



الميسيلة في:

إلى السيد المحترم:

رقم:

الموضوع: طلب الموافقة على إجراء تريص ميداني

تحية طيبة وبعد..

بهدف تزويد طلبة قسم العلوم المالية والمحاسبة بالخبرة الميدانية من خلال تطبيق معارفهم النظرية ومهاراتهم التقنية المكتسبة في الجامعة. بالإضافة إلى ذلك، إتاحة الفرصة لهم لاكتشاف معارف ومهارات جديدة، والتي لا يمكن تعلمها إلا في الميدان عن طريق الاتصال بالمهنيين ذوي الخبرة. يشرفنا أن نتقدم إلى سعادتكم الموقرة بطلب الموافقة - للطلبة المذكورين أدناه - على إجراء تريص ميداني في مؤسستكم في حدود ما يسمح به القانون والنظام الداخلي لمؤسستكم. وذلك بغية إعداد تقرير التريص الذي يدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس.

نشكركم على حسن تعاونكم، وتقبلوا منا أسمى عبارات الشكر والتقدير.

الطلبة المعنيون:

الإمضاء	رقم بطاقة التعريف الوطنية	الإسم واللقب	الرقم
		دروج حنا	1
		واعز اسلام الحاجة	2
			3
			4

عنوان البحث: درجة البكالوريوس في ٢٠٢٣-٢٠٢٤
دراستي حاللة (مدة دراسة دروس)

رئيس القسم (الختم والإمضاء)	هيئة التريص (الختم والإمضاء)	المشرف (الإسم واللقب والإمضاء)





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: العلوم المالية والمحاسبة

الرقم التسلسلي:

تقرير ترسّص

مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

الطور الأول أكاديمي

تخصص: محاسبة

تحت عنوان:

محاسبة الأجور في المؤسسة الاقتصادية

-دراسة حالة مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج-

Wage Accounting in Business Institutions

-A Case Study of the Condor Corporation in Bordj Bou Arreridj Province-

* إشراف الأستاذ (ة):

د.بوسعديه مسعود

* إعداد الطلبة:

روابح حنان

- واعر أحلام الحاجة

إِهْدَاء

((وَآخِرُ دَعْوَاهُمْ أَنِ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ)) الآية 10 سورة يونس

نحمد الله تعالى حمد الشاكرين، ونستعينه ونتوكل عليه ونصلي ونسلم على النبي
الأمين خاتم الانبياء والمرسلين.

ها أنا اليوم امام ثمرة رحلة علمية دامت لسنوات فالحمد لله الذي يسر لي البدایات
وبلغني النهايات.

إلى جنتي، وأمان أيامي وقوتي بعد اللهوها أنا توجت بتاج العلم وقد بلغت ما ترجيته
اهدي هذا الإنجاز الذي لولا دعواتك وتضحياتك ودعمك الأبدى لما كان له وجود
اعتبر هذا الانجاز ثمرة لجهدك ونجاحك أولاً قبل نجاحي، أمي الغالية حفظك الله
أهدى هذا النجاح إلى من أحمل اسمه بكل فخر... إلى الذي زين اسمي بأجمل
الألقاب... إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة... إلى قدوتي
وداعمي الأول في مسيرتي إلى من انار عتمتي، أبي الغالي، هذه الشهادة لا تكفي
بأن أفيك حقك لكنها أقل ما اقدمه لك كعربيون حب ووفاء

إلى امي الثانية وضلعي الثابت إلى قدوتي وملادي بعد الله ها أنا اليوم حقت حلما
حلمناه معا كل الشكر والتقدير لدعمك الأبدى، حبيبتي أختي
إلى اخوتي، واحبائي، ورفيقاتي

الطالبة: روابح حنان



إهداع

بسم الله الرحمن الرحيم

اهدي تخرجى هذا إلى من قال فيها الله تعالى:

"وَقَضَى رَبُّكَ أَلَا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدِينِ إِحْسَانًا"

إلى من جعلت الجنة تحت أقدامها صاحبة القلب الطيب والكبير التي تحمل في ثابيا
نفسها الطيبة والحب والحنان والعطاء ووفاء بالعهد لا أنسى فضلك ما حبيت إلى
أمي الغالية أطالت الله في عمرك

إلى قدوة الدائمة في الحياة الذي علمني العطاء بدون ومعلمي أول وسندي في الحياة
أبي أطالت الله في عمره

إلى سندي في الحياة أخي وأختي

إلى كل استاذتي وزملائي في مسار الدراسي

شكرا

الطالبة: واعر أحلام الحاجة



شکر و عرفان

قال الله تعالى : ((وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرِى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ...))

نتقدم بخالص الشكر والامتنان للأستاذ والدكتور المؤطر بوسعدية مسعود على
جهوده المبذولة في إنجاز هذا العمل، الذي تشرفتنا بأشرافه وعلى توجيهاته السديدة
ونصائحه القيمة التي كان لها بالغ الأثر في مسيرتنا. لقد، دمت منارةً للعلم، ومشعلاً

لا ينطفئ في دروب الخير

وها نحن اليوم، نقف على عتبة تخرّجنا، نقطف ثمار تعينا، ونرفع قبّعات الامتنان
 بكل فخر واعتزاز

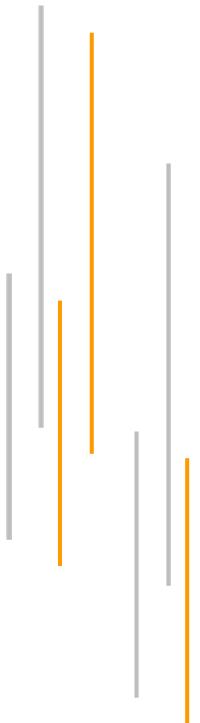
فاللهم لك الحمد قبل الرضا، ولك الحمد إذا رضيت، ولك الحمد بعد الرضا

وفي الختام

نسأل الله العون والسداد، والخير الموصى،
والصواب المأمون، فهو نعم المولى ونعم النصير.

الطلبة: واعر أحلام الحاجة - رواجح حنان

فهرس المحتويات



الفهرس	
الصفحة	العنوان
I-II	إهداء
III	شكر وعرفان
V	الفهرس
VI	قائمة الجداول
VI	قائمة الأشكال
VII	الملخص
أ	مقدمة
المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة	
04	تمهيد
05	المطلب الأول: ماهية الأجور
08	المطلب الثاني: مكونات ومراحل إعداد كشف الأجور
10	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور
12	خلاصة المبحث الأول
المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة	
14	تمهيد
15	المطلب الأول: التعريف بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج
20	المطلب الثاني: إعداد كشف الأجور بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج
21	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج
23	خلاصة المبحث الثاني
25	الخاتمة
28	قائمة المراجع
30	الملحق

قائمة الجداول		
الصفحة	العنوان	الرقم
10	بطاقة الأجر للعامل	1-1
21	بطاقة الأجر لأحد العمال بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريبيج لشهر أفريل 2025	1-2

قائمة الأشكال		
الصفحة	العنوان	الرقم
17	الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريبيج	1-2

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية، من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور في ولاية برج بوعريريج، وبالاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري، ومنهج دراسة الحالة على وثائق المؤسسة محل الدراسة، توصلت الدراسة إلى أن الأجر يعد عنصرا أساسيا في حياة العامل باعتباره الركيزة الأساسية لتلبية حاجاته، حيث أن مؤسسة كوندور في ولاية برج بوعريريج تقوم بإعداد بطاقة الأجر لكل عمالها، وإجراء مختلف التسجيلات المحاسبية للأجور وفقا للنظام المحاسبي المالي المعتمد به في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: الأجور، مؤسسة كوندور برج بوعريريج.

Abstract:

This study aimed to identify the accounting treatment of wages in the economic institution, through a field study at the Condor institution in the state of Bordj Bou Arreridj, and by relying on the descriptive approach in the theoretical aspect, and the case study approach on the documents of the institution under study, the study concluded that wages are an essential element in the life of the worker as it is the basic pillar to meet his needs, as the Condor institution in the state of Bordj Bou Arreridj prepares a wage card for all its workers, and conducts various accounting records for wages according to the financial accounting system used in the institution.

Key-words: Wages, Condor Foundation, Bordj Bou Arreridj.

مقدمة



مقدمة

1-تمهيد

تماشيا مع التطورات المتتسارعة التي شهدتها المؤسسات من حيث الحجم والانتشار الجغرافي، أصبحت مسألة الأجور محور اهتمام الباحثين والمختصين نظرا لأهميتها البالغة وتأثيرها المباشر على كل من الفرد والمؤسسة، وقد تتنوعت السياسات والنظم المتعلقة بالأجور من بلد إلى آخر ومن مؤسسة لأخرى، وهو ما لاحظناه في الجزائر من خلال التعديلات القانونية المتلاحقة، وتخضع المعالجة المحاسبية للأجور في الجزائر لمجموعة من القوانين أبرزها قانون العمل والقانون الجبائي وقانون الضمان الاجتماعي، بغض النظر عن كيفية إثباتها محاسبيا، هذا التعقيد يتطلب من المؤسسات اعتماد نظام رقابة فعال يضمن دقة تسجيل الأجر ويعزز فعالية الأداء العام للمؤسسة.

2-إشكالية الدراسة

على ضوء مما سبق تمحورت إشكالية الدراسة على النحو الآتي:
كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة كوندور في ولاية برج بوعريريج؟

3-فرضيات الدراسة

انطلاقا من الإشكالية المطروحة للدراسة، سيتم صياغة الفرضية التالية:
- **الفرضية:** تقوم مؤسسة كوندور في ولاية برج بوعريريج بالمعالجة المحاسبية للأجور وفقا للنظام المحاسبي المالي.

4-أهداف الدراسة

- التعرف على المفاهيم الأساسية للأجور والرواتب وكيف يتم إعداد كشف الأجر.
- تحليل نظام الأجر المعتمد في مؤسسة كوندور في ولاية برج بوعريريج للتعرف على مدى كفاءته وعدلاته في توزيع التعويضات بين الموظفين.
- التعرف على كيفية إعداد بطاقة الأجر بمؤسسة كوندور في ولاية برج بوعريريج.
- التعرف على كيفية المعالجة المحاسبية بمؤسسة كوندور في ولاية برج بوعريريج.

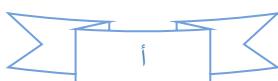
5-أهمية الدراسة

- أهمية الأجور بالنسبة للموظفين فهي عامل لتحقيق على تحسين الأداء للرفع من مستوى.
- أهمية الأجور بالنسبة للمؤسسة بحيث تعتبر عنصر تنمية يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة.

6-أسباب اختيار الموضوع

6-1-الأسباب الذاتية

- الرغبة في معالجة الموضوع المدروس.



مقدمة

- الرغبة في معرفة كيفية عمل المؤسسة وكيف يتم تطبيق نظام الأجر.

6-الأسباب الموضوعية

- يندرج موضوع تقرير الترخيص في إطار التخصص المدروس "محاسبة".

- الاطلاع الميداني على خصوصيات المؤسسات الاقتصادية في شقها المتعلقة بالجانب المالي.

7-المنهج المتبّع

في إطار هذا البحث، ومن أجل معالجة إشكالية موضوع الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب، الذي يعد من أكثر المناهج استخداما وشيوعا في ميادين العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وكذلك منهج دراسة الحالة من خلال إلى الكشف المالية الخاصة بالأجر في مؤسسة كوندور في ولاية برج بوعريريج.

المبحث الأول

-الإطار النظري للدراسة-



تمهيد

تعد الأجر من العناصر الأساسية في تكاليف التشغيل لأي مؤسسة اقتصادية، حيث تمثل المقابل المالي الذي يمنح للعاملين مقابل جهودهم، وتنطلب المعالجة المحاسبية للأجر دقة وتنظيمًا لضمان احتسابها وتسجيلها وفقاً للمعايير المحاسبية المعتمدة، مع الأخذ بعين الاعتبار المكونات المحاسبية المعتمدة، مع الأخذ بين الاعتبار المكونات المختلفة للأجر، بما يحقق الشفافية ويضمن الالتزام القانوني والإداري، مما سبق تم تقسيم المبحث الأول إلى المطالب الثلاث الآتية:

المطلب الأول: ماهية الأجر

المطلب الثاني: مكونات ومراحل إعداد كشف الأجر

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجر

المطلب الأول: ماهية الأجر

سيتم في هذا المطلب التعريف بالأجر ببيان الأسس التي يتم الاعتماد عليها، والمشاكل التي تواجه المؤسسات في تحديد أجر عمالها.

الفرع الأول: تعريف الأجر

هناك العديد من التعريفات التي قدمت للأجر، منها:

يعرف الأجر على أنه: مقابل قيمة الوظيفة التي يشتغلها الفرد، وهناك مفاهيم مرتبطة بالأجر يحسن التفريق بينها ومن أهم المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي:¹

- المرتب: هو ما يحصل عليه الموظف، وهو ما يصرف شهرياً في الغالب.
- الأجر: هو ما يحصل عليه العامل وهو ما يصرف يومياً أو أسبوعياً.

لا أن هذه التفرقة قد اختفت تقريباً، وأصبح اللفظين متزلفين، وإن كليهما هو مقابل لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد .

- اجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل للوظيفة) قبل خصم أي استقطاعات.

- صافي الأجر: وهو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات، أي هو الأجر الذي يستلم الفرد في يده، وتمثل الاستقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب ونصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة (مثل تأمينات البطالة، والرعاية الصحية والعجز، والمعاش).

- الأجر النقدي: هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد.

- الأجر العيني: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمة تقدمها الشركة للفرد، ومن أمثلتها الرعاية الطبية، والعلاج، والمواصلات، والسكن، والملابس، وواجبات الطعام أثناء العمل. وهي بالرغم من أنها تأخذ الشكل الغير المادي في تقديمها، إلا أن تكلفتها يمكن حسابها ضمن ميزانية (او موازنة).

ويعرف كذلك بأنه: مكافأة العمل كعنصر من عناصر الانتاج، فهي الحصة التي يحقق للعامل ان يحصل عليها من الدخل القومي وقد درجنا على ان نفهم بالأجر مكافأة العمل المستأجر، لكن عندما ننظر للموضوع من ناحيته العلمية نجد انه يجب ان تشمل الأجر العمل مستأجر والعمل غير المستأجر، حتى العمال المستقلون كالفلاحين واصحاب الحرف اليدوية يتلقون اجوراً تشكل جزء من مجموع دخلهم ولو كانت مختلطة مع ما يتلقون من فائدة لرأس المال والربح على عملهم التنظيمي، واذا تتبعنا نفس المنطق فإننا نجد ان ما يكسبه اصحاب المهن الحرة كالأطباء والمحامين هو في جزء منه يعتبر اجوراً.²

¹ احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر الاسكندرية، 2004، ص ص: 186-187.

² سمير حسون، الاقتصاد السياسي، ط02، المؤسسة الجامعية للدراسات، صيدا، 2004، ص 263.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

ويعرف أيضا على أنه: كل تعويض يتلقاه العامل من لدن صاحب العمل كجزاء او كمقابل لجهده

¹ العضلي او الفكري المتوج لمنصب العمل الذي يضطلع به، ويبدو هذا التعويض في احد الشكلين:

- تعويض عن الجهد الفكري او العضلي الذي بذله المستخدم (العامل) في انتاج حجم معين من المنتجات

او الاضطلاع بعمل محدد، فهو اجر الانتاج او اجر بالقطعة، بحيث يعوض العامل على مردوده (انتاجه)

- تعويض عن الجهد الفكري او العضلي الذي بذله المستخدم (العامل) في المكوث في منصبه عمله، فهو

اجر بالزمن، بحيث يعوض العامل عن العمل الذي استغرقه في تحقيق العمل المسند اليه (او الانتاج).²

الفرع الثاني: أسس تحديد الأجر

يعتبر تحديد الرواتب والأجر وفق اسس موضوعية عاماً مهماً في تحفيز العاملين ل القيام بالعمل،

وهذا يفسر اهتمام مختلف منظمات الاعمال بالتعرف على الطرق المناسبة لتحديد الرواتب والأجر ، بشكل

عام هناك طريقتين رئيسيتين لتحديد الاجر هما:³

1- **تحديد الاجر على اساس الوقت الذي يقضيه العامل في العمل:** يعتبر الوقت مورداً رئيسياً من موارد الانتاج يقوم خلالها العامل بالمساهمة في تحقيق اهداف المنظمة من خلال وضع نفسه تحت تصرف المنظمة التي يعمل بها، وتختلف المجتمعات في درجة فهمها لأهمية الوقت وحسن التصرف فيه، فبعض المجتمعات تعتبر الوقت مورداً هاماً بينما تعتبره مجتمعات أخرى مورداً رخيصاً وبالتالي لا تعييه الا أهمية الالزمة، ويمكن ملاحظة الاهمية التي تعطيها للمجتمعات للوقت من خلال وحدة الزمن التي تحسب على اساسها الاجور، فكلما قصرت وحدة الزمن، كان المجتمع متقدماً والعكس صحيح، ففي المجتمعات الرعوية البدائية كانت وحدة الزمن هي السنة او الموسم، وكان العامل يتناقض اجره على اساس سنوي او على اساس فصلي، وفي ظل هذا الفهم التقليدي للوقت يكون تغيب العامل امراً عادياً وغير ذي اهمية، فالعامل الذي يغيب عن العمل مدة شهر 1/12 من السنة اما العامل الذي يتناقض اجره على اساس اسبوعي فان غيابه يومياً يعني الشيء الكثير، 7 من ايام العمل، ووفقاً لفهم للأخير يتحدد الجر في المجتمعات المتقدمة على اساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر.

2- **تحديد الاجر على اساس عدد الوحدات أو كمية الخدمات التي ينجزها العامل:** فبدلاً من احتساب الأجر على أساس الوقت الذي يقضيه العامل في العمل، فإن المهم هو كمية الإنتاج، ومن المألوف أن يتحدد الأداء المقبول بعدد معين من الوحدات، ويعتبر ما يزيد عليه وحدات منتجة إضافية يتم دفع مكافآت إضافية

¹ احمد طرطار ، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة ، ط02، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2002، ص237.

² المرجع نفسه، ص237.

³ محمد قاسم القربي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط01، دار وائل، عمان، الأردن، 2010، ص ص: 226-225.

للعامل مقابلها، وإضافة إلى هذين العاملين الرئيسيين تتحدد الأجر على أساس إضافية سنتناولها بشيء من التفصيل.

الفرع الثالث: المشاكل التي تواجه الأجر

يواجه عملية تطبيق نظام عادل للأجر والحوافز على أهميتها عدة مشاكل منها:¹

1-تعريف الأجر العادل: يعتبر مفهوم العدالة مفهوماً نسبياً يختلف من بلد لآخر، ومن شخص لآخر، بل ومن وقت لآخر، فكيف يمكن وال حالة هذه الوصول للأجر العادل؟ وما هي مكونات العدالة؟، وهنا يجب التفريق بين مفهوم المساواة ومفهوم العدالة، فليس المطلوب أن تتساوى أجور العاملين على مختلف فئاتهم ووظائفهم، ولا بين العاملين في مختلف الدول، ولكن المطلوب إعطاء أجور متساوية للأعمال المتشابهة، ويعود السبب للتفاوت في الرواتب إلى التفاوت بين الناس في الكفاءات والقدرات، فمن المهم أن يشعر العامل أنه ليس هناك فروق جوهرية بين أجور الأعمال المتشابهة، أما إذا شعر العامل أن هناك تفاوت بين العاملين لا تبرره الفروق في طبيعة الأعمال فإن ذلك سيكون سبباً لشعوره بالإحباط.

2-التضخم في الأسعار: لابد لنظام الأجر أن يكفل حياة كريمة للعامل تشعره بالاطمئنان وهو يقوم بعمله الذي يؤمن له دخلاً يمكنه من مواجهة متطلبات الحياة الضرورية ورغم حرص المؤسسات الناجحة عند تحديدها لمستوى الأجر علىأخذ ذلك بعين الاعتبار، إلا أن ضرورة مواكبتها لمستوى تكاليف المعيشة يضيف عليها أعباء إضافية، إلا أن ضرورة مواكبتها لمستوى تكاليف المعيشة يضيف عليها أعباء إضافية، ولذلك من الضروري أن توضح إدارة الموارد البشرية لعاملين حرصها المستمر على أن توافق الأجر تكاليف المعيشة، وأن عليهم في المقابل تعويض ذلك من خلال زيادة الإنتاج وتخفيف التكاليف، وإلا فإن الزيادة في الأجر ستؤدي حتماً إلى آثار خطيرة على المنظمة قد تقودها للإفلاس الذي يضر بالموظفين أنفسهم، من هنا تظهر كفاءة مديرى إدارة الموارد البشرية في التفاوض مع النقابات وممثلي العمال لتوضيح العلاقة المتوازنة بين ما يقدمونه من جهود وبين ما يستحقونه من أجور، وصولاً إلى معادلة مقبولة من الطرفين بين الأجر والأرباح المحققة.

3-العلاقة بين الأجر والمؤهل: كثيراً ما يتم اللجوء إلى المؤهل العلمي كأساس لتحديد الأجر، إذ ينقاضى الموظف الحاصل على مؤهل عالي راتباً أعلى، رغم أن ذلك المؤهل قد لا يكون له علاقة بالعمل، أو أن العامل الأقل تأهيلاً يقوم بنفس المهام وبنفس الكفاءة، وإن اللجوء لهذا الأسلوب لتحديد أشيه ما يكون بتسعير المؤهل وليس العمل، وهذا متغير لإحباط العاملين النشيطين و يجعلهم وشعورهم بالظلم فتتدنى إنتاجيتهم وتسوء

¹ المرجع نفسه، ص ص: 240-241.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

علاقاتهم، فالاصل أن يعطي الأجر للعمل وليس للمؤهل، وهذا أمر يستدعي انتباه إدارة الموارد البشرية لتهتم بنظام وصف وظيفي مناسب.

المطلب الثاني: مكونات ومراحل إعداد كشف الأجر

سيتم في هذا المطلب بيان المكونات التي يتكون منها الأجر الذي يتقاضاه العامل، وبيان المراحل التي تمر بها المؤسسة لإعداد الأجر الذي يتحصل عليه العامل.

الفرع الأول: مكونات الأجر

يمكن تبويب الأجر في ثلاثة مكونات هي:¹

أولاً :الاجر النقدي

يتكون الاجر النقدي من جزئين: جزء الثابت، يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يرتبط بقيمة بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل.

***الاجر الثابت:** يدفع الاجر الثابت عن الساعة او الساعه او اليوم او الأسبوع او الشهر او السنة حسب نظام دفع الاجر في المشروع، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي، فالعامل المؤقتين الذي يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنشأة، تدفع لهم مستحقاتهم يوميا او في نهاية الأسبوع ،اما العمال الدائمين فعالة ما يتم لهم الدفع في نهاية كل شهر.

والملبغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي ويدفع من للعمال المؤقتين عن أيام الفعلية او حسب المبلغ المتفق عليه مقدما عن كل يوم عمل، اما بالنسبة للعمال الدائمين فيدفع لهم مبلغ كل شهر وفقا للنظام الموضوع ولذا يحدد كل وظيفة بصرف النظر عن أيام العمل، بشرط ان تكون أيام الغياب في حدود المدة مسموح بها وفقا للقانون (بسبب العطلات الرسمية او إجازات السنوية المقررة) ويسمى هذا المبلغ الثابت المحدد للوظيفة الاجر الثابت او الاجر الأساسي.

ولا يعني هذا ان المبلغ النقدي الذي يدفع كأجرأساسي يظل ثابتا طول خدمة العمل ولكنه يعني انه يظل ثابتا لفترة (عادة ما تكون سنة). ثم يجري نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف تحتم هذا التعديل وأول هذه الظروف يتمثل في زيادة خبرات العمل بمرور الزمن وتزايد اعبائه العائلية بسبب التغير بمعدل معين وفي مواعيد معينة تحدد بواسطة نظام الاجر. وتسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الاجر الأساسي: العلاوة الدورية او السنوية.

***الاجر المتحرك:** تدفع المنشأة لعمالها علاوة على الاجر الثابت مبالغ إضافية، ومن امثلة ذلك:-
- **الاجر التشجيعي:** الذي يعطى للعامل نتيجة لتحقيق زيادة في انتاجه عن المستوى المطلوب.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، 2002 ،الاسكندرية، مصر، ص ص 324-327.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

- **المكافأة التشجيعية:** التي ترتبط بالأعمال الخلاقة او المبتكرة التي يحققها العامل بحيث تتحقق فائدة للمشروع تتمثل في تخفيض التكاليف او زيادة الإيرادات.
 - **الأجور الإضافية:** التي تدفع للعامل مقابل الساعات الإضافية التي تفرض طبيعة او ظروف العامل بقاء العامل في عمله زيادة عن عدد الساعات المطلوبة.
 - **البدلات:** التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة العمل، مثل ذلك بدلا الانتقال.
 - **الأرباح:** التي قد تدفعها المنشأة للعاملين بها بصفة سنوية نتيجة لتحقيق أرباح على مستوى الشركة .
- ***الاستقطاعات الشهرية:** يستقطع من دخل العامل جزء من دخله النقدي كقسط التأمينات الاجتماعية، وكذلك الاستقطاعات نتيجة الغياب.

ثانياً: المزايا العينة

تحمل المنشآة تكاليف مجموعة من الخدمات التي تقدم للعاملين ،مثل ذلك تكاليف العلاج الطبي للعامل وأسرته، وكذلك تكاليف وسائل النقل للعمال، وتكاليف الملابس اذا فرضت ظروف العمل ارتداء زي معين مثل ذلك الزي الخاص لعمال الخدمات بالفنادق وشركات الطيران.

ثالثاً: التأمينات الاجتماعية

تفرض بعض التشريعات العمالية أن يساهم رب العمل شهريا بحصة تمثل بنسبة مئوية ويشارك العامل بنسبة مئوية هو الآخر كقسط للتأمينات الاجتماعية

الفرع الثاني: مراحل اعداد كشف الأجور

تمر هذه عملية إعداد كشف الأجور بالمراحل التالية:

***مرحلة إعداد البيانات:** تتمثل في جمع مختلف الوثائق الازمة لإعداد استماراة الأجور النهائية، حيث تتلقى مصلحة الأجور ما يلي:

- **الاستماراة الشخصية:** تضم هذه الاستماراة المعلومات الخاصة بكل عامل.
- **استماراة التنقيط:** تحتوي أيام الحضور الفعلي في كل شهر لكل عامل ويتم ملؤها بناء على استماراة الحضور

- **استماراة الساعات الإضافية:** هي استماراة شهرية يتم الحصول عليها من طرف مسؤولي المصلحة المتضمنة نوع التعويض في الساعات الإضافية

- **المردود الفردي:** تملئ هذه الاستماراة داخل المصالح المعنية للعمال على أساس الحضور اليومي للعمال.
- **استماراة الم ردود الجماعي:** هي استماراة شهرية ترسل المصلحة الأجور من طرف المسؤولين بكل قسم.
- **استماراة عنصر الأجر:** تبين جميع مكونات الأجر لمدة سنة كاملة، على أساسها يتم إعداد.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

* مرحلة إعداد كشف الأجر: وهي المرحلة التي تلي جمع الوثائق، تقوم مصلحة المستخدمين بإرسال هذه الوثائق إلى مصلحة الأجور، وعلى هذا الأساس ينشأ كشف الأجر المؤقت الذي يتضمن الاسم واللقب الوظيفة والرقم، وعلى مستوى مصلحة المالية يتم مراجعة هذه العملي

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور

إن المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي تتم من خلال قيود محاسبية تمثل حركة أموال المؤسسة، حيث تحتوي هذه القيود المحاسبية مجموعة من الحسابات التي تحدد مسار تدفق الأموال والأطراف المستلمة لها، وسيتم في هذا المطلب بيان نموذج عن كشف الأجر، والمعالجات المحاسبية للأجور المؤسسة.¹

الفرع الأول: بطاقة الأجر

الجدول رقم (1-1): بطاقة الأجر للعامل

المبالغ	البيان
XXXXXX	الأجر الأساسي
XXXXXX	الساعات الإضافية
XXXXXX	علاوة المردودية الفردية
XXXXXX	علاوة المردودية الجماعية
XXXXXX	تعويض المنطقة
XXXXXX	تعويض السلة (الإطعام)
XXXXXX	تعويض النقل
XXXXXX	تعويض مصاريف المهمة
XXXXXX	تعويض الأجر الوحد
XXXXXX	المنح العائلية
XXXXXX	الأجر الإجمالي
XXXXXX	اشتراكات الضمان الاجتماعي
XXXXXX	الضريبة على الدخل الإجمالي
XXXXXX	تسبيقات على الأجر
XXXXXX	= الأجر الصافي (المستحق)

المصدر: من إعداد الطلبة.

¹ عمران عبد الحكيم، محاضرات في المحاسبة المعمقة، قسم العلوم والمحاسبة المالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2022.

المبحث الأول: الإطار النظري للدراسة

الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي للأجور

1- تسجيل الكشف الإجمالي للأجور

...../...	أجور المستخدمين	631X
.....		المستخدمون، أجور مستحقة	421	
.....		المستخدمون، تسيقات على الحساب	425	
.....		الضمان الاجتماعي	431	
.....		الدولة، اقتطاعات ض.د.إ للأجور	4421	
		إثبات الكف الإجمالي للأجور لشهر		

ملاحظة: يمكن استخدام الحسابات الفرعية لحساب 631 بما يتناسب مع العناصر الأساسية للأجور (الأجر القاعدي، الساعات الإضافية، الإضافات العلاوات، التعويضات).

2- تسجيل عملية التسديد الفعلي للأجور الصافية

...../...	المستخدمون، أجور مستحقة	421
		البنك	512	
		دفع الأجور المسحقة للمستخدمين لشهر		

3- تسجيل عملية التسديد الفعلي لاقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي للأجور

...../...	الدولة، اقتطاعات ض.د.إ للأجور	4421
		البنك	512	
		تسديد الضرائب والرسوم لشهر		

4- تسجيل تسديد اشتراكات الهيئات الاجتماعية

...../...	الضمان الاجتماعي	431
			الهيئات الاجتماعية الأخرى	432
		البنك	512	
		تسديد اشتراكات الهيئات الاجتماعية لشهر		

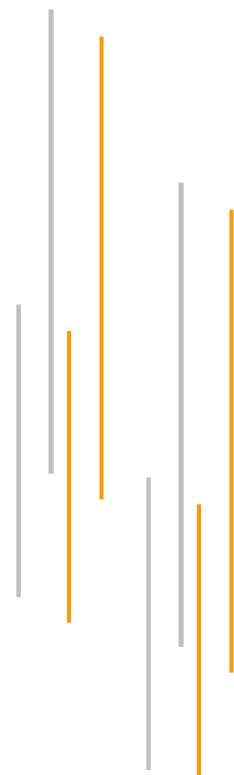
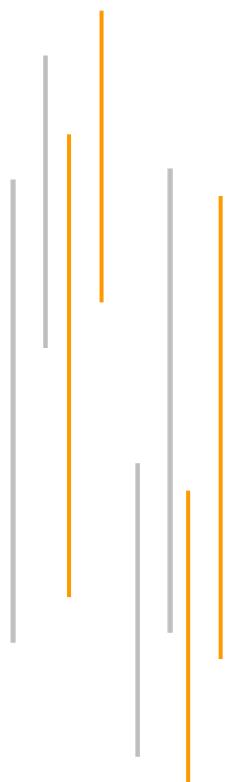
خلاصة المبحث الأول

يتناول هذا الفصل الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، باعتبار الأجور أحد العناصر المحورية في نظام الموارد البشرية والمحاسبة، هي تم تعريف الأجر على أنه المقابل النقدي أو العيني الذي يتقادمه العامل مقابل أدائه لعمل معين خلال فترة زمنية محددة، كما تمت مناقشة أبرز المشاكل المرتبطة بمكونات الأجور، لا سيما التفاوت بين الأجر الأساسي والحوافز، وصعوبة تقييم الأداء بدقة موضوعية، واختتم الفصل بعرض نموذج لبطاقة الأجر وكيفية التسجيل المحاسبي للأجور وفقاً لمبادئ النظام المحاسبي المالي، بما يضمن دقة المعالجة وشفافية التقارير المالية.



المبحث الثاني

-الإطار التطبيقي للدراسة-



المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

تمهيد:

في الفصل الثاني، تم التطرق إلى الإطار التطبيقي للمعالجة المحاسبية للأجور حسب النظام المحاسبي المالي المعتمد، وقد شملت الدراسة الميدانية مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج، بالنظر إلى ما تقدمه من خدمات وما تحظى به من مكانة اقتصادية على المستوى الوطني، مما يساعدها في تحقيق أهدافها، مما سبق تم تقسيم المبحث الثاني إلى المطالب الثلاث الآتية:

المطلب الأول: التعريف بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

المطلب الثاني: إعداد كشف الأجر بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

المطلب الأول: التعريف بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

تحتل مؤسسة كوندور مركزا هاما في مجال صناعة الأجهزة الإلكترونية والكهربائية في الجزائر، وما يدعم هذا خبرتها في هذا المجال، بالإضافة إلى الحجم الذي تتمتع به في الوقت الحالي مقارنة مع باقي المؤسسات الوطنية، كما أن التطور الذي عرفته في الآونة الأخيرة فيما يتعلق بالنتائج المحققة تثبت ذلك.

الفرع الأول: تقديم مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

تعتبر مؤسسة كوندور إحدى المؤسسات المكونة للشركة الأم مجموعة بن حمادي والذي تتكون إضافة إلى كوندور من المؤسسات التالية:

- **مؤسسة Argilor**: وحدة لإنتاج الاجر.

- **مؤسسة Gerbior**: وحدة لإنتاج القمح الصلب ومشتقاته.

- **مؤسسة polyben** وحدة لإنتاج الأكياس البلاستيكية.

- **مؤسسة Gemac**: وحدة لإنتاج البلاط ومواد البناء.

مؤسسة بن حمادي Condor Antar_Trade وهي مؤسسة خاصة ذات مسؤولية محدودة، يتمثل نشاطها في صناعة وتسويق وخدمة ما بعد البيع لأجهزة الإلكترونية والكترو منزلي، ويقع المركز الرئيسي للمؤسسة بالمنطقة الصناعية ومنطقة الأنشطة التجارية بولاية برج بوعريريج، تقدر المساحة الإجمالية لهذه المؤسسة ب 80104 م، برأس مال قدره 2.540.000.000 دج، وعدد عمال كوندور موزعين على الوحدات والمصالح حسب التخصص تحت إشراف رجل الأعمال الجزائري عبد الرحمن بن حمادي، تنشط المؤسسة وفقا لأحكام القانون التجاري، حيث تحصلت على السجل التجاري في أبريل 2002 إذا بدأ نشاطها الفعلي في فيفري 2003 وكذلك على شهادة الجودة نسخة 2000 من منظمة AFNOR AFAQ بتاريخ iso90012007/3/27.

وقد نشأت المؤسسة في بيئة ملائمة، حيث أن نشاطها في صناعة الإلكتروني والإلكترومنزلي يعرف انتعاشا في بلادنا، وذلك لتزايد حاجة المستهلك لمثل هذه المنتوجات العصرية، وكذلك لمبادرة الجزائر بإنشاء هذا القطاع الإلكتروني لتحق برقب الدول، وهذا ما وفر لها بيئة تنافسية، وخاصة وأن هذه الصناعة متركزة محليا في ولاية برج بوعريريج.

وقد مررت مؤسسة كوندور بعدة مراحل منذ نشأتها وهي كما يلي:

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

- مرحلة الشراء للبيع: في هذه المرحلة كانت المؤسسة تقوم بشراء المنتجات الإلكترونية جاهزة، وتعيد بيعها كما اشتراها دون إحداث أي تغييرات عليها في السوق الجزائرية، ونظرا لأن الطلب كان كبيرا على هذه المنتجات انتقلت المؤسسة إلى المرحلة جديدة.

- مرحلة شراء المنتج مفككا جزئيا: في هذه المرحلة تقوم المؤسسة بشراء المنتجات مفككة جزئيا، ل تقوم بعد ذلك بتركيبها في الجزائر وإعادة بيعها مستفيدة من عدة مزايا كتخفيض من تكالفة الشراء، والتعرف على الجهاز المركب وطريقة تركيبه، ثم التشغيل وتقليل مستوى البطالة والاستفادة من الإعانة الحكومية المقدمة في إطار تشجيع الاستثمار.

- مرحلة شراء الجهاز مفكك كليا: أي شراء المنتجات مفككة كليا وإعادة تركيبها في الجزائر، وبهذا تستفيد المؤسسة من مزايا أهمها التعرف على الجهاز وتعلم تركيبه ومعرفة المكونات التي يمكن إنتاجها محليا، أو التي يمكن للمؤسسة إنتاجها بنفسها وبتكلفة أقل.

- مرحلة الإنتاج: في هذه المرحلة وبعد الاستفادة من المراحل السابقة، أصبحت المؤسسة تتحكم في تقنيات تركيب الأجهزة، وبعد تحديد المكونات التي يمكن شراؤها محليا، أو إنتاجها ذاتيا، لم يبق لها سوى أن تسجله بعلامة تجارية خاصة بها وذلك عن طريق شراء التراخيص الصينية (Licence) وهذا ما قامت به فعلا حيث قامت بشراء التراخيص من المؤسسة الصينية للصناعات الإلكترونية (Hisense).

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

عرف الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور تطورا من سنة لأخرى نظرا لتطور الحاصل في نشاطها، حيث تم استخدام هيكل تنظيمي جديد يتماشى وفق الأنشطة والتطورات التي تشهدها المؤسس، والهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور مقسم إلى مديريات ومكاتب من أجل تقسيم وتنظيم العمل والترتيب السلمي والإداري لأدوار وتحديد الاختصاصات والمسؤوليات ومهام كل وحدة ومديرية، ويظهر الهيكل التنظيمي للمؤسس محل الدراسة في الشكل رقم (01)، ويمكن توضيح بعض من مهام مديريات مؤسسة كوندور فيما يلي:

***المديرية العامة:** لتكون المديرية العامة من المدير العام، نائب المدير العام وأمانة المديرية وتنتمي مهامها في:

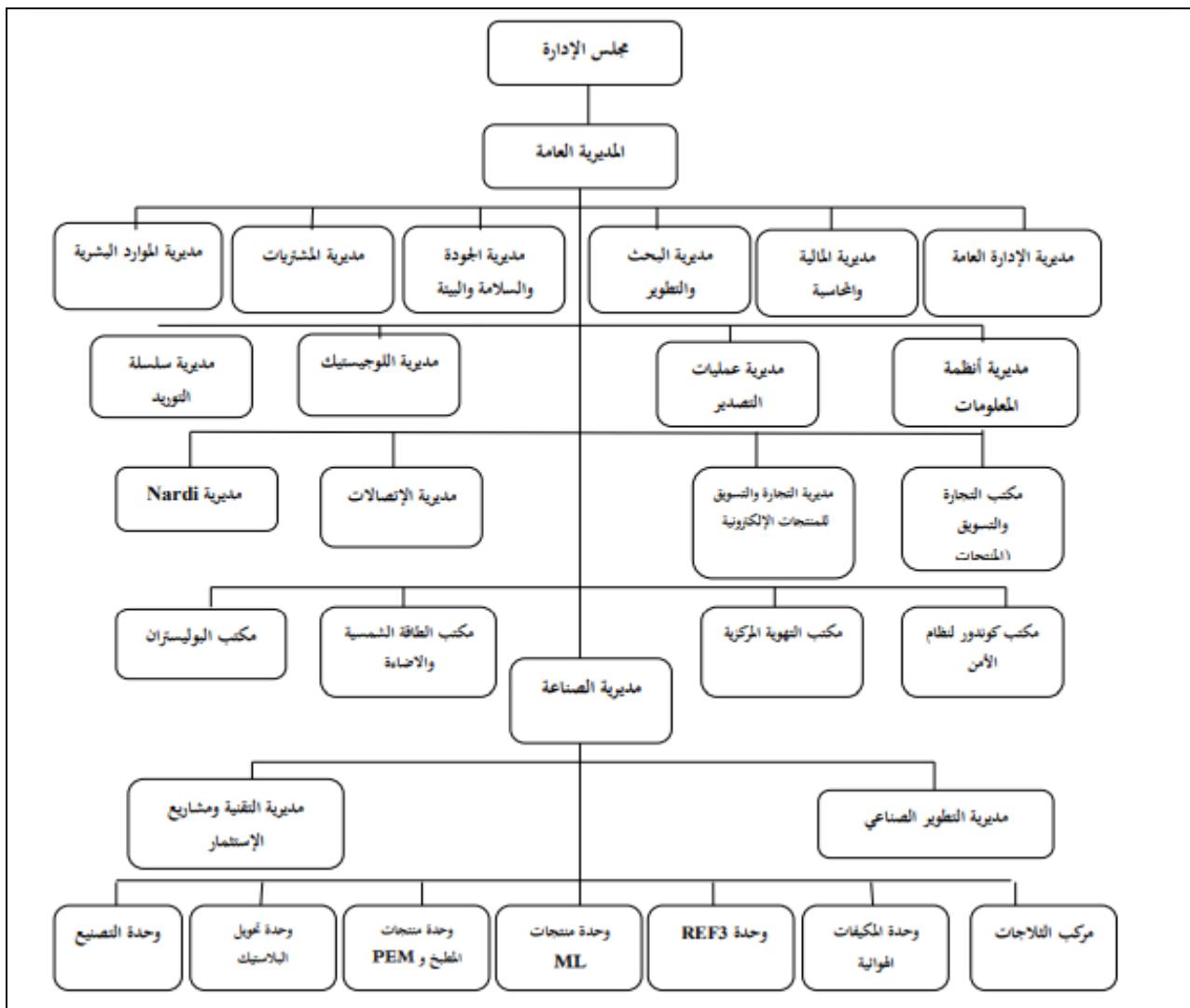
- تحليق برامج الإنتاج المسطرة من طرف المؤسسة.
- تحقيق تسويق الإنتاج في إطار سياسات وإجراءات مسطرة.
- حمان السير الحسن للمؤسسة.
- تطويراليات الدخل للأعمال.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

- التحقيق السير العام للأملاك والأفراد والأعمال طبقاً لأنظمة والقوانين.
- رتب الأولويات العامة وجسم الصراعات والأمور المعقّدة.

* **مديرية البحث والتطوير:** تقوم مديرية البحث والتطوير بالمهام التالية:

الشكل رقم (1-1): الهيكل التنظيمي لمؤسسة كوندور بولاية برج بوغريج



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

- سير نشاطات البحث والتطويرية.
- فرن والتعليق البيانات بطرق علمية وإحصائية.
- بيان حلقات التطور المنطقية والكشف عنها.
- حماية الابتكار وبراءات الاختراع ومتابعة رعاية الخبراء والمبدعين.
- السعي لاكتساب المعرف من أجل تتميم القدرات العلمية والبحثية المؤسسة.

* **مديرية المالية والمحاسبة:** تختص هذه المديرية بمعالجة الشؤون المالية والمحاسبية التعاملات المؤسسة

ومن مهامها:

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

- إعداد ميزانيات المؤسسة وتحليلها.
- القيام بمختلف الأنشطة المتعلقة بالمحاسبية العامة للمؤسسة.
- مشاركة الإدارة العلمية في الجديد سياسة الميزانية وإعداد خطط التمويل.
- المتابعة المالية الملفات استثمارات المؤسسة.

*** مديرية الموارد البشرية:** تسعى هذه المديرية إلى تسخير شؤون الموارد البشرية بالمؤسسة من خلال محمود المهام وتمثل في:

- تولي سياسة التوظيف والتكوين وفق احتياجات المؤسسة.
- المحافظة على الموارد البشرية وتطوير الدر المهمة.
- العمل على تحقيق التنسيق الفعال للموارد البشرية والكافاءات.
- الرقابة على ظروف العمل وتسخير الخدمات الخاصة بالعاملين.
- الإشراف على موازنة الأجر، المرتبات المكافآت والعلاوات.
- السهر على حقوق العاملين ومعالجة حقوقهم القانونية.
- متابعة الحضور والغياب.

- ضمان الربط بين مختلف الهياكل الخارجية التي تتعلق بشؤون الاجتماعية للعاملين.

*** مديرية الجودة والسلامة البيئية:** تعمل المديرية على:

- السهر على تطبيق إدارة الجودة والسلامة والبيئة والحفظ عليه والعمل على تطويره.
- تسخير الوثائق الخاصة بنظام إدارة الجودة والسلامة البيئية.
- تقديم ونشر التوصيات واقتراح الأفعال التصميمية.
- الأخذ بعين الاعتبار الاقتراحات المقدمة من طرف أفراد المؤسسة فيما يخص التطوير المستمر بنظام إدارة الجودة والسلامة والبيئة.
- الأخذ بالأفعال التي تؤدي إلى عدم ظهور حالات عدم التطابق الخاصة بالمنتجات والعمليات ونظام إدارة الجودة والسلامة والبيئة.

*** مديرية المشتريات:** ومن أهم مهامها:

- الاتصال بالموردين.
- إعداد وتحليل الطلبات ومتابعتها.

*** مديرية أنظمة المعلومات:** تقوم هذه المديرية بتزويد مختلف المعلومات المتعلقة بمختلف المديريات والأقسام والمكاتب وتمثل مهامها في:

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

- تحديد واستغلال الموارد البشرية والمادية الازمة وتطوير نظام المعلومات داخل المؤسسة.
- البحث عن المعلومات ومتابعتها والحصول عليها وتقديمها للمؤسسة في الوقت وبالتكلفة المناسبة.
- تقديم اقتراحات حول البرامج التي قد تساعد في تسخير شؤون المؤسسة.

***مديريّة اللوجستيّك:** تعمل هذه المديريّة على:

- التكفل بعملية نقل السلع.
 - التكفل بعملية نقل الموارد البشرية من وإلى مقر المؤسسة وفروعها.
 - التكفل بعملية صيانة وسائل النقل الخاصة بالمؤسسة.
- ***مديريّة التجارة والتسويق:** تتمثل مهامها في:
- البحث عن أسواق جديدة.
 - الإمداد والتکفل بالنقل.
- إيصال المعلومات للمديريات الأخرى حول التغيرات والشروط على مستوى السوق وحالة البيع.
 - تطوير استراتيجيات التسويق.
 - القيام بدراسة السوق والمنافسة.
- القيام بحملات الإشهار في كافة وسائل الإعلام.

الفرع الثالث: أهداف مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

تسعى مؤسسة كوندور من خلال سياستها إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في تطوير مهارات القيادات ومهارات الإدارة التشغيلية، تعمل أيضاً على رعاية الموظفين وتقليل تعرضهم لمخاطر الصحة والسلامة المهنية، كما تسعى إلى تقليل التكاليف، وكفاءة استخدام الطاقة، والعمل على تخفيض الأسعار عن طريق تعظيم الإنتاج، وتهدف كذلك إلى السيطرة على السوق الوطنية من خلال الحفاظ على الزبائن الحاليين وجذب زبائن جدد، فهي تسهر على مواكبة التكنولوجيا وابتکار منتجات جديدة بما يتماشى ومتطلبات السوق والعمل المستمر على تطوير العلامة التجارية دولياً، والعمل على التقليل من النفايات المضرة بالبيئة.

كما تسعى مؤسسة كوندور أيضاً إلى توظيف إطارات عالية المستوى والكفاءة والاستفادة منها، والعمل على نيل شهادة الجودة العالمية الخاصة بمنتجاتها، وتسعي أيضاً إلى تحقيق احتياجات المستهلكين من خلال تطوير المنتجات والخدمات وفق المتطلبات القانونية والبيئية بالإضافة إلى تعزيز تنافسيتها من خلال العمل على زيادة حصتها السوقية وغزو أسواق دولية جديدة، وتعزيز مركزها في السوق المحلية، ورفع من قيمة الإنتاج الوطنية، بالإضافة إلى العمل على تدعيم الاستثمارات من خلال اقتناء وسائل إنتاج عصرية لمواكبة كل ما هو جديد ومن أجل تنويع وتطوير وتحسين المنتجات المواجهة المنافسة القائمة.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

تخصص المؤسسة ميزانية وتحفيزات مهمة لتكوين وتدريب مواردها البشرية، من خلال التعاقد مع مؤسسات مختصة وجامعات على المستوى الوطني أو الدولي قصد التكوين الدوري والمرافقه والتأثير الفني والعلمي لإطاراتها، بالإضافة إلى إنشاء أكاديمية كوندور في سنة 2019 حيث يتم على مستوى تكوين داخلي وخارجي لتقني وإطارات المؤسسة والأفراد وفرق من دول أخرى تتعامل معها المؤسسة، فقد حولت المؤسسة لمواردها البشرية وإطاراتها استقلالية كبيرة تسمح لهم بتعزيز معارفهم وتنمية كفاءاتهم المهنية.

المطلب الثاني: إعداد كشف الأجر بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

بطاقة الأجر هي وثيقة محاسبية تستخدم بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج لتسجيل تفاصيل الأجر المستحق لكل عامل شهرياً، حيث أن إعداد بطاقة الأجر يتم وفق خطوات منظمة تضمن الشفافية والدقة بهدف تحديد الأجر الصافي الذي يحصل عليه العامل، وتشمل ما يلي:

1- جمع المعلومات الأساسية: في البداية، يتم إدخال البيانات الشخصية للعامل: الاسم، رقم التسجيل، الوظيفة، السلك المهني، مدة العمل، وغيرها، كما تحدد طبيعة العقد (دائم، مؤقت، جزئي).

2- احتساب الأجر الأساسي: يحسب الأجر الأساسي حسب عدد ساعات العمل أو حسب الراتب الشهري المتفق عليه في عقد العمل، ثم يتم تحديد تعويضات إضافية كـ:

-علاوة الأقدمية.

- تعويض الساعات الإضافية.

- تعويض المخاطر أو التنقل.

- المكافآت أو المنح.

3- الخصومات القانونية والإدارية: يتم خصم عدة مبالغ من الأجر الإجمالي مثل:

-اشتراكات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

- الضريبة على الدخل.

- الغيابات غير المبررة أو التأخيرات.

- السلف المالية أو العقوبات المالية إن وجدت.

4- تحديد الأجر الصافي: بعد تطبيق كل الإضافات والخصومات، يتم التوصل إلى ما يُسمى "الأجر الصافي" أو "صافي المستحقات"، وهو المبلغ الذي يستلمه العامل فعلياً.

5- التوثيق والمصادقة: تسجل كل هذه التفاصيل في بطاقة الأجر وتوقع من قبل المصالح المعنية بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج (مصلحة الموارد البشرية، مصلحة المحاسبة)، ثم تسلم نسخة للعامل للاطلاع عليها أو تُرسل إلكترونياً في بعض المؤسسات الحديثة.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

وفي الجدول الآتي نقدم بطاقة الأجر لأحد العمال بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج.

الجدول (1-2) بطاقة الأجر لأحد العمال بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج لشهر أفريل 2025

Libille	Nbre/base	Taux	Gains	Retenues
Salaire de base			41225.00	
Retenue Abs. Non Payées	0.10	237.80		23.78
Salaire de base payé			41201.22	
Ind. de nuisances			999.42	
Parime de rendement	41201.22	19.00	7828.23	
Ind Expérience profes.	41201.22	26.00	10712.19	
Salaire de poste			60741.19	
Ret. Cotisations: CNAS	60741.19	9.00		5466.71
Retenue sécurité sociale				
Salair Imposable			55274.48	
Retenue IRG	55274.48	27.00		7227.00
Salaire net			48047.48	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجر بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

تقوم مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج بالمعالجة المحاسبية للأجر الخاصة بعمالها وفقا للنظام المحاسبي المالي والقواعد المحاسبية المعتمدة، مما يسمح لها بإعداد قوائم مالية سليمة ويسهم في اتخاذ قرارات إدارية دقيقة بالمؤسسة محل الدراسة، وفي الآتي سنوضح مختلف التسجيلات المحاسبية للأجر التي تقوم بها مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج، من خلال آخذ عينة لعامل بالمؤسسة لشهر أفريل 2025 والذي توضح معلوماته المالية بطاقة الأجر الخاصة به في المطلب السابق.

1- إثبات الكشف الإجمالي للأجر العامل بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج:

التسجيل المحاسبي لإثبات الكشف الإجمالي للأجر العامل بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

		أبريل 2025	أجر المستخدمين	
48047.48	60741.19	المستخدمون، أجور مستحقة	421	631X
5466,71		الضمان الاجتماعي	431	
7227,00		الدولة، اقتطاعات ض.د.إ للأجر	4421	
		إثبات الكشف الإجمالي للأجر لشهر أفريل		

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

المبحث الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة

2- عملية التسديد الفعلي للأجر الصافي للعامل بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

التسجيل المحاسبي لعملية التسديد الفعلي للأجر الصافي للعامل بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

48047.48	48047.48	أبريل 2025 المستخدمون، أجور مستحقة البنك دفع الأجر المسحقة للمستخدمين لشهر أبريل	512	421
----------	----------	---	-----	-----

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

3- عملية التسديد الفعلي لاقتطاعات IRG للعامل بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

التسجيل المحاسبي لعملية التسديد الفعلي لاقتطاعات IRG للعامل بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

7227,00	7227,00	أبريل 2025 الدولة، اقتطاعات ض.د.إ للأجر البنك تسديد IRG لشهر أبريل	512	4421
---------	---------	---	-----	------

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

4- تسديد اشتراكات الهيئات الاجتماعية لأجر للعامل بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

التسجيل المحاسبي تسديد اشتراكات الهيئات الاجتماعية لأجر للعامل بمؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج

5466,71	5466,71	أبريل 2025 الضمان الاجتماعي البنك تسديد اشتراكات الهيئات الاجتماعية لشهر أبريل	512	431
---------	---------	---	-----	-----

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة.

خلاصة المبحث الثاني

في الفصل الثاني، تناولنا الإطار التطبيقي للمعالجة المحاسبية للأجور وفقاً للنظام المحاسبي المالي، وذلك من خلال دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور الواقعة في برج بوعريريح. وتعد هذه المؤسسة من بين الشركات الرائدة التي تقدم خدمات في مجالات الإلكترونيات، الإلكترومنزلية، بالإضافة إلى نشاطات أخرى مثل وحدة إنتاج القمح، ووحدة إنتاج البلاط ومواد البناء، قمنا بتقديم نبذة تعريفية عن المؤسسة، بالإضافة إلى عرض نموذجاً عملياً لدورة إعداد كشف راتب العامل داخل المؤسسة محل الدراسة وبيان المعالجات المحاسبية التي تقوم بها مؤسسة كوندور للأجور وفقاً للنظام المحاسبي المالي.

الخاتمة



الخاتمة:

تعد الأجر من أولويات التي اهتم بها الفرد منذ القدم وذلك من أجل تحقيق وتيرة عالية من العمل والسير بعيد للمؤسسة، فالأجر هي العلاقة التي تربط بين العامل والمؤسسة، فهي نتيجة كل عمل أو جهد المبذول اي مصدر إشباع رغبات العامل ومتطلباته اليومية والاجتماعية، وبذلك تعتبر الأجر من العوامل المؤثرة في رغبة الأفراد في العمل وبالتالي التأثير على إنتاجيتهم وكفاءة المؤسسة، بصفة عامة أي موضوع الأجر من أهم المواضيع التي حظيت بالاهتمام في الجزائر من قبل الأنظمة التشريعية فقد السعي للالتزام المؤسسات بالانضباط في دفع أجور العمال بصفة مستمرة و بأوقات محددة، حيث أن كل هذه الاعتبارات وغيرها تشير إلى ضرورة توفير أساس موضوعي لتحديد الأجر لكي يساعد على خلق علاقة طيبة بين العمال والإدارة، لذلك تفرض الدولة على المؤسسات الاقتصادية مسک المحاسبة الخاصة بالأجر وإجبارها على القيام بالتسجيل المحاسبي لكل العمليات المتعلقة بالأجر، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج والاقتراحات يتم ذكرها فيما يلي:

أولاً: اختبار فرضيات الدراسة

- اختبار الفرضية: تقوم مؤسسة كوندور في ولاية برج بوعرييريج بالمعالجة المحاسبية للأجر وفقا للنظام المحاسبي المالي، من خلال التحليل السياق لكيفية إعداد بطاقة الأجر والتسجيلات المحاسبية التي تقوم بها المؤسس موضع الدراسة، يتم قبول الفرضية.

ثانياً: النتائج

- الأجر القاعدي هو القاعدة الأساسية التي تحسب عليها مختلف التعويضات والمكافآت.
- كشف الأجر ليس له شكل موحد اذا هو يختلف من مؤسسة لأخرى او من هيئة لأخرى.
- توجد عدة عوامل تؤثر في تحديد الأجر والتي يجب تأخذ بعين الاعتبار من طرف نظام المؤسسة.
- يتكون كشف الأجر من الاسم التجاري لصاحب العمل، واسم وعنوان صندوق الضمان الاجتماعي ،واسم ووظيفة العامل، ومدة العمل المستحقة للأجر وغيرها من العناصر حسب ظروف العمل.
- مؤسسة كوندور بولاية برج بوعرييريج مثلها مثل المؤسسات الاقتصادية الأخرى بالجزائر تسعى إلى مواكبة النظام المحاسبي المالي من خلال احترام القوانين والتشريعات سارية المفعول بها وذلك عن طريق اعداد كشف الأجر ومن ثم التسجيل المحاسبي.
- تقوم مؤسسة كوندور بولاية برج بوعرييريج بإعداد كشف الأجر لعمالها شهريا وبصفة منتظمة.

الخاتمة

- تقوم مؤسسة كوندور بولاية برج بوعريريج بالمعالجة المحاسبية للأجور الخاصة بعمالها وفق النظام المحاسبي المالي.

ثالثاً: الاقتراحات

- من خلال هذه النتائج المتحصل عليها نقترح ما يلي:
- ضرورة تحديث نظام الأجور بشكل دوري لضمان تواقه مع القوانين الاجتماعية والضريبية السارية، وتقاديم الأخطاء أو العقوبات القانونية.
 - الاعتماد على نظام معلومات محاسبي محوسب لتسهيل عمليات تسجيل ومعالجة الأجور بدقة وسرعة، وتقليل نسبة الأخطاء اليدوية.
 - تعزيز التسويق بين المصالح المعنية مثل مصلحة الموارد البشرية، المحاسبة، والمالية لضمان تكامل البيانات وسلامة المعالجة المحاسبية.
 - تكوين وتأهيل العاملين في المحاسبة على التشريعات الاجتماعية مثل الضمان الاجتماعي، الضرائب على الدخل، والتشريعات المتعلقة بالرواتب.

قائمة المراجع



قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1- الكتب

- احمد ماهر ، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر الاسكندرية، 2004.
- سمير حسون ، الاقتصاد السياسي ، ط02، المؤسسة الجامعية للدراسات، صيدا ،2004.
- احمد طرطار ، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة ،ط02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- محمد قاسم القربي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط01،دار وائل، عمان، الأردن، 2010.
- صلاح الدين عبد الباقى ،الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر ،2002.

2- المحاضرات

- عمران عبد الحكيم ، محاضرات في المحاسبة المعمقة، قسم العلوم والمحاسبة المالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر، 2022.

الملاحق



الملحق

الملحق (1/1): استمارة تقرير الترخيص الممضاة من طرف مؤسسة كوندور بولاية برج

بوعريينج

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
University Mohamed BOUDIAF of M'silla

Faculty of Economics, Commercial and
Management Sciences
Department of Finance and Accounting



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
علوم التصدير
قسم العلوم المالية والمحاسبة

المستينة في:

رقم:

إلى السيد المحترم:

الموضوع: طلب الموافقة على إجراء ترخيص ميداني

تحية طيبة وبعد..

يهدف تزويد طلبة قسم العلوم المالية والمحاسبة بالخبرة الميدانية من خلال تطبيق معارفهم النظرية ومهاراتهم التقنية المكتسبة في الجامعة. بالإضافة إلى ذلك، إتاحة الفرصة لهم لاكتشاف معارف ومهارات جديدة، والتي لا يمكن تعلمها إلا في الميدان عن طريق الاتصال بالمهنيين ذوي الخبرة. يشرفنا أن نتقدم إلى سعادتكم المؤقة بطلب الموافقة - للطلبة المذكورين أدناه - على إجراء ترخيص ميداني في حدود ما يسمح به القانون والتخلام الداخلي لمؤسسكم، وذلك بغية إعداد تقرير الترخيص الذي يدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس.

نشكركم على حسن تعاونكم، وتقبلوا منا أسمى عبارات الشكر والتقدير.

الطلبة المعنيون:

الإمضاء	رقم بطاقة التعريف الوطنية	الاسم واللقب	الرقم
		دواج حناس	1
		واعز اسلام الحاجة	2
		/	3
		/	4

عنوان البحث: درجات البكالوريوس في ٢٠٢٤ سنة الاقتصاد
د. سعيدة حمامة (هي مسؤولة عن التدريس)

رئيس القسم (الختام والإمضاء)	هيئة الترخيص (الختام والإمضاء)	المشرف (الاسم واللقب والإمضاء)

Faculty of Economics,
Commercial and

السنة الجامعية 25/2024.



Scanné avec CamScanner