

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة



مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع العلوم المالية والمحاسبة - تخصص محاسبة

بمعنوان:

أثر النظام المحاسبي المالي على معالجة محاسبة الأجور

تحت إشراف الأستاذ:

- عجيبة محمد

من إعداد الطلبة:

- بوقرطاس رضوان

- الوارث إدريس

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 02 جوان 2026

أمام اللجنة المكونة من السادة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بوخاري عبد الحميد	أستاذ التعليم العالي	غرداية	رئيس
عجيبة محمد	أستاذ التعليم العالي	غرداية	مشرف
شرع يوسف	أستاذ التعليم العالي	غرداية	مناقش
عجيبة حورية	أستاذ محاضر - أ -	غرداية	مناقش

السنة الدراسية: 2026/2025

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة



مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس

في ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فرع العلوم المالية والمحاسبة - تخصص محاسبة

بغنوان:

أثر النظام المحاسبي المالي على معالجة محاسبة الأجور

تحت إشراف الأستاذ:

- عجيبة محمد

من إعداد الطلبة:

- بوقرطاس رضوان

- الوارث إدريس

السنة الدراسية: 2026/2025

الإهداء

قال الله تعالى ﴿وقل رب زدني علما﴾ (طه 114)

وقال أيضا ﴿واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني
صغيرا﴾ (الإسراء 24)

إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها صاحبة القلب الكبير أُمي

ومعلمي وقدوتي الدائمة في الحياة أبي

إلى إخوتي الذين هم أبي الثاني في هاته الحياة وأختي قرّة عيني

وجدي أحمد رحمه الله الذي كان نعم الجد وإلى جدتي حفظها الله

وأعز أصدقاء المسار الجامعي ربيع، ياسين وإدريس

وإلى تجمع الشهيد أبو العلا سليمان الذي ترعرعت بين أحضانه

وإلى كل الأهل والأقارب

أهدي لكم ثمرة جهدي امتنانا وتقديرا لمكانتكم والأثر العميق الذي تركتموه في حياتي

ومساندتكم لي في أصعب أوقاتي، أتمنا من العليّ القدير أن يجمعنا في الفردوس

الأعلى إن شاء الله

بوقرطاس رضوان

الإهداء

قال الله تعالى ﴿وقل رب زدني علماً﴾ (طه 114)

وقال أيضا ﴿واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني
صغيراً﴾ (الإسراء 24)

بفضل من الله وبعد ليالي من العمل والجد المتواصل اتمنا هذا العمل المتواضع
لنضعه بين يدي كل محب للعلم وأهله

لي الشرف أن أهدي هذا العمل

إلى أمي وأبي اللذان سهرنا من أجلنا الليلي

وإلى إخوتي وأقاربي وأساتذتي من مدرسة الحياة ومن الصرح الطاهر معهد الحياة

وإلى جميع أساتذة الطور الجامعي

إلى كل زملائي وأصدقائي خاصة أصدقاء المشوار

رضوان، ربيع، ياسين

الوارث إدريس

كلمة الشكر والتقدير

نحمد الله تعالى على أن بلغنا هاته المكانة العلمية وقام بتوفيقنا لإتمام دراستنا

العلمية لنيل شهادة ليسانس

في الأخير لا يسعنا إلا أن نشكر الأستاذ المشرف عجيبة محمد

على قبوله الإشراف لبحثنا ومتابعته المستمرة

وكل من قام بمساعدتنا وتسهيل الأمور علينا ولو بكلمة طيبة

ونشكر السيد بوقرطاس عمر صاحب مكتب المحاسبة وتدقيق الحسابات

ومساعدته بن الشيخ يوسف ومحافظ الحسابات السيد الدغور عزالدين

لمساعدتهم ومساندتهم لنا

كما نتقدم بجزيل الشكر لكل أفراد شركة تيسكوبا على حسن المتابعة

وتوفير كافة المعلومات اللازمة لإجراء البحث بالرغم من سرّيتها

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أثر النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الأجور، حيث يهدف إلى التعريف بالنظام المحاسبي المالي وأساليبه في المعالجة المحاسبية للأجور، قمنا باختيار شركة تيسكوبا كنموذج لإجراء الدراسة التطبيقية دراسة حالة، وينقسم البحث إلى فصلين، الفصل الأول يتمحور حول النظام المحاسبي المالي حيث تم اعتماد المنهج الوصفي لشرح النظام المحاسبي المالي وتوضيح مبادئه وأهدافه وطرق المعالجة المحاسبية للأجور، ويتمحور الفصل الثاني حول تعريف شركة تيسكوبا وطرق معالجتها لمحاسبة الأجور من خلال جمع وتحليل بيانات الشركة، وتوصلت الدراسة إلى أن النظام المحاسبي المالي ركيزة أساسية لمعالجة محاسبة الأجور لتحديد حسابات خاصة ودقيقة بكل مكون من مكونات الأجر

الكلمات المفتاحية: النظام المحاسبي المالي، المعالجة المحاسبية للأجور، المبادئ المحاسبية، شركة تيسكوبا المنح والتعويضات، اشتراك الضمان الاجتماعي، الضريبة على الدخل

Abstract:

This study aims to clarify the impact of the financial accounting system on payroll processing. It introduces the financial accounting system and its methods for processing payroll. TISCOBA Company was selected as a case study for this applied research. The study is divided into two chapters. The first chapter focuses on the financial accounting system, employing a descriptive approach to explain its principles, objectives, and methods for processing payroll. The second chapter focuses on TISCOBA Company and its payroll processing methods through the collection and analysis of company data. The study concludes that the financial accounting system is a fundamental pillar for processing payroll, as it establishes specific and accurate accounts for each component of the wage.

Keywords: Financial accounting system, accounting treatment of wages, accounting principles, TISCOBA company, grants and compensation, social security contributions, income tax

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	كلمة الشكر والتقدير
I	الملخص
II	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
III	قائمة الأشكال
III	قائمة الملاحق
أ - ب	المقدمة
	الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور
14	المبحث 1: ماهية النظام المحاسبي المالي
14	المطلب 1: تعريف النظام المحاسبي المالي
16	المطلب 2: مبادئ النظام المحاسبي المالي
20	المطلب 3: أهداف وأهمية النظام المحاسبي المالي
22	المبحث 2: ماهية محاسبة الأجور
22	المطلب 1: تعريف الأجر وأنواعه
25	المطلب 2: العناصر المكونة للأجر
30	المطلب 3: أهمية وأهداف الأجور
32	المطلب 4: المعالجة المحاسبية للأجور
	الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا
39	المبحث 1: الإطار المفاهيمي لشركة تيسكوبا
39	المطلب 1: تعريف شركة تيسكوبا
39	المطلب 2: لمحة تاريخية حول الشركة
41	المطلب 3: الهيكل التنظيمي للشركة
43	المبحث 2: المعالجة المحاسبية للأجور في شركة تيسكوبا
43	المطلب 1: العناصر المكونة للأجر
45	المطلب 2: المعالجة المحاسبية للأجور

48	المطلب 3: الحالات الخاصة للمعالجة المحاسبية
59	خاتمة
62	قائمة المراجع
67	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الترقية في الدرجات	26
02	سلم الضريبة على الدخل	29
03	تفرعات الحساب 63	33
04	تفرعات الحساب 42	34
05	تفرعات الحساب 43	35
06	القيود المحاسبية	36
07	التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة	47
08	التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة يتضمن غياب	51
09	التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة يحتوي ساعات عمل إضافية	54
10	التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة	56

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لشركة تيسكوبا	42

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	كشف الأجرة	67
02	كشف الأجرة يتضمن غياب	67
03	كشف الأجرة يحتوي ساعات عمل إضافية	68
04	كشف الأجرة يتضمن تعويض المصاريف	68
05	وثيقة تسهيل المهمة	69
06	اتفاقية تقرير تربص	70

مقدمة

في ظل التقلبات العصرية وسعي المنظمات للبقاء على قيد السوق، أصبح من الضروري على المؤسسات تحديث واستحداث وتقييم أدواتها المتعلقة بنشاطها بشكل دوري لضمان استمراريته وقدرتها على التكيف تعد الأجور من بين اهم الفواصل التي تشكل محور النقاش بين العمال وارباب العمل حيث ان معظم نزاعات المؤسسات في العالم تنشأ بسبب عدم قدرة المديرين على تقدير المقابل المناسب للعامل خاصتا مع الازمات المتقلبة من ارتفاع الأسعار وانخفاض القدرة الشرائية , ومن جهة أخرى تكمن أهمية الاهتمام في الموظف في مدى قدرته على رفع انتاجيته وآدائه وهو ما يسمى اليوم باقتصاد الأجور وكما هو الحال في مختلف بلدان العالم فالجزائر ايضا لم تسلم من هذه الخلافات مما استدعت الضرورة الى خلق أحزاب ونقابات تخدم مصلحة العامل وتحفظ كرامته

مما يستدعى لعملية حساب الاجر وتسجيله إجراءات محاسبية دقيقة تتيح للمؤسسة استخراج البيانات والقوائم المالية وفقا للأنظمة المحاسبية المعتمدة

1- إشكالية الدراسة:

ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

كيف تتم معالجة الاجور محاسبيا في ظل النظام المحاسبي المالي؟

2- التساؤلات الفرعية:

- كيف يتم حساب الأجر وفق النظام المحاسبي المالي
- هل تعتمد شركة تيسكوبا على تطبيق النظام المحاسبي المالي في معالجة الأجور

3- الفرضيات:

- يساهم النظام المحاسبي المالي في معالجة الأجور
- يؤدي النظام المحاسبي المالي في تفصيل مكونات الأجر إلى تجنب النزاعات والمخاطر مع مصلحة الضرائب وصندوق الضمان الاجتماعي

4- أهداف الدراسة:

- معرفة طرق معالجة محاسبة الأجور
- العلاقة بين النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

5- أهمية الدراسة:

- التعرف على المفاهيم الأساسية للأجر، مكوناته وكيفية التسجيل المحاسبي
- باعتبار أن محاسبة الأجور تمس أحد الجوانب المهمة في علاقة العمل بصاحب العمل

6- الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع:

- ارتباط المحاسبة بالجوانب الاجتماعية والجبائية مما يتطلب دقة وشفافية في المعالجة المحاسبية
- باعتبار أن الأجور ذات أهمية كبيرة في حياة العامل

7- الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع:

- بسبب اقبالنا إلى الحياة المهنية ارتأينا إلى التطلع على محور الأجور
- توافق الموضوع مع تخصصنا الدراسي

8- حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في شركة تيسكوبا لنسيج وأغطية القلاع
- الحدود الزمانية: الثلاثي الثاني لسنة 2026

9- منهج الدراسة:

- من أجل تحقيق الأهداف اعتمدنا في الدراسة النظرية (الفصل الأول) المنهج الوصفي، وقمنا في الدراسة التطبيقية (الفصل الثاني) باستخدام أسلوب دراسة الحالة في شركة تيسكوبا لنسيج وأغطية القلاع

10- صعوبات الدراسة:

- من خلال انجازنا لهذا التقرير اعترضتنا بعد الصعوبات من أهمها ما يلي:

. انشغال المسؤول في المؤسسة بضغط العمل والتنقلات

- سرية بعض المعلومات وعدم منحها لأفراد من خارج المؤسسة

الفصل الأول:

النظام المحاسبي المالي
ومحاسبة الأجور

المبحث 1: ماهية النظام المحاسبي المالي

يعد النظام المحاسبي المالي من أهم أسس التنظيم المحاسبي في الجزائر، وقد أنشئ لمواكبة التطورات الاقتصادية والتقارب مع المعايير الدولية، بموجب القانون 07-11 والمرسوم التنفيذي 08-156 مما يسمح بتوحيد القواعد المحاسبية وتحسين شفافية المعلومات المالية، يهدف تنظيم المعلومات المالية عبر جمعها وتصنيفها وتسجيلها وعرضها في كشوف مالية تعكس الوضعية الحقيقية للمؤسسة ونتائجها، مع اعتماده على مبادئ ومعايير مستمدة من المعايير المحاسبية الدولية، وتبرز أهمية النظام في توضيح كيفية إنتاج ومعالجة المعلومات المحاسبية وتقديمها للمستخدمين، إضافة إلى فهم أهدافه ومبادئه الأساسية التي تقوم عليها العمليات المحاسبية داخل المؤسسة.

وعليه سيتم في هذا المبحث التطرق إلى تعريف النظام المحاسبي المالي، ثم عرض مبادئه الأساسية، وتوضيح أهدافه وأهميته في تحسين جودة المعلومات المالية.

المطلب 1: تعريف النظام المحاسبي المالي

عرّف القانون رقم 07-11 في المادة 3 النظام المحاسبي المالي كما يلي: المحاسبة المالية نظام يهدف إلى تنظيم المعلومة المالية، ويسمح بتخزين معطيات قاعدية عددية، وتصنيفها، وتقييمها، وتسجيلها، وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات الكيان، وأداءه، ووضعية خزينته في نهاية السنة المالية.

ومن هذا التعريف يمكن استخلاص خصائص المحاسبة المالية التالية: فهي نظام لتنظيم المعلومة المالية، كما أن الكشوف تعكس بصدق الوضعية المالية، وهي معلومات يمكن قياسها عددياً وتتكون من معطيات عددية قابلة للقياس النقدي، إضافة إلى تصنيف وتقييم وتسجيل المعلومات المالية وفق المعايير الدولية، وقياس أداء الشركة من خلال جدول حسابات النتائج أو قائمة الدخل، وقياس وضعية الخزينة (جدول التدفق النقدي) أو قدرة الشركة على توليد النقدية وما يماثلها، كما يتم إعداد الكشوف المالية في نهاية السنة (نهاية الفترة المحاسبية) وفق مبدأ الدورية¹.

¹ عبد الغني دادن، عبد الوهاب دادن، المنظور المالي للنظام المحاسبي المالي حسب المعيار المحاسبي الدولي 32 و39 وحول الصنف

1و5، الملتقى العلمي الدولي حول الإصلاح المحاسبي في الجزائر، جامعة ورقلة 2011، ص368

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

وبالتالي فإن النظام المحاسبي المالي عبارة عن مجموعة من المبادئ والاتفاقيات والقواعد المستتبطة من معايير المحاسبة الدولية، والتي تسمح بمعالجة المعلومات المتعلقة بالأحداث الاقتصادية للمؤسسة (مدخلات النظام المحاسبي)، بهدف تحديد القيم الاقتصادية لبنود القوائم المالية (مخرجات النظام المحاسبي)، وذلك بهدف إيصال المعلومات المالية إلى مستخدميها لمساعدتهم في تقييم أداء المؤسسة ومركزها المالي والتغير فيهما، والحكم على الإدارة ومساهمتها في تحسين أداء المؤسسة والاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية المتاحة لديها، مما يسمح باتخاذ قرارات صحيحة وإجراء المقارنات¹.

هذا النظام يسمح بالمساعدة على تنظيم العمل المحاسبي وتوجيهه وظيفتي التقييم والتوصيل من أجل تلبية احتياجات مستخدمي القوائم المالية، كما يسمح بمراعاة التطورات التي يعرفها الاقتصاد الجزائري من خلال مواكبة الممارسة المحاسبية لها، مما يمكن المحاسبة من التعبير بصدق عن مختلف جوانب النشاط الاقتصادي ومختلف الأحداث الاقتصادية المتعلقة بالمؤسسة. إضافة لما سبق فإنه على المستويين النظري والتطبيقي، يتم من خلال التكيف مع الإطار المفاهيمي لمجلس معايير المحاسبة الدولية وتحقيق التقارب مع المعايير المحاسبية الدولية الصادرة عنه، وقد سمح بإدخال تغييرات مهمة على مستوى المفاهيم والتصورات وقواعد التقييم والإدراج وأيضاً طبيعة ومحتوى القوائم المالية، وتتمثل هذه التغيرات في النقاط الآتية: تبني الحل الدولي بتكييف الممارسات المحاسبية الجزائرية مع الممارسات الدولية، مما يسمح للمحاسبة بالاعتماد على إطار تصوري ومبادئ محاسبية أكثر انسجاماً مع التطورات الاقتصادية وإنتاج معلومة مالية مفصلة.

تحديد المبادئ والقواعد التي تسمح بتوجيه الممارسة المحاسبية وخاصة تسجيل الأحداث الاقتصادية وتقييمها وإعداد القوائم المالية، مما يحد من مخاطر التلاعب المتعمد وغير المتعمد ويسهل عملية تدقيق الحسابات. مراعاة احتياجات المستثمرين الحاليين والمرتبين الذين يبحثون عن معلومات مالية منسجمة وواضحة حول المؤسسات، تسمح لهم بالمقارنة واتخاذ القرارات.

بإمكان المؤسسات الصغيرة تطبيق نظام معلوماتي يركز على محاسبة مالية مبسطة (محاسبة الخزينة). وتتبع هذه التغيرات من دور المحاسبة الذي يجب أن يركز على الحقيقة الاقتصادية للأحداث أكثر من تركيزه

¹ محمد عجيبة، مصطفى بن نوي آليات النظام المحاسبي المالي الجزائري والإبداع المحاسبي، ارتباطات وسياسات، الملتقى العلمي

الدولي حول الإصلاح المحاسبي في الجزائر، جامعة ورقلة 2011، ص 262، ص 263

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

على شكلها القانوني، وهذا ما يسمح للممارسة المحاسبية في الجزائر بالتخلص نوعاً ما من القيود القانونية والضريبية التي تحد من تحقيق الصورة الصادقة وتوفير المعلومة المالية الملائمة والقابلة للمقارنة¹.

المطلب 2: مبادئ النظام المحاسبي المالي

يُعد النظام المحاسبي المالي الجزائري الإطار المرجعي الذي ينظم العملية المحاسبية داخل المؤسسات الاقتصادية، حيث جاء نتيجة إصلاحات عميقة مست المنظومة المحاسبية الوطنية بهدف مواكبة التحولات الاقتصادية والانفتاح على المعايير الدولية. وقد اعتمد المشرع الجزائري هذا النظام من خلال القانون 07-11 والمرسوم التنفيذي 08-156، وذلك لتوحيد القواعد والمفاهيم المحاسبية وضمان تنظيم دقيق للعمليات المالية داخل مختلف الكيانات الملزمة بمسك محاسبة مالية. ويهدف هذا الإطار القانوني إلى جعل المعلومة المحاسبية أكثر شفافية وموثوقة وقابلة للمقارنة بين المؤسسات والفترات المالية المختلفة.

ويقوم هذا النظام على مجموعة من المبادئ المحاسبية الأساسية التي تشكل الأساس الذي تُبنى عليه عملية التسجيل والتقييم والإفصاح المحاسبي. وتكمن أهمية هذه المبادئ في كونها تضمن إعداد كشوف مالية تعكس بصورة صادقة وموثوقة الوضعية المالية الحقيقية للمؤسسة، كما تساعد على تحقيق الشفافية والملاءمة في المعلومات المقدمة لمختلف مستخدمي القوائم المالية مثل المستثمرين، البنوك، الإدارة، والهيئات الجبائية، بما يسمح باتخاذ قرارات اقتصادية مبنية على معلومات دقيقة².

كما تهدف هذه المبادئ إلى توحيد الممارسات المحاسبية داخل المؤسسات الاقتصادية، وضمان قابلية المقارنة بين القوائم المالية عبر الفترات الزمنية المختلفة وبين المؤسسات، إضافة إلى تعزيز مصداقية المعلومات المالية وتقليل حالات الغموض أو التلاعب المحاسبي. ومن هذا المنطلق، أصبح الالتزام بهذه المبادئ ضرورة قانونية ومهنية تفرضها النصوص التشريعية والتنظيمية، خاصة ما ورد في القانون 07-11 والمرسوم التنفيذي 08-156، لضمان جودة المعلومة المحاسبية ودعم اتخاذ القرار الاقتصادي السليم³.

¹ عيشي عمار، معوقات تطبيق النظام المحاسبي المالي في شركات المساهمة الجزائرية دراسة حالة ولاية بسكرة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية العدد 1 2014، ص 88

² طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية - منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر، الطبعة 01، عمان، الأردن، 2007، ص 45

³ طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن، الطبعة 1، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 112

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

وفيما يلي عرض لأهم المبادئ التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجزائري، مع الإشارة إلى الإطار القانوني الذي ينظم كل مبدأ:

1 مبدأ القيد المزدوج

- تنص المادة 16 من القانون 07-11 على أن التسجيلات المحاسبية تتم وفق مبدأ القيد المزدوج.
- يعني ذلك أن كل عملية محاسبية يجب أن تُسجل في حسابين على الأقل: أحدهما مدين والآخر دائن.
- يجب أن يكون مجموع المبالغ المدينة مساوياً لمجموع المبالغ الدائنة لضمان التوازن المحاسبي.
- يهدف هذا المبدأ إلى تحقيق دقة التسجيل المحاسبي، وضبط العمليات المالية، ومنع الأخطاء أو التلاعب.
- كما يسمح بمتابعة كل عملية مالية من مصدرها إلى وجهتها داخل المؤسسة بشكل واضح ومنظم.

2 مبدأ الوحدة المحاسبية

- نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 08-156 على أن الكيان الاقتصادي يُعتبر وحدة محاسبية مستقلة.

- يعني ذلك الفصل التام بين ذمة المؤسسة المالية وذمم مالكيها أو الشركاء.
- تشمل المحاسبة أصول وخصوم المؤسسة فقط دون إدخال أموال المساهمين الشخصية.
- يهدف هذا المبدأ إلى ضمان وضوح الوضعية المالية الحقيقية للمؤسسة فقط.
- كما يمنع أي خلط بين النشاط الشخصي لأصحاب المؤسسة ونشاطها الاقتصادي¹.

3 مبدأ الاستمرارية

- تنص المادة 07 على أن القوائم المالية تُعد على أساس افتراض استمرار النشاط.
- يعني ذلك أن المؤسسة يُفترض أنها ستواصل نشاطها في المستقبل المنظور.
- لا يتم تغيير هذا الافتراض إلا في حالة وجود مؤشرات قانونية أو واقعية للتصفية أو التوقف.
- في حالة وجود شك حول الاستمرارية، يجب الإفصاح عن ذلك في ملحقات القوائم المالية مع التبرير².

¹ بن بلغيث مداني، أهمية إصلاح النظام المحاسبي للمؤسسات في ظل أعمال التوحيد الدولية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2004، ص 47

² وليد عبد القادر، حسام الدين خدّاش، المعايير المحاسبية الدولية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، الطبعة 1، القاهرة، مصر، 2013، ص 92

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

• يساعد هذا المبدأ في تقييم الأصول والالتزامات على أساس الاستمرار وليس التصفية.

4 مبدأ السنوية

- تنص المواد 12 و 13 و 17 على أن نتائج المؤسسة تُحدد حسب دورات محاسبية مستقلة.
- يتم ربط كل إيراد أو مصروف بالفترة المالية التي تخصه فقط.
- يجب أن تكون الميزانية الافتتاحية مطابقة للميزانية الختامية للسنة السابقة.
- المادة 30 من القانون 07-11 تحدد السنة المالية بـ 12 شهراً غالباً، وتوافق السنة المدنية.
- يمكن استثناء ذلك في حالات خاصة مثل بداية النشاط، التوقف، أو تغيير تاريخ الإقفال.
- الهدف هو ضمان استقلالية كل سنة مالية عن الأخرى لتحقيق دقة التحليل المالي¹.

5 مبدأ ثبات وحدة النقود

- ينص هذا المبدأ على اعتماد الدينار الجزائري كوحدة قياس إلزامية.
- لا تُسجل إلا العمليات القابلة للتقييم النقدي.
- لا يمكن إدراج العمليات غير القابلة للقياس في الملحق إلا إذا كانت ذات أهمية.
- يهدف إلى توحيد القياس المالي داخل المؤسسة وتسهيل المقارنة والتحليل.

6 مبدأ التكلفة التاريخية

- تنص المادة 16 على تسجيل الأصول والخصوم حسب قيمتها عند تاريخ الاقتناء.
- لا يتم تعديل هذه القيم بسبب تغير الأسعار أو التضخم.
- يتم الاعتماد على تكلفة الشراء أو الإنتاج كأساس للتقييم.
- بعض الأصول مثل الأدوات المالية أو الأصول البيولوجية يمكن تقييمها بالقيمة العادلة.
- يهدف هذا المبدأ إلى ضمان موضوعية القياس وتجنب التقديرات غير المستقرة².

7 مبدأ الحيطة والحذر

- يفرض هذا المبدأ توخي الحذر عند تسجيل النتائج المالية.
- يتم الاعتراف بالخسائر والمخاطر المحتملة حتى قبل تحققها الفعلي.
- لا يجوز المبالغة في تقدير الإيرادات أو الأصول.

¹ مقري زكية، نعيمة يحيوي، التحولات الكبرى في أنظمة مراقبة التسيير والموازنات التقديرية، دار الراية، الأردن، الطبعة 1، 2015، ص

² محمد عبد العزيز خليفة وآخرون، شرح معايير المحاسبة المصرية، الجزء الأول، القاهرة، مركز فجر للطباعة، 1999، ص 67

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

• كما لا يجوز التقليل من قيمة الخصوم أو المصاريف.

• الهدف هو تقديم صورة مالية واقعية تحمي المؤسسة من التفاوض المفرط.

8 مبدأ عدم المقاصة

• تنص المادة 15 على منع إجراء أي مقاصة بين عناصر الأصول والخصوم.

• كما يمنع المقاصة بين الإيرادات والمصاريف.

• يجب إظهار كل عنصر مالي بشكل مستقل في القوائم المالية.

• يسمح بالمقاصة فقط إذا نص عليها القانون أو العقد صراحة.

• الهدف هو تعزيز الشفافية وإظهار الوضع المالي الحقيقي دون إخفاء أي عنصر¹.

9 مبدأ الإفصاح (الأهمية النسبية)

• يفرض هذا المبدأ إظهار جميع المعلومات المهمة التي تؤثر على قرارات المستخدمين.

• يجب أن تعكس القوائم المالية الصورة الحقيقية للمؤسسة.

• يتم الإفصاح عن أي معلومات جوهرية في الملحق إذا لم تظهر في الجداول الأساسية.

• الهدف هو تحقيق وضوح وشفافية في عرض المعلومات المالية².

10 مبدأ ثبات الطرق المحاسبية

• يفرض هذا المبدأ استعمال نفس الطرق المحاسبية من فترة إلى أخرى.

• لا يجوز تغيير الطرق إلا لأسباب مبررة مثل تحسين جودة المعلومات أو تعديل تنظيمي.

• أي تغيير يجب الإفصاح عنه وتبريره في القوائم المالية.

• القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008 يؤكد أن التغيير يجب أن يكون لتحسين العرض أو بفرض قانوني.

• الهدف هو ضمان قابلية المقارنة بين السنوات المالية وتحقيق الاستمرارية في التحليل³.

¹ مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، تحليل القوائم المالية: مدخل نظري وتطبيقي، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، 2006، ص 98

² محمد عبد الحميد محمد عطية، موسوعة معايير المحاسبة الدولية (معايير إعداد وعرض القوائم المالية...)، دار التعليم الجامعي، الجزء الأول، الإسكندرية، 2014، ص 250

³ فارس جميل الصوفي، المعايير المحاسبية الدولية والأداء المالي للشركات الصناعية المساهمة العامة، دار جليس الزمان، الطبعة 1، الأردن، 2012، ص 78

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

المطلب 3: أهداف و أهمية النظام المحاسبي المالي

1 أهداف النظام المحاسبي المالي:

• ترقية النظام المحاسبي الجزائري ليتواءم مع الأنظمة المحاسبية الدولية

هذا الهدف يركز على تطوير الممارسات المحاسبية في الجزائر بحيث تصبح متوافقة مع المعايير الدولية، مما يرفع من مستوى الشفافية والدقة في تسجيل وعرض المعلومات المالية، ويسمح بالمقارنة بين المؤسسات الجزائرية والمؤسسات الأجنبية.

• تسهيل مختلف المعاملات المحاسبية والمالية بين المؤسسات الاقتصادية الوطنية والمؤسسات الأجنبية

يعني ذلك أن النظام المحاسبي يوفر لغة مشتركة وقواعد موحدة تسهل تبادل المعلومات المالية بين المؤسسات داخل الجزائر وخارجها، وتقلل من التعقيدات الناتجة عن اختلاف المعايير المحاسبية بين الدول.

• العمل على تحقيق العقلانية من خلال الوصول إلى الشفافية في عرض المعلومات

الهدف هنا هو تقديم معلومات مالية واضحة ودقيقة تعكس الحقيقة الاقتصادية للأحداث، مما يقلل من احتمالية التلاعب ويوفر أساساً سليماً لاتخاذ القرارات المالية والإدارية.

• جعل القوائم المالية المحاسبية وثائق دولية تتناسب مع مختلف الكيانات الأجنبية

يتيح هذا الهدف استخدام القوائم المالية في التعامل مع المستثمرين والدائنين الدوليين، حيث تكون مفهومة وقابلة للمقارنة على مستوى عالمي، مما يعزز الثقة والاستثمار¹.

• إعطاء معلومات صحيحة وكافية وموثوق بها وشفافة تشجع المستثمرين

من خلال توفير بيانات مالية دقيقة، يمكن للمستثمرين متابعة أموالهم واتخاذ قرارات مستنيرة حول الاستثمار أو التمويل، مع التأكد من أن المعلومات المالية تعكس الواقع الاقتصادي للمؤسسة.

• السماح بالتسجيل بطريقة موثوق بها وشاملة لمجموع تعاملات المؤسسة

هذا يعني أن كل العمليات المالية يتم تسجيلها بدقة وفق معايير محددة، مما يسهل إعداد التصريحات الجبائية والتقارير المالية بمصادقية، ويحد من الأخطاء أو التلاعب.

• السماح بتقييم الممتلكات بشروط السوق

يهدف هذا إلى تحديد القيمة الحقيقية للأصول والموجودات المالية للمؤسسة وفقاً لسعر السوق، وليس فقط على أساس القيم القانونية أو التاريخية، مما يعطي صورة دقيقة للوضع المالي².

¹ فارس رشيد البياتي، محاسبة الأداء في المؤسسات الخدمية، دار آيلة للنشر والتوزيع، الطبعة 01، عمان، 2008، ص 156

² كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان، ص 63

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

● إعطاء صورة صادقة عن الوضعية المالية والأداء وتغيرات الوضعية المالية للمؤسسة

القوائم المالية الناتجة عن هذا النظام تعكس المركز المالي الحقيقي للمؤسسة، بما في ذلك الأرباح والخسائر والتدفقات النقدية، مما يساعد في تقييم الأداء وإدارة الموارد بفعالية.

● المساعدة على فهم أفضل لاتخاذ القرارات وتسيير المخاطر لكل الفاعلين في السوق

من خلال تقديم معلومات واضحة وموثوقة، يتمكن المديرون والمستثمرون والمساهمون من تقدير المخاطر واتخاذ قرارات استراتيجية، سواء كانت استثمارية أو تشغيلية، بشكل مدروس¹.

2 أهمية النظام المحاسبي المالي:

● توضيح المبادئ والقواعد المحاسبية الواجب مراعاتها

يساعد هذا في توحيد طرق التسجيل والتقييم وإعداد القوائم المالية، مما يقلل من الأخطاء ويحد من التلاعب المالي والغش المحاسبي.

● استجابة لاحتياجات مستخدمي القوائم المالية الحالية والمستقبلية

يتيح النظام المحاسبي للمستثمرين والمديرين والمساهمين الحصول على معلومات دقيقة تلبي احتياجاتهم الحالية وتساعد على التخطيط واتخاذ القرارات المستقبلية.

● يساهم في تحسين تسيير المؤسسة

من خلال فهم أفضل للمعلومات المالية، يتمكن المديرون من إدارة الموارد بكفاءة، وتحسين الأداء المالي والتشغيلي، واتخاذ قرارات استراتيجية مبنية على البيانات.

● تحسين الاتصال مع مختلف الأطراف المهتمة بالمعلومة المالية

يسهل النظام المحاسبي تبادل المعلومات مع البنوك والمستثمرين والهيئات الرقابية، مما يزيد من الشفافية ويعزز الثقة في المؤسسة².

● تسهيل عملية تدقيق الحسابات

يوفر النظام محاسبة واضحة ومحددة المعايير، مما يسهل على المدققين التحقق من صحة البيانات المالية وتقييم المخاطر، ويضمن دقة وموثوقية التقارير.

● ضمان تطبيق بعض المعايير المحاسبية الدولية

من خلال الاعتماد على المعايير الدولية، يعزز النظام المحاسبي الشفافية، ويساهم في بناء الثقة بين

¹ كمال الدين الدهراوي، عبد الله هلال، المحاسبة المتوسطة مدخل نظري تطبيقي، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1999، ص 201

² كرامة عبد الحميد وآخرون، الإدارة والتحليل المالي أسس ومفاهيم وتطبيقات، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 89

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

المستثمرين والشركاء المحليين والدوليين.

• تقارب النظام المحاسبي المالي مع الأنظمة العالمية

يتيح هذا تحسين القدرة على المنافسة الدولية وتسهيل التعاملات المالية مع المؤسسات الأجنبية، ويوفر مرجعية واضحة لإعداد القوائم المالية.

• تحسين تسيير القروض من طرف البنوك

عبر توفير صورة مالية واضحة وشاملة، يمكن للبنوك تقييم الوضع المالي للمؤسسة بدقة قبل منح القروض، مما يقلل المخاطر المالية.

• تمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من تطبيق محاسبة مالية مبسطة

يسمح النظام بتطبيق نسخة مبسطة من المحاسبة تتناسب مع حجم المؤسسة وقدراتها، مما يسهل تنظيم العمل المالي حتى في المؤسسات الصغيرة.

• الاعتماد على القيمة العادلة والتكلفة التاريخية في تقييم أصول المؤسسة

يجمع النظام بين استخدام التكلفة التاريخية كأساس للتسجيل المالي والقيمة العادلة لتقييم الأصول، مما يعكس الواقع الاقتصادي ويعطي صورة دقيقة لمركز المؤسسة المالي¹.

المبحث 2: ماهية محاسبة الأجور

يُعد موضوع محاسبة الأجور من المواضيع الأساسية داخل النظام المحاسبي للمؤسسات، نظراً لارتباطه المباشر بتحديد تكلفة عنصر العمل الذي يُعتبر من أهم عناصر الإنتاج. كما أن دراسة الأجور من منظور محاسبي تتيح فهم كيفية تسجيل مختلف مكوناتها من أجر أساسي وتعويضات ومكافآت واقتطاعات، بما يضمن إعداد كشوف الأجور بشكل دقيق يعكس الواقع المالي للمؤسسة. لذلك، يهدف هذا المبحث إلى إبراز مختلف الجوانب النظرية للأجر من حيث مفهومه وأنواعه والعناصر المكونة له، باعتباره مدخلاً أساسياً لفهم محاسبة الأجور ومعالجتها داخل النظام المحاسبي.

المطلب 1: تعريف الأجر و أنواعه

المفهوم اللغوي للأجر يرتبط بأصل لفظي يُرجَّح أنه غير عربي خالص، حيث يُعتقد أنه دخل إلى العربية من اللغة الأكديّة منذ العصر الجاهلي، ثم خضع لقواعد الاشتقاق والتصريف العربية. ويقابله في اللغات الفرنسية لفظ SALAIRE، وهما مشتقان من الكلمة اللاتينية SALARIUM المرتبطة بكلمة SAL التي تعني الملح، إذ كان الملح يمثل وسيلة للتبادل والتعويض، ومنها جاء مفهوم الأجر كقيمة مقابل عمل أو خدمة، كما ارتبط

¹ مجيد الكرخي، تقييم الأداء في الوحدات الاقتصادية باستخدام النسب المالية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 134

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

أيضاً بمصطلح SOLDE الذي كان يُمنح للجنود لاقتناء الملح¹.

أما المفهوم الديني للأجر فيرتبط بمعنى الثواب والمكافأة التي ينالها الإنسان نتيجة عمله، دون اعتبار لطبيعته أو قيمته المادية. فقد ورد في القرآن الكريم في سورة الأعراف الآية 170 قوله تعالى: "إنا لا نضيع أجر المصلحين"، للدلالة على الجزاء الإلهي للعمل الصالح، كما ورد في سورة الطلاق الآية 6 قوله تعالى: "فإن أرضعن لكم فأتوهن أجورهن"، ليعبر عن المقابل المادي. كما أكدت السنة النبوية هذا المعنى في قوله صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"، مما يبرز أهمية العمل وارتباطه بالعبادة، حيث يجمع الأجير بين أجر دنيوي وآخر أخروي².

وفي المفهوم الاقتصادي، يُنظر إلى الأجر باعتباره مقابلًا نقديًا يدفع للعامل لقاء عمله لدى الغير، سواء كان شخصًا طبيعيًا أو معنويًا. ويرتبط هذا التصور خاصة بالنظرية الليبرالية التي تعتبر العمل سلعة تخضع لقانون العرض والطلب، مما يفصلها عن بعدها الإنساني. وينطلق هذا المفهوم من اعتبار العمل نشاطًا إنسانيًا يهدف إلى تحقيق منفعة، رغم ما يتضمنه من جهد أو مشقة، مقابل عائد أو مردود. كما ترى نظرية الأجر الكفاء أن الأجر يمثل دافعًا أساسيًا لتحفيز العامل وزيادة إنتاجيته. ويختلف معنى الأجر باختلاف الأطراف، فهو بالنسبة للمستخدم تكلفة تدخل في حساب الربح، بينما يمثل بالنسبة للعامل وسيلة للعيش وتحقيق الاستقرار، وقد تطور هذا المفهوم بفعل نضال النقابات العمالية لتحسين الأجور وظروف العمل³.

أما المفهوم الاجتماعي، فيُنظر إلى الأجر باعتباره مصدر دخل يضمن تلبية الحاجات المعيشية والاجتماعية للعامل، وهو عنصر أساسي لتحقيق الاستقرار الاجتماعي. ويشمل الأجر في هذا الإطار كل ما يحصل عليه العامل نقدًا أو عينًا، بما في ذلك العلاوات والمكافآت. ويرى أنصار هذا الاتجاه أنه لا ينبغي التعامل مع العمل كسلعة خاضعة لقوى السوق فقط، بل يجب تدخل الدولة لتحديد حد أدنى للأجور وضمان حمايته قانونيًا. كما يرتبط هذا التصور بالفكر الاشتراكي، خاصة عند كارل ماركس، الذي اعتبر الأجر تعبيرًا عن حصة العامل في الإنتاج⁴.

وأخيرًا، فإن المفهوم القانوني للأجر يتمثل في كونه كل ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه في إطار علاقة العمل، ويُعد عنصرًا أساسيًا في عقد العمل. وقد تطور هذا المفهوم ليشمل مختلف الامتيازات المرتبطة

¹ حماد محمد شطا النظرية العامة للأجور والمرتبات دار النشر حصر - 1982 - ص14

² نفس المرجع، ص24

³ تومي صالح - مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي - دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2004 من 396

⁴ حماد محمد شطا - مرجع سابق 18

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

بالوظيفة، مثل الخبرة والعلاوات والإجازات المدفوعة¹. كما أولت التشريعات الدولية أهمية كبيرة لحماية الأجر، حيث نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 في مادته 23 على حق كل فرد في أجر عادل يضمن له ولأسرته عيشة كريمة. كما أكدت الاتفاقية رقم 100 لسنة 1951 على مبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي، وعرفت الأجر بأنه يشمل كل المقابل النقدي أو العيني المباشر أو غير المباشر الذي يحصل عليه العامل، وهو ما كرسته أيضاً الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1982 التي وسعت مفهوم الأجر ليشمل مختلف متمماته².

تُعد الأجور في جوهرها واحدة، غير أن طرق عرضها قد تختلف من دراسة إلى أخرى، وبالنظر إلى شمولية الموضوع سيتم التطرق إلى بعض أشكال الأجور كما يلي:

1 - الأجر الإسمي: هو المبلغ الذي يتسلمه العامل مقابل الجهود التي يبذلها في العملية الإنتاجية خلال فترة زمنية معينة قد تكون ساعة أو يوماً أو أسبوعاً أو شهراً، وهو لا يعبر عن القوة الشرائية للنقود التي يحصل عليها مقابل عمله، حيث إن صاحب العمل ينظر إليه من الناحية الإسمية فقط أي القيمة التي يدفعها للعامل، في حين أن العامل لا يهتم الأجر النقدي بقدر ما يهتم مقدار ما يمكنه الحصول عليه بهذا الأجر من السلع والخدمات³.

2 - الأجر الحقيقي: عرفه البنك العالمي بأنه مجموع السلع والخدمات التي يرغب العامل الحصول عليها مقابل أجره النقدي⁴، وهذا النوع من الأجر هو محل اهتمام العامل لأنه يرتبط بتغيرات الأسعار، وبالتالي فهو يعكس المستوى المعيشي للعامل، ويُعبر عنه بالعلاقة التالية: الأجر الحقيقي = الأجر النقدي ÷ المستوى العام للأسعار.

3 - الأجر الإضافي (الساعات الإضافية): هو ما يتقاضاه العامل مقابل قيامه بعمل إضافي بعد انتهاء وقته القانوني المحدد، وغالباً ما يكون سعر ساعات العمل العادية منخفضاً مقارنة بسعر العمل الإضافي الذي يكون أعلى⁵.

4 - الأجر الإجمالي: هو مجموع ما يتقاضاه العامل من تعويضات سواء كانت أجوراً نقدية أو مزايا عينية،

¹ احمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت - 1985 - ص182

² سليمان أحمد، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني - ديوان المطبوعة الجامعية - 2002

³ طارق الحاج علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن 1998 م144

⁴ Bureau international du travail Les comparaisons internationales du salaires réels, Genève, 1956.p03

⁵ L. Skion L. Blonlin B fabi, F. Chevalier Ja gestion des ressources humaines, 4ème lins, 1993. p197

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

وذلك قبل خصم أي استقطاعات.

5 - الأجر الصافي: هو الأجر الإجمالي بعد طرح جميع الاقتطاعات مثل ضريبة الدخل والضمان الاجتماعي، أي أنه يمثل ما يتسلمه العامل فعلياً ويعكس قدرته على تلبية احتياجاته المعيشية.

المطلب 2: العناصر المكونة للأجر

إن الراتب المنصوص عليه في المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 13-191 المؤرخ في 25 فيفري 2013 يتكون من مجموع عناصر الراتب

1 - الأجر الأساسي (القاعدي)

حسب المادة 122 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتحدد الراتب الرئيسي من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى للراتب مضافاً إليه الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها، وينتج الراتب الرئيسي من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الاستدلالية.

$$\text{الأجر الأساسي} = \text{النقطة الاستدلالية} \times \text{القيمة المالية للنقطة}$$

2 - الأجر الأدنى المضمون

هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون أي شرط استثنائي، حيث يتم تحديده من قبل السلطات العامة، ويوجد إلى جانب الأجر الأدنى الوطني المضمون نوع آخر من الأجر الذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل، والذي يحدد نطاق تطبيق هذه الاتفاقيات، ويلاحظ أنه يساير تطور المستوى المعيشي للعمال والمجتمع ككل¹.

3 - التعويضات والمكافآت

هي كل مبلغ تعويضي إضافي يتقاضاه العامل بالإضافة إلى أجره القاعدي، كتعويض عن مصاريف تحملها بسبب ممارسة عمله، أو كتعويض عن ضرر قد يلحق به.

1.3 الساعات الإضافية

يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 90% من المدة القانونية، مع مراعاة ألا تتعدى مدة العمل 12 ساعة في اليوم، وفي المقابل فإن أداء ساعات إضافية يمنح الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة،

¹ أهمية سليمان تنظيم قانون علاقات العمل الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 229

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

بحيث تقيم الأربع ساعات الأولى المؤداة في الأوقات غير العادية بزيادة 50%، وتقيم الساعات الأخرى بعد الأربع ساعات المؤداة في الأوقات العادية بزيادة 75%، بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا بزيادة 100% عن التسعيرة العادية¹.

2.3 تعويض الخبرة المهنية

حسب المادة 09 من المرسوم الرئاسي رقم 07/304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين وطريقة دفع رواتبهم، يتم تضمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في الترقية في الدرجة².

وحسب المادة 10 من نفس المرسوم، فإن الترقية في الدرجة تتمثل في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة وبصفة مستمرة في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح بين 30 و 42 سنة، وهذا بالنسبة للعمال المرسمين.

وحسب المادة 11 من نفس المرسوم، فإنه تحدد الأقدمية المطلوبة للترقية في كل درجة بثلاث مدد ترقية على الأكثر: دنيا، متوسطة وقصوى.

الجدول رقم (01) الترقية في الدرجات

الترقية في الدرجة	المدة الدنيا	المدة المتوسطة	المدة القصوى
من الدرجة الى درجة أعلى منها مباشرة	سنتان وستة أشهر	03 سنوات	3 سنوات و 06 أشهر
المجموع 12 درجة	30 سنة	36 سنة	42 سنة

المصدر بتاريخ 18 رمضان 1438 الموافق ل 30/09/2007، (الجريدة الرسمية) العدد 61، المادة 09، ص 12

3.3 تعويض الضرر

حسب المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 10-13 المؤرخ في 13 ماي 2010، يؤسس النظام التعويضي للأعوان المتعاقدين، حيث يحسب تعويض الضرر بنسبة 25% من الراتب الرئيسي، ويدفع شهريا للأعوان

¹ طرطار أحمد، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002، ص 36

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية، قانون العمل رقم 07/304 الصادر بتاريخ 18 رمضان 1428 الموافق ل

30/09/2007، (الجريدة الرسمية) للمادة 09 ص 12

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

المتعاقدين الذين يشغلون مناصب العمال المهنيين.

كما يحسب تعويض الخطر بنسبة 25% من الراتب الرئيسي ويدفع شهريا للأعوان المتعاقدين.

4.3 تعويض عمل المنصب

يشمل هذا التعويض العمل الليلي وتعويض العمل التناوبي، وفيما يخص العمل فإنه لم يذكر في قانون علاقات العمل، بل أسندت كيفية تحديده إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل أو إلى النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي¹.

5.3 تعويض المنطقة الجغرافية

هو تعويض يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو بعيدة عن مقر سكنه، كما حددت القوانين والنصوص التنظيمية كيفية تحديد ومنح هذه التعويضات.

6.3 تعويض السلة

كما جاء في نص المادة 71 من قانون الضرائب، فإن قيمة وجبة الغذاء تقدر بـ 50 دج لليوم الواحد، وأن عدد الأيام القابلة للتعويض هو 22 يوما كحد أقصى، وإذا تغيب العامل عن العمل يفقد حق التعويض.

7.3 تعويض المنحة العائلية

تتقسم إلى منح مخصصة للأولاد ومنحة الأجر الوحيد، وهي كما يلي:

منحة الأولاد

تمنح للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته إلى غاية بلوغهم سن الرشد²، إذا كان عدد الأطفال بين 1 و5 تكون قيمة المنحة 600 دج لكل طفل وإذا تجاوز عدد الأطفال 5 تحدد قيمة المنحة بـ 300 دج للطفل الواحد

منحة الأجر الوحيد

تتمثل في منحة تمنح للموظف المتزوج الذي لديه أطفال وتكون زوجته لا تمارس أي نشاط مهني، حيث يمنح مبلغ 800.00 دج لزوجته مأكثة في البيت ولديها أولاد. وتعتبر هذه المنحة غير كافية مقارنة مع المستوى المعيشي الحالي، إذ لا تمثل دعما ماديا فعليا لراتب

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية، قانون العمل رقم 10/136، الصادر بتاريخ 28 جمادى الأول 1431 الموافق لـ 18 ماي 2010 الجريدة الرسمية (العدد 32 المادة 04، ص 04

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية، قانون العمل رقم 94/326، الصادر بتاريخ 23/10/1994، والجريدة الرسمية العدد 68، ص 8 .

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

الموظف.

8.3 علاوة المردودية

تحتسب علاوة المردودية وفق نسبة متغيرة من 0 إلى 30% من الراتب الرئيسي للمنصب المشغول، وتصرف كل ثلاثة أشهر حسب العلامة الممنوحة للعون المتعاقد، ويستفيد الأعوان الذين وظفوا بعقد أقل من ثلاثة أشهر من هذه العلاوة في حدود مدة العمل المؤداة¹.

4 - الحوافز

تنقسم إلى ثلاث أنواع:

1.4 الحوافز الجماعية

عندما يزداد تعقيد المنظمة وتتداخل الأعمال إلى درجة يصعب فيها قياس أداء الفرد بدقة، وعندما تؤكد المنظمة على ضرورة التعاون والتماسك وتضافر الجهود لتحقيق نتائج جيدة، تصبح الحوافز الفردية غير كافية وتتجه المنظمة إلى اعتماد الحوافز الجماعية، حيث يحصل كل أفراد المجموعة على حوافز تعتمد على أداء المجموعة ككل، وغالبا ما ترتبط بالأرباح أو بتخفيض التكاليف. وقد صممت هذه الحوافز لتشجيع الأفراد على تحسين الأداء الجماعي، حيث يؤدي ضعف أداء أحد الأفراد إلى التأثير على المجموعة، مما يدفع باقي الأعضاء إلى تحسين أدائه.

2.4 الحوافز الفردية

يعد المردود الفردي مقياسا لكمية العمل وجودته حسب البرامج المحددة مسبقا، لذلك تمنح المؤسسة علاوات أو منحا خاصة ببعض المناسبات، وقد تكون نقدية أو عينية، تقدم للعمال في الأعياد أو المناسبات الاجتماعية².

3.4 الحوافز العينية

هي نفقات يتحملها صاحب العمل لصالح العامل، تمكنه من الاستفادة من مزايا مادية وعينية مثل السكن.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية قانون العمل رقم 08/70 الصادر بتاريخ 02/03/2008، والجريدة الرسمية

العدد 11، ص 27.

² الأحمد عادل رشيد، مذكرات في ادارت الأفراد، دار النهضة العربية للنشر، الطبعة الأولى، لبنان، ص 306

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

5 - الاقتطاعات

يقطع جزء من دخل العامل ويوجه إلى مصالح التأمينات والضمان الاجتماعي أو كضريبة على الدخل، وقد يكون بسبب الغيابات أو التأخر.

1.5 الضريبة على الدخل الإجمالي

هي مبالغ تقتطعها المؤسسة من أجور العمال حسب السلم الضريبي المطبق على الدخل، كما ورد في المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة¹.

الجدول رقم (02): سلم الضريبة على الدخل الاجمالي

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع لضريبة (دج)
00%	لا يتجاوز 20.000
23%	من 20.001 إلى 40.000
27%	من 40.001 إلى 80.000
33%	من 80.001 إلى 320.000
35%	أكبر من 320.000

المصدر: المادة 66 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2024

2.5 اقتطاعات الضمان الاجتماعي

تتمثل في اشتراك الضمان الاجتماعي، حيث يخص كل عامل مرتبط بعقد عمل سواء في القطاع العام أو الخاص، بنسبة 9% من أجر العامل و26% تدفعها المؤسسة.

3.5 اقتطاع المعارضة على الأجور

قد يتعرض العامل لحكم قضائي يفرض عليه دفع جزء من أجره، وتتكفل المؤسسة باقتطاع المبلغ وتحويله

¹ اكلح الستان سامية، فيمس أمال، تقييم فعالية نظام الأجور في مؤسسة صناعية، مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير فرع إدارة الأعمال، كلية علوم التسيير، جامعة جيجل 2007، ص20، ص21

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

للجهة المعنية.

المطلب 3: أهمية و أهداف الأجور

الفرع الأول: أهمية الاجور

تكتسي الأجور أهمية كبيرة من جوانب متعددة تمس الموظف والإدارة والمجتمع على حد سواء، سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية أو حتى السياسية، إذ تعد وسيلة أساسية لتحفيز تحقيق الأهداف التي تسطرها الإدارة خدمةً للمجتمع، كما تمكن الفرد من تلبية احتياجاته الشخصية والعائلية. كما تحتل الأجور مكانة محورية في تحديد العلاقة بين المورد البشري والمؤسسة، لأنها تمثل الرابط بين الجهد المبذول والتكلفة التي تتحملها المؤسسة، وبين التوقعات التي يسعى الموظف لتحقيقها من عمله.

أولاً: بالنسبة للموظف

تُعد الأجور وسيلة أساسية لإشباع حاجات الفرد، فإذا كانت مناسبة فإنها تمثل دافعا قويا للأداء والعمل، وهو ما أكدته نظرية التنظيم العلمي للعمل التي وضعها فريدريك تايلور، والتي ترى أن رفع الأجور ومنح الحوافز يؤدي إلى زيادة الإنتاج وتحقيق رفاهية كل من الموظف والمؤسسة. كما دعمتها المدرسة السلوكية التي تربط بين الحافز والاستجابة¹.

وتتجلى أهمية الأجور بالنسبة للموظف في كونها تؤثر في اختياره للعمل أو المؤسسة حسب مستوى الأجر المعروض، كما تمثل المصدر الأساسي أو الرئيسي لتأمين معيشته وتغطية احتياجاته واحتياجات أسرته. كذلك تعد معياراً لتحديد مستواه المعيشي ومكانته الاجتماعية، حيث غالبا ما يُقاس وضع الفرد بما يملكه من دخل².

كما تمثل الأجور مقياساً لقيمة الموظف مقارنة بزملائه، مما ينعكس على شعوره بالرضا أو الظلم حسب مدى توافق أجره مع جهده. إضافة إلى ذلك، تشكل حافزا مهما يدفعه إلى تحسين أدائه وزيادة كفاءته من أجل الحصول على زيادات أو حوافز إضافية³.

ثانياً: بالنسبة للإدارة

تُعد الأجور من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الإدارة لتحقيق الفعالية والنجاعة، حيث يرى تايلور أن زيادتها

¹ الحمد ماهر الادارة الموارد البشرية الدار الجامعية، الإسكندرية مصر 1990 ء، ص 201

² الجمعي جبر العتيبي التطور الفكر والأساليب في الإدارية الطبعة الأولى دار العقد للنشر والتوزيع اعمال الأردن 2005 - ص 391

³ معمر داوود - منظمات الأعمال - الحوافز والمكافآت - دار الكتاب الحديث القاهرة 2000 ص 45

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

تساهم في رفع الإنتاج وتحقيق رفاهية المؤسسة. وعلى الرغم من أن هذه النظرية نشأت في المجال الاقتصادي، إلا أن تطبيقاتها تمتد إلى الإدارة العامة خاصة في ظل متطلبات الحكم الراشد¹.

كما تمثل الأجور جزءاً كبيراً من نفقات الإدارة، مما يجعل تنظيمها وتقييمها أمراً ضرورياً لتحقيق عدة أهداف، منها استقطاب الكفاءات المناسبة وضمان استقرارها داخل المؤسسة. كما تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، مما يقلل من الغيابات والتسبب ويحد من ترك العمل، خاصة لدى ذوي الخبرة.

كذلك تساعد على تحسين الأداء من خلال ربط الأجر بمستوى الإنتاجية، وتدفع الموظف إلى تجنب السلوكيات السلبية مثل الرشوة، لما توفره من استقرار مادي يحميه من الضغوط الخارجية².

ثالثاً: بالنسبة للمجتمع

تلعب الأجور دوراً أساسياً في المجتمع باعتبارها أداة لتوزيع الدخل القومي، كما تمثل وسيلة لمكافأة الأفراد على مساهمتهم في تحقيق المصلحة العامة. وتسهم كذلك في بناء النموذج الاجتماعي الذي تسعى الدولة إلى تحقيقه.

ومن الناحية الاقتصادية، تؤدي الأجور دوراً مهماً في تنشيط الحركة الاقتصادية من خلال رفع القدرة الشرائية للأفراد، خاصة وأن الدولة تعد من أكبر المشغلين، مما يؤدي إلى زيادة الطلب على السلع والخدمات وتحفيز الإنتاج، وبالتالي تحقيق موارد إضافية للدولة عبر الضرائب.

كما تشكل سياسة الأجور أداة من أدوات الدولة في توجيه سياساتها العامة، حيث تحظى بمكانة مهمة في البرامج الحكومية والحملات الانتخابية، من خلال الوعود بتحسين الأجور أو إصلاح أنظمتها. إضافة إلى ذلك، تساهم في الحد من الفساد وتعزيز النزاهة، بما يحقق مبدأ حياد الإدارة ويقوي الثقة داخل المجتمع³.

الفرع الثاني: أهداف الأجور

وتتمثل أهداف الأجور في مجموعة من الغايات الأساسية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها من خلال نظام الأجور، والتي تنعكس آثارها على الموظف والمؤسسة في آن واحد، ويمكن تفصيلها كما يلي:

جلب عمال ذوي كفاءات عالية وتحفيزهم على العمل في المؤسسة:

تسعى المؤسسات إلى استقطاب أفضل الكفاءات والخبرات من خلال تقديم أجور تنافسية تتناسب مع

¹ المصطفى محمود أبو بكر الموارد البشرية الدار الجامعية الإسكندرية مصر 2003/2004 - ، ص 183

² الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 20/02/2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته جريدة رسمية - العدد 14

³ اسومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري. مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد السنة الجامعية 2003/2004، جامعة تشرين سوريا ص 14.

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم المهنية، فكلما كان الأجر مغريا ومناسبا زادت قدرة المؤسسة على جذب الموارد البشرية المؤهلة، كما يساهم الأجر في تحفيز العامل على بذل المزيد من الجهد والانخراط بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة، مما يعزز الأداء الفردي والجماعي.

الإبقاء على العمال الموجودين فعلا في المؤسسة:

يعد نظام الأجور أداة أساسية للحفاظ على استقرار اليد العاملة داخل المؤسسة، حيث يؤدي تقديم أجور عادلة ومناسبة إلى تقليل معدل دوران العمل والحد من ظاهرة تسرب العمال، كما أن مقارنة الأجور بما هو معمول به في المؤسسات المماثلة يساعد على الحفاظ على تنافسية المؤسسة في سوق العمل، ويعزز شعور الموظف بالاستقرار الوظيفي والانتماء للمؤسسة.

تحقيق العدالة في الدفع:

تحرص إدارة الموارد البشرية على تحقيق مبدأ العدالة في توزيع الأجور من خلال تقييم الوظائف وتحليلها بدقة، بحيث يتم تحديد قيمة كل وظيفة وفقا لمتطلباتها ومسؤولياتها ومستوى الجهد المبذول فيها، وهذا يضمن حصول كل عامل على الأجر الذي يستحقه، كما يساهم في تقليل النزاعات داخل المؤسسة ويعزز روح الرضا الوظيفي ويحد من الشعور بالظلم أو التمييز.

رفع مستوى الكفاءات الإنتاجية وتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة:

يعتبر الأجر وسيلة فعالة لتحفيز العمال على تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم، خاصة إذا تم ربطه بنظام الحوافز والمكافآت المرتبطة بمستوى الأداء، حيث يسعى العامل إلى تطوير مهاراته وبذل جهد أكبر للحصول على مزايا مالية إضافية، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين كفاءة المؤسسة وتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والجودة في العمل¹.

المطلب 4: المعالجة المحاسبية للأجور

لإعداد المعالجة المحاسبية للأجور يجب التعرف على الحساب ذات صلة وعلاقة بالأجور، واتباع خطوات التسجيل وتتمثل هذه الحسابات حسب النظام المحاسبي المالي في:

1 - الحسابات المرتبطة بعملية التسجيل:

تعد الحسابات المرتبطة بعملية تسجيل الأجور مجموعة من الحسابات المحاسبية التي تستخدم لتسجيل مختلف مراحل المعالجة وتتمثل في:

¹ عباس أنس عبد الباسط إدارة الموارد البشرية دار المسيرة للنشر والطباعة، الأردن، طبعة الأولى، 2011، ص143

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

1.1 - الحساب 63 أعباء المستخدمين:

يستعمل هذا الحساب لإثبات مختلف المصاريف التي تتحملها المؤسسة نتيجة تشغيل العمال، سواء كانت هذه المصاريف مباشرة كالأجور، أو غير مباشرة مثل المساهمات والاشتراكات الاجتماعية، وتتفرع منه الحسابات التالية:

الجدول رقم (03): تفرعات الحساب 63

رقم الحساب	اسم الحساب	تعريفه
631	أجور المستخدمين	يسجل في الجانب المدين ويسجل فيه مصاريف الأجور التي تدفعها المؤسسة لمستخدميها
634	أجور المستغل الفردي	يسجل في الجانب المدين يستخدم في المؤسسات الفردية عندما يتقاضى صاحب المؤسسة على اعتبار أنه عامل مسؤول على نشاطه
635	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	يسجل في الجانب المدين يتضمن هذا الحساب اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال التي يتحملها صاحب العمل
637	الأعباء الاجتماعية الأخرى	يسجل في الجانب المدين وهي مصاريف لها علاقة بالأجور ولكن لا يتم اقتطاعها مثل الخدمات الاجتماعية
638	أعباء المستخدمين الأخرى	يسجل في الجانب المدين ويسجل فيه المستحقات التي يستفيد منها العمال مثل مصاريف التكوين

المصدر: من اعداد الطلبة

2.1 - الحساب 42 العاملون والحسابات المرتبطة بهم:

يخصص هذا الحساب لتدوين المعاملات المالية بين المؤسسة ومستخدميها، حيث يبين ما على المؤسسة من التزامات اتجاه العمال كالأجور غير المدفوعة والتعويضات، وكذلك ما لها من حقوق مثل السلف التي تمنح لهم، ويتفرع إلى:

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

الجدول رقم (04): تفرعات الحساب 42

رقم الحساب	اسم الحساب	تعريفه
421	المستخدمون الأجور المستحقة	يسجل في الجانب الدائن، يتمثل في مبلغ الأجور الإجمالية الواجب دفعها للمستخدمين ويرصد عند دفع الأجور المستحقة في الجانب المدين مع الحساب 631 أعباء المستخدمين
422	أموال الخدمات الاجتماعية	يسجل في الجانب الدائن المبالغ المستحقة للخدمات الاجتماعية ويرصد في الجانب المدين مع الحساب 637 أعباء اجتماعية أخرى
423	مشاركة الأجراء في النتيجة	يسجل في الجانب الدائن، ويعبر عن المبلغ الذي تصبح المؤسسة مدينة به لعمالها مقابل حصولهم على نسبة من أرباح السنة المالية
425	المستخدمون التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة	يسجل في الجانب الدائن، يقوم هذا الحساب بتوثيق التعاملات بين المؤسسة و عمالها فهو يوضح ما على المؤسسة من تكاليف كالراتب غير المدفوع، وما لها من حق مثل التسبيقات الممنوحة للمستخدمين
426	المستخدمون الودائع المستلمة	يستخدم لتسجيل المبالغ التي يضعها العاملون لدى المؤسسة على سبيل الأمانة أو الضمان، وتبقى هذه المبالغ ملكا لهم إلى غاية استرجاعها
427	المستخدمون الاعتراضات على الأجور	و حساب يُخصص لإثبات المبالغ المقطوعة من أجور العاملين نتيجة التزامات قانونية أو إدارية، حيث تقوم المؤسسة بحجز هذه المبالغ من الرواتب وتبقى في عهدها إلى حين تحويلها إلى الجهات المستفيدة

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

428	المستخدمون _ الأعباء الواجب دفعها و الحواصل المطلوب استلامها	حساب يستعمل لإثبات المبالغ المتعلقة بالمستعملين والتي تخص الفترة الحالية ولم يتم دفعها بعد، مثل الرواتب أو التعويضات المستحقة، حيث تسجل كالتزام على المؤسسة إلى غاية تسويتها في الفترة اللاحقة
-----	---	---

المصدر: من اعداد الطلبة

3.1 - الحساب 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات المرتبطة بها:

هو حساب يُستخدم لتسجيل الديون والالتزامات المتعلقة بالضمان الاجتماعي والهيئات الاجتماعية، حيث يعكس المبالغ التي تكون المؤسسة مدينة بها لهذه الهيئات أو المبالغ التي تقوم باقتطاعها من أجور العاملين لصالحها

الجدول رقم (05): تفرعات الحساب 43

رقم الحساب	اسم الحساب	تعريفه
431	الضمان الاجتماعي	يستخدم لتسجيل مستحقات واشتراكات الضمان الاجتماعي الخاصة بالمستخدمين، حيث يعكس المبالغ التي تقوم المؤسسة باقتطاعها من الأجور
432	الهيئات الاجتماعية الأخرى	يستعمل لإثبات الاشتراكات والديون المتعلقة بأنظمة التقاعد والتأمينات الاجتماعية الأخرى، تسجل فيه المبالغ التي تتحملها المؤسسة أو تقتطعها من أجور العمال لفائدة هذه الهيئات
438	الهيئات الاجتماعية الأعباء الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها	يسجل في هذا الحساب المبالغ المستحقة الأخرى المتعلقة بالهيئات الاجتماعية والتي لم تصنف في الحسابات السابقة مثل الاشتراكات أو الديون المختلفة تجاه هذه الهيئات والتي تخص المؤسسة

المصدر: من اعداد الطلبة

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

2 القيود المحاسبية:

الجدول (06): القيود المحاسبية

مدین	دائن	البيان	مدین	دائن
625		نهاية الشهر		
631		التنقلات والمهمات والاستقبالات		
		أجور المستخدمين		
	425	المستخدمون - التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة		
	427	المستخدمون - الاعتراضات على الأجور		
	431	الضمان الاجتماعي 9%		
	442	الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل من أطراف أخرى		
	421	المستخدمون - الأجور المستحقة		
		إثبات أجور المستخدمين		
635		الضمان الاجتماعي، صاحب العمل 26%		
	4311	الضمان الاجتماعي		
		إثبات اشتراك الضمان الاجتماعي لصاحب العمل 26%		

تاريخ التسديدات

الأجر الصافي	الأجر الصافي	تاريخ تسديد أجور العمال		
		المستخدمون - الأجور المستحقة		421
		الصندوق/ البنك	512/53	
الأجر الصافي		تسديد أجور العمال		

الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي ومحاسبة الأجور

		تاريخ تسديد اشتراك الضمان الاجتماعي (تسدد قبل 30 يوم من الشهر الموالي أو الثلاثي الموالي)		
		الضمان الاجتماعي، اقتطاع مباشر من العامل 9%	4310	
		الضمان الاجتماعي، صاحب العمل 26%	4311	
		الصندوق/ البنك	512/53	
		تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي		
		تاريخ تسديد الضريبة على الدخل (تسدد قبل 20 يوم من الشهر الموالي أو الثلاثي الموالي)		
		الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل من أطراف أخرى	442	
		الصندوق/ البنك	512/53	
		تسديد الضريبة على الدخل		

المصدر: من اعداد الطلبة

الفصل الثاني:
الدراسة التطبيقية لشركة
تيسكوبا

المبحث 1: الإطار المفاهيمي لشركة تيسكوبا

المطلب 1: تعريف شركة تيسكوبا

شركة تيسكوبا TISCOBA هي شركة صناعية ذات المسؤولية المحدودة (SARL) تنتمي إلى القطاع الخاص وهي مختصة في نسيج وأغطية القلاع بكل ألوانه، الخيم العادية، خيم الشابييتو الخاصة بالمعارض والحفلات والخزانات المطاطية، تأسست سنة 1968 وبدأت نشاطها الفعلي في الفاتح من 1970م، ومقرها الاجتماعي في المنطقة الصناعية بالقرارة ولاية غرداية وهي شركة صناعية وتحويلة متوسطة الحجم حيث يبلغ عدد عمالها حاليا 112 عامل مقسم على هيكلها ورأس مالها يبلغ 210.000.000 دج وكلمة TISCOBA مشتقة من الحروف الأولى لكلمة

TISSAGE DE COUVERTURES & BACHE التي تعني نسيج الأغطية والقلاع، ودائما ما تسعى الشركة إلى تلبية رغبات زبائنهم وتلتزم بتقديم أجود المنتجات بالمقاييس العالمية وتتميز بالتنوع في منتجاتها وتخلق فرص عمل وتساهم في الإقتصاد المحلي والوطني¹

المطلب 2: لمحة تاريخية حول الشركة

ظهرت شركة تيسكوبا لنسيج الأغطية والقلاع الكائن مقرها بالمنطقة الصناعية بالقرارة، عن شركة عمر بن بكير الحاج مسعود وشركائه، والتي تأسست سنة 1946 بالشارع 11 باب عزون الجزائر العاصمة، لتجارة جملة مختصين في استيراد الأواني المنزلية والأدوات الكهرو منزلية، وبعد الاستقلال واختيار الحكومة الجزائرية المنهج الاشتراكي نظاما اقتصاديا لها، تم احتكارها للتجارة الخارجية، فقرر الشركاء توجيه استثمارهم للصناعة كبديل للاستيراد المحتكر، على أن يكون التمويل من طرف الآباء والتسيير من طرف الأبناء المتابعة المسيرة، فاختلف الآراء في نوعية النشاط إما نسيج القلاع أو العطور ومكان إقامته في القرارة أو في الجزائر، فاحتكموا للتصويت فكانت النتيجة كالتالي:

النشاط: نسيج القلاع

المكان: مدينة القرارة، على أن يتم التسويق والبيع بمقر شركة الأم بالجزائر.

بعد الاتفاق وتحديد نوعية النشاط ومكان إقامته، تم الشروع في التجسيد الفعلي للشركة بطلب الاعتماد وقطعة أرض وبلاستعانة بالتجربة الاسبانية مؤسسة TRULAS الرائدة في نسيج القلاع، حيث كان لها الفضل في تكوين الإطار والتوجيه هذا من الجانب التقني، وأما من الجانب الإداري فكانت الاتصالات

¹ محمد الشيخ بالحاج، محاسب الشركة، مقابلة حول نشأة الشركة، مقر الشركة، 2026/03/16

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

متواصلة مع السيد ذواق الحاج إبراهيم (رحمه الله) كان رئيس الغرفة التجارية بغرداية في تلك الفترة، والذي مدَّ يد العون للمؤسسة في الإجراءات الإدارية.

- أكتوبر 1969 وصول التجهيزات والمعدات الإنتاج إلى المصنع وتركيبها
- جانفي 1970 الانطلاق الرسمي في الإنتاج
- ما بين سنة 1971 وسنة 1973 تم القيام بجولات تعريفية للشركة ونصب لوحات إخبارية بالمطارات والطرق السريعة ومفترقات الطرق في كامل التراب الوطني
- في سنة 1974 نظرا لزيادة الطلب على المنتج تمت إضافة آلات بلجيكية الصنع أكثر تطورا، مع إنشاء وحدة للمعالجة والصبغة في نفس السنة لربح الوقت ولتغطية الطلب المتزايد، بعد أن كانت هذه العملية تتم في الجزائر من طرف شركة أخرى، وفي نفس السنة واجهت الشركة مشاكل أخرى من ضمنها استدعاء من طرف وزارة الصناعة لإجراء تحليل لمنتجات الشركة وبعد التأكد من مطابقتها للمواصفات التقنية، اتضح أن الشكوى باطلة تقدمت بها مؤسسة VIDAL MANIGA الفرنسية المنتجة للقلاع بفرنسا ولها فرع الخياطة في الجزائر، وبعد اعتذار الوزارة اقترحت على مسيري الشركة إنشاء ورشة الخياطة، فالاستقلال السياسي لا يكتمل إلا إذا استقلت الصناعة، وتم فعلا تجسيد الاقتراح وتم إنشاء ورشة الخياطة والحدادة في نفس السنة.¹
- في سنة 1977 ازداد الطلب أكثر مما اضطرت الشركة لشراء آلات جديدة بلجيكية أكثر تطورا، وتم الاستغناء نهائيا عن الآلات الاسبانية التي تجاوزها الزمن لمردودها الضعيف.
- في سنة 1978 ظهر قانون جديد ضمن النظام الاشتراكي والذي يقتضي بتأميم المؤسسات الخاصة التي يفوق عدد عمالها 100 عامل فقررت المؤسسة فصل وتقسيم المؤسسة إلى ثلاث شركات وهي:
 - شركة "TISCOBA" للتخضير والنسيج
 - شركة "GUERRARA TEINTURE" للصبغة
 - شركة "SOCOTA" للخياطة والصبغة
- في عام 1981 ظهرت شركة وطنية منتجة للقلاع بمسيلة، ولكون شركة تيسكوبا قطاعا خاصا لم يسمح القانون الاشتراكي بمنافستها لكونها قطاعا عاما، فأزمت المؤسسة الوطنية والجيش الوطني الشعبي اللذان

¹ محمد الشيخ بالحاج، مرجع سابق، 2026/03/16

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

كانا من العملاء بالتعامل مع الشركة الوطنية دون غيرها من القطاع الخاص، فترجع إنتاج الشركة إلى الثالث وتم تسريح ثلثي العمال ولم تعد الشركة إلى طاقتها الإنتاجية حتى سنة 1990.

- في عام 1998، نظرا للمواد الكيماوية المستعملة في ورشة الصباغة والضارة للبيئة ومن أجل الحفاظ على البيئة تمكنت المؤسسة بوسائلها الخاصة وإمكاناتها البسيطة من إنشاء محطة صغيرة لتصفية المياه المستعملة وإعادة استعمالها مرة أخرى وتوجيهها للسقي، وبعد إعجاب السلطة المحلية والولاية بهذا الإنجاز، وقامت مديرية البيئة لولاية غرداية بوعدها بتحمل كامل مصاريف ونفقات هذا المشروع لكن للأسف لم يتحقق هذا الوعد.

- في سنة 1999 وبعد انهيار النظام الاشتراكي وبعد ظهور بوادر انفتاح الدولة الجزائرية على اقتصاد السوق الحر المبني على المنافسة تم اقتناء ماكينات إلكترونية للنسيج سويسرية الصنع، فكانت آخر ما توصلت إليها التكنولوجيا ذات النظام، Projectile ونفس العملية في سنة 2003 و 2004 تم الاستغناء نهائيا عن الماكينات البلجيكية ذات النظام Canettes في سنة 2013.

- في سنة 2005 تم الاستفادة من برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك تم إنشاء ورشة تفصيل وتلحيم القلاع البلاستيكي في نفس السنة.

- في سنة 2006 تم إنشاء مخبر التحليل ومراقبة نوعية وجودة خيط القلاع.

- في سنة 2011 تمت إعادة دمج الشركة إلى شركة الأم.

- في سنة 2015 قامت الشركة بأول عملية تصدير لدولة تونس لتتوسع عملية التصدير لاحقا إلى ليبيا، المغرب وموريتانيا.

- في سنة 2016 تم إنشاء ورشة الألمنيوم لهياكل الخيم العملاقة.

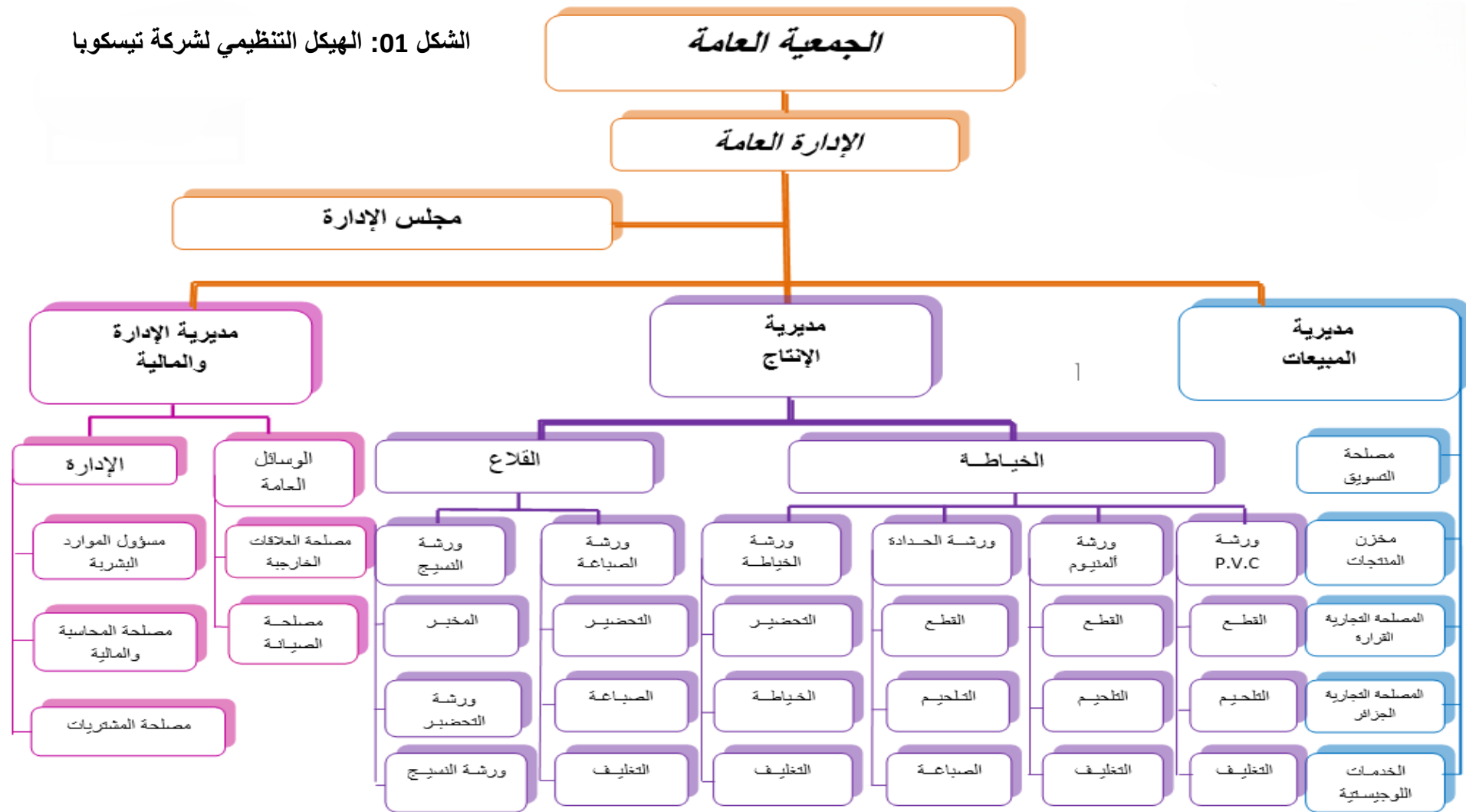
- في سنة 2017 حازت الشركة على شهادة المعيار الدولي لأنظمة إدارة الجودة ISO 9001

- في سنة 2019 استطاعت الشركة إنتاج الخيم المقامة للحريق حيث استطاعت الصمود لمدة فاقت 5 دقائق تحت الظروف المخبرية

المطلب 3: الهيكل التنظيمي للشركة

تتميز الشركة بهيكل تنظيمي مثلها مثل باقي المؤسسات حيث يقوم بعض تركيبة المؤسسة من الإدارة، المصالح والورشات، ويوضح الشكل التالي تركيبة الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

الشكل 01: الهيكل التنظيمي لشركة تيسكوبا



المصدر: من المؤسسة

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

المبحث 2: المعالجة المحاسبية للأجور في شركة تيسكوبا

المطلب 1: العناصر المكونة للأجر

تقوم مصلحة الموارد البشرية التي تهتم بشؤون المستخدمين، الاشكالات، التأطير وتكوين المستخدمين بتحديد العناصر المكونة للأجر والمتمثلة في:

أولاً: المنح والتعويضات

- الأجر الأساسي (SALAIRE DE BASE)

يتم تحديد الأجر الأساسي الخاص لكل مستخدم حسب التصنيف المعتمد من طرف المؤسسة فهي تقوم بتصنيف المستخدمين كل على حسب مهمته وتتمثل في عامل ورشة، مسؤولي الورشات، مسؤولي الأقسام، المديرين، المدير

- تعويض الخبرة (IEP)

تقوم المؤسسة في كل سنة بتقديم تعويض الخبرة المكتسبة وهي زيادة 1% من الأجر الأساسي للمستخدمين وذلك حسب سنوات الأقدمية المهنية في المؤسسة

- تعويض العمل بالتناوب (ITP)

تمتلك المؤسسة 3 فرق تعمل بالتناوب لذلك تقدم للمستخدمين تعويضاً للعمل المتناوب وتتراوح ما بين 10% و 15% من الأجر الأساسي

- منحة المنطقة الجغرافية (PRIME DE ZONE)

نظرا لصعوبة العمل في المناطق الجنوبية واستنادا إلى الصندوق الوطني للعمال الأجراء (CNAS) تقوم المؤسسة بتقديم منحة مقدارها 24% من الأجر الأساسي بعد احتساب كامل الغيابات

- منحة الضرر (NUISANCE)

اعتمدت المؤسسة على زيادة 23% من الأجر الأساسي نتيجة صوت ضجيج الآلات والمواد الكيميائية المستخدمة في الإنتاج

- منحة المردودية الفردية (PRI)

يقوم مسؤول كل ورشة بتقييم مستخدميه كل يوم وتشمل نقاط التقييم الغيابات والتأخرات، احترام نظام العمل

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

التمكن الجيد في تقنيات العمل، نوعية وجودة المنتج والتمكن الجيد في تقنيات العمل ويكون التقييم من علامة 10، وفي نهاية كل شهر يتم إدخال البيانات الفردية لكل مستخدم إلى تطبيق خاص بالمؤسسة ليقوم هذا الأخير بحساب نسبة المردودية الفردية لكل مستخدم

- منحة السلة (PANIER)

تقدم للمستخدم مقابل عدم توفير المؤسسة لوجبة الغذاء ويحدد بقيمة 200 دج يوميا و 400.00 دج شهريا وفي حالة الغياب تقتطع منه عدد أيام الغياب

- منحة الأجر الوحيد (SALAIRE UNIQUE)

يقدم للمستخدم المتزوج في حالة عدم عمل الزوجة ويقدر بقيمة 1000 دج شهريا

- تعويض ساعات العمل الإضافية (HEURS SUPP)

في بعض الحالات تطلب المؤسسة من المستخدم زيادة ساعات إضافية في حدود المدة القانونية المسموحة في اليوم 12 ساعة، ويكون نسب التعويض حسب طبيعة الزيادة:

- في حالة الزيادة في الأيام العادية يكون التعويض بنسبة 50%
- عند العمل في عطل نهاية الأسبوع يعوض المستخدم بنسبة 75%
- عند العمل في الأعياد والعطل الصيفية تقوم المؤسسة بتعويض المستخدم بنسبة 100% مع إعادة منح العامل عطلة للأيام التي عمل فيها.

- تعويض المصاريف (REMBOURSEMENT FRAIS)

عند قيام المستخدم بتقيلات المهمة أو شراء مستلزمات للمؤسسة من أمواله الخاصة يقوم بتقديم فاتورة أو وصولات مبررة للمؤسسة لتعويضه ما قام بتحميله من مصاريف.

ثانيا: الاقتطاعات

- الغياب والتأخرات RETENUE ABSENCES

عند تأخر أو غياب مستخدم يقوم المسؤول المشرف عليه بتسجيلها في ورقة التقييم ليتم في آخر الشهر احتساب ساعات التأخر وعدد أيام الغياب لتطرح من الأجر الأساسي.

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

- اشتراك الضمان الاجتماعي RETENUE SECU SLE

يتم احتساب اشتراك الضمان الاجتماعي من أجرة المنصب، تقتطع نسبة 9% من العامل و26% من المؤسسة.

- الضريبة على الدخل الاجمالي RETENUE IRG

تحتسب الضريبة على الدخل الإجمالي وفق الجدول الشهري للضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء.

المطلب 2: المعالجة المحاسبية للأجور

يتم إعداد كشف الأجرة للعامل من خلال العناصر المكونة للأجر التي قمنا بذكرها سابقا، وعليه وسوف نبين طريقة إعداد بطاقة للأجرة للعامل، (انظر الملحق رقم 01، ص 67)

- الأجر الأساسي = 33 000.00

- تعويض الخبرة = الأجر الأساسي × نسبة تعويض الخبرة

$$\text{تعويض الخبرة} = 33\,000.00 \times 5$$

$$\text{تعويض الخبرة} = 1\,650.00$$

- منحة المنطقة الجغرافية = الأجر الأساسي × نسبة تعويض المنطقة الجغرافية

$$\text{منحة المنطقة الجغرافية} = 33\,000.00 \times 24\%$$

$$\text{منحة المنطقة الجغرافية} = 7\,920.00$$

- تعويض الضرر = الأجر الأساسي × نسبة تعويض الضرر

$$\text{تعويض الضرر} = 33\,000.00 \times 23\%$$

$$\text{تعويض الضرر} = 7\,590.00$$

- منحة المردودية الفردية = الأجر الأساسي × نسبة منحة المردودية الفردية

$$\text{منحة المردودية الفردية} = 33\,000.00 \times 26.68\%$$

$$\text{منحة المردودية الفردية} = 8\,804.40$$

- تعويض التناوب = الأجر الأساسي × نسبة تعويض العمل بالتناوب

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

تعويض التناوب = $33\ 000.00 \times 10\%$

تعويض التناوب = **3 300.00**

• تعويض السلة = **4 400.00**

• الأجر الوحيد = **1 000.00**

• أجره المنصب = الأجر الأساسي + تعويض العمل بالتناوب + تعويض الخبرة + تعويض المنطقة الجغرافية + تعويض الضرر + منحة المردودية الفردية

أجره المنصب = $8\ 804.40 + 7\ 590.00 + 7\ 920.00 + 1\ 650.00 + 3\ 300.00 + 33\ 000.00$

أجره المنصب = **62 264.40**

• اشتراك الضمان الاجتماعي = أجره المنصب $\times 9\%$

اشتراك الضمان الاجتماعي = $62\ 264.40 \times 9\%$

اشتراك الضمان الاجتماعي = **5 603.80**

• الأجرة الخاضعة للضريبة = أجره المنصب + تعويض السلة - تعويض المنطقة الجغرافية - اشتراك الضمان الاجتماعي

الأجرة الخاضعة للضريبة = $62\ 264.40 + 4\ 400.00 - 7\ 920.00 - 5\ 603.80$

الأجرة الخاضعة للضريبة = **53 140.60**

حسب جدول الضريبة على الدخل الإجمالي قدر مبلغ الضريبة بـ **6 647.80**

• الأجر الخام = أجره المنصب + تعويض السلة + الأجر الوحيد

الأجر الخام = $1\ 000.00 + 4\ 400.00 + 62\ 264.40$

الأجر الخام = **67 664.40**

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

- الأجرة الصافية = الأجر الخام - اشتراك الضمان الاجتماعي - مبلغ الضريبة

$$\text{الأجرة الصافية} = 6647.80 - 5603.80 - 67\ 664.40$$

$$\text{الأجرة الصافية} = 55\ 221.10$$

الجدول رقم (07): التسجيل المحاسبي لكشف الأجر

مدين	دائن	البيان	مدين	دائن
6310	431	نهاية الشهر أجور المستخدمين	67 664.40	
	442	الضمان الاجتماعي 9%	5 603.80	
	421	الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل	6 647.80	
		المستخدمون - الأجور المستحقة	55 412.80	
		إثبات أجور المستخدمين		
6350	431	نهاية الشهر الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	16 188.74	
	4380	اشتراك الضمان الاجتماعي للعامل 9%	5 603.80	
		الهيئات الاجتماعية الأعباء الواجب دفعها	21 792.54	
		إثبات اشتراك الضمان الاجتماعي للمؤسسة		

تاريخ التسديد

421	512	تاريخ تسديد أجور العمال	55 412.80	
		المستخدمون - الأجور المستحقة	55 412.80	
		البنك		
		تسديد أجور العمال		

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

21 792.54	21 792.54	تاريخ تسديد اشتراك الضمان الاجتماعي (قبل 30 يوم من الشهر الموالي) الهيئات الاجتماعية الأعباء الواجب دفعها البنك تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي	512	4380
6 647.80	6 647.80	تاريخ تسديد الضريبة على الدخل (تسدد قبل 20 يوم من الشهر الموالي أو الثلاثي الموالي) الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل البنك تسديد الضريبة على الدخل	512	442

المصدر: من اعداد الطلبة بالاعتماد على محاسب المؤسسة

المطلب 3: الحالات الخاصة للمعالجة المحاسبية

تطرقنا في المطلب السابق إلى كيفية إعداد كشف الأجرة للعامل في الحالة العادية، وسنتطرق في هذا المطلب إلى الحالات الخاصة التي لا تكون تواجهها المؤسسة في بعض الحالات

أولاً: الغيابات والتأخرات

يقوم مسؤول الورشة كل يوم بتسجيل تأخرات وغيابات العاملين، ليقوم في نهاية الشهر بتحديد مجموع ساعات التأخر وأيام الغياب ليتم اقتطاعها من الأجر الأساسي وينتج لدينا أجر أساسي معدل تحسب عليه المنح والتعويضات، لا يظهر قيد الاقتطاع في التسجيل المحاسبي لأنه يقتطع مباشرة من أجرة المنصب (انظر الملحق رقم 02، ص 67)

- الأجر الأساسي = 33 000.00
- اقتطاع أيام الغياب = عدد أيام الغياب × أجر اليوم الواحد

$$\text{اقتطاع أيام الغياب} = 3 \times 1\,500.00$$

$$\text{اقتطاع أيام الغياب} = 4\,500.00$$

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

- الأجر الأساسي المعدل = الأجر الأساسي - اقتطاع الغيابات
الأجر الأساسي المعدل = 33 000.00 - 4 500.00
الأجر الأساسي المعدل = 28 500.00
- تعويض الخبرة = الأجر الأساسي المعدل × نسبة تعويض الخبرة
تعويض الخبرة = 5 × 28 500.00
تعويض الخبرة = 1 425.00
- منحة المنطقة الجغرافية = الأجر الأساسي المعدل × نسبة تعويض المنطقة الجغرافية
منحة المنطقة الجغرافية = 24% × 28 500.00
منحة المنطقة الجغرافية = 6 840.00
- تعويض الضرر = الأجر الأساسي المعدل × نسبة تعويض الضرر
تعويض الضرر = 23% × 28 500.00
تعويض الضرر = 6 555.00
- منحة المردودية الفردية = الأجر الأساسي المعدل × نسبة منحة المردودية الفردية
منحة المردودية الفردية = 26.68% × 28 500.00
منحة المردودية الفردية = 7 603.80
- تعويض التناوب = الأجر الأساسي المعدل × نسبة تعويض العمل بالتناوب
تعويض التناوب = 10% × 28 500.00
تعويض التناوب = 2 850.00
- تعويض السلة = مبلغ التعويض اليومي × عدد أيام العمل في الشهر
تعويض السلة = 19 × 200.00
تعويض السلة = 3 800.00

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

- الأجر الوحيد = 1 000.00
- أجره المنصب = الأجر الأساسي + تعويض العمل بالتناوب + تعويض الخبرة + تعويض المنطقة الجغرافية + تعويض الضرر + منحة المردودية الفردية - اقتطاع الغيابات
$$33\ 000.00 + 2\ 850.00 + 1\ 425.00 + 6\ 840.00 + 6\ 555.00 - 4\ 500.00 = 53\ 773.80$$
- أجره المنصب = 53 773.80
- اشتراك الضمان الاجتماعي = أجره المنصب $\times 9\%$
$$53\ 773.80 \times 9\% = 4\ 839.64$$
- الأجرة الخاضعة للضريبة = أجره المنصب + تعويض السلة - تعويض المنطقة الجغرافية - اشتراك الضمان الاجتماعي
$$53\ 773.80 + 3\ 800.00 - 6\ 840.00 - 4\ 839.64 = 45\ 894.16$$
- حسب جدول الضريبة على الدخل الإجمالي قدر مبلغ الضريبة بـ 5 741.28
- الأجر الخام = أجره المنصب + تعويض السلة + الأجر الوحيد
$$1\ 000.00 + 3\ 800.00 + 53\ 773.80 = 58\ 573.80$$
- الأجرة الصافية = الأجر الخام - اشتراك الضمان الاجتماعي - مبلغ الضريبة
$$58\ 573.80 - 4\ 839.64 - 5\ 741.28 = 47\ 992.88$$

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

الجدول رقم (08): التسجيل المحاسبي لكشف يتضمن غياب

مدین	دائن	البيان	مدین	دائن
6310	431	نهاية الشهر أجور المستخدمين الضمان الاجتماعي 9%	58 573.80	4 839.64
	442	الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل		5 741.28
	421	المستخدمون - الأجور المستحقة		7 992.88
		إثبات أجور المستخدمين		
6350	431	نهاية الشهر الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية اشتراك الضمان الاجتماعي للعامل 9%	13 981.18	4 839.64
	4380	الهيئات الاجتماعية الأعباء الواجب دفعها إثبات اشتراك الضمان الاجتماعي للمؤسسة		18 820.82

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

يتم تسجيل عمليات تسديد أجور العمال، اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل بالطريقة السابقة عن طريق الحساب البنكي ح/ 512

ثانيا: الساعات الإضافية

عند طلب المؤسسة من العامل زيادة ساعات عمل إضافية يتم احتسابها لإدراجها ضمن كشف الحساب، وتخضع الساعات الإضافية إلى اقتطاع الضمان الاجتماعي واقتطاع الضريبة على الدخل، ولا يظهر قيد زيادة مبلغ الساعات الإضافية مستقل في التسجيل المحاسبي لأنه يضاف مباشرة لأجرة المنصب في المثال التالي نسبة زيادة ساعات العمل الإضافية 100% (انظر الملحق رقم 03، ص 68)

• الأجر الأساسي = 33 000.00

• زيادة الساعات العمل الإضافية = عدد ساعات العمل الإضافية × (تكلفة الساعة الواحدة × نسبة الزيادة)

زيادة الساعات العمل الإضافية = $16 \times (2 \times 190.39)$

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

زيادة الساعات العمل الإضافية = 380.78×16

زيادة الساعات العمل الإضافية = **6 092.48**

• الأجر الأساسي المعدل = الأجر الأساسي + ساعات العمل الإضافية

الأجر الأساسي المعدل = $6\,092.48 + 33\,000.00$

الأجر الأساسي المعدل = **39 092.48**

• تعويض الخبرة = الأجر الأساسي المعدل $\times$ نسبة تعويض الخبرة

تعويض الخبرة = $5 \times 39\,092.42$

تعويض الخبرة = **1 954.62**

• منحة المنطقة الجغرافية = الأجر الأساسي المعدل $\times$ نسبة تعويض المنطقة الجغرافية

منحة المنطقة الجغرافية = $24\% \times 39\,092.42$

منحة المنطقة الجغرافية = **9 382.20**

• تعويض الضرر = الأجر الأساسي المعدل $\times$ نسبة تعويض الضرر

تعويض الضرر = $23\% \times 39\,092.42$

تعويض الضرر = **8 991.27**

• منحة المردودية الفردية = الأجر الأساسي المعدل $\times$ نسبة منحة المردودية الفردية

منحة المردودية الفردية = $26.68\% \times 39\,092.42$

منحة المردودية الفردية = **10 429.87**

• تعويض التناوب = الأجر الأساسي المعدل $\times$ نسبة تعويض العمل بالتناوب

تعويض التناوب = $10\% \times 39\,092.42$

تعويض التناوب = **3 909.25**

• تعويض السلة = **4 400.00**

• الأجر الوحيد = **1 000.00**

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

- **أجرة المنصب = الأجر الأساسي + تعويض العمل بالتناوب + تعويض الخبرة + تعويض المنطقة الجغرافية + تعويض الضرر + منحة المردودية الفردية + زيادة الساعات العمل الإضافية**

$$\text{أجرة المنصب} = 33\,000.00 + 1\,954.62 + 9\,382.20 + 8\,991.27 + 10\,429.87 + 6\,092.48 + 3\,909.25 +$$

$$\text{أجرة المنصب} = 73\,759.69$$

- **اشتراك الضمان الاجتماعي = أجرة المنصب $\times 9\%$**

$$\text{اشتراك الضمان الاجتماعي} = 73\,759.69 \times 9\%$$

$$\text{اشتراك الضمان الاجتماعي} = 6\,638.37$$

- **الأجرة الخاضعة للضريبة = أجرة المنصب + تعويض السلة - تعويض المنطقة الجغرافية - اشتراك الضمان الاجتماعي**

$$\text{الأجرة الخاضعة للضريبة} = 73\,759.69 + 4\,400.00 - 9\,382.20 - 6\,638.37$$

$$\text{الأجرة الخاضعة للضريبة} = 62\,139.12$$

حسب جدول الضريبة على الدخل الإجمالي قَدَّر مبلغ الضريبة بـ 9 075.10

- **الأجر الخام = أجرة المنصب + تعويض السلة + الأجر الوحيد**

$$\text{الأجر الخام} = 73\,759.69 + 4\,400.00 + 1\,000.00$$

$$\text{الأجر الخام} = 79\,159.69$$

- **الأجرة الصافية = الأجر الخام - اشتراك الضمان الاجتماعي - مبلغ الضريبة**

$$\text{الأجرة الصافية} = 79\,159.69 - 6\,638.37 - 9\,075.10$$

$$\text{الأجرة الصافية} = 63\,446.22$$

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

الجدول رقم (09): التسجيل المحاسبي لكشف يحتوي ساعات عمل إضافية

مدین	دائن	البيان	مدین	دائن
6310		نهاية الشهر أجور المستخدمين		
	431	الضمان الاجتماعي 9%	6 638.37	
	442	الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل	9 075.10	
	421	المستخدمون - الأجور المستحقة	63 446.22	
		إثبات أجور المستخدمين		
6350		نهاية الشهر		
		الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	19 177.51	
431		اشتراك الضمان الاجتماعي للعامل 9%	6 638.37	
	4380	الهيئات الاجتماعية الأعباء الواجب دفعها	25 815.88	
		إثبات اشتراك الضمان الاجتماعي للمؤسسة		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

يتم تسجيل عمليات تسديد أجور العمال، اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل بالطريقة السابقة عن طريق الحساب البنكي ح/ 512

ثالثاً: تعويض المصاريف

عند قيام العمال بمهمات التنقل أو شراء مستلزمات للمؤسسة من أمواله الخاصة يقوم بتقديم فاتورة أو وصولات مبررة للمؤسسة لتعويضه ما قام بتحملة من مصاريف، ولا تخضع التعويضات إلى اقتطاع الضمان الاجتماعي ولا الضريبة على الدخل، في المثال التالي لدينا عامل قام بمهمات التنقل وقام بأخذ فاتورة التنقل إلى المؤسسة لتقوم بتعويضه المبلغ الذي يحمل العامل 5 000.00 دج (انظر الملحق رقم 04، ص 68)

• الأجر الأساسي = 33 000.00

• تعويض الخبرة = الأجر الأساسي × نسبة تعويض الخبرة

تعويض الخبرة = 5 × 33 000.00

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

تعويض الخبرة = 1 650.00

• منحة المنطقة الجغرافية = الأجر الأساسي × نسبة تعويض المنطقة الجغرافية

منحة المنطقة الجغرافية = 33 000.00 × 24% =

منحة المنطقة الجغرافية = 7 920.00

• تعويض الضرر = الأجر الأساسي × نسبة تعويض الضرر

تعويض الضرر = 33 000.00 × 23% =

تعويض الضرر = 7 590.00

• منحة المردودية الفردية = الأجر الأساسي × نسبة منحة المردودية الفردية

منحة المردودية الفردية = 33 000.00 × 26.68% =

منحة المردودية الفردية = 8 804.40

• تعويض التناوب = الأجر الأساسي × نسبة تعويض العمل بالتناوب

تعويض التناوب = 33 000.00 × 10% =

تعويض التناوب = 3 300.00

• تعويض السلة = 4 400.00

• الأجر الوحيد = 1 000.00

• أجرة المنصب = الأجر الأساسي + تعويض العمل بالتناوب + تعويض الخبرة + تعويض المنطقة الجغرافية +

تعويض الضرر + منحة المردودية الفردية

أجرة المنصب = 33 000.00 + 3 300.00 + 1 650.00 + 7 920.00 + 7 590.00 + 8 804.40 =

أجرة المنصب = 62 264.40

• اشتراك الضمان الاجتماعي = أجرة المنصب × 9%

اشتراك الضمان الاجتماعي = 62 264.40 × 9% =

اشتراك الضمان الاجتماعي = 5 603.80

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

• الأجرة الخاضعة للضريبة = أجرة المنصب + تعويض السلة - تعويض المنطقة الجغرافية - اشتراك الضمان الاجتماعي

$$5\,603.80 - 7\,920.00 - 4\,400.00 + 62\,264.40 =$$

$$\text{الأجرة الخاضعة للضريبة} = 53\,140.60$$

حسب جدول الضريبة على الدخل الإجمالي قدر مبلغ الضريبة بـ 6 647.80

$$\text{• تعويضات التنقل} = 5\,000.00$$

• الأجر الخام = أجرة المنصب + تعويض السلة + الأجر الوحيد + تعويض التنقل

$$5\,000.00 + 1\,000.00 + 4\,400.00 + 62\,264.40 =$$

$$\text{الأجر الخام} = 72\,664.40$$

• الأجرة الصافية = الأجر الخام - اشتراك الضمان الاجتماعي - مبلغ الضريبة

$$6647.80 - 5603.80 - 72\,664.40 =$$

$$\text{الأجرة الصافية} = 60\,412.80$$

الجدول رقم (10): التسجيل المحاسبي لكشف يتضمن تعويض للمصاريف

مدین	دائن	البيان	مدین	دائن
6310		نهاية الشهر		
		أجور المستخدمين	67 664.40	
6250		التنقلات والمهمات والاستقبالات	5 000.00	
	431	الضمان الاجتماعي 9%	5 603.80	
	442	الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من	6 647.80	
	421	أطراف أخرى	60 412.80	
		المستخدمون - الأجور المستحقة		
		إثبات أجور المستخدمين		

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة تيسكوبا

		نهاية الشهر		
	16 188.74	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	6350	
	5 063.80	اشتراك الضمان الاجتماعي للعامل 9%	431	
21 252.54		الهيئات الاجتماعية الأعباء الواجب دفعها	4380	
		إثبات اشتراك الضمان الاجتماعي للمؤسسة		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

يتم تسجيل عمليات تسديد أجور العمال، اشتراك الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل بالطريقة السابقة عن طريق الحساب البنكي ح/ 512

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع أثر النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الأجور وبعد معالجتنا وتحليلنا لمختلف جوانب موضوع الدراسة في الجانبين النظري والتطبيقي توصلنا إلى:

تحليل اجريناه على مؤسسة تيسكوبا لنسيج وأغطية القلاع، وذلك من خلال الاطلاع على وثائق المؤسسة والبرامج الحاسوبية المستعملة ومقارنته مع النظام المحاسبي المالي، أظهرت الدراسة ان المؤسسة تعتمد بشكل أساسي على النظام المحاسبي المالي في تسوية حسابات أجور العمال لديها مما أسهم في ضمان الشفافية والوضوح وفي سهولة قراءة البيانات وتدقيقها وفهمها بشكل أسرع

1 - اختبار صحة الفرضيات

اختبار الفرضية 1

من خلال الدراسة المنجزة توصلنا إلى أن النظام المحاسبي المالي يوفر المبادئ والركيزة الأساسية لمعالجة محاسبة الأجور ويساهم بفعالية في معالجة الأجور. فمن الناحية النظرية، يحدد الحسابات الرئيسية لتسجيل العمليات المالية، مثل حساب 63 لأعباء المستخدمين، وحساب 42 للعاملين والحسابات المرتبطة بهم، وحساب 43 للهيئات الاجتماعية، مما يضمن تدوين كافة مكونات الأجر والاقتطاعات. ومن الناحية التطبيقية، أظهرت الدراسة في شركة تيسكوبا اعتمادها التام على هذا النظام في إعداد كشوف الرواتب، من خلال حساب الأجر الأساسي ومختلف التعويضات وصولاً إلى الأجرة الصافية بعد خصم الضرائب واشتراكات الضمان الاجتماعي. كما يوفر النظام قيوداً محاسبية مزدوجة لإثبات وتسديد الأجور في الحالات العادية والخاصة، وبذلك يضمن النظام دقة وموثوقية المعالجة المحاسبية للأجور

اختبار الفرضية 2

تؤكد الدراسة التي قمنا بها صحة الفرضية القائلة بأن تفصيل مكونات الأجر وفق النظام المحاسبي المالي يجنب المؤسسة النزاعات والمخاطر مع مصلحة الضرائب وصندوق الضمان الاجتماعي. فمن خلال تصنيف وعزل عناصر الأجر بدقة كما هو الحال في شركة تيسكوبا كالأجر الأساسي، المنح، وتعويضات التنقل والسلة، يسهل النظام تحديد وعاء اشتراكات الضمان الاجتماعي حصة العامل 9% وحصة المستخدم 26%، كما يضمن الفصل بين العناصر الخاضعة للاقتطاع والعناصر المعفاة قانوناً احتساب الوعاء الصحيح للضريبة على الدخل الإجمالي، مما يحمي المؤسسة من مخاطر إعادة التقويم الجبائي أو غرامات نقص التصريح

2- نتائج الدراسة:

في نهاية دراستنا توصلنا إلى النتائج التالية:

- تطبق شركة تيسكوبا النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الأجور، حيث تقوم باستخدام الحسابات الخاصة بالمعالجة مثل حسابات 63، حسابات 42، حسابات 43 مما يساهم في تعزيز الشفافية
- تطبيق النظام المحاسبي المالي يساهم في تحسين دقة المعلومات وسهولة معالجة الأجور داخل المؤسسة من خلال الاعتماد على تسجيل محاسبي منظم
- استخدام النظام المحاسبي المالي يؤدي إلى تسهيل إعداد تقارير واضحة تخص كتلة الأجور، مما يساعد الإدارة على اتخاذ قرارات أفضل
- تطبيق النظام المحاسبي المالي على الأجور مكن من تسهيل عملية الرقابة الداخلية والخارجية
- المؤسسات التي قامت باتخاذ النظام المحاسبي منهاجا لها تتمتع بسهولة أكبر في الوصول إلى معلوماتها المالية أكثر من غيرها
- يبين استخدام النظام المحاسبي المالي وضعية مفصلة وواضحة لمعلومات كل عامل

3- آفاق الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نعتبر بعض من هذه المواضيع كآفاق للدراسة فيما يلي:

- ما مدى تأثير النظام المحاسبي المالي في معالجة الضريبة على الدخل
- معرفة كيفية قيام النظام المحاسبي المالي بإجراء مختلف التبويضات على الأجور
- فهم العلاقة بين فعالية النظام المحاسبي المالي وجودة التقارير المالية المتمثلة في الأجور
- معرفة ما مدى فاعلية النظام المحاسبي المالي في تنظيم اجر عمال شركة تيسكوبا

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. احمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت 1985
2. أحمد عادل رشيد، مذكرات في ادارت الأفراد، دار النهضة العربية للنشر، الطبعة الأولى، لبنان
3. اسومر أديب ناصر، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري .مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال"، قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد السنة الجامعية 2004/2003 ، جامعة تشرين سوريا
4. اكحل الستان سامية، فيمس أمال، تقييم فعالية نظام الأجور في مؤسسة صناعية مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات لنيل شهادة ماستر في علوم التسيير فرع ادارة الأعمال، كلية علوم التسيير، جامعة جيجل 2007
5. أهمية سليمان تنظيم قانون علاقات العمل الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1998
6. بن بلغيث مداني، أهمية إصلاح النظام المحاسبي للمؤسسات في ظل أعمال التوحيد الدولية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر ، 2004
7. تومي صالح، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر 2004
8. الجمعي جبر العتيبي التطور الفكر والأساليب في الإدارية الطبعة الأولى دار العقد للنشر والتوزيع اعمال الأردن 2005
9. حماد محمد شطا النظرية العامة للأجور والمرتبات دار النشر حصر 1982
10. الحمد ماهر الادارة الموارد البشرية الدار الجامعية، الإسكندرية مصر 1990
11. سليمان أحمد، التنظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء الثاني، ديوان المطبوعة الجامعية 2002
12. طارق الحاج علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع عمان الأردن 1998

13. طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن، الطبعة 1، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009
14. طاهر محسن منصور الغالبي، وائل محمد صبحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر، الطبعة 01، عمان، الأردن، 2007
15. طرطار أحمد، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2002
16. عباس أنس عبد الباسط إدارة الموارد البشرية دار المسيرة للنشر والطباعة، الأردن طبعة الأولى، 2011
17. فارس جميل الصوفي، المعايير المحاسبة الدولية والأداء المالي للشركات الصناعية المساهمة العامة، دار جليس الزمان، الطبعة 1، الأردن، 2012
18. فارس رشيد البياتي، محاسبة الأداء في المؤسسات الخدمية، دار آيلة للنشر والتوزيع الطبعة 01، عمان، 2008
19. كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، لبنان
20. كرامة عبد الحميد وآخرون، الإدارة والتحليل المالي أسس ومفاهيم وتطبيقات، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000
21. كمال الدين الدهراوي، عبد الله هلال، المحاسبة المتوسطة مدخل نظري تطبيقي الإسكندرية، الدار الجامعية، 1999
22. مجيد الكرخي، تقويم الأداء في الوحدات الاقتصادية باستخدام النسب المالية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2010
23. محمد الشيخ بالحاج، محاسب الشركة، مقابلة حول نشأة الشركة، مقر الشركة
24. محمد عبد الحميد محمد عطية، موسوعة معايير المحاسبة الدولية (معايير إعداد وعرض القوائم المالية...)، دار التعليم الجامعي، الجزء الأول، الإسكندرية، 2014
25. محمد عبد العزيز خليفة وآخرون، شرح معايير المحاسبة المصرية، الجزء الأول القاهرة مركز فجر للطباعة، 1999

26. المصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر 2004/2003
27. معمر داوود - منظمات الأعمال، الحوافز والمكافآت، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2000
28. مقري زكية، نعيمة يحياوي، التحولات الكبرى في أنظمة مراقبة التسيير والموازنات التقديرية، دار
الراية، الأردن، الطبعة 1، 2015
29. مؤيد راضي خنفر، غسان فلاح المطارنة، تحليل القوائم المالية: مدخل نظري وتطبيقي الطبعة
الأولى، دار المسيرة، عمان، 2006
30. وليد عبد القادر، حسام الدين خدّاش، المعايير المحاسبية الدولية، الشركة العربية المتحدة للتسويق
والتوريدات، الطبعة 1، القاهرة، مصر، 2013
31. عيشي عمار، معوقات تطبيق النظام المحاسبي المالي في شركات المساهمة الجزائرية دراسة
حالة ولاية بسكرة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية العدد 1، 2014
32. عبد الغني دادن، عبد الوهاب دادن، المنظور المالي للنظام المحاسبي المالي حسب المعيار
المحاسبي الدولي 32 و 39 وحول الصنف 1 و 5، الملتقى العلمي الدولي حول الإصلاح
المحاسبي في الجزائر، جامعة ورقلة 2011
33. محمد عجيلة، مصطفى بن نوي، آليات النظام المحاسبي المالي الجزائري والإبداع المحاسبي،
ارتباطات وسياسات، الملتقى العلمي الدولي حول الإصلاح المحاسبي في الجزائر، جامعة ورقلة
2011
34. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 20/02/2006
المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، جريدة رسمية - العدد 1
35. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية قانون العمل رقم 70/08 الصادر بتاريخ
02/03/2008، والجريدة الرسمية، العدد 11
36. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية، قانون العمل رقم 304/07 الصادر
بتاريخ 18 رمضان 1428 الموافق ل 30/09/2007، (الجريدة الرسمية) للمادة 09

قائمة المراجع

37. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية، قانون العمل رقم 10/136 الصادر بتاريخ 28 جمادى الأول 1431 الموافق ل 18 ماي 2010 الجريدة الرسمية العدد 32 المادة 04

38. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية، قانون العمل رقم 94/326 الصادر بتاريخ 23/10/1994، والجريدة الرسمية، العدد 68

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

1. Bureau international du travail Les comparaisons internationales du salaires réels, Genève, 1956
2. L.Skion L.Blonlin B fabi, F. Chevalier Ja gestion des ressources humaines, 4ème lins, 1993

الملاحق

الملحق 01: كشف الأجرة

SARL TISCOBA		BULLETIN DE PAIE AVRIL 2026			
ZONE INDUSTRIELLE		MAT: 01	NOM:		
GUERRARA - GHARDAIA		FONCTION:			
N° ADH. 4713408154		AFFECTATION:			
N° SS:		DATE ENT:	SIT. FAM:	C	

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R030	SALAIRE DE BASE	22,00	0,00	33 000,00	
R261	I.E.P.	33 000,00	5,00	1 650,00	
R265	IND. ZONE GEOGRAPHIQUE	33 000,00	24,00	7 920,00	
R281	NUISANCE	33 000,00	23,00	7 590,00	
R301	P.R.I.	33 000,00	26,68	8 804,40	
R311	I.T.P	33 000,00	10,00	3 300,00	
R510	RETENUE SECU. SLE.	62 264,40	9,00		5 603,80
R523	(R+) PANIER			4 400,00	
R660	RETENUE IRG	53 140,60	1,00		6 647,80
R714	SALAIRE UNIQUE			1 000,00	
TOTAL				67 664,40	12 251,60

NET A PAYER **55 412,80**

الملحق 02: كشف الأجرة متضمن غياب

SARL TISCOBA		BULLETIN DE PAIE AVRIL 2026			
ZONE INDUSTRIELLE		MAT: 292	NOM:		
GUERRARA - GHARDAIA		FONCTION:			
N° ADH. 4713408154		AFFECTATION:			
N° SS:		DATE ENT:	SIT. FAM:	C	

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R030	SALAIRE DE BASE	22,00	0,00	33 000,00	
R034	RETENUE JOURS ABSENCES	3,00	1 500,00		4 500,00
R261	I.E.P.	28 500,00	5,00	1 425,00	
R265	IND. ZONE GEOGRAPHIQUE	28 500,00	24,00	6 840,00	
R281	NUISANCE	28 500,00	23,00	6 555,00	
R301	P.R.I.	28 500,00	26,68	7 603,80	
R311	I.T.P	28 500,00	10,00	2 850,00	
R510	RETENUE SECU. SLE.	53 773,80	9,00		4 839,64
R522	PANIER	19,00	200,00	3 800,00	
R660	RETENUE IRG	45 894,16	0,86		5 741,28
R714	SALAIRE UNIQUE			1 000,00	
TOTAL				63 073,80	15 080,92

NET A PAYER **47 992,88**

الملاحق

الملحق 03: كشف الأجرة تحتوي ساعات عمل إضافية

SARL TISCOBA		BULLETIN DE PAIE AVRIL 2026			
ZONE INDUSTRIELLE		MAT: 292	NOM:	B C	
GUERRARA - GHARDAIA		FONCTION:			
N° ADH. 4713408154		AFFECTATION:			
N° SS:		DATE ENT:	SIT. FAM:	C	
CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R030	SALAIRE DE BASE	22,00	0,00	33 000,00	
R122	HEURES SUPP. A 100%	16,00	380,78	6 092,48	
R261	I.E.P.	39 092,48	5,00	1 954,62	
R265	IND. ZONE GEOGRAPHIQUE	39 092,48	24,00	9 382,20	
R281	NUISANCE	39 092,48	23,00	8 991,27	
R301	P.R.I.	39 092,48	26,68	10 429,87	
R311	I.T.P	39 092,48	10,00	3 909,25	
R510	RETENUE SECU. SLE.	73 759,69	9,00		6 638,37
R523	(R+) PANIER			4 400,00	
R660	RETENUE IRG	62 139,12	1,00		9 075,10
R714	SALAIRE UNIQUE			1 000,00	
TOTAL				79 159,69	15 713,47
NET A PAYER				63 446,22	

الملحق 04: كشف الأجرة يتضمن تعويض المصاريف

SARL TISCOBA		BULLETIN DE PAIE AVRIL 2026			
ZONE INDUSTRIELLE		MAT: 01	NOM:		
GUERRARA - GHARDAIA		FONCTION:			
N° ADH. 4713408154		AFFECTATION:			
N° SS:		DATE ENT:	SIT. FAM:	C	
CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R030	SALAIRE DE BASE	22,00	0,00	33 000,00	
R261	I.E.P.	33 000,00	5,00	1 650,00	
R265	IND. ZONE GEOGRAPHIQUE	33 000,00	24,00	7 920,00	
R281	NUISANCE	33 000,00	23,00	7 590,00	
R301	P.R.I.	33 000,00	26,68	8 804,40	
R311	I.T.P	33 000,00	10,00	3 300,00	
R510	RETENUE SECU. SLE.	62 264,40	9,00		5 603,80
R523	(R+) PANIER			4 400,00	
R660	RETENUE IRG	53 140,60	1,00		6 647,80
R714	SALAIRE UNIQUE			1 000,00	
R528	REMBOURSEMENT FRAIS (R+)			5 000,00	
TOTAL				72 664,40	12 251,60
NET A PAYER				60 412,80	

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Université de Ghardaïa
Faculté des sciences économiques et commerciales et sciences
de Gestion,
Département;



جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم
التسيير

قسم: _____
الرقم: 323 / 2026/

غرداية يوم 16/03/2026
10 محمد الحاج مسعود

إلى السيد: الشيخ الحاج مسعود

الموضوع: طلب الموافقة المبدئية لإجراء تربص ميداني

المرجع: المرسوم التنفيذي رقم 13-306 المؤرخ في 31 غشت سنة 2013، المعدل بالمرسوم التنفيذي رقم 14-85 المؤرخ في 20 ربيع الثاني عام 1435 الموافق 20 فبراير سنة 2014.

في إطار تعزيز التعاون و التبادل ما بين الجامعة و المحيط الاقتصادي و الاجتماعي، و بهدف ضمان إجراء بحوث أكاديمية ذات جودة، يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم بطلب الموافقة المبدئية لإمضاء إتفاقية تربص موضوعها إجراء تربص ميداني بمؤسستكم للطلبة التالية أسماءهم:

(1) بوقرفلاس رفنون المستوى: 3 ليسانس التخصص: محاسبة
(2) الوارث لدريس المستوى: 3 ليسانس التخصص: محاسبة

لإنجاز مشروع نهاية الدراسة (تقرير تربص أو مذكرة ماستر) بعنوان:
أثر النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الأجور

تقبلوا منا وافر التقدير و الإحترام

رئيس القسم

الموافقة المبدئية للمؤسسة المستقبلة


قسم العلوم المالية و المحاسبة
المالية و المحاسبة
المالية و المحاسبة
المالية و المحاسبة


SARL TISCOBA
N° 4700
0802106 B 98
Guerrera Ghardaïa

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية
الرقم: / ج.ع / 2024



إتفاقية تربص بين جامعة غرداية
ممثلة من طرف السيد: عميد الكلية
مقرها : جامعة غرداية
و

المؤسسة / الإدارة المستقبلية: شركة تيسكوبا
ممثلة من طرف السيد(ة) : الشيخ بالحاج مسعود
الكائن مقرها ب: القرارة

تم الإتفاق بين الطرفين على ما يلي:

المادة الأولى: أحكام عامة
- تخضع هذه الاتفاقية لأحكام المرسوم التنفيذي: رقم 13-306 المؤرخ في 24 شوال 1434 الموافق 31 غشت سنة 2013، والمتضمن تنظيم التريضات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة.
و أحكام القرار المؤرخ في 30 ربيع الأول عام 1436 الموافق ل 21 يناير 2015 الذي يحدد طبيعة التريضات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة و كفايات تقييمها ومراقبتها، و برمجتها، المعدل و المنتم بأحكام القرار المؤرخ في 5 جمادى الأولى 1436 الموافق ل 24 فبراير 2015.

المادة الثانية: موضوع الاتفاقية
- تحديد إطار تنظيم و سير التريضات الميدانية و في الوسط المهني لفائدة طلبة قسم: مالية ومحاسبة بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير / جامعة غرداية.
- يخص التريض الطالب (ة): بوقرطاس رضوان المزداد بتاريخ: 2005/11/09 المسجل تحت رقم: 202339467812
لنيل شهادة: ليسانس تخصص: محاسبة
و الطالب(ة): الوارث إدريس المزداد بتاريخ: 2004/11/01 المسجل تحت رقم: 202339465305
لنيل شهادة: ليسانس تخصص: محاسبة

المادة الثالثة: أهداف التريض:
- يهدف التريض الميداني إلى تحضير الطالب للحياة المهنية و السماح له بتطبيق معارفه النظرية و المنهجية التي تحصل عليها، و إنجاز مشروع نهاية الدراسة بتحضير تقرير تربص بالنسبة لليسانس أو مذكرة بالنسبة للماستر، و الذي يندرج ضمن المسار البيداغوجي للطلّاب وهو إجباري للحصول على شهادة الليسانس / الماستر.
- تحدد نشاطات التريض من طرف المؤسسة الجامعية أو المؤسسة أو الهيئة المستقبلية و ذلك حسب برنامج التكوين المتوفر.

1

المادة الرابعة: موضوع التريض وتنظيم العمل

- تدرك مواضيع التريضات وكذا مخططات عمل المتريسين و الأهداف المرجوة من التريضات لتقدير المشرفين على التريضات.
- وتحدد حسب برنامج الدراسة وموضوع نهاية الدراسة المصادق عليه من طرف الأستاذ المشرف بالمؤسسة الجامعية وبموافقة الهيئات الجامعية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. و الهيئات المعنية بالتكفل بالتريضات في مؤسسة أو إدارة الاستقبال

المادة الخامسة: تعيين المؤطرين ومسؤولي التريض

- تعين المؤسسة الجامعية أستاذًا باحثًا مؤطرًا للتريض وتعين المؤسسة المستقبلية مسؤولًا عن التريض.
- يتم تعيين الإطارات التقنية (مسؤولي التريض) المكلفة بمتابعة المتريسين من طرف الهيئة المستقبلية. ويجب أن يكونوا في التخصص ويحوزوا خمس (5) سنوات من الخبرة على الأقل.
- يوضع المتريض خلال تواجده في أماكن التريض تحت السلطة السليمة لمسؤول التريض المعين.
- يتقيد المتريض خلال تواجده في مكان التريض بالاحترام التام لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة المستقبلية والمصلحة التي ألحق بها

المادة السادسة: الكيفيات العملية لسير التريض

- مدة التريض: تمتد فترة التريض على المرحلة الممتدة، تجرى التريضات مرتين في الأسبوع.

المادة السابعة: شروط مختلفة

- التغطية الاجتماعية للمتريض: تضمن المؤسسة الجامعية التغطية الاجتماعية للمتريض عند وقوع حادث في المؤسسة مكان التريض. وتقع مسؤولية التصريح بحادث العمل على عاتق المؤسسة أو الإدارة التي يتم فيها التريض.
- يجب على الإدارة أو المؤسسة المستقبلية أن ترسل إلى المؤسسة الجامعية التي ينتمي إليها المتريض دون تأخير، نسخة من التصريح بحادث العمل المرسل إلى هيكل الضمان الاجتماعي المختص.
- شروط تغيب المتريض: يرخّص للمتريض بالتغيب في الحالات الآتية: الحالات المرضية، فترة الامتحانات، الحالات القاهرة.

المادة الثامنة: مدة الاتفاقية وكيفية فسخها

- تجم اتفاقية التريض هذه لمدة أربعة (4) أشهر قابلة للتجديد لنفس المدة.
- يجب على الطرف الراغب في إنهاء هذه الاتفاقية إخطار الطرف الآخر قبل خمسة عشر (15) يوما من التاريخ المقرر لإنهاء الاتفاقية.

المادة التاسعة: سرية الاتفاقية

تسري هذه الاتفاقية ابتداء من تاريخ توقيعها من الطرفين.

حرر

غرداية في: 2026/03/10

المؤسسة أو الهيئة

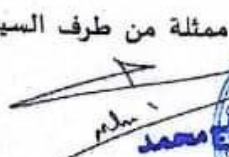
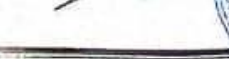
جامعة غرداية

16 مارس 2026

المستقبلية

ممثلة من طرف السيد

ممثلة من طرف السيد عميد الكلية

السيد 
السيد 

السيد 
السيد 

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université de Ghardaïa
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et Sciences de Gestion
Département



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم السير
قسم العلوم المالية والمحاسبية
.....

غرداية في: 2026/06/10....

Dr. ADJILA Mohamed
Professor of Accountancy and Management
Faculty of Economic and Commercial
Sciences
University of Ghardaïa

شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ (ة) : عجيبة محمد الصفة لي لجنة المناقشة : مشرف
بصفته عضوا في لجنة مناقشة الطالب (ة) : بوقرطاس رضوان
شعبة : العلوم المالية والمحاسبية تخصص : المحاسبة
باعتوان : أثر النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الأجور
.....
.....
.....
تاريخ المناقشة : الثلاثاء 02 جوان 2026
أن الطالب (ة) (ت) إلزم (ت) بجميع الملاحظات المقدمة من طرف اللجنة وأن المذكرة قابلة للإيداع النهائي

رئيس القسم

إمضاء الأستاذ(ة) المكلف(ة) بمراجعة التصحيح



أ. عجيبة محمد
Dr. ADJILA Mohamed
Professor of Accountancy and Management
Faculty of Economic and Commercial
Sciences
University of Ghardaïa

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université de Ghardaïa
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et Sciences de Gestion
Département



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم السبر
العلوم المالية و المحاسبية
قسم

غرداية في 2026/06/16
Dr. ADJILA Mohamed
Professor of Accountancy and Commercial
Faculty of Economic and Management Sciences
University of Ghardaïa

شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ (ة) : عجيلة محمد الصفة في لجنة المناقشة: مشرف
بصفته عضوا في لجنة مناقشة الطالب (ة) : الوارث إدريس
شعبة : العلوم المالية والمحاسبة تخصص : المحاسبة
أثر النظام المحاسبي المالي في معالجة محاسبة الأجور
بمعنوان :
.....
.....
.....
تاريخ المناقشة : الثلاثاء 02 جوان 2026
أن الطالب (ة) إلتم (ت) بجميع الملاحظات المقدمة من طرف اللجنة وأن المذكرة قابلة للإيداع النهائي

بمضاء الأستاذ(ة) المكلف(ة) بمتابعة التصحيح



Dr. ADJILA Mohamed
Professor of Accountancy and Commercial
Faculty of Economic and Management Sciences
University of Ghardaïa