطاع الضمان الاجتماعي + اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي + اقتطاع كبح العيد + اقتطاع تعاضدية البنائين + اقتطاع السلفة الاجتماعية

إجمالي الاقتطاعات هو 60857.45

لـ الدخل الصافي

الدخل الصافي = أجرة المنصب - إجمالي الاقتطاعات

$$114930.85 = 60857.45 - 175788.30 = \text{الدخل الصافي للموظف}$$

وفيما يلي جدول يلخص عمليات حساب الأجر للموظف على النحو التالي:

الجدول رقم 07: كشف الأجر لموظف بالمؤسسة محل الدراسة

البيان	الرمز	البيان	القاعدة	النسبة	المكاسب	الاقتطاعات
أجرة المنصب	R001	الأجر القاعدي	173.33	355.38	61598.02	-
	R016	منحة الخبرة السنوية	61598.02	43.72	26930.65	-
	R081	منحة المنطقة	61598.02	40.00	24639.21	-
	R086	منحة المردودية الفردية	61598.02	19.00	11703.62	-
	R181	منحة المردودية الجماعية	61598.02	10.00	61598.02	-
	R196	منحة القفّة	21.00	65.00	13650.00	-
	R376	منحة المسؤولية	61598.02	40.00	24639.21	-
	R841	منحة الخطر	136556.64	10.5	6467.79	-
الاقتطاعات	R301	اقتطاع الضمان الاجتماعي	162138.30	9.00	-	24639.21
	R356	الضريبة على الدخل الإجمالي	136556.64	-	-	30865.00
	R601	اقتطاع السلفة على الراتب	-	-	-	5000.00
	R653	اقتطاع تعاضدية البنائين	-	-	-	10000.00
	R676	اقتطاع السلفة الاجتماعية	-	-	-	400.00
المجموع						60857.45
مبلغ الأجر الصافي (أجرة المنصب - الاقتطاعات)						114930.85
						175788.30

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المصلحة (انظر الملحق رقم 03).

ثالثاً: التسجيل المحاسبي لكشف اجر الموظف

تقوم المؤسسة بتسجيل المحاسبي لكشف أجرة الموظف وفق مرحلتين:

➤ مرحلة الإثبات: ويتم إثبات الأجر وفق القيد المحاسبي التالي:

25/12/2024				
	61598.02	الأجر القاعدي		63111000
	11703.62	منحة الخبرة السنوية		63121000
	13650.00	منحة المنطقة		63123000
	24639.21	منحة المردودية الفردية		63131000
	6159.80	منحة المردودية الجماعية		63132000
	26930.65	منحة القفة		63133000
	24639.21	منحة المسؤولية		63134000
	6467.79	منحة الخطر		63135000
114930.85		الأجر الصافي	42100000	
10000.00		اقتطاع تعاضدية البنائين	42220000	
5000.00		اقتطاع السلفة على الراتب	42500000	
400.00		اقتطاع السلفة الاجتماعية	42290000	
14592.45		اقتطاع الضمان الاجتماعي	43100000	
30865.00		اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	44200000	
		إثبات أجرة الموظف لشهر يناير		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق المؤسسة

➤ مرحلة التسديد: إي دفع مستحقات الموظف ويسجل محاسبياً وفق القيد التالي:

▪ قيد تسديد الأجر الصافي في حساب الموظف:

25/12/2024				
	114930.85	الأجر الصافي		42100000
114930.85		البنك	512	
		تسديد أجرة الموظف		

▪ قيد تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي في حساب الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي:

25/12/2024				
43100000	اقتطاع الضمان الاجتماعي	14592.45	14592.45	
512	البنك			
	تسديد اقتطاع الضمان الاجتماعي			

▪ قيد تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي في حساب الضرائب:

25/12/2024				
44200000	اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	30865.00	30865.00	
512	البنك			
	تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي			

الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي للعطل المدفوعة الأجر

تقوم المؤسسة بمنح موظفيها إجازة سنوية مدفوعة الأجر وفقاً للاتفاقية العمل الجماعية للمؤسسة، وتقدر أيام الإجازة السنوية للموظف حسب المؤسسة بـ 50 يوماً مدفوعة الأجر، وقابلة للتأجيل لسنة أخرى إذا لم يتم استهلاكها، وتسجل محاسبياً وفق مبدأ الاستحقاق، وفيما يلي جدول يوضح حساب مخصص العطلة السنوية:

الجدول رقم 08: يوضح حساب مخصص العطلة السنوية لسنة 2024 - 12 - 31

مخصص 2024	مخصص 2023	مؤونة 2024 - 12 - 31	الملاحظة
281171170.08	61502164.77	21966900.31	زيادة المؤونة

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على وثائق مقدمة من مصلحة المالية والمحاسبة

تقوم المؤسسة بالاعتراف بمصاريف العطل السنوية المستحقة للموظفين، حتى وإن لم يتم استهلاكها من قبل الموظف، ويتم ذلك بإنشاء مؤونة وتسجل محاسبياً وفق القيد التالي:

31/12/2024				
	219669005.31	مخصصات الإهلاكات		68500000
219669005.31		مخصصات الالتزامات	15300000	
		تكوين المؤونة		

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين طويلة الأجل

تعد منافع الموظفين الطويلة الأجل مستحقات تمنحها المؤسسة لموظفيها لقاء سنوات العمل، ومن بين هذه المنافع نجد منحة الذهاب للتقاعد و معاش التقاعد.

الفرع الأول: منحة الذهاب للتقاعد

هي مبلغ مالي تدفعه المؤسسة للموظف عند نهاية الخدمة إي بلوغه سن التقاعد 60 سنة لقاء سنوات العامل بالمؤسسة.

وفيما يلي حساب منحة الذهاب للتقاعد لعدد من موظفي المؤسسة محل الدراسة.

العامل A

لـ سنوات الخدمة:

سنوات الخدمة = سنوات الخدمة القانونية . السنوات المتبقية عن التقاعد

سنوات الخدمة = 17.82 - 0.15

سنوات الخدمة = 17.67

لـ السنوات المتبقية عن سن التقاعد

السنوات المتبقية عن سن التقاعد = سن التقاعد 60 . السن الحالي

السنوات المتبقية عن سن التقاعد = 60 - 59.85

السنوات المتبقية عن سن التقاعد = 0.15

لـ معدل الوفاء

معدل الوفاء = 90% (السنوات المتبقية عن سن التقاعد)

معدل الوفاء = $0.9^{0.15}$

معدل الوفاء = 98%

للمعدل الوفاء

سن الموظف الحالي هو 59.85 يقابلها في جدول نسبة بقاء الموظف على قيد الحياة نسبة 99%

إذن: معدل الوفاء هو 99%

وفيما يلي جدول يوضح نسبة بقاء الموظف على قيد الحياة حسب عمر الموظف.

الجدول رقم 09: نسبة بقاء الموظف على قيد الحياة

العمر	احتمال أن تكون على قيد الحياة عند عمر 60 سنة	احتمال الوفاة عند عمر 60 سنة
16	91.19%	8.81%
17	91.25%	8.75%
18	91.32%	8.68%
19	91.38%	8.62%
20	91.44%	8.56%
21	91.53%	8.47%
22	91.62%	8.38%
23	91.72%	8.28%
24	91.81%	8.19%
25	91.90%	8.10%
26	91.99%	8.01%
27	92.07%	7.93%
28	92.07%	7.84%
29	92.07%	7.75%

7.66%	%92.07	30
7.57%	%92.07	31
7.48%	%92.07	32
7.39%	%92.07	33
7.30%	%92.07	34
7.21%	%92.07	35
7.11%	%92.07	36
7.00%	%93.00	37
6.89%	%93.11	38
6.78%	%93.22	39
6.68%	%93.32	40
6.53%	%93.47	41
6.38%	%93.62	42
6.23%	%93.77	43
6.09%	%93.91	44
5.94%	%94.06	45
5.72%	%94.28	46
5.50%	%94.50	47
5.28%	%94.72	48
5.06%	%94.94	49
4.84%	%95.16	50
4.47 %	%95.53	51
4.11%	%95.89	52
3.74%	%96.26	53
3.37%	%96,63	54
2.99%	%97.01	55
2,41%	%97.59	56
1.82%	%98.18	57

1.22%	%98.78	58
0.61%	%99.39	59
0.00%	%100.00	60
0.00%	%100.00	61
0.00%	%100.00	62
0.00%	%100.00	63
0.00%	%100.00	64
0.00%	%100.00	65
0.00%	%100.00	66

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف المؤسسة (الملحق رقم 04)

للمعدل البقاء على قيد الحياة

معدل البقاء على قيد الحياة = معدل الوفاة (السنوات المتبقية عن سن التقاعد)

معدل البقاء على قيد الحياة = $0.99^{0.15}$

معدل البقاء على قيد الحياة = 100%

للمعدل احتمال التواجد في المؤسسة

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = معدل احتمال البقاء على قيد الحياة × معدل الوفاء

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = 0.98×1

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = 98%

للمالأجر المرجعي الخام

الأجر المرجعي الخام = أجرة المنصب + $1.22 \times \frac{144082.12}{12}$

الأجر المرجعي الخام = $1.22 \times \frac{144082.12}{12} + 136593.33$

الأجر المرجعي الخام = 181292.21

للمالفائدة المركبة

الفائدة المركبة = الفائدة المركبة = 1.0756 (السنوات المتبقية عن التقاعد) × أجرة المنصب

$$136593.33 \times 1.0756^{(0.15)} = \text{الفائدة المركبة}$$

$$138094.73 = \text{الفائدة المركبة}$$

للراتب بعد تطبيق المعامل

الراتب بعد تطبيق المعامل = الفائدة المركبة × معدل احتمال التواجد في المؤسسة

$$0.98 \times 138094.73 = \text{الراتب بعد تطبيق المعامل}$$

$$135803.99 = \text{الراتب بعد تطبيق المعامل}$$

للأجر القاعدي المحدث

الأجر القاعدي المحدث = 1.0375 (السنوات المتبقية عن سن التقاعد) × الفائدة المركبة

$$138094.73 \times 1.0375^{(0.15)} = \text{الأجر القاعدي المحدث}$$

$$137334.26 = \text{الأجر القاعدي المحدث}$$

للحقوق منافع التقاعد

$$\frac{22}{20} \times \text{سنوات الخدمة} = \text{حقوق منافع التقاعد}$$

$$\frac{22}{20} \times 17.67 = \text{حقوق منافع التقاعد}$$

$$19.43 = \text{حقوق منافع التقاعد}$$

نلاحظ أن $22.00 \geq 19.43$ وبالتالي فإن نتيجة حقوق منافع التقاعد تساوي 19.43

للمنافع الذهاب التقاعد

منافع الذهاب لتقاعد = الراتب بعد تطبيق المعامل × حقوق منافع التقاعد

$$19.43 \times 135803.99 = \text{منافع الذهاب التقاعد}$$

$$2639124.23 = \text{منافع الذهاب التقاعد}$$

العامل B

لـ سنوات الخدمة

سنوات الخدمة = سنوات الخدمة القانونية . السنوات المتبقية عن التقاعد

$$\text{سنوات الخدمة} = 22.42 - 0.59$$

$$\text{سنوات الخدمة} = 21.83$$

لـ السنوات المتبقية عن سن التقاعد

السنوات المتبقية عن سن التقاعد = سن التقاعد 60 . السن الحالي

$$\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد} = 60 - 59.41$$

$$\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد} = 0.59$$

لـ معدل الوفاء

$$\text{معدل الوفاء} = 90\% (\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد})$$

$$\text{معدل الوفاء} = 0.9^{0.59}$$

$$\text{معدل الوفاء} = 94\%$$

لـ معدل الوفاة

سن الموظف الحالي هو 59.41 يقابلها في جدول الوفيات نسبة 99% (انظر الجدول رقم)

إذن: معدل الوفاة هو 99%

لـ معدل البقاء على قيد الحياة

$$\text{معدل البقاء على قيد الحياة} = \text{معدل الوفاة} (\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد})$$

$$\text{معدل البقاء على قيد الحياة} = 0.99^{0.59}$$

$$\text{معدل البقاء على قيد الحياة} = 100\%$$

لل معدل احتمال التواجد في المؤسسة

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = معدل احتمال البقاء على قيد الحياة × معدل الوفاء

$$\text{معدل احتمال التواجد في المؤسسة} = 0.94 \times 1$$

$$\text{معدل احتمال التواجد في المؤسسة} = 94\%$$

لل الأجر المرجعي الخام

$$\text{الأجر المرجعي الخام} = \text{أجرة المنصب} + 1.22 \times \frac{144082.12}{12}$$

$$\text{الأجر المرجعي الخام} = 251125.37 + 1.22 \times \frac{144082.12}{12}$$

$$\text{الأجر المرجعي الخام} = 379464.42$$

لل الفائدة المركبة

$$\text{الفائدة المركبة} = \text{الفائدة المركبة} = 1.0756 \text{ (السنوات المتبقية عن التقاعد)} \times \text{أجرة المنصب}$$

$$\text{الفائدة المركبة} = 251125.37 \times 1.0756^{(0.59)}$$

$$\text{الفائدة المركبة} = 262137.64$$

لل الراتب بعد تطبيق المعامل

$$\text{الراتب بعد تطبيق المعامل} = \text{الفائدة المركبة} \times \text{معدل احتمال التواجد في المؤسسة}$$

$$\text{الراتب بعد تطبيق المعامل} = 0.94 \times 262137.64$$

$$\text{الراتب بعد تطبيق المعامل} = 245476.09$$

لل الأجر القاعدي المحدث

$$\text{الأجر القاعدي المحدث} = 1.0375 \text{ (السنوات المتبقية عن سن التقاعد)} \times \text{الفائدة المركبة}$$

$$\text{الأجر القاعدي المحدث} = 262137.64 \times 1.0375^{(-0.59)}$$

$$\text{الأجر القاعدي المحدث} = 256515.83$$

للم حقوق منافع التقاعد

$$\text{حقوق منافع التقاعد} = \text{سنوات الخدمة} \times \frac{22}{20}$$

$$\text{حقوق منافع التقاعد} = 21.83 \times \frac{22}{20}$$

$$\text{حقوق منافع التقاعد} = 24.01$$

نلاحظ أن $22.00 \leq 24.01$ وبالتالي فإن نتيجة حقوق منافع التقاعد تساوي 22.00

للم منافع الذهاب التقاعد

$$\text{منافع الذهاب لتقاعد} = \text{الراتب بعد تطبيق المعامل} \times \text{حقوق منافع التقاعد}$$

$$\text{منافع الذهاب التقاعد} = 245476.09 \times 22.00$$

$$\text{منافع الذهاب التقاعد} = 5400473.96$$

العامل C

سنوات الخدمة

$$\text{سنوات الخدمة} = \text{سنوات الخدمة القانونية} - \text{السنوات المتبقية عن التقاعد}$$

$$\text{سنوات الخدمة} = 17.56 - 0.64$$

$$\text{سنوات الخدمة} = 16.92$$

للم السنوات المتبقية عن سن التقاعد

$$\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد} = \text{سن التقاعد} 60 - \text{السن الحالي}$$

$$\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد} = 60 - 59.36$$

$$\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد} = 0.64$$

للم معدل الوفاء

$$\text{معدل الوفاء} = 90\% (\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد})$$

معدل الوفاء $0.9^{0.64}$

معدل الوفاء = 93%

للمعدل الوفاء

سن الموظف الحالي هو 59.36 يقابلها في جدول الوفيات نسبة 99% (انظر الجدول رقم)

إذن: معدل الوفاء هو 99%

للمعدل البقاء على قيد الحياة

معدل البقاء على قيد الحياة = معدل الوفاء (السنوات المتبقية عن سن التقاعد)

معدل البقاء على قيد الحياة = $0.9^{0.64}$

معدل البقاء على قيد الحياة = 100%

للمعدل احتمال التواجد في المؤسسة

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = معدل احتمال البقاء على قيد الحياة × معدل الوفاء

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = 0.93×1

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = 93%

للمالأجر المرجعي الخام

الأجر المرجعي الخام = أجرة المنصب $1.22 \times \frac{144082.12}{12}$

الأجر المرجعي الخام = $1.22 \times \frac{144082.12}{12} + 172372.36$

الأجر المرجعي الخام = 231175.25

للمالفائدة المركبة

الفائدة المركبة = الفائدة المركبة = 1.0756 (السنوات المتبقية عن التقاعد) × أجرة المنصب

الفائدة المركبة = $172372.36 \times 1.0756^{(0.64)}$

$$180661.16 = \text{الفائدة المركبة}$$

للم الراتب بعد تطبيق المعامل

$$\text{الراتب بعد تطبيق المعامل} = \text{الفائدة المركبة} \times \text{معدل احتمال التواجد في المؤسسة}$$

$$0.93 \times 180661.16 = \text{الراتب بعد تطبيق المعامل}$$

$$168133.41 = \text{الراتب بعد تطبيق المعامل}$$

للم الأجر القاعدي المحدث

$$\text{الأجر القاعدي المحدث} = 1.0375 \text{ (- السنوات المتبقية عن سن التقاعد)} \times \text{الفائدة المركبة}$$

$$180661.16 \times 1.0375^{(-0.64)} = \text{الأجر القاعدي المحدث}$$

$$176425.50 = \text{الأجر القاعدي المحدث}$$

للم حقوق منافع التقاعد

$$\text{حقوق منافع التقاعد} = \text{سنوات الخدمة} \times \frac{22}{20}$$

$$\frac{22}{20} \times 16.92 = \text{حقوق منافع التقاعد}$$

$$18.61 = \text{حقوق منافع التقاعد}$$

$$22.00 \geq 18.61 \text{ نلاحظ أن } \text{وبالتالي فإن نتيجة حقوق منافع التقاعد تساوي } 18.61$$

للم منافع الذهاب التقاعد

$$\text{منافع الذهاب لتقاعد} = \text{الراتب بعد تطبيق المعامل} \times \text{حقوق منافع التقاعد}$$

$$18.61 \times 168133.41 = \text{منافع الذهاب التقاعد}$$

$$3128682.58 = \text{منافع الذهاب التقاعد}$$

العامل D

للم سنوات الخدمة

سنوات الخدمة = سنوات الخدمة القانونية - السنوات المتبقية عن التقاعد

$$\text{سنوات الخدمة} = 22.75 - 1.42$$

$$\text{سنوات الخدمة} = 21.33$$

للم السنوات المتبقية عن سن التقاعد

السنوات المتبقية عن سن التقاعد = سن التقاعد 55 - السن الحالي

$$\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد} = 55 - 53.58$$

$$\text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد} = 1.42$$

للم معدل الوفاء

معدل الوفاء = $90\% \times \text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد}$

$$\text{معدل الوفاء} = 0.9^{1.42}$$

$$\text{معدل الوفاء} = 86\%$$

للم معدل الوفاة

سن الموظف الحالي هو 53.58 يقابلها في جدول الوفيات نسبة 96% (انظر الجدول رقم)

إذن: معدل الوفاة هو 96%

للم معدل البقاء على قيد الحياة

معدل البقاء على قيد الحياة = معدل الوفاة (السنوات المتبقية عن سن التقاعد)

$$\text{معدل البقاء على قيد الحياة} = 0.96^{1.42}$$

$$\text{معدل البقاء على قيد الحياة} = 95\%$$

للم معدل احتمال التواجد في المؤسسة

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = معدل احتمال البقاء على قيد الحياة $\times$ معدل الوفاء

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = 0.86×0.95

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = 82%

للأجر المرجعي الخام

$$1.22 \times \left(\frac{154455.06}{12} \right) + \text{أجرة المنصب} = \text{الأجر المرجعي الخام}$$

$$1.22 \times \frac{154455.06}{12} + 118399.93 = \text{الأجر المرجعي الخام}$$

$$160150.85 = \text{الأجر المرجعي الخام}$$

للأجرة الفائدة المركبة

$$\text{الفائدة المركبة} = 1.0756 \text{ (السنوات المتبقية عن التقاعد)} \times \text{أجرة المنصب}$$

$$118399.93 \times 1.0756^{1.42} = \text{الفائدة المركبة}$$

$$131304.01 = \text{الفائدة المركبة}$$

للراتب بعد تطبيق المعامل

$$\text{الراتب بعد تطبيق المعامل} = \text{الفائدة المركبة} \times \text{معدل احتمال التواجد في المؤسسة}$$

$$0.95 \times 131304.01 = \text{الراتب بعد تطبيق المعامل}$$

$$107111.18 = \text{الراتب بعد تطبيق المعامل}$$

للأجر القاعدي المحدث

$$\text{الأجر القاعدي المحدث} = 1.0375 \text{ (السنوات المتبقية عن سن التقاعد)} \times \text{الفائدة المركبة}$$

$$131304.01 \times 1.0375^{(-1.42)} = \text{الأجر القاعدي المحدث}$$

$$124618.86 = \text{الأجر القاعدي المحدث}$$

للحقوق منافع التقاعد

$$\text{حقوق منافع التقاعد} = \text{سنوات الخدمة} \times \frac{22}{20}$$

$$\frac{22}{20} \times 21.33 = \text{حقوق منافع التقاعد}$$

$$23.46 = \text{حقوق منافع التقاعد}$$

نلاحظ أن $22.00 \leq 23.46$ وبالتالي فإن نتيجة حقوق منافع التقاعد تساوي 23.46

للمنافع الذهاب التقاعد

منافع الذهاب لتقاعد = الراتب بعد تطبيق المعامل $\times$ حقوق منافع التقاعد

$$22.00 \times 107111.18 = \text{منافع الذهاب التقاعد}$$

$$2356445.93 = \text{منافع الذهاب التقاعد}$$

العامل E

للسنوات الخدمة

سنوات الخدمة = سنوات الخدمة القانونية - السنوات المتبقية عن التقاعد

$$2.52 - 9.19 = \text{سنوات الخدمة}$$

$$6.67 = \text{سنوات الخدمة}$$

للسنوات المتبقية عن سن التقاعد

السنوات المتبقية عن سن التقاعد = سن التقاعد 60 - السن الحالي

$$52.48 - 55 = \text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد}$$

$$2.52 = \text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد}$$

للمعدل الوفاء

معدل الوفاء = 90% (السنوات المتبقية عن سن التقاعد)

$$0.9^{2.52} = \text{معدل الوفاء}$$

$$77\% = \text{معدل الوفاء}$$

للمعدل الوفاة

سن الموظف الحالي هو 52.48 يقابلها في جدول الوفيات نسبة 96% (انظر الجدول رقم)

إذن: معدل الوفاة هو 96%

للمعدل البقاء على قيد الحياة

معدل البقاء على قيد الحياة = معدل الوفاة (السنوات المتبقية عن سن التقاعد)

$$\text{معدل البقاء على قيد الحياة} = 0.96^{2.52}$$

$$\text{معدل البقاء على قيد الحياة} = 90\%$$

للمعدل احتمال التواجد في المؤسسة

معدل احتمال التواجد في المؤسسة = معدل احتمال البقاء على قيد الحياة × معدل الوفاء

$$\text{معدل احتمال التواجد في المؤسسة} = 0.9 \times 0.77$$

$$\text{معدل احتمال التواجد في المؤسسة} = 69\%$$

للمالأجر المرجعي الخام

$$\text{الأجر المرجعي الخام} = \text{أجرة المنصب} + 1.22 \times \frac{144082.12}{12}$$

$$\text{الأجر المرجعي الخام} = 88931.96 + 1.22 \times \frac{144082.12}{12}$$

$$\text{الأجر المرجعي الخام} = 108496.99$$

للمالفائدة المركبة

الفائدة المركبة = الفائدة المركبة = 1.0756 (السنوات المتبقية عن التقاعد) × أجرة المنصب

$$\text{الفائدة المركبة} = 88931.96 \times 1.0756^{(2.52)}$$

$$\text{الفائدة المركبة} = 106856.34$$

للمراتب بعد تطبيق المعامل

الراتب بعد تطبيق المعامل = الفائدة المركبة × معدل احتمال التواجد في المؤسسة

$$\text{الراتب بعد تطبيق المعامل} = 0.69 \times 106856.34$$

$$\text{الراتب بعد تطبيق المعامل} = 73726.84$$

للأجر القاعدي المحدث

$$\text{الأجر القاعدي المحدث} = 1.0375 \times (- \text{السنوات المتبقية عن سن التقاعد}) \times \text{الفائدة المركبة}$$

$$\text{الأجر القاعدي المحدث} = 138094.73 \times 1.0375^{(-0.15)}$$

$$\text{الأجر القاعدي المحدث} = 137334.26$$

للحقوق منافع التقاعد

$$\text{حقوق منافع التقاعد} = \text{سنوات الخدمة} \times \frac{22}{20}$$

$$\text{حقوق منافع التقاعد} = 6.67 \times \frac{22}{20}$$

$$\text{حقوق منافع التقاعد} = 7.33$$

نلاحظ أن $22.00 \geq 7.33$ وبالتالي فإن نتيجة حقوق منافع التقاعد تساوي 7.33

للحقوق منافع الذهاب التقاعد

$$\text{منافع الذهاب لتقاعد} = \text{الراتب بعد تطبيق المعامل} \times \text{حقوق منافع التقاعد}$$

$$\text{منافع الذهاب التقاعد} = 7.33 \times 73726.84$$

$$\text{منافع الذهاب التقاعد} = 540663.49$$

الجدول رقم 10 : مخصص منحة الذهاب للتقاعد لعدد من موظفي المؤسسة

البيان	الموظف A	الموظف B	الموظف C	الموظف D	الموظف E
الاسم واللقب	B O	O S	Z A	A H	B A
الجنس	ذكر	ذكر	ذكر	أنثى	أنثى
تاريخ الميلاد	1965/02/25	03/08/1965	23/08/1965	1971/06/02	08/07/1972

تاريخ التوظيف	2011/08/14	28/03/2010	17/05/2010	2006/05/06	15/04/2018
السن الحالي	59.85	59.41	59.36	53.58	52.48
سنوات العمل	17.67	21.83	16.92	21.33	6.67
السنوات المتبقية عن سن التقاعد (55- 60)	0.15	0,59	0.64	1.42	2.52
عدد سنوات الخدمة المتوقعة	17.82	22.42	17.56	22.75	9.19
معدل الوفاء	%98	%94	%93	%86	%77
معدل الوفاة	%99	%99	%99	%96	%96
معدل البقاء على قيد الحياة	%100	%100	%100	%95	%90
معدل احتمال التواجد في المؤسسة	%98	%94	%93	%82	%69
أجرة المنصب (الأجر الإجمالي)	136593.33	251125.37	172372.36	118399.93	88931.96
الأجر المرجعي الخام	181292.21	379464.42	231175.25	160150.85	108496.99
الفائدة المركبة	138094.73	262137.64	180661.16	131304.01	106856.34
الراتب بعد تطبيق	135803.99	245476.09	168133.41	107111.18	73726.84

المعامل					
الأجر القاعدي المحدث	137334.26	256515.83	176425.50	124618.86	97391.07
حقوق منافع التقاعد	19.43	22.00	18.61	22.00	7.33
منافع التقاعد	2639124.23	5400473.96	3128682.58	2356445.93	540663.49

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد وثائق مقدمة من مصلحة المالية والمحاسبة (الملحق رقم 05)

يمثل الجدول نموذج عن حساب منحة الذهاب للتقاعد لسنة 2025 للموظفين في المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب وحدة غرداية .

الجدول رقم 11:المقارنة بين مؤونة الذهاب لتقاعد لعدد من العمال لدورة 2024

البيان	مؤونة الذهاب للتقاعد في 2025/12/31	مؤونة الذهاب للتقاعد في 2024/12/31	الملاحظة	
			زيادة (+)	تخفيض (-)
العامل A	2624590.90	2639124.23	-	-14533.33
العامل B	5284655.22	5400473.96	-	-115818.74
العامل C	3055329.53	3128682.58	-	-73353.04
العامل D	2236470.90	2356445.93	-	-119975.03
العامل E	492771.86	540663.49	-	-47891.63
المجموع	13693818.21	14065390.19	-	371571.98

المصدر: من إعداد الطالب بناء وثائق مقدمة من مصلحة المالية والمحاسبة

الفصل الثاني: دراسة حالة لمؤسسة الأنابيب AL FAPIPE

من خلال الجدول نلاحظ أن المؤسسة سجلت انخفاض في المؤونة، وبالتالي عليها تسجيل قيد استرجاع المؤونة لسنة 2025.

ثالثاً: التسجيل المحاسبي لمؤونة الذهاب للتقاعد

تقوم المؤسسة في بداية كل سنة بتخصيص مبلغ يتوقع تسديده للموظفين في نهاية كل السنة، وفي نهاية السنة تقوم المؤسسة بتقييم المخصصات والتسجيل المحاسبي لمؤونة الذهاب للتقاعد للإجمالي موظفيها، وفيما يلي جدول يوضح حساب منحة الذهاب للتقاعد:

الجدول رقم 12: مخصصات منحة الذهاب للتقاعد لسنة 2023 (الملحق رقم 06)

مؤونة 2024	مؤونة 2023	مؤونة 31/12/2024	ملاحظة
752731989.38	2383881908.80	-1652128919.42	تخفيض المؤونة

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على وثائق مقدمة من مصلحة المالية والمحاسبة

ويتم التسجيل المحاسبي لإلغاء المؤونة وفق القيد التالي: (الملحق رقم 07)

31/12/2024				
15300000	مخصصات الالتزامات	1652128919.42	1652128919.42	
78500000	استرداد نفقات خسائر			
	انخفاض القيمة			
	إلغاء مؤونة 2023			

الفرع الثاني: منحة الميداليات

تقوم المؤسسة بمنح موظفيها مكافآت مالية في شكل ميداليات (برونزية، فضية، ذهبية)، لقاء سنوات وفائهم للمؤسسة، وتمنح وفق الشروط التالية:

- الميدالية البرونزية: تمنح إذا كان مجموع سنوات الخدمة و الخدمة الوطنية أقل من 10 سنوات، وإذا كان أكبر أو تساوي 10 سنوات لا تمنح للموظف.
- الميدالية الفضية: تمنح إذا كان مجموع سنوات الخدمة و الخدمة الوطنية أقل من 18 سنة، وإذا كان أكبر أو تساوي 18 سنة لا تمنح للموظف.

- الميدالية الذهبية: تمنح إذا كان مجموع سنوات الخدمة و الخدمة الوطنية أقل من 25 سنة، وإذا كان أكبر أو تساوي 25 سنة لا تمنح للموظف. 40371463.24

وفيما يلي جدول يوضح مجموع مخصصات الميداليات للموظفين لسنة 2023 (انظر الملحق 06)

الجدول رقم 13: يوضح إجمالي مخصصات الميداليات

الملاحظة	مؤونة 31/12/2024	مخصص سنة 2023	مخصص سنة 2024
تخفيض المؤونة	-27000653.48	67372116.72	40371463.24

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف مصلحة المالية والمحاسبة

يتم التسجيل المحاسبي للإلغاء المؤونة وفق القيد التالي: (انظر الملحق رقم 07)

31/12/ 2024				
	27000653.48	مخصصات الالتزامات		15300000
27000653.48		استرداد نفقات خسائر	78500000	
		انخفاض القيمة		
		إلغاء مؤونة 2023		

خلاصة الفصل الثاني

توصلنا من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها، بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب أنها تقوم بمنح موظفيها مجموعة من المنافع منها ما هي قصيرة الأجل كالأجور والرواتب والمنح والتعويضات والاقطاعات الاختيارية بالإضافة إلى عطل الأمومة، وعطل مدفوعة الأجر.....الخ، وكذا منافع طويلة الأجل والمتمثلة في منحة الذهاب للتقاعد والتي تمنحها المؤسسة للموظفين عند إحالتهم للتقاعد، حيث تبين أنها تعتمد في حسابها على تخصيص مبلغ تتوقع دفعه للموظف في نهاية كل سنة، كما تعتمد أيضاً في حسابها على اختيار أحسن أجر للموظف خلال خمس سنوات ونسبة الاقدمية وتقوم بتسجيلها محاسبياً بمبلغ الفارق بين مؤونة السنة الحالية ومؤونة السنة السابقة، بالإضافة إلى منح أخرى كمنحة اليوم العالمي للمحروقات يوم 24 فيفري، منحة عيد العمال يوم 1 ماي، منحة عيد المرأة يوم 8 مارس،....الخ، كما لاحظنا أيضاً أنها تعتمد في حساب كشف أجر الموظف على برنامج BOOK Paie، أما في التسجيل المحاسبي فتعتمد على برنامج PC COMPTA.

الأخلاق

خاتمة

وفي ختام دراستنا نجد أن هذا المعيار يلعب دوراً حيوياً في تنظيم وتحديد المنافع التي يجب أن يحصل عليها الموظفون، سواءً كانت منافع قصيرة الأجل أو طويلة الأجل، أو منافع لما بعد انتهاء الخدمة، أو منافع نهاية الخدمة، كما أظهرت النتائج أن المؤسسة تتبنى استراتيجيات فعالة لضمان حقوق موظفيها وتعزيز ولائهم، ومن بين هذه الاستراتيجيات، تقوم المؤسسة بمنح موظفيها منحة الذهاب للتقاعد لقاء سنوات العمل وذلك من خلال قيامها بتخصيص مؤونة لمنحة الذهاب للتقاعد وتقييمها في نهاية كل سنة، مما يضمن توفير الدعم المالي اللازم للموظفين عند انتهاء خدمتهم، كما أن العطل السنوية الممنوحة للموظفين تُعتبر قابلة لترحيل إلى السنة التالية، مما يمنح الموظفين مرونة في الاستفادة من هذه المزايا، بالإضافة إلى ذلك، كما تقوم المؤسسة بمنح موظفيها ميداليات تكريماً لجهودهم وإخلاصهم، مما يعزز من روح العمل الجماعي ويحفز الأداء، وبالتالي يمكن القول إن تطبيق المعيار AS 19 بشكل كامل يسهل على المؤسسة إدارة هذه المنافع دون مواجهة صعوبات، مما يساهم في تحقيق توازن بين مصالح الموظفين ومتطلبات المؤسسة، لذا فإن الالتزام بهذا المعيار يعد خطوة أساسية نحو تعزيز الاستدامة ونجاح المؤسسة.

اختبار الفرضيات

- تعتبر الفرضية الأولى صحيحة حيث من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في المؤسسة توصلنا إلى أن المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب تعالج منافع الموظفين محاسبياً وفق متطلبات المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) وتطبقه بشكل كامل.
- تعتبر الفرضية الثانية صحيحة حيث تقدم المؤسسة لموظفيها منافع تتوافق مع متطلبات المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19).
- تعتبر الفرضية الثالثة صحيحة حيث يعالج المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) منافع الموظفين من خلال تحديد القواعد المحاسبية الخاصة بالإثبات والقياس والإفصاح عنها.
- تعتبر الفرضية الرابعة غير صحيحة حيث لا تواجه المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIP تحديات في تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19).

نتائج الدراسة

من خلال دراستنا التي قمنا بها توصلنا إلى مجموعة من النتائج نذكر منها:

الخاتمة

- تنقسم منافع الموظفين حسب المعيار محاسب الدولي رقم 19 (IAS19)، إلى أربع فئات تتمثل في منافع الموظفين قصيرة الأجل، منافع الموظفين طويلة الأجل، منافع الموظفين لما بعد انتهاء الخدمة، منافع نهاية الخدمة.
- يتحصل الموظفون على أجورهم كل شهر وبصفة دورية، حسب درجة وصنف كل موظف، في مقابل الخدمات التي يقدمونها للمؤسسة.
- يستفيد الموظفون من هديا رمزية في المناسبات كعيد العمال وعيد المرأة واليوم العالمي للمحروقات....الخ.
- تعتبر منافع الموظفين بالنسبة للمؤسسة كعبء تتحمله في مقابل الخدمات التي يقدمها الموظفون.
- تعتمد المؤسسة في معالجة منافع الموظفين على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 وتطبقه بشكل كامل.
- تتنوع المنافع التي تمنحها المؤسسة لموظفيها، فمنها ماهية قصيرة الأجل كالأجور....الخ، والتي تلتزم المؤسسة بدفعها لموظفيها خلال السنة، بالإضافة إلى منافع طويلة الأجل كمنحة الذهاب للتقاعد (IDR)، وتخضع هذه المنافع لقواعد المعيار المحاسبي الدولي IAS19، والاتفاقية الجماعية للمؤسسة.
- تعتمد المؤسسة محل الدراسة في حساب الأجور على برنامج BOOK PAIE، وفي التسجيل المحاسبي لمنافع الموظفين على برنامج PC COMPTA
- تلتزم المؤسسة بالتعاقد إلزاما مع هيئات الضمان الاجتماعي.
- تعتبر منافع طويلة الأجل منافع يستفيد منها الموظفون لقاء سنوات العمل التي تم تأديتها لصالح المؤسسة.
- تقوم المؤسسة بمنح موظفيها منحة الذهاب للتقاعد من خلال تخصيص مؤونة لها، وتقوم بتعديلها في كل نهاية السنة إما بفارق زيادة المؤونة، أو إلغاء المؤونة، أو استرجاع المؤونة.

التوصيات

ومن خلال النتائج المتوصل إليها نقدم بعض الاقتراحات الآتية:

- ضرورة تحديث أنظمة المعلومات المحاسبية لتكون قادرة على معالجة البيانات المتعلقة بمنافع الموظفين بدقة وكفاءة، مما يسهل إعداد التقارير المالية ويضمن الامتثال للمعايير المحاسبية الحديثة.

- ضرورة قيام المؤسسات بتقديم معلومات شاملة وواضحة للموظفين حول حقوقهم ومنافعهم، مما يعزز رضاهم ويقلل من النزاعات المحتملة، ويضمن بيئة عمل أكثر شفافية واستقرار.
- يجب على المؤسسات القيام بتقييم المخاطر المرتبطة بمنافع الموظفين كالتغيرات في القوانين أو الظروف الاقتصادية، ومحاولة وضع استراتيجيات فعالة للتخفيف منها.
- ضرورة استخدام تقنيات التحليل المالي لتقييم تأثير منافع الموظفين على الأداء المالي للمؤسسة، مما يساعد في اتخاذ قرارات دقيقة.
- ضرورة تعزيز التعاون بين المؤسسات والهيئات الأكاديمية لإجراء دراسات وأبحاث حول تطبيق المعايير المحاسبية، كالمعيار المحاسبي الدولي رقم 19، مما يساهم في تحسين الفهم العملي للباحث ويساهم في تكوين جيل جديد من المحاسبين المؤهلين.
- ضرورة تطوير آليات الإفصاح عن منافع الموظفين في التقارير المالية لتشمل تفاصيل دقيقة حول الالتزامات والمنافع المقدمة، مما يساهم في تعزيز الشفافية والمصادقية.

أفاق الدراسة:

تعد هذه الدراسة بمثابة بداية لفهم أعمق للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19)، ومع ذلك يبقى المجال مفتوح لاستكشاف جوانب متعددة تتعلق بهذا الموضوع، نظراً لتعقيداته وحدائمه تطبيقه في العديد من المؤسسات ومن خلال دراستنا اكتشفنا أن هناك جوانب لم يتم التطرق إليها نقتترحها لتكون موضوعاً لدراسات مستقبلية:

- دراسة مقارنة حول المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفقاً للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) و النظام المحاسبي المالي.
- دراسة حول أثر انعكاسات المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية.
- دراسة مقارنة بين منافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) والنظام المحاسبي المالي SCF.
- دراسة حول تأثير منافع الموظفين على أداء العاملين بالمؤسسة.
- دراسة حول أثر المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19) على الأداء المالي للمؤسسات.
- دراسة حول الصعوبات التي تواجه المؤسسات الجزائرية في تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS19).

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

الكتب

- 1 - جمعة حميدات، إبراهيم نخالة، مناهج خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، منشور المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن، 2014.
 - 2 - جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية المجمع الدولي العربي للمحاسبين في القانونيين، عمان، 2014.
 - 3 - جمعة هوام، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي الجديد و المعايير المحاسبية الدولية **IFRS/IAS**، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 2009.
 - 4 - جمعة هوام، المحاسبة المعمقة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2010.
 - 5 - جمعة هوام، المحاسبة المعمقة وفقاً للنظام المحاسبي المالي الجديد و معايير المحاسبة الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2017.
 - 6 - خالد جمال الجعرات، معايير التقرير المالية **IFRS & IAS** ، الطبعة الأولى إثراء للنشر والتوزيع، 2008.
 - 7 - طارق عبد العال حماد، دليل تطبيق المعايير المحاسبية الدولية والمعايير المتوافقة معها حالات خاصة وعمليات محلولة، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 2008.
 - 8 - عبد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المخطط المحاسبي الجديد)، برج بوعرييج.
 - 9 - محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014.
 - 10 - محمد بوتين، المحاسبة المالية والمعايير المحاسبية الدولية **IFRS/IAS**، الأوراق الزرقاء للنشر، البويرة، الجزائر، 2010.
- الرسائل والأطروحات والمذكرات الجامعية

- 1 - بولحبال صهيب، منصر عبد العالي، محاسبة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (**SCF**)، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر (ل م د) في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص مالية ومحاسبة ،جامعة العربي التبسي، تبسة، 2016- 2017.

- 2 - رفيقة بكوش، صارة بلهادي، زينب خباز، محاسبة منافع المستخدمين حسب المعيار IAS19 وحسب SCF، دراسة ميدانية بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز سونلغاز- بالوادي -، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الشهيد حمه لخضر، وادي سوف 2017 - 2018.
- 3 - ربيعي صباح " محاولة تطبيق المعيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين في المؤسسات الجزائرية"، دراسة حالة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة جيجل، مذكرة مقدمة استكمال لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص محاسبة وجباية معمقة، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2019 - 2020.
- 4 - عون رفيق مسعود، بكاكرة عبد السميع، نسيبي محمد عبد الرؤوف، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق SCF والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19، مذكرة ماستر، تخصص محاسبية وتدقيق، جامعة الشهيد حمه لخضر، وادي سوف، 2021.
- 5 - صبرينة بن عروج، أهمية وانعكاسات تطبيق النظام المحاسبي المالي على القوائم المالية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة مقارنة-، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2011.
- الملتقيات والمداخلات والمجلات العلمية**
- 1 - حمزة العربي، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي رقم 19 منافع الموظفين، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة2، الجزائر.
- 2 - زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي السابع حول: "الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب الدول -"، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يوم 03 - 04 ديسمبر 2012.
- 3 - لقلطي الأخضر، منصر عبد العالي، محاسبة منحة الإحالة على التقاعد (IDR) وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) دراسة حالة بمؤسسة الأسمنت (SCT) تبسة، مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية و المالية، المجلد1، العدد2، ديسمبر 2017.
- 4 - لقلطي الاخضر، منصر عبد العالي، محاسبة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)، مداخلات مقدمة في الملتقى الوطني الأول حول: تبني النظام المحاسبي المالي في الجزائر المتطلبات الاقتصادية والمؤسساتية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، 22 - 2019/09/23.

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

6 - محمد لمين علون، عبد الحق سعدي، محمد لخضر صالح، محاسبة الموارد البشرية وفقا لمعايير المحاسبة الدولية في المؤسسات الاقتصادية، مجلة الاقتصاد الدولي و العولمة : المجلد (03) ، العدد (02)، 2020.

المراسيم و الجرائد الرسمية

1 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية مرسوم تنفيذي رقم 15 - 236 المؤرخ في 3 سبتمبر سنة 2015 يعدل المرسوم التنفيذي رقم 94 - 187 المؤرخ في 6 يوليو 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي العدد 49 في تاريخ 16 سبتمبر 2015، الجزائر .

2 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية قانون رقم 21 - 16 المؤرخ في 30 جويلية 2021 يتضمن قانون المالية ،المادة 31، العدد 100 في تاريخ 30 جويلية 2021، الجزائر .

المواقع الالكترونية

1-<https://www.cacobatph.dz>.

2- <https://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19>

المرجع باللغة الفرنسية

1-Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Evaluasi Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan 24 Imbalan Kerja Pada Pt Dos Ni Roha Manado .Universitas Sam Ratulangi.

2-Nelso Nanteleza Ndala," **Assessing the effects That IAS 19-employee benefits plan has on the organizations performance**", Malawi college of Accountancy, School of Commerce, Blantyre Malawi, 2024.

3-UN. ESCWA. Council of Arab Economic Unity A dictionary of national accounts 2001 terms : English/French/Arabic .New York.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01

9

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 49

2 ذي الحجة عام 1436 هـ
16 سبتمبر سنة 2015 م

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

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

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

- وبعد موافقة رئيس الجمهورية،

يرسم ما يأتي :

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

~ المادة 2 : (بدون تغيير حتى)
كما يأتي :

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

إن الوزير الأول،

- بناء على تقرير وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي،

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

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

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

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

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

الملحق رقم 02

25 جمادى الأولى عام 1443 هـ
30 ديسمبر سنة 2021 م

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 100

12

- (2) فوائد القروض والديون المبرمة لاقتناء أو بناء السكنات، على عاتق المكلف بالضريبة،
- (3) (بدون تغيير)
- (4) (بدون تغيير)
- (5) (بدون تغيير)
- (6) مبلغ هامش الربح المتفق عليه مسبقا في إطار عقد بصيغة "المرابحة"، المبرم من أجل اقتناء مسكن على عاتق المكلف بالضريبة.
- تستفيد المداخل العقارية الناتجة عن إيجار السكنات من تخفيض بنسبة 25%، عند حساب أساس الضريبة على الدخل الإجمالي.
- المادة 29 :** تعدل أحكام المادة 87 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، وتحرر كما يأتي :
- " المادة 87 : (1) (بدون تغيير)"
- (2) تحدد الأرباح الصناعية والتجارية وأرباح المهن غير التجارية وكذا أرباح النشاط الفلاحي، طبقا لأحكام المواد من 11 إلى 21 ومن 22 إلى 33 وكذا المواد من 35 إلى 40 من هذا القانون.
- بالنسبة (بدون تغيير حتى) مع المبيعات المنجزة في الجزائر.
- (3) يحدد الدخل الصافي العقاري، طبقا لأحكام المواد من 42 إلى 44 من هذا القانون.
- أما فيما يخص (بدون تغيير حتى) القيمة التجارية للملك والممارسة في السوق.
- (4) تشتمل ريع رؤوس الأموال المنقولة على كافة المداخل المشار إليها في المواد من 45 إلى 60، باستثناء المداخل المعفاة من الضريبة طبقا للمادة 56 مكرر من هذا القانون.
- وعندما يستحق (بدون تغيير)
- (5) إلى (7) (بدون تغيير)"
- المادة 30 :** تلغى أحكام المادة 87 مكرر من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة.
- المادة 31 :** تعدل وتتمم أحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، وتحرر كما يأتي :
- " المادة 104 :

أولا- الإخضاع الضريبي للدخل الإجمالي :

يخضع الدخل الصافي السنوي، كما هو محدد بموجب أحكام المادة 85 من هذا القانون، إلى الضريبة على الدخل الإجمالي، على مستوى موطن التكاليف، تبعا للجدول التصاعدي أدناه :

معدل الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0 %	لا يتجاوز 240.000 دج
23 %	من 240.001 إلى 480.000 دج
27 %	من 480.001 إلى 960.000 دج
30 %	من 960.001 إلى 1.920.000 دج
33 %	من 1.920.001 إلى 3.840.000 دج
35 %	أكثر من 3.840.000 دج

الملحق رقم 03

EPE/SPA ALFAPIPE TUBERIE DE GHARDAIA  B.P 78 Z.I BOUNOURA Tél: 029 25 47 71 N°CNAS: 137 782 40	Bulletin de Paie Paiement Janvier 2023 (BEA GHARDAIA)	Nom et Prenom	Matricule
		COB (01) PERSONNEL	N° S.S
		Poste Assistante Sociale	Catég.Ech

Pass: 1 - 25/12/2024 10:24:49

Code Rubrique	Désignation des Rubriques	Base ou quantité	Tx ou valeur unitaire	Montant à payer	Montant à retenir	I	SS	CR	RL
R001	Salaire de base	173.33	355.38	61 598.02		*	*		
R016	IEP	61 598.02	43.72	26 930.65		*	*		
R081	Ind Zone	61 598.02	40.00	24 639.21			*		
R086	PRI	61 598.02	19.00	11 703.62		*	*		
R181	PRC	61 598.02	10.00	6 159.80		*	*		
R196	Prime de panier	21.00	650.00	13 650.00		*			
R301	Cotisation SS	162 138.30	9.00		14 592.45			*	
R356	IRG	136 556.64			30 865.00			*	
R376	IFF	61 598.02	40.00	24 639.21		*	*		
R601	Retenue Avance sur Salaire				5 000.00				
R653	Rep. Retenue Pret Oeuvres Sociales				10 000.00				
R676	Retenue MUBAT				400.00				
R841	Ind. nuisance cumulee	61 598.02	10.50	6 467.79		*	*		

I: sommes imposables
 SS: sommes soumises à SS
 CR: sommes soumises à C retraite
 RL: retenues légales

Natures des qualités
 J: Jours H: Heures M: Mois

Suivi de Bases
 Retraite

Total des gains Total des retenues

175 788.30

60 857.45

Appoint Net à Payer

0.00

114 930.85

الملحق رقم 04

TABLE DE MORTALITE		
Age x	Proba d'être en vie à 60 ans	Proba de décès à 60 ans
16	91.19%	8.81%
17	91.25%	8.75%
18	91.32%	8.68%
19	91.38%	8.62%
20	91.44%	8.56%
21	91.53%	8.47%
22	91.62%	8.38%
23	91.72%	8.28%
24	91.81%	8.19%
25	91.90%	8.10%
26	91.99%	8.01%
27	92.07%	7.93%
28	92.16%	7.84%
29	92.25%	7.75%
30	92.34%	7.66%
31	92.43%	7.57%
32	92.52%	7.48%
33	92.61%	7.39%
34	92.70%	7.30%
35	92.79%	7.21%
36	92.89%	7.11%
37	93.00%	7.00%
38	93.11%	6.89%
39	93.22%	6.78%
40	93.32%	6.68%
41	93.47%	6.53%
42	93.62%	6.38%
43	93.77%	6.23%
44	93.91%	6.09%
45	94.06%	5.94%
46	94.28%	5.72%
47	94.50%	5.50%
48	94.72%	5.28%
49	94.94%	5.06%
50	95.16%	4.84%
51	95.53%	4.47%
52	95.89%	4.11%
53	96.26%	3.74%
54	96.63%	3.37%
55	97.01%	2.99%
56	97.59%	2.41%
57	98.18%	1.82%
58	98.78%	1.22%
59	99.39%	0.61%
60	100.00%	0.00%
61	100.00%	0.00%
62	100.00%	0.00%
63	100.00%	0.00%
64	100.00%	0.00%
65	100.00%	0.00%
66	100.00%	0.00%

الملحق رقم 05

Matricul e	Nom	Prénom	Sexe	Date Naissance	Date Entrée	Cost Actuelle	Echelon Actuel	Fidélité Actuelle	Age Actuel
			M	2/25/1965	8/14/2011	T1	67	17.67	59.85
			M	7/6/1965	10/4/2008	C2	85	28.00	59.49
			M	8/23/1965	5/17/2010	C1	57	16.92	59.36
			F	6/2/1971	5/6/2006	E4	70	21.33	53.58
			F	7/8/1972	4/15/2018	E4	30	6.67	52.48

Reste pour Age (60/55)	Fidélité à la retraite	Proba de fidélité THEORIQ UE	TAUX MORTALI TE	Proba de survie THORIQ UE	Proba de présence THEORIQ UE	Salaire Brut	Salaire brut de reference	SBR Capitalisé	SBR Coéfficient
0.15	17.82	98%	99%	100%	98%	251.781.07	352.831.61	254.548.59	250.326.09
0.51	28.51	95%	99%	100%	94%	250.985.10	306.201.82	260.563.11	246.050.94
0.64	17.56	93%	99%	100%	93%	222.390.39	271.316.28	233.084.39	216.921.41
1.42	22.75	86%	96%	95%	82%	255.695.72	311.948.78	283.563.29	231.316.61
2.52	9.19	77%	96%	90%	69%	210.855.48	297.546.10	253.353.73	174.804.52

SBR Actualisé	Droits IDR	IDR	Acquis IDR 2025	Prépositionnem ent 2025	Majoration 2025	Allocation Décès 2025
253.146.82	19.43	4.864.670.35	4.837.881.21	449.102.03	75.070.00	157.856.48
255.680.04	22.00	5.413.120.64	5.311.676.24	0.00	0.00	223.031.72
227.619.65	18.61	4.036.545.87	3.941.907.66	0.00	0.00	178.400.97
269.126.07	22.00	5.088.965.32	4.829.868.03	0.00	0.00	182.279.63
230.911.82	7.33	1.281.899.78	1.168.349.91	396.417.24	58.389.39	131.986.94

الملحق رقم 06

الجزائرية لصناعة الأنابيب
Algérienne de Fabrication de Pipe
Filiale du Groupe IMETAL

Etat des provisions à constituer au titre de l'exercice 2024 (Arrêté au 31/12/2024) - Unité de GHARDAIA

Libellé	unité	montant 2023	utilisation au 31/12/2024	Montant 2024	Constitution 2024	Total
Indemnité de départ en retraite	GHARDAIA	2.411.375.994,44	27.494.085,64	2.383.881.908,80	-1.652.129.803,00	731.752.105,80
Majoration salariale		43.131.077,28	7.062.705,79	36.068.371,49	14.873.744,62	50.942.116,11
Positionnement prés retraite		29.238.171,12	1.904.197,23	27.333.973,89	3.904.164,01	31.238.137,90
Droits Congé Annuel + Reliquats		237.572.453,08	176.070.288,31	61.502.164,77	219.669.005,31	281.171.170,08
PRA		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Medailles de mérite		72.505.449,54	5.133.332,82	67.372.116,72	-27.000.653,48	40.371.463,24
Allocation de décès		59.469.865,30	5.414.217,00	54.055.648,30	118.967.624,64	173.023.272,94
Prime Variable		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Rappel Avancement horizontal		17.888.719,63	17.888.719,63	0,00	0,00	0,00
Total Général		2.871.181.730,39	240.967.546,42	2.630.214.183,97	-1.321.715.917,90	1.308.498.266,07

الملحق رقم 07

ALFAPIPE GHARDAIA
B P 78 ZONE INDUSTRIELLE
BOUNOURA -GHARDAIA

EDITION DU 07/05/2024
EXERCICE: 01/01/24 AL

FICHE D'IMPUTATION COMPTABLE

JOURNAL	90-JOURNAL OPERATIONS DIVERSE
PIECE	00001
FOLIO	13
DATE	31/12/24

LIBELLE	COMPTE	LIB. COMPTE	TRESORERE	DEBIT	CREDIT
PROVISION 2024	68500000	Dotations aux amortissements,		357 414 502.63	
PROVISION MAJORAT SALAR 2024	15300000	PROVISION POUR ENGAGEMENT			14 813 141.82
PROVIS POSITIONNEMENT PRES RETRAITE 24	15300000	PROVISION POUR ENGAGEMENT			3 900 184.01
PROVISION CONGES ANNUELS + RELIQUAT 2024	42800000	PERSONNEL CHARGE A PAYER			174 300 480.49
PROVISION CONGES ANNUELS + RELIQUAT 2024	43800000	ORGANISMES SOCIAUX, CHARGES A			45 318 414.01
PROVISION ALLOCATION DECES 2024	15300000	PROVISION POUR ENGAGEMENT			118 932 558.60
ANNUL PROVISION IDR 2023	15300000	PROVISION POUR ENGAGEMENT		1 652 128 919.42	
ANNUL PROVISION IDR 2023	78500000	REP EXP PERTES VAL PROV			1 652 128 919.42
ANNUL PROVISION MEDAILLE 2023	15300000	PROVISION POUR ENGAGEMENT		27 000 653.48	
ANNUL PROVISION MEDAILLE 2023	78500000	REP EXP PERTES VAL PROV			27 000 653.48
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	15300000	PROVISION POUR ENGAGEMENT		17 888 719.63	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63111000	TRAIT.SALAIRE PERS.ALGER	000	-7 535 333.70	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63113000	HEUR SUP.PERS ALGERIEN		-148 123.24	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63121000	P.R.I.		-1 201 976.45	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63123000	PRIME DE PANIER		-2 641.75	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63128000	PRIME DE COMMANDEMENT		-14 911.00	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63129000	AUTRE PRIME PERS ALGERIE		-29 006.57	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63131000	IND ZONE		-2 530 381.18	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63133000	I E P		-2 141 767.47	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63134000	IFF		-1 581 324.49	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63135000	IND NUISANCE CUMULEE		-1 300 668.17	
Reppel Avancement Horizontal 06/2024	63136000	ITP		-1 402 585.61	
RECLASSEMENT CPT 153 & 428 & 438	15300000	PROVISION POUR ENGAGEMENT			81 413 696.01
RECLASSEMENT CPT 153 & 428 & 438	42800000	PERSONNEL CHARGE A PAYER		65 883 605.07	
RECLASSEMENT CPT 153 & 428 & 438	43800000	ORGANISMES SOCIAUX, CHARGES A		17 129 737.02	
TOTAL A REPORTER				2 119 557 417.62	2 117 946 711.64

