

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التجارية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة Master أكاديمي
في ميدان: علوم إقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم مالية ومحاسبية
التخصص: دراسات محاسبية وجبائية معمقة
بعنوان:

القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة
المحاسبية الجزائرية

دراسة حالة المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة SNVI

من إعداد الطالبة: طالي لويزة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05/22

أمام اللجنة المكونة من السادة :

- ❖ الدكتور/بركة محمد (الدرجة العلمية- جامعة قاصدي مرباح) رئيسا
- ❖ الأستاذ/ عوينات فريد (الدرجة العلمية-جامعة قاصدي مرباح) مشرفا
- ❖ الأستاذة/قمو أسيا (الدرجة العلمية -جامعة قاصدي مرباح) مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التجارية



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

في ميدان: علوم اقتصادية و تجارية وعلوم التسيير

فرع: علوم مالية ومحاسبية

التخصص: دراسات محاسبية وجبائية معمقة

بعنوان:

القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة

المحاسبية الجزائرية

دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة SNVI

من إعداد الطالبة: طالبي لويبة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2018/05/22

أمام اللجنة المكونة من السادة:

- ❖ الدكتور/بركة محمد (الدرجة العلمية-جامعة قاصدي مرباح) رئيسا
- ❖ الأستاذ/ عوينات فريد (الدرجة العلمية-جامعة قاصدي مرباح) مشرفا
- ❖ الأستاذة/قمو أسيا (الدرجة العلمية-جامعة قاصدي مرباح) مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين

حفظهم الله وأطال في عمريهما

إلى كل العائلة صغيرهم وكبيرهم وإخوتي حفظهم الله

إلى دفعة المحاسبة والحباية

إلى كل الزملاء والأساتذة الأفاضل

الشكر

الشكر لله أولاً وأخيراً على نعمه التي لا تعد ولا تحصى وبعد ذلك
أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل عوينات فريد على قبوله
الإشراف على هذا العمل توجيهاته ونصائحه القيمة
كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع عمال المؤسسة الوطنية
للسيارات الصناعية خاصة عموم عبد القادر وصبيح عبد الرحمن
على مداهم لنا يد العون ومساعدة وتواضعهم معنا من أجل إجراء
الدراسة الميدانية
وكل من ساعدني ونصحتني وشجعني على إنجاز هذا العمل من
قريب أو من بعيد

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية القياس المحاسبي الحقيقي لمنافع المستخدمين وأثره على القوائم، وفي سبيل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي لمعرفة الدور الذي يلعبه القياس المحاسبي في إعطاء معلومات محاسبية تتميز بشفافية ومصداقية، معتمدين على دراسة لعينة متمثلة في مؤسسة اقتصادية قمنا من خلالها بمقابلات شخصية مع مسؤولين في مصلحة المستخدمين ومصالح المحاسبة المالية وتحليل الوثائق بغية تحقيق أهداف الدراسة الإجابة على إشكالية المطروحة، توصلنا إلى أن المؤسسة تعتمد على قواعد التقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل وطويلة الأجل وفق مانص عليه النظام المحاسبي والذي يعبر عن حقيقة الوضعية المالية للمؤسسة، كما توصلنا أن القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين فيما يخص منافع طويلة الأجل لا يعبر عنه بالقيمة الحقيقية بسبب عدم اعتماد المؤسسة على مراجعة الدورية للفرضيات التي تدخل في حساب المنافع طويلة الأجل (مؤونة منحة الذهاب للتقاعد).

الكلمات المفتاحية:

قياس محاسبي، منافع مستخدمين، نظام محاسبي مالي، منافع مستخدمين قصيرة أجل، منافع مستخدمين طويلة أجل، مؤونة منحة الذهاب للتقاعد.

Résumé :

Cette étude est conçue pour mettre en évidence l'importance des avantages réels des utilisateurs de mesure comptable et son impact dans les listes, pour réaliser les objectifs de l'étude a compté sur l'approche descriptive à apprendre le rôle de mesure comptable pour donner des informations comptables transe parent est crédibles, dépendant de l'étude de l'échantillon représenté dans la base économique dan nous avons des entretiens avec des officiels dans l'intérêts des Utilisateurs et l'intérêt de comptabilité financier les objectifs de l'étude, répondre au problème augmenté, nous sommes venus à l'institution des règles dépend d'évaluation les avantages d'utilisateurs à long terme selon le comme les jst émet comptable , nous avons aussi constaté que la mesure comptable des avantages des utilisateurs en ce qui concerne les avantages à long terme parle de la valeur réelle en rai sonde la adoption de l'institution d'examen périodique des suppositions utilisées dans le calcul des avantages a long terme la subvention pour aller pour retraite

Mots clés

Mesure comptable, avantages des utilisateurs, système comptable financier, avantages à court terme, avantages de terme d'ascétisme, subvention mise gour vase retirent

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: مفاهيم عامة حول القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين
9	المبحث الثاني: الدراسات السابقة حول الموضوع
12	خلاصة
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية للقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين	
14	تمهيد
15	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
17	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
32	خلاصة

35	الخاتمة
38	المراجع
42	الملاحق
58	الفهرس

قائمة الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم جدول
8	المنافع المستخدمين التي لم ينص عليها النظام المحاسبي المالي	1-1
17	عناصر المكونة للأجر	2-2
19	علاوة النقل من مقر السكن إلى المؤسسة	3-2
19	إشتراكات الضمان الإجتماعي التي يدفعها العامل	4-2
19	إشتراكات الضمان الإجتماعي التي يدفعها رب العمل	5-2
21	كشف الأجر	6-2
24	المنافع الممنوحة للعامل	7-2
24	الفرضيات المالية والفرضيات الديمغرافية	8-2
26	حساب منحة الذهاب للتقاعد	9-2
26	الأجر الخاضع للإشتراك في الضمان الإجتماعي	10-2
27	حساب راتب التقاعد	11-2

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم ملحق
40	سلم تحديد الأجور	1-2
41	نسب المنحة التقنية	2-2
42	نسب منحة التحكم	3-2
43	علاوة الخبرة المهنية	4-2
44	علاوة مصاريف الوظيفة	5-2
45	بطاقة الحجز المعلومات	6-2
46	الجدول الخاضع للضريبة وغير الخاضع للضريبة	7-2
47	بطاقة الأجر	8-2
48	معدل دوران العمال ومعدل تطور الأجور	9-2
49	تعويض منحة الذهاب للتقاعد	10-2
50	الأجور الشهرية الخاضعة لإشتراك في ضمان الإجتماعي	11-2
51	شهادة العمل	12-2
52	شهادة إيقاف النشاط المأجور	13-2
53	شهادة تحديد الأجور معتمدة لحساب التقاعد	14-2
54	بيان راتب التقاعد	15-2
55	جدول حساب النتيجة	16-2

المقدمة

تمهيد:

برزت الموارد البشرية في علم اليوم بوصفها أهم مورد لأية مؤسسة فمعظم المؤسسات اليوم تركز على إدارة الموارد البشرية ليس بصفتها سوى إدارة توظيف بل هي عملية إستراتيجية تهدف لتعزيز وتطوير القوى العاملة بالشكل الذي ينعكس على ربحية المؤسسة وأدائها ، حيث تعتبر الموارد البشرية من أهم موارد للمؤسسة وأحد العوامل المحددة للأداء وتأدية الأعمال والأنشطة الموكلة لها فكافأه المؤسسة ترتبط بمستوى أداء هذه الموارد وتؤثر في تحقيق أهدافها المحددة، كما يتطلب تحقيق ذلك توفر إدارة تتمم باحتياجات الأفراد العاملين في مختلف المستويات والوظائف ورغبتهم ،مقابل القيام بمتطلبات العمل والأداء بالدرجة المطلوبة والمقبولة وذلك بوضع سياسات للتعويضات والحوافز خاصة الحوافز المادية التي تعتبر من أول وأكثر أنظمة الحوافز شيوعا لدورها الأساسي في حياة الأفراد والمؤسسات ،وكذلك دورها في تحسين الأداء ورفع الإنتاجية للمستخدمين ومن شروط تحسين الكفاءة هو عدالة تقييم هذه الحوافز نسبة لما يقدمونه للمؤسسة من إمكانيات وقدرات ومهارات وخبرات كما أن التقييم الجيد للحوافز له أثر كبير على المركز المالي للمؤسسة .

بعد تطبيق النظام المحاسبي المالي ومحاولة المؤسسات الاقتصادية التكيف معه باعتبار منافع المستخدمين من بين أهم النقاط التي أتى بها النظام المحاسبي المالي، إلا أن بيئة المحاسبية الجزائرية تشكل عائقا أمام تطبيق النظام المحاسبي المالي مما أدى إلى ظهور العديد من المشاكل والصعوبات في تقييم و معالجة منافع المستخدمين ،مما سبق سنحاول طرح الإشكالية التالية :

ما أهمية القياس المحاسبي الحقيقي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية ؟

1-الأسئلة الفرعية:

ومنه يمكننا طرح الإشكاليات التالية:

- هل يعكس القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين طويلة الأجل (مؤونة الذهاب للتقاعد)ومنافع قصيرة الأجل (المرتبات والأجور) النتيجة الحقيقية للمؤسسة الاقتصادية حسب النظام المحاسبي المالي ؟
- كيف تتم المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين طويلة الأجل (مؤونة الذهاب للتقاعد)ومنافع قصيرة الأجل (المرتبات والأجور)في المؤسسة الاقتصادية ؟

- هل تعتمد المؤسسة في تقييم مؤونة منحة الذهاب للتقاعد على الافتراضات التي نص عليها النظام المحاسبي المالي ؟

2-الفرضيات الدراسة :

- قواعد التقييم التي نص عليها النظام المحاسبي المالي تعكس الصورة الصادقة عن الوضعية المالية للمؤسسة؛
- تتم المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين في المؤسسة وفق النظام المحاسبي المالي؛
- تعتمد المؤسسة في تقييم منحة الذهاب للتقاعد وفق ماجاء في النظام المحاسبي المالي .

3-مبررات إختيار الموضوع :

- معرفة مدى تأثير القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين على القوائم المالية للمؤسسة الاقتصادية ؛
- الرغبة في التعرف على واقع معالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين على أرض الواقع؛



4-أهداف الدراسة وأهميتها :

-التعرف على قواعد تقييم منافع المستخدمين ومعالجة الحاسبية لها وكذا التعرف على واقع القياس الحاسبي في البيئة الحاسبية الجزائرية؛

-إعطاء نظرة على مدى التزام المؤسسة بتطبيق الشروط التي نص عليها النظام الحاسبي المالي في تقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل ؛

-إبراز المشاكل والصعوبات التي تواجه المؤسسة في تقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل.

5-حدود الدراسة :

-الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال سنة 2018؛

-الحدود المكانية : تمت الدراسة على مستوى المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة .

6-منهج الدراسة : اعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي فيما يخص الجانب النظري أما الجانب التطبيقي اعتمدنا فيه على دراسة الحالة بإستخدام المقابلة الشخصية وتحليل الوثائق المؤسسة ؛

7- صعوبات الدراسة :

- عدم وجود تسهيلات من طرف المؤسسات أدى إلى صعوبة الحصول على تبريرات موضوعية لتفسير مشاكل تقييم منافع طويلة الأجل ؛

-تتمثل الصعوبات أساسا على مستوى الدراسة التطبيقية نظرا لثقافة التحفظ في المؤسسات الجزائرية بشكل عام وبالخصوص المعلومات المتعلقة مباشرة بالحاسبة مما حال دون الوصول إلى كل المعلومات التي تحتاجها الدراسة.

8-هيكل الدراسة :

تناولنا في هذا الموضوع فصلين يتضمن الفصل الأول الجانب النظري للدراسة والفصل الثاني يتضمن الجانب التطبيقي للدراسة كما يلي :

الفصل الأول : خصص الجزء الأول لقياس منافع المستخدمين(قصيرةالأجل و طويلة الأجل) من خلال مبحثين المبحث الأول يحتوي على مفاهيم عامة حول القياس الحاسبي لمنافع المستخدمين أما المبحث الثاني يحتوي على الدراسات السابقة للموضوع .

الفصل الثاني : خصص الجزء الثاني لاستعراض الدراسة التطبيقية في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة من خلال مبحثين ، المبحث الأول يتضمن الطريقة الأدوات المستخدمة في الدراسة وفيما يخص المبحث الثاني يتضمن عرض ومناقشة النتائج الدراسة التطبيقية .

الفصل الأول:

الإطار النظري للقياس المحاسبي لمنافع
المستخدمين

تمهيد

تعتبر منافع المستخدمين كافة أشكال التعويض الذي تعطيه المؤسسة مقابل الخدمة التي يقدمها الموظفون تسجل حسب النظام المحاسبي المالي على المدى القصير كأعباء تظهر في جدول حساب النتيجة، وعلى المدى الطويل كالتزام يظهر في الميزانية لذلك سوف نحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى الإطار النظري للقياس المحاسبي ومفهوم منافع المستخدمين في النظام المحاسبي المالي من خلال مبحثين:

➤ **المبحث الأول:** مفاهيم عامة حول القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين؛

➤ **المبحث الثاني:** الدراسات السابقة للموضوع.

المبحث الأول : مفاهيم عامة حول القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين

يعتبر القياس عنصراً أساسياً من عناصر البحث العلمي فبدونه لا يمكن إختبار صحة الفروض والنتائج ، كما يعتبر القياس أحد وظائف المحاسبة الأساسية ونتيجة لذلك تكتسب المعلومات المحاسبية أهمية خاصة في المجتمع المالي .

المطلب الأول : ماهية عملية القياس المحاسبي

أولاً: مفهوم القياس المحاسبي:

- عرف القياس المحاسبي على أنه هو قرن الأعداد بأحداث المؤسسة الماضية والجارية والمستقبلية وذلك بناء على ملاحظات ماضية أو الجارية¹ بموجب قواعد محددة² .
- وفي تعريف آخر للقياس المحاسبي هو عملية مقابلة يتم من خلالها قرن خاصية معينة هي خاصية التعدد النقدي لشيء معين هو حدث إقتصادي يتمثل فيها بعنصر معين في مجال معين هو المشروع الإقتصادي بعنصر آخر محدد هو عدد حقيقي في مجال آخر هو نظام الأعداد الحقيقية، وذلك بإستخدام مقياس معين هو وحدة النقد ، وبموجب قواعد إقتران معينة هي قواعد الاحتمال³.

ويتضح مما سبق أن القياس المحاسبي يعني تحديد قيم كمية للأشياء والأحداث المتعلقة بالمؤسسة مع بيان التغيرات في تلك الأحداث وأثارها على النتيجة.

ثانياً: معايير القياس المحاسبي:

تتطلب عملية القياس المحاسبي وجود نظام يحكمها فهي ليست عملية جزافية بل تستند إلى إطار معين يوجهها ويررها ويميزها أيضاً عن عملية التقدير التي لا تركز على أي قواعد ، والمعايير هي التي تربط الوظيفة بالهدف أو تعمل على التوفيق بين الأداة والغاية باعتبار المحاسبة نظام للقياس والتوصيل ، بهدف توفير معلومات ملائمة وصادقة ، فإن هناك معايير تتعلق بالتقييم وأخرى تتعلق بالتوصيل ، وتمثل المعايير حلقة الربط بين ميكانيكية القياس وما يقوم عليه من أسس وما يؤدي إليه من نتائج والأهداف المرغوب تحقيقها من القياس وهذه المقاييس تلخص في الآتي⁴ :

- **الملائمة** : لكي تكون المعلومات مفيدة فإنها يجب أن تكون ملائمة لحاجات صناع القرارات وتمتلك المعلومة خاصية الملائمة عندما تؤثر على القرارات الاقتصادية للمستخدمين بمساعدتهم في تقييم الأحداث الماضية والحاضرة والمستقبلية أو عندما تؤكد أو تصحح تقييماتهم الماضية ، غالباً ما تستخدم المعلومات حول المركز المالي والأداء السابق كأساس للتنبؤ بالمركز المالي والأداء المستقبلي ومسائل أخرى تهم المستخدمين مباشرة مثل مدفوعات الأجور⁵.

¹ وليد ناجي الحياي، نظرية المحاسبية، منشورات أكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك ، 2007، ص100

² (حسين عبد الجليل آل غزواني ، مشاكل محاسبية معاصرة، مذكرة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد قسم المحاسبة ، أكاديمية العربية في الدنمارك، 2010 ، ص17

³ وليد ناجي الحياي ، مرجع سبق ذكره ، ص 101

⁴ (سعيدي عبد الحليم، محاولة تقييم إفصاح القوائم المالية في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي ، أطروحة دكتوراه ، تخصص محاسبة ، جامعة بسكرة ، 2015 ، ص172

⁵ طارق عبد العال حماد ، دليل تطبيق معايير محاسبة دولية ومعايير عربية متوافقة معها ، دار جامعة إسكندرية ، مصر ، 2008 ، ص27

- **التمثيل الصادق** : حتى تكون المعلومات المالية موثوقة يجب أن تعبر بصدق عن العمليات المالية والأحداث الأخرى التي حدثت في المؤسسة والظواهر الواجب أن تعبر عنها وتصورها، أي يجب أن تعبر المعلومات المالية المفيدة عن الظواهر التي تمثلها وحتى تصور المعلومات المالية الأحداث والعمليات والظواهر بصدق يجب أن تكون كاملة ومحيدة وخالية من الأخطاء ولا يتوقع أن تتحقق هذه الصفات بالكامل لكن المقصود أن تتحقق لأقصى قدر ممكن.¹
- **القابلية للقياس الكمي** : يستخدم القياس أساليب القياس الكمية للتعبير عن الأحداث الاقتصادية للمؤسسة لكن الاختلاف طبيعة العناصر المكونة للتغيرات المحاسبية وعدم تماثلها ، هذا مايفرض إستخدام الأساس النقدي كمعيار وحيد للقياس المحاسبي الذي يتم إتباعه في إعداد التقرير والقوائم المالية.²

ثالثا: محددات القياس المحاسبي:

- توجد بعض القيود تحد من دقة القياس المحاسبي وموضوعيته وقابلية المعلومات المحاسبية الناتجة عنه للتحقق والاعتماد عليها في اتخاذ القرارات وتمثل فيما يلي:³
- **عدم التأكد** : ينتج عدم التأكد عن حاجة القياس المحاسبي لإجراء تقديرات تتعلق بالمستقبل الذي يتصف بالغموض فالمؤسسة مستمرة لكن مبدأ الدورية الذي يقضي بتحديد النتيجة لأغراض الإفصاح المحاسبي يتطلب تبني بعض الافتراضات من أجل التخصص المنطقي على أساس التوقعات المرتبطة بالمستقبل ، كما أن التعبير النقدي عن الثروة يأخذ في الإعتبار بعض المقادير الغير المؤكدة في المستقبل التي تختلف فيه درجة الاعتماد عليها .
- **الخلو من التحيز** : يعتبر تحديد درجة تحيز القياس المحاسبي أمرا صعبا في مجال المحاسبة رغم أنه قد يكون كبيرا نظرا لطبيعة المحاسبة من جهة وعملية التقييم من جهة أخرى بمعنى التحيز أن المعلومات الناتجة عن عملية القياس المحاسبي لا تتصف بالحياد والعدالة، أي أنه تم اعتمادها بمراعاة جوانب دون مراعاة جوانب أخرى .
- **الحيطة والحذر** : يعد هذا القيد من البدائل المتاحة لإجراء عملية القياس المحاسبي ويحصرها في بدليين أو ثلاثة على الأكثر، وبهذا سيتم إستبعاد بديل معين حتى ولو كان مناسب لغرض القياس حيث يؤدي إلى حدوث أخطاء في القياس المحاسبي ويؤدي إلى التأثير سلبا على قيمة المعلومات المحاسبية فيجعلها غير ملائمة لإتخاذ القرارات لأنها لا تمثل الواقع الاقتصادي بصدق .

المطلب الثاني : منافع المستخدمين في النظام المحاسبي المالي :

- حسب المادة 136-1 من القرار المؤرخ في 2008/7/26 تدرج المنافع التي بمنحها الكيان للمستخدمين سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط في حسابات كأعباء عندما يؤدي مستخدمون العمل المقرر في مقابل تلك المنافع، أو عندما تكون الشروط تخضع لها الإلتزامات التعاقدية للكيان إزاء مستخدمين لديه متوفرة.⁴

¹ جمعة حميدات، إبراهيم نخالة، منهاج خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، منشور المجتمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن، 2014، ص12

² زين عبد الملك، القياس والإفصاح عن عناصر القوائم المالية في ظل النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير، تخصص محاسبة، جامعة بومرداس، 2015، ص56

³ المرجع السابق، ص 57

⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، تحديد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى كشوف المالية وعرضها ومدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، 25 / 3 / 2009، ص20

الفرع الأول: مفهوم منافع المستخدمين:

هي كافة التكاليف التي تتحملها المؤسسة مقابل الخدمة التي يقدمها المستخدمون.¹

الفرع الثاني: أنواع منافع المستخدمين في النظام المحاسبي المالي

أولاً: منافع المستخدمين قصيرة الأجل:

إن عملية دفع الأجور والرواتب تتطلب الأخذ بعين الاعتبار النصوص التنظيمية للعمل والتشريع الجبائي والنصوص الخاصة بالضمان الاجتماعي على حد سواء كل هذه العوامل أدت إلى فصل محاسبة المؤسسة بشكل عام عن هذه المصاريف ومن هنا تبدأ محاسبة الأجور والرواتب، حيث يتكون الأجر أو الراتب من الأجر الأساسي والساعات الإضافية والمكافآت والتعويضات والمنح هذه العناصر تتعرض لمجموعة من الاقتطاعات.

● **الأجر الأساسي:** حسب المادة 5 من مرسوم رئاسي رقم 07-304 ينتج الراتب الرئيسي عن حاصل ضرب الرقم الاستدلالي

الأدنى لصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة مشغولة في قيمة النقطة الاستدلالية²، حسب

المادة 8 من مرسوم رئاسي رقم 07-304 تحدد قيمة النقطة الاستدلالية بخمسة وأربعين ديناراً (45)³.

● **الساعات الإضافية:** حسب المواد 26 و31 و32 من قانون العمل 11/90 أنه يجوز لصاحب العمل أن يطلب من أي عامل

أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل 12 ساعة في اليوم، ويحول أداء

الساعات الإضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة.⁴

وعادة ماتتوزع الزيادة في الساعات الإضافية على النحو التالي:⁵

-75% عندما تتعدى الساعات الإضافية 4 ساعات في الأسبوع؛

-100% لساعات العمل الليلي والأيام العطل الرسمية.

● **العلاوات والمكافآت:** هي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل

وبالتالي هي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه، تحدد حسب إختلاف القطاعات العمل وأسلوب العلاوة في

الجزائر ينقسم إلى:⁶

-علاوة المر دودية الفردية التي لا تتجاوز 10% من الأجر الأساسي؛⁷

- علاوة المر دودية الجماعية التي لا تتجاوز 30% من الأجر الأساسي.⁸

¹ جمعة حميدات، إبراهيم نخالة، مرجع سبق ذكره، ص 660

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، تحديد الشبكة الإستدلالية لمرتبات موظفين ونظام دفع رواتب، العدد 61، 29/09/2007، ص 11

³ مرجع سابق، ص 11

⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون علاقات عمل، العدد 17، أول شوال 1410، ص 565

⁵ جاودي حورية، تسيير الأجور في الجزائر، مذكرة ماجستير، فرع تحليل اقتصادي، جامعة الجزائر، 2007، ص 15

⁶ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، 2006، ص 138

⁷ تعليمية رقم 7 مؤرخة في 29 ديسمبر 2007، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف موظفين ودفع رواتبهم، ص 25

⁸ مرجع سابق، ص 23

● **التعويضات:** هي مبالغ مالية تدفعها المؤسسة لمستخدميها كتعويض لهم، وتختلف هذه التعويضات حسب طبيعة العمل وحسب المنصب ومن بين هذه التعويضات نذكر:

أ- **تعويض الخبرة المهنية:** هي التي تحتسب بنسبة 1,40% من الراتب الأساسي عن كل سنة من نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ونسبة 7,0% من كل سنة من ممارسة في قطاعات نشاط الأخرى في حدود أقصاها 60% من راتب الأساسي.¹

ب- **تعويض الضرر:** يمنح هذا التعويض عندما يشمل المنصب على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قدرة أو عناصر غير صحيحة أو خطر ويجب على كل مؤسسة أن تضع للعمال المستحقين هذا التعويض والذي لا يتجاوز نسبه 20% من الأجر الأساسي.²

ج- **تعويض السلة والنقل:** هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة وعدد الوجبات المعوضة يتم تحديدها وفق ماتم الإتفاق عليه في الاتفاقية الجماعية.³

د- **مصاريف المهمات والتنقلات:** حسب المادة 83 من قانون 11/90 عندما ينفق العامل شخصا وبصفة إستثنائية مصاريف في إطار عمله ولا سيما مصاريف التنقل والإيواء خلال قيامه بمهمة مطلوبة.⁴

ثانيا: **منافع المستخدمين طويلة الأجل:** تتمثل في:

● **تعريف منحة الذهاب للتقاعد:** هي مكافأة المستخدمين المستحقة بعد إكمال فترة الخدمة أو هي تلك المنحة المستحقة للمستخدم عند الذهاب للتقاعد.⁵

● **أنواع منحة الذهاب للتقاعد:**

أ- **التقاعد العادي:** حسب المادة 2 من قانون التقاعد تتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء شرطين بلوغ 60 سنة على أقل، كما يمكن إحالة المرأة في سن 55 سنة بطلب منها، وقضاء 15 سنة على أقل في عمل.⁶

ب- **التقاعد بدون شرط السن:** حسب المادة 7 من قانون التقاعد يتم منح هذا التقاعد بطلب من العامل الأجير دون سواه، إذا حقق العامل مدة 32 سنة من العمل و دفع الاشتراكات للضمان الاجتماعي.⁷

ج- **التقاعد المسبق:** هذا النوع من التقاعد خاص نوعا ما لأنه يمس إلا القطاع الاقتصادي، ويشترط أن يبلغ العامل المعني بهذا الإجراء 50 سنة وعمل لمدة 20 سنة أو قام بالاشتراك لمدة 10 سنوات على الأقل.⁸

د- **التقاعد النسبي:** يمنح التقاعد النسبي عندما يطلب المعني بالأمر ذلك، إن استوفى الشروط التالية، أن يبلغ من العمر 50 سنة على الأقل أن يثبت على الأقل 20 سنة من العمل و دفع الاشتراكات في الضمان الاجتماعي.

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرجع سبق ذكره، العدد 61، ص 20

² جاودي حورية، مرجع سبق ذكره، ص 154

³ مرجع سابق، ص 160

⁴ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرجع سبق ذكره، العدد 17، ص 569

⁵ بكاري بلخير، الطيب المداني، تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 17، جامعة ورقلة، 2015، ص 176

⁶ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون التقاعد، العدد 78، 2016/12/31، ص 3

⁷ مرجع سابق، ص 4

⁸ تاريخ الإطلاع 31/03/2018 على الساعة 11:00 www.cnr. dz. com

● **مؤونة منحة الذهاب للتقاعد :** حسب المادة 1.136 في النظام المحاسبي المالي يمكن للمؤسسة في كل عملية إقفال لحسابات السنة المالية تشكيل مؤونات مخصصة لمواجهة إلتزمات المؤسسة بخصوص معاش وتكميلات التقاعد والتعويضات المقدمة بسبب الانصراف للتقاعد، وتحدد هذه المخصصات على أساس القيمة المحينة لمجموع الإلتزمات المؤسسة إتجاه مستخدميها أخذين بعين الإعتبار أقدمية والمتغيرات الديمغرافية.¹

● **الضريبة المؤجلة على مؤونة منحة الذهاب للتقاعد:**

المؤونات المخصصة في مجال المعاشات والتقاعد هي مؤونات إجبارية إعتدها النظام المحاسبي المالي، وتعتبر غير واضحة بالنسبة للمؤسسات الجزائرية من حيث كيفية تشكيلها بإضافة إلى إنعكاسها وثقلها على النتيجة الجبائية لأنها تخفض من الوعاء الضريبي وعلى الإدارة الجبائية أن تفصل في قابلية خصم هذا النوع من الأعباء.²

● **تحديد قيمة مخصص مؤونة منحة الذهاب للتقاعد:**

النصوص التشريعية والتنظيمية لا تقدم أية تحديد حول أشكال تقييم الإلتزام التقاعد لذلك سوف نقدم مانص عليه معيار المحاسبي الدولي رقم 19.³

— **عناصر تحديد قيمة المؤونة الذهاب للتقاعد :**

في هذه الحالة المؤسسة هي التي تتحمل التسديدات للموظفين عند الخروج للتقاعد لهذا يجوز للمؤسسة أن تكون مؤونة لتغطية هذه التكاليف على أساس عدة مقاييس والمتمثلة في:⁴

✓ أجرة نهاية العمل (السنة الأخيرة)؛

✓ نسبة إرتفاع الأجور؛

✓ معدل دوران اليد العاملة (نسبة بقاء الموظف في المؤسسة أو مغادرتها)؛

✓ معدل التحنين (عادة هو معدل الفائدة السائد في بلد معين)؛

✓ نسبة الوفيات والسن القانونية للتقاعد.

يجب على المؤسسة إعادة النظر في هذه المخصصات السنوية عند نهاية كل دورة .

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرجع سبق ذكره، العدد 19، ص 20

² توتة قندوز، حكيم براضية، دراسة تحليلية لمدى مسايرة نظام جبائي للنظام محاسبي، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 18، مركز جامعي تيسيمسنت، 2015، ص 339

³ هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد ومعايير محاسبة دولية، ديوان مطبوعات جامعية، ط3، 2017، ص 125

⁴ عكوش مجد أمين، أثر تطبيق معايير محاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، محاسبة وتدقيق، جامعة الجزائر 3، 2011، ص 95

ب- حساب قيمة الإلتزام (الموئنة):

قيمة الإلتزام = المنافع المجمعة من طرف الموظف × احتمال دفع المؤسسة لهذه المنافع × معدل التحيين

المنافع المجمعة من طرف الموظف = المكافأة عن كل سنة خدمة × عدد سنوات الخدمة

- المكافأة عن كل سنة خدمة هي مكافأة تمنحها المؤسسة للموظف وقد تكون على شكل نسبة مئوية من الأجر السنوي أو أجرة شهر إضافي لكل سنة خدمة حيث تختلف طريقة حساباتها من مؤسسة لأخرى، ويسمى الذي تمنحه هذه المكافأة بالأجر المرجعي.

إحتمال دفع المؤسسة لمنافع الموظف = إحتمال بقاء الموظف على قيد الحياة × إحتمال بقاء الموظف في المؤسسة

- عادة ماتستعمل نسبة الوفيات لإستخراج إحتمال بقاء الموظف على قيد الحياة وهي (1- نسبة الوفيات)؛
- عادة ماتستعمل نسبة دوران العمال في المؤسسة لإستخراج إحتمال بقاء الموظف في المؤسسة وتساوي (1- نسبة الدوران)؛
- معدل التحيين : كما ذكرناه سابقا عادة يكون مساوي لمعدل الفائدة السائد في السوق المالي وسوق الإفتراض ، حيث في غياب السوق مالي يمكن إستعمال معدل التضخم السائد، أو معدل سندات الخزينة الحكومية .

الفرع الثالث: المنافع المستخدمين التي لم ينص عليها النظام المحاسبي المالي

الجدول رقم 1 يمثل المنافع التي لم ينص عليها النظام المحاسبي المالي

العنصر	المفهوم
منافع نهاية الخدمة	هي منافع المستخدمين المستحقة نتيجة لـ: - قرار المؤسسة إنهاء خدمة الموظف قبل تاريخ التقاعد العادي؛ - قرار الموظف بقبول تركه العمل الاختياري مقابل هذه المنافع؛ وتلتزم المؤسسة بمنافع إنهاء الخدمات عندما يكون لديها خطة تفصيلية رسمية لها، ولا توجد إمكانية حقيقية للإنسحاب من هذه الخطة ،حيث عندما تستحق منافع إنهاء الخدمات بعد أكثر من 12 شهر بعد تاريخ إعداد الميزانية ، يجب تحيينها بمعدل فائدة معين للوصول إلى قيمتها الحالية .
منافع طويلة الأجل الأخرى	هي منافع المستخدم من عدا منافع ما بعد إنتهاء الخدمة ومنافع نهاية الخدمة، ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية ، التي لاتصبح مستحقة بكاملها خلال 12 عشر شهرا بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها الموظفون خدماتهم، مثل العطل المدفوعة الأجر .

<p>لطول الخدمة والخبرة، مكافأة المدة الطويلة للخدمة، منافع الإحتفال بالمناسبات، والمنافع الأخرى المرتبطة بالخبرة، بإضافة إلى منافع المشاركة في الأرباح المؤجلة.</p>	
<p>هي منافع يكون بموجبها للموظف الحق في إستيلاء أدوات ملكية متعلقة بأموال الخاصة صادرة عن المؤسسة، أو مبلغ إلتزام المؤسسة للموظفين على أساس سعر مستقبلي لهذه الأدوات المالية تشمل التعويضات في صورة حقوق ملكية مايلي :</p> <p>- الأسهم وخيارات الأسهم أدوات حقوق الملكية الأخرى الصادرة للموظفين بمقدار أقل من القيمة العادلة التي كانت ستصدر بمقدارها هذه الأدوات لأطراف أخرى؛</p> <p>- الدفوعات النقدية التي يعتمد مبلغها على السعر المستقبلي في السوق لأسهم المؤسسة المقدمة للتقارير.</p>	<p>منافع في صورة حقوق ملكية</p>

المصدر من إعداد الطالبة بناء على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

بهدف معالجة إشكالية الدراسة المطروحة لا بد أن نتعرض لبعض الدراسات التي كان لها السبق في تناول الموضوع أو مواضيع مشابهة، على إعتبار أن وجود دراسات سابقة تطرقت لبعض جوانب التي تناولها الموضوع المراد دراسته، هناك بعض الدراسات قد عاجلت موضوع القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة الفرنسية والبيئة الجزائرية، يدرس هذا المبحث الدراسات التي سبقت هذه الدراسة مرتبة حسب درجة العلمية من الأقدم إلى الأحدث وهذا في المطلب الأول أما المطلب الثاني فتطرقت إلى مقارنة بين الدراسات السابقة والحالية .

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

يتناول هذا المطلب عرض موجز لأهم الدراسات والأبحاث ذات الصلة بموضوع الدراسة وذلك حسب التسلسل التاريخي من إلى الأقدم إلى الأحدث والمتثلة في الدراسات العربية والأجنبية كما يلي:

أولاً: الدراسات العربية:

1/ دراسة (فضل كمال سالم 2008) بعنوان: ¹مدى أهمية القياس المحاسبي والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية .

هذه الدراسة عبارة عن مذكرة ماجستير سعى الباحث فيها إلى إبراز أهمية القياس المحاسبي عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على إتخاذ القرارات المالية في كبرى الشركات العاملة في قطاع غزة، من أجل توجيه المزيد من الإهتمام لهذا العنصر البشري الذي يعتبر من أهم الموارد الإنتاجية في الشركات الحديثة، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد إهتمام مقبول بالبيانات الخاصة بالموارد البشرية إلا أن هناك إهمال المدخل الدفترى والسجلات المنظمة للقياس المحاسبي للموارد البشرية، وكذلك رسملة الأصول البشرية والإفصاح

¹فضل كامل سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على إتخاذ القرارات المالية، مذكرة ماجستير، محاسبة وتمويل، كلية تجارة، جامعة غزة، 2008

عنها يوفر المزيد من الموضوعية والمصداقية والثقة للبيانات المحتواة في تقارير ، وكذلك توفير معلومات عن القيمة الاقتصادية للأصول البشرية يزيد من كفاءة الإدارة في الرقابة عليها وفي إستغلالها الإستغلال الأمثل الذي يحقق الإنتاجية القصوى.

2/ دراسة (بلخير بكاري ،الطيب المداني 2015) بعنوان¹: تقييم واقع مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي

هذه الدراسة عبارة عن مقالة سعى فيها الباحثان على إختبار مدى قدرة المؤسسات الوطنية البترولية على تقييم مكافأة نهاية الخدمة ، بإعتبارها مؤسسات مهمة في الإقتصاد الوطني ، حيث قام الباحثان بأخذ عينة من المؤسسات الإقتصادية المتمثلة في المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار حيث تمت الدراسة التطبيقية من خلال تحليل وثائق المؤسسة لمعرفة كيفية إحتساب مكافأة نهاية الخدمة ، و توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة تطبق مكافأة نهاية الخدمة وفق مانص عليه النظام المحاسبي المالي وذلك لمواكبتها لجميع التطورات الحاصلة في المجال المحاسبي والمالي ولعقود الشراكة المبرمة مع الشركات الأجنبية ، كما أن المؤسسة تعمل جاهدة لأن تطبق كل ماجاء ضمن النظام المحاسبي المالي الذي يستمد نصوصه من المعايير المحاسبية الدولية ،وهي المعتمدة من طرف الشركات المتعددة الجنسيات التي تتعامل معها المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار وهذا مايشجع الشركات الأجنبية لأن تتعامل مع مثل هذه المؤسسات كما تم اقتراح أن تعمم الدراسات على المؤسسات البترولية لأجل تعميم حكم تطبيق النظام المحاسبي المالي من طرف المؤسسات الوطنية البترولية فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة .

3/ دراسة (حمزة العراي) بعنوان²: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19

هذه الدراسة عبارة عن مقالة سعى فيها الباحث إلى التعرف على مفهوم منافع الموظفين وتحديد الخطط المتبعة لتنفيذ منافع الموظفين داخل المؤسسة الإقتصادية وعلى كيفية معالجة منافع الموظفين في النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي، وتوصلت الدراسة إلى أن منافع الموظفين أهمية كبيرة داخل المؤسسة وتأخذ عدة أشكال تتمثل في منافع قصيرة الأجل ومنافع نهاية الخدمة ومنافع بعد إنتهاء الخدمة، و منافع الموظفين الأخرى طويلة الأجل ،ومنافع الموظفين في صورة حقوق ملكية ،والنظام المحاسبي المالي إقتصر على سرد أنواع منافع المستخدمين(طويلة وقصيرة الأجل) و تقديم التسجيلات المحاسبية دون الخوض في أساليب القياس والإعتراف الواردة في المعيار المحاسبي الدولي رقم 19.

ثانيا:الدراسات الأجنبية:

4/ دراسة (MARC TOURTOULOU 2012) بعنوان L'impact de nouvelle³ norme IAS19 sur les engagements de retraite et assimilés de sociétés CAC40

هذه الدراسة عبارة عن مقالة سعى الباحث من خلالها إلى إظهار مدى تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 لإلتزامات المعاشات وما شابهها على مؤسسات مؤشر cac 40 من خلال الإعتماد على مقارنة بين الوضعية المالية للمؤسسات cac40 نهاية 2011 قبل تطبيق المعيار المحاسبي دولي رقم 19 والوضعية المالية بعد تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 إبتداء من جانفي 2013 ،توصلت الدراسة أن تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي على مؤسسات cac40 ظهر من خلاله تحسن في

¹ بكاري بلخير ،الطيب المداني،مرجع سبق ذكره ،2015.

² حمزة العراي ،المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19،مجلة الإقتصاد والتنمية البشرية ،جامعة البليدة 2، الجزائر

³ marc tourtulou ,l'impact de nouvelle norme IAS19 sur les engagements de retraite et assimilés de sociétés cac 40,2012

نوعية وشفافية القوائم المالية كما أن الميزانية أصبحت أكثر وضوحا وتعكس الوضعية المالية كما أنه في مقابل أدى إلى زيادة الأعباء المالية وزيادة حجم المؤونة ضمن الأموال الخاصة مع إلتزام التعديل كل سنة.

5/دراسة (BENOIT LEBRUN 2013) بعنوان: Les règles engagements de retraite¹ compatibles françaises comparées aux normes IFRS

هذه الدراسة عبارة عن مقالة سعى فيها الباحث إلى تحديد مدى التوافق بين القواعد الفرنسية والمتعلقة بالتسجيل المحاسبي لالتزامات المتقاعدين مع معيار المحاسبة الدولي رقم 19، توصلت الدراسة أن هناك إختلاف ما بين القواعد الفرنسية والمعيار المحاسبي الدولي و يتمثل الإختلاف في عدم إلزامية القواعد الفرنسية التسجيل لهذه المؤونة وإعتباره إختياري مع ذكر معلومة في الملحق كما أن هناك إختلاف في التسجيل المحاسبي للمنح السابقة وفي تعريف المزايا الأخرى للمستخدمين على المدى الطويل .

المطلب الثاني: الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

من خلال إستعراضنا للدراسات السابقة التي تتمحور في غالبيتها على تقييم مؤونة منحة الذهاب للتقاعد وتأثيرها على الوضعية المالية للمؤسسات الإقتصادية، لاحظنا أن مؤونة منحة الذهاب للتقاعد تعتبر من أهم التكاليف التي تتحملها المؤسسة وبدون أن يقابلها إيراد، كما إتضح لنا أن كل دراسة جاءت لتكمل مابدأته سابقتها من الدراسات التي تطرقت للموضوع .

حيث اتفقت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المضمون المتمثل في توضيح أهمية منافع المستخدمين سواء كانت قصيرة الأجل مثل المرتبات والأجور أو طويلة الأجل مثل مؤونة منحة الذهاب للتقاعد في المؤسسات الإقتصادية ، الدراسات إقتصرت على دراسة حالة تمثلت في المقارنة ما بين النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي في المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين والتي تبين أن هناك إختلاف ما بين في معالجة المحاسبية لأنواع منافع المستخدمين، وما بين تأثير المؤونة منحة الذهاب للتقاعد قبل وبعد تطبيق المعيار المحاسبي الدولي وتأثيره على الوضعية المالية للمؤسسات الإقتصادية والذي بدوره بعد تطبيقه أدى إلى زيادة الشفافية في القوائم المالية، بينما يكمن الإختلاف في أن هناك دراسة واحدة ما بين الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبيان في مجموعة من المؤسسات الإقتصادية والتي تركز على دراسة تكلفة الموارد البشرية والتي تهدف إلى إعتبار التكلفة أصل يجب أن يظهر في الميزانية ليظهر الوضعية الحقيقية للمؤسسة والتي تختلف مع الدراسات التي تعتبر التكلفة كعبيء يظهر في جدول النتيجة وإلتزام في ميزانية .

في حين ركزت الدراسة الحالية على الصعوبات والمشاكل التي تواجه المؤسسات الإقتصادية في تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل وطويلة الأجل في البيئة المحاسبية الجزائرية.

¹) BENOIT LEBRUN, Les règles engagements de retraite·compaties françaises comparées aux normes, IFRS revue français de comptabilité، N° 469 octobre 2013

خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل الإطار النظري للقياس المحاسبي في مبحثين، يتضمن المبحث الأول مفهوم ومحددات و معايير القياس المحاسبي و المعالجة المحاسبية لمنافع قصيرة الأجل المتمثلة في الرواتب والأجور وكيفية تحديدها ومنافع طويلة الأجل المتمثلة في مؤونة الذهاب للتقاعد وكيفية معالجتها محاسبيا حسب النظام المحاسبي المالي أما المبحث الثاني تناولنا فيه الدراسات السابقة التي تطرقت للموضوع وأوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات .

وهذا ما سنحاول إبرازه بشكل ملموس في الجانب التطبيقي والذي سيكون في الفصل الموالي

الفصل الثاني:

القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في المؤسسة الوطنية
للسيارات الصناعية وحدة ورقلة

تمهيد

تعتبر عملية القياس المحاسبي وعرض قيمة خدمات الموارد البشرية في القوائم المالية للمؤسسة ذات أهمية بالغة وذلك لأغراض الإستخدامات الإدارية واتخاذ القرارات المتعلقة بكفاءة العمل، وقياس فعالية إدارة الموارد البشرية في تنمية وتطوير كفاءات الأفراد بشكل يساهم في تعزيز وتقوية مركز التنافسي للمؤسسة، من خلال معلومات أكثر ملائمة لاتخاذ القرارات المناسبة في الإدارة وتوجيه مصالحهم في أنشطة المؤسسة ومستقبلها .

لذلك سوف نحاول من خلال هذا الفصل إعطاء لمحة عن المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة قمنا بتقسيم الفصل إلى مبحثين كما يلي :

- المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة؛

-المبحث الثاني : عرض النتائج دراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة :

المطلب الأول: طريقة الدراسة:

قصد الإلمام بجوانب الدراسة وللوصول إلى الأهداف واستخلاص النتائج وسعيًا منا للإجابة على الإشكالية المطروحة سنعرض أهم الأدوات المستعملة في الدراسة التطبيقية.

الفرع الأول: منهج الدراسة ومصادر المعلومات:

أولاً: منهج المتبع في الدراسة :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على منهج دراسة الحالة الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع و في موضوعنا، تمت دراسة حالة في مؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة محاولة تشخيص واقع إشكالية القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في المؤسسة ، ومن خلال تطبيقنا لهذا المنهج سمح لنا بجمع المعطيات اللازمة المتعلقة بتقييم ومعالجة منافع المستخدمين مما ساعدنا في الإجابة على إشكالية الدراسة و التساؤلات المطروحة و الفرضيات للوصول إلى النتائج و الاستنتاجات من خلال تحليل المعطيات .

ثانياً : مصادر المعلومات : أعتمد في هذه الدراسة على مصدرين أساسيين للمعلومات.

✓ المصادر الأولية: من أجل معالجة الجانب التطبيقي تم الإعتماد على الوثائق والمعلومات المقدمة من طرف المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة .

✓ المصادر الثانوية: تمت معالجة الجانب النظري للموضوع بناء على مراجع باللغة العربية المتمثلة في الكتب ورسائل الدكتوراه والمجستير المقالات و النصوص التشريعية والتنظيمية ومواقع الأنترنت .

الفرع الثاني مجتمع الدراسة :

أولاً: تعريف مؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة :

تعتبر المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية لوحدة ورقلة من أحد فروع المؤسسة الأم المتواجدة في روية ، كما أنها تحكم الجنوب الشرقي بصفة عامة (فرع تمانست ، فرع الأغواط ، فرع إليزي ، فرع الأغواط ، فرع الوادي)، وتسمى بوحدة ورقلة 840 وتقع على الطريق الوطني رقم 49، وتتربع على مساحة قدرها 67269م، ورأس مال قدره 2.200.000.00، عدد عمالها 94 عامل .

ثانياً: مهام المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة: من بين المهام التي تقوم بها المؤسسة تتمثل في :

- بيع المنتجات التامة المتمثلة في الشاحنات ؛

- بيع البضاعة المتمثلة في قطع الغيار؛

- تقديم الخدمات المتمثلة في تصليح الشاحنات .

ثالثاً: أهداف المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ورقلة :

- تلبية الاحتياجات الوطنية من السيارات الصناعية وذلك من خلال تعظيم الإنتاج لضمان تدفق منتظم لقطع الغيار ومسايرة العصرنة والتكنولوجيا الحديثة من أجل ضمان الصيانة الجيدة للمعدات ؛
- تحسين جميع الأحوال التي تضمن لها البقاء في مجالها العلمي؛
- الوصول إلى نقطة التوازن بين الإنتاج والطلب وتنمية دور التسويق وذلك من خلال تلبية الطلبات الزبائن إلى أقصى حد ممكن والقضاء على بطالة ؛
- رفع من مستوى تنافسية وذلك من خلال تقديم أسعار تشجيعية؛
- المساهمة في الاقتصاد الوطني وبناء قاعدة صناعية اقتصادية .

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة:

الفرع الأول: المقابلة الشخصية:

تمت المقابلة الشخصية مع المسؤول والموظفين في مصلحة الموارد البشرية ومصحة المحاسبة والمالية وذلك من خلال الأسئلة المطروحة بغرض الحصول على معلومات حول كيفية تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل والمتمثلة في الأجور والرواتب وذلك من خلال كيفية تسيير الأجور وإعداد كشف الراتب، وكيفية تقييم منافع طويلة الأجل المتمثلة في منحة الذهاب للتقاعد من خلال كيفية تكوين مؤونة التقاعد وحساب منحة الذهاب للتقاعد .

الفرع الثاني: وثائق المؤسسة:

الأداة الثانية التي اعتمدنا عليها في دراستنا هي الوثائق الخاصة بكيفية إعداد كشف الراتب والأجور الشهرية والسنوية في المؤسسة ، وكذا الوثائق المتعلقة بإجراءات وحساب منحة الذهاب للتقاعد وراتب التقاعد .

المبحث الثاني : عرض ومناقشة النتائج الدراسية

المطلب الأول : المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين في المؤسسة

يتم تحديد قيمة المنافع المستخدمين في المؤسسة من طرف مصلحة المستخدمين التي تتولى تسيير الملفات الإدارية للمستخدمين ومراقبة الحضور ودفع الأجور والتأمين والإحالة على تقاعد والقيام بالتوظيف ومتابعة المسار الوظيفي للعامل و إجراء العلاقات مع المنظمات الاجتماعية وغيرها من الأنشطة المتعلقة بالمصلحة .

الفرع الأول: منافع المستخدمين قصيرة الأجل:

أولاً: العناصر المكونة للأجر في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ورقلة

من أجل تحديد الأجر يجب معرفة العناصر المكونة للأجر وكيفية إعداده بالنسبة للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة والتي تتكون من 94 عامل حيث جدول التالي يبين لنا عناصر المكونة للأجر :

جدول رقم 2 يبين عناصر تحديد الأجر في المؤسسة محل الدراسة

العنصر	المفهوم
✓ الأجر القاعدي	هو الأجر الذي يدفع للعامل حسب تأهليه العلمي أو المنصب الذي يشغله أو الدرجة حيث يتم على أساسه حساب العلاوات والتعويضات (ملحق رقم 1)
✓ الساعات الإضافية	المدة الفعلية للعمل في الأسبوعي في المؤسسة محددة بـ 40 ساعة طبقاً للقانون الداخلي للمؤسسة وتتنوع هذه المدة على 5 أيام في أسبوع ، وتؤدي ساعات العمل العادية ضمن الحصص المستمرة وينتج عنها فترة إستراحة مدتها 30 دقيقة ، ولا يمكن أن تتجاوز أقصى مدة عمل 8 ساعات ، ولا توجد في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ساعات إضافية خارج أوقات العمل ، والتعويضات تكون فقط يوم السبت بنسبة 100% ، ويوم الجمعة بنسبة 75% ، بشرط أن يكون قد إشتغل 40 ساعة في الأسبوع وأن لا يكون لديه غياب ، ويستطيع تعويضها بالنقود بطلب منه ولكن بتعويض 36 ساعة فقط.
✓ المردود الجماعي	تمنح هذه المنحة شهريا للعامل وتحسب على أساس رقم الأعمال المحقق خلال الفترة المعنية، وتقدر بنسبة أقصاها 33% من الأجر القاعدي بالنسبة للمنتجين وغير المنتجين.
✓ منحة المردود الفردي	تمنح هذه المنحة شهريا للعامل وتحسب من الأجر القاعدي بالنسبة للمنتجين والإطارات والمنفذين .
✓ منحة التقنية	هي منحة تمنح كل ثلاثة أشهر للعمال الحاملين لشهادة التقني أو تقني سامي وحسب الإتفاقية هي لا تتجاوز 20% من الأجر القاعدي. (ملحق رقم 2)
✓ منحة التحكم	هي منحة تمنح كل ثلاثة أشهر لكل مسؤول في الفصيلة وهذا حسب الإتفاقية الجماعية ، وهي لا تتجاوز 27% من الأجر القاعدي. (ملحق رقم 3)

يمنح تعويض المنطقة المعزولة لعمال المؤسسة الذين يمارسون نشاطهم في الجنوب وتقدر نسبة 35% من الأجر القاعدي .	✓ تعويض المنطقة المعزولة
وهي المبالغ التي تدفعها المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ورقلة للعامل جراء إرساله إلى أماكن بعيدة عن عمله المعتاد وهذا عن مصاريف التي يتحملها العامل كسكن والأكل والنقل وغيرها أثناء تأدية المهمة .	✓ تعويض مصاريف المهمة
تمنح هذه حسب المنصب وحسب درجة المخاطر المترتبة عنه ، وتمنح حسب الإتفاقية لعمال الورشة الذين لهم علاقة مباشرة بالعمل وتترتب عن هذا المنصب تحمل المخاطر تؤدي إلى إلحاق الضرر بالعامل ، وتتمثل نسب تعويض الضرر في المؤسسة: إدارة الورشة 6%، المرضين 12%، الحارس 14%، الورشة الميكانيكية 20%، ورشة الحدادة 26%.	✓ تعويض الضرر
تمنح للعامل نتيجة التقدم المهني والأقدمية في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية ويمكن أن يصل تعويض الخبرة المهنية إلى 72% وذلك في حدود 30 سنة عمل، وتحسب على أساس سلم الخبرة المهنية من 1.25 إلى أن تصل 2.75 من الأجر الأساسي (أنظر ملحق رقم 4)	✓ علاوة الخبرة المهنية
تحسب حسب المنصب الذي يشغله العامل، وتحدد حسب الإتفاقية الجماعية بنسبة من الأجر القاعدي للعامل بمعدل 25% مثل الحارس.	✓ علاوة المنصب
تمنح هذه العلاوة كل ثلاثة أشهر وتكون لذوي الشهادات والإطارات المتواجدين في المؤسسة ، وكذا مسؤولي المصالح والمكلفين بالدراسات وبإضافة إلى الذين نصبوا بالترقية وحسب الإتفاقية الجماعية للعمل حددت 44% من الأجر القاعدي . (أنظر ملحق رقم 5)	✓ علاوة مصاريف الوظيفة
تمنح كتعويض عن الوجبة الغذائية الواجب منحها من طرف المؤسسة وتقدر 350 وتكون عند العمل 5 ساعات متواصلة في المؤسسة أو عند السفر من المؤسسة، وإذا تم دفع المصاريف من طرف العامل يجب على المؤسسة تعويض المبلغ المصروف.	✓ منحة السلة
وتقدر حسب الإتفاقية الجماعية للعمال 200 ويجب التصريح في كل سنة من طرف العامل على وجود الزوجة .	✓ منحة الزوجة في البيت
تمنح للأولاد وتقدر ب100 دج لكل طفل وألا يتجاوز 18 سنة ويزاول دراسة وإذا تجاوز ذلك وكأخر حد 21 سنة ولا يتجاوز عدد 3 أطفال.	✓ تكملة المنحة العائلية
هي عبارة عن منحة تمنح إلى العامل نتيجة قيامه بعملية الجرد في كل سنة وتجمع مع ضريبة الدخل الإجمالي ثم يتم إقتطاعها .	✓ منحة الجرد

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المستخدمين

✓ **علاوة النقل:** وهي منحة تمنح للعمال نتيجة التنقل من مقر السكن إلى مقر العمل وحسب الاتفاقية الجماعية تحسب بالكلية متر أي حسب المسافة التي تفصل بين مقر عمل ومحل السكن

جدول رقم 3 يبين علاوة النقل من مقر السكن إلى المؤسسة

المبلغ	المسافة
100 إلى 800 دج	من 2 كلم إلى 4 كلم
950 إلى 1150 دج	من 4 كلم إلى 8 كلم
1300 إلى 1500 دج	من 8 كلم إلى 15 كلم
1900 إلى 2100 دج	من 15 كلم إلى 30 كلم
2500 إلى 2700 دج	أكثر من 30 كلم

من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المستخدمين

✓ **الاقطاعات:** وهي نوعان اقطاعات إجبارية و اقطاعات اختيارية:

أ: **إقطاعات الإجبارية :**

- **الضريبة على الدخل الإجمالي:** يتم تحديدها من خلال سلم BARE ME الذي يوضح مختلف الفئات الأجر المقتطع

- **إقطاعات الضمان الاجتماعي :** تتوزع إشتراكات الضمان الاجتماعي في المؤسسة كما يلي .

الجدول رقم 4 يبين الاشتراكات الضمان الاجتماعي التي يدفعها العامل

النسبة	الاقطاعات
1.50%	الضمان الإجتماعي
6.25%	التقاعد
0.25%	التقاعد المسبق
0.5%	التأمين على بطالة
9%	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مقابلة في مصلحة المستخدمين

الجدول رقم 5 يبين الاشتراكات الضمان الاجتماعي التي تدفعها المؤسسة

النسبة	الاقطاعات
12.25%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
9.5%	التقاعد
1.25%	التأمين على بطالة
0.5%	التقاعد المسبق
25%	المجموع

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة الموارد البشرية

ب: اقتطاعات الاختيارية

-التسبيق على الراتب: يمكن للعامل أن يطلب تسبيق على الأجر على أن يتجاوز مبلغ كإقتطاع مسبق لكل عامل طلب ذلك ثم يتم إقتطاع هذا المبلغ من أجره الشهري .

ثانيا: مثال توضيحي حول كيفية حساب الأجر الصافي لعامل في مؤسسة محل الدراسة:

$$\text{أ- الأجر القاعدي} = 28258$$

$$\text{ب- الأجر الأساسي: الأجر القاعدي} - (\text{رخصة تأخير} + \text{رخصة الخروج});$$

$$28258 - (652.12 + 48.91) = 27556.97;$$

$$\text{*منحة المردود الجماعي} = \text{الأجر الأساسي} \times \text{النسبة};$$

$$27556.97 \times 27.5 \div 100 = 7578.17;$$

$$\text{*منحة المردود الفردي} = \text{الأجر الأساسي} \times \text{النسبة};$$

$$27556.97 \times 15 \div 100 = 4133.55;$$

$$\text{*علاوة الخبرة المهنية} = \text{الأجر الأساسي} \times \text{النسبة};$$

$$27556.97 \times 24.75 \div 100 = 6820.35;$$

$$\text{*علاوة المنطقة المعزولة} =$$

$$8 - \text{ساعات} \times 5 \text{أيام في الأسبوع} \times 52 = 2080 \div 12 = 173.33$$

$$\text{الأجر القاعدي} \div 173.33 \times 8 \times \text{عدد الأيام التي عملها} \times 35\%$$

$$\text{عدد الأيام التي عملها} = \text{مبلغ السلة} \div \text{الوجبة الممنوحة};$$

$$7350 \div 350 = 21$$

$$28258 \div 173.33 \times 8 \times 21 \times 35 \div 100 = 9586.17;$$

$$\text{*منحة التحكم} = \text{الأجر الأساسي} \times \text{نسبة};$$

$$27556.97 \times 27 \div 100 = 7440.38;$$

$$\text{*منحة السلة} = \text{الوجبة الممنوحة} \times \text{عدد الأيام التي عملها};$$

$$350 \times 21 = 7350;$$

ج - المبلغ الخاضع للإشتراك = الأجر الأساسي + منحة المردود الفردي + منحة المردود الجماعي + علاوة الخبرة المهنية + علاوة

مصاريف الوظيفة + منحة المنحة المنطقة المعزولة + تعويض الضرر + منحة التحكم؛

$$7440.38 + 2006.15 + 9586.17 + 6820.35 + 4133.55 + 7578.17 + 27556.97$$

$$= 65121.74;$$

د- إقتطاع الضمان الإجتماعي = مبلغ الإشتراك \times نسبة الإقتطاع؛

$$5860.96=100\div 9\times 65121.74$$

هـ- المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي = الأجر الخاضع للإشتراك - إقتطاع الضمان الاجتماعي - منحة المنطقة المعزولة + منحة السلة + منحة النقل ؛

$$58024.61=1000+7350+9586.17-5860.96-65121.74$$

و- المبلغ الخام = الأجر القاعدي + منحة المردود الفردي + منحة المردود الجماعي + الخبرة المهنية + علاوات الضرر + منحة المنطقة + منحة السلة + منحة النقل + منحة الزوجة + منحة التحكم ؛

$$=744.39+2000+1000+7350+9586.17+2006.15+6820.35+4133.55+7578.17+28258$$

$$76172.77$$

ي- المبلغ الصافي = المبلغ الخام - مبلغ الاقتطاعات ؛

$$.41103.68=35069.09-76172.77$$

بناء على مثال التوضيحي: يتم إعداد كشف الأجر للعامل في المؤسسة باعتماد على بطاقة الحجز المعلومات والجدول الخاضع

للضريبة وغير الخاضع للضريبة في الجدول التالي :

جدول رقم 6 يبين كشف الأجر لعامل في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقة

عناصر الأجر				الأجر الممنوح		الإقتطاعات	
الأجر القاعدي: 28258				الخاضعة	غ الخاضعة	الخاضعة	غ الخاضعة
الرقم	البيان	الرقم	النسبة				
1	منحة المردود الفردي		27.5	7578.17			
2	منحة المردود الجماعي		15	4133.55			
3	علاوة الخبرة المهنية		24.75	6820.35			
5	علاوة الضرر		7.28	2006.15			
9	علاوة المنطقة المعزولة		35		9586.17		
115	منحة التحكم		27	7440.38			
55	تأخير					48.91	
61	رخصة الخروج					652.12	
32	الضمان الاجتماعي		9			5860.96	
12	منحة السلة	350		7350			

13	علاوة النقل			1000		
33	ضريبة على دخل إجمالي					10907.10
19	منحة الزوجة في البيت			2000		
26	إقتطاع التعاونية					12000
27	إقتطاع المسبق على الراتب					5000
28	التأمين					600
المبلغ الخاضع للإشتراك		65121.74				
المبلغ الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي		58024.61				
المبلغ الخام		76172.77				
الاقتطاعات		35069.09				
الصافي الدخل		41103.68				

المصدر من إعداد الطالبة بناء على ملحق رقم 6،7،8

ثالثا: التسجيل المحاسبي لبطاقة الأجر :

تقوم المؤسسة محل الدراسة بالتسجيل المحاسبي للأجور والمزونات على مرحلتين :

مرحلة الأولى: تسجيل كشف الرواتب والتصريح بالضريبة و إقتطاع الضمان الإجتماعي

المبلغ		2017/03/13	رقم الحساب	
الدائن	المدين		الدائن	المدين
	58471.74	رواتب وأجور المستخدمين		631
		الضمان الاجتماعي	431100110	
5860.96		ضريبة دخل إجمالي	442100000	
10907.10		التأمينات	432100000	
600		صافي الدخل	421100100	
41103.68		تسجيل بطاقة الأجر		

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية

مرحلة ثانية : التسجيل المحاسبي لتسديد إقطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي والأجر الصافي

المبلغ		2017/03/20	رقم الحساب	
الدائن	المدين		الدائن	المدين
		الضمان الاجتماعي		432110011
	5860.96	التأمينات		432100000
	600	ضريبة على الدخل الإجمالي		442100000
	10907.10	صافي الدخل		42100100
	41103.68			
58471.74		البنك	512	
		قيد التسديد		

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية

الفرع الثاني: منافع المستخدمين طويلة الأجل:

تمت معالجة المنافع المستخدمين والمتمثلة في منح الخروج إلى التقاعد باعتماد على المعطيات التالية: (أنظر ملحق رقم 9)

أولاً: حساب مؤونة الذهاب للتقاعد:

يتم احتساب مؤونة الذهاب للتقاعد سنوياً عن طريق اعداد بيان من ادارة الموارد البشرية بالعاملين على رأس العمل في نهاية العام موضح به رواتبهم الاخيرة حيث يتم احتساب مخصص مكافأة نهاية الخدمة لكل منهم وفق قانون العمل المنظم لتلك المكافأة على ان يتم مراعاة عند الاحتساب مدة الخدمة و الفرضيات المالية والفرضيات الديمغرافية.

أ-عناصر التي تدخل في حساب المؤونة:

● الفرضيات الديمغرافية:

- نسبة الوفيات تم الإعتماد على نسبة الصادرة عن الديوان الوطني للإحصائيات والتي بلغت 4.51 % ؛
- نسبة دوران العمال : 2.27%؛
- سن التقاعد محدد بـ 60 سنة للرجال و 55 سنة للرجال .

● الفرضيات المالية :

- نسبة تطور الأجور تم تحديدها من طرف المؤسسة بنسبة 3% سنوياً؛
- معدل التحيين : 5%؛

الجدول رقم 7 يبين المنافع الممنوحة للعامل في المؤسسة

السنوات	الأشهر
من 5 سنوات إلى 10 سنوات	12
من 11 سنة إلى 15 سنة	14
من 16 سنة إلى 20 سنة	16
من 21 سنة إلى 26 سنة	18
أكثر من 27 سنة	20

المصدر مقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية

ب- مثال توضيحي حول كيفية حساب مؤونة الذهاب للتقاعد لأحد العمال في المؤسسة محل الدراسة :

جدول رقم 8 بين المعطيات المتعلقة بالفرضيات المالية و الفرضيات الديمغرافية

العنصر	النسبة أو السنة
سن التقاعد	60 سنة
نسبة المنحة تقاعد	2.5%
نسبة تطور الأجور	3%
الأجر الأخير	36064
نسبة دوران العمال	2.72%
نسبة الوفيات	4.51%
عمر العامل أثناء دخوله المؤسسة	23 سنة
عمر العامل الحالي	57 سنة

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المستخدمين

من خلال الفرضيات السابقة نجد :

الأقدمية=عمر عامل أثناء دخوله للمؤسسة -عمر عامل الحالي؛

-الأقدمية = 57-23=34 سنة؛

الأقدمية المستقبلية = سن التقاعد -عمر عامل الحالي ؛

-الأقدمية المستقبلية = 60-57=3 سنوات؛

-الأجر الأخير = 36064 × 2.5% = 90160؛

-إحتمال البقاء على قيد الحياة: (100-2.72) = 97.28%؛

-إحتمال بقاء في المؤسسة $(100-4.51)=95.49\%$ ؛

-معدل الإستحداث $= (1 + 0.05)^{-3} = 0.8638376$ ؛

الحقوق المتراكمة من طرف العامل = نسبة منحة آخر خدمة × الأقدمية × الأجر الأخير
× (الأقدمية الحالية ÷ الأقدمية الكلية)

$$51706.70 = 0.62 \times 90160 \times 37 \times \%2.5$$

إحتمال دفع المنافع للمستخدمين = إحتمال البقاء على قيد الحياة × إحتمال البقاء
في المؤسسة أثناء سن التقاعد

$$0.80 = (0.95490 \times 0.9728)^3$$

$$0.86 = (1 + 0.05)^{-3} = \text{معدل الإستحداث}$$

القيمة الحالية = المنافع المتراكمة من طرف المستخدمين × إحتمال الدفع
المنافع × معدل الاستحداث

$$35574.2509 = 0.86 \times 0.80 \times 51706.76$$

من خلال المثال يتضح أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتحديد القيمة الحالية للمؤونة منحة الذهاب للتقاعد بإعتماد على
الفرضيات المالية والفرضيات الديمغرافية

ج-مثال حول كيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد في المؤسسة

الجدول رقم 9 يمثل كيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد لعامل في المؤسسة محل الدراسة

العنصر	المبلغ	النسبة	
الأجر القاعدي	36064		
منحة الخبرة المهنية	25966.08	%72	
منحة المردود الفردي	5409.60	%15	
منحة المردود الجماعي	9917.60	%27.5	
تعويض الضرر	2524.48	%7	
منحة التقنية	7212.80	%20	
منحة المنطقة المعزولة	12816.84	%35	
مبلغ خاضع للإشتراك ض إ	99911.40		
مبلغ الخاضع للضريبة على دخل الإجمالي	87094.56		
ضريبة على دخل الإجمالي	8709.46		
صافي الدخل	91201.94	20	1824038.80

المصدر من إعداد الطالبة بناء على ملحق رقم 10

ج-مثال حول حساب راتب التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد

يتم تحديد راتب التقاعد للعامل على عدد سنوات التي قضاها العامل في الخدمة وبدورها المؤسسة تقدم وثائق التي تثبت ذلك

للسندوق الوطني للتقاعد (أنظر ملحق رقم 11، 12، 13، 14)

جدول رقم 10 يبين الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي لعامل في المؤسسة محل الدراسة

السنة	الأجر الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي
2012	540400.80
2013	659389.83
2014	764648.25
2015	919959.48
2016	969828.04
المجموع	3854226.40

المصدر من إعداد الطالبة بناء على ملحق رقم 11

إنطلاقاً من الجدول أعلاه يتم حساب راتب التقاعد

-أجر المتوسط = إشتراكات الضمان الإجتماعي خمس سنوات أخيرة ÷ 60 شهر؛

$$64237.11 = 60 \div 3854226.40$$

-منحة تقاعد لكل سنة 2.5؛

-مجموع سنوات العمل × نسبة منحة التقاعد؛

$$2.5 \times 34 = 85\%$$

-أجر المتوسط × نسبة × 12 شهر؛

$$655218.52 = 12 \times 85\% \times 64237.11$$

-ملاحظة: أن الصندوق الوطني للتقاعد يعترف بنسبة 80% كحد أقصى لحساب راتب التقاعد؛

$$616676.26 = 12 \times 80\% \times 64237.11$$

-راتب التقاعد = (مبلغ إجمالي - إشتراكات الضمان الاجتماعي - ضريبة على الدخل الإجمالي + منحة الزوجة) ÷ 12؛

$$531046.78 = 30000 + 103296 - 12333.48 - 616676.26$$

-صافي راتب التقاعد = 531046.78 ÷ 12 = 44253.9؛

جدول رقم 11 جدول يلخص حساب راتب التقاعد من طرف الصندوق الوطني للتقاعد؛

عناصر	المبلغ
المبلغ الإجمالي	616676.26
الضمان الإجتماعي	12333.48
الضريبة على الدخل الإجمالي	103296
منحة الزوجة	30000
مبلغ إجمالي	5310046.78
مبلغ الصافي	44253.90

من إعداد الطالبة بناء على ملحق رقم 15

ثانياً -التسجيل المحاسبي لمؤونة الذهاب للتقاعد للعمال في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية

يتم حساب مؤونة منحة الذهاب للتقاعد على أساس فرضيات ديمغرافية وفرضيات مالية وبناء على المعطيات المقدمة من مصلحة المستخدمين وبعد حساب قيمة الإلتزام لكافة عمال المؤسسة بلغت القيمة الإجمالية في نهاية 2015 مؤونة الذهاب للتقاعد 51376244.5 دج بحيث يجب إعادة تقدير المؤونة نهاية كل سنة إلى غاية تسديد هذه التعويضات في نهاية الخدمة

أي عند خروج العامل للتقاعد ومنه قامت المؤسسة بتسجيل المحاسبي لهذه المؤونة كما يلي :

المبالغ		2015/12/31	رقم الحساب	
الدائنة	المدينة		الدائن	المدين
51376244.50	51376244.50	مخصصات المؤونة المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة تشكيل المؤونة	153100000	681500000

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية

بأن القواعد الجبائية تنص على أن هذه المؤونة المدرجة كعيب غير قابلة للخصم إلا عند التسديد الفعلي لهذه المؤونة إلى المستفيدين منها خلال السنة المالية المتعلقة بالتسديد بحيث تكون القاعدة الجبائية معدومة في تاريخ محاسبة المؤونة أما القاعدة المحاسبية بقيمة 50. 51376244. وبالتالي هذا الفرق الناتج بين التسجيل المحاسبي للمؤونة والإدراج الجبائي لها ينتج عنه ضريبة مؤجلة .

ملاحظة :إعتمادا على القوائم المالية وتصريحات المحاسب لم يتم تسجيل محاسبي للضرائب المؤجلة الناتجة عن مؤونة الذهاب للتقاعد وهذا راجع لكون المؤسسة حققت خسائر متتالية وبالتالي لايمكن للمؤسسة إسترجاع الضرائب المؤجلة أصول الناتجة عنها(أ.نظر ملحق رقم 16)

بافتراض أن المؤسسة تقوم بمعالجة الضرائب المؤجلة الناتجة عن مؤونة الذهاب للتقاعد يتم تسجيلها محاسبيا وفق القيد التالي:

المبالغ		2015/12/31	رقم الحساب	
دائنة	مدينة		دائن	مدين
9761486.46	9761486.46	ضريبة مؤجلة أصول فرض ضريبة مؤجلة عن أصول 0.19×51376244.50 فرض ضريبة المؤجلة أصول عن منحة الذهاب للتقاعد	692	133

المصدر من إعداد الطالبة

وخلال سنة 2016 قامت المؤسسة بدفع جزء من المؤونة كتعويضات للذهاب للتقاعد إلى المستفيدين منها والذين قدر عددهم 17 عامل حيث بلغت قيمة التعويضات الممنوحة لهم 2513088.79 دج سددت بشيك بنكي.

التسجيل المحاسبي لإسترجاع المؤونة الذهاب للتقاعد في المؤسسة:

المبالغ		2016/12/31	رقم الحساب	
الدائنة	المدينة		دائن	مدين
14330834.41	14330834.41	المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة إسترجاعات الإستغلال عن خسائر القيمة إلغاء المؤونة	7815000	15310000

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية

التسجيل المحاسبي للتعويضات المقدمة للعمال محالين على التقاعد

المبالغ		2016/12/31	رقم الحساب	
الدائنة	المدينة		دائن	مدين
22617799.15 2513088.79	25130887.9	مصاريف المستخدمين أجور مستحقة ضريبة على الدخل الإجمالي إثبات مصاريف العمال	42111000 4421000	63

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية

التسجيل المحاسبي لتسديد تعويض المنحة الذهاب للتقاعد

المبالغ		2016/12/31	رقم الحساب	
الدائنة	المدينة		دائن	مدين
25130887.94	25130887.94	أجور مستحقة البنك تسديد حقوق العمال	512	42111000

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية

التسجيل المحاسبي للضريبة على الدخل الإجمالي

المبالغ		2016/12/31	رقم الحساب	
الدائنة	المدينة		دائن	مدین
2513088.79	2513088.79	حسابات ما بين المؤسسات الضريبة على الدخل الإجمالي تسديد الضريبة على الدخل اجمالي	4421000	181

المصدر من إعداد الطالبة بناء على مقابلة في مصلحة المحاسبة والمالية

المطلب الثاني: مناقشة النتائج:

الفرع الأول: تحليل النتائج:

أ- من خلال الدراسة التطبيقية في المؤسسة محل الدراسة نجد أنها تقوم بتعويض العامل بمجرد تقديم خدمة، وذلك بتحديد الأجر الشهري الذي يتكون : من الأجر القاعدي الذي يحدد على أساس السلم ويختلف بين العمال على أساس الدرجات، والمنح والتعويضات بدورها تختلف بين العمال فيما يخص تعويض الضرر والاقطاعات الإجبارية والاقطاعات غير الإجبارية ، بعد تحديد الأجر يتم إرساله إلى مصلحة المحاسبة والمالية للقيام بمختلف التسجيلات المحاسبية .

ب- نجد أن المؤسسة تعمل على تعويض العامل على عدد سنوات الخدمة التي قضاها في خدمتها.

ج- نجد أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتحديد القيمة الحالية لمؤونة الذهاب للتقاعد على نفس المتغيرات التي أقرها النظام المحاسبي المالي المتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي و المتمثلة في المنافع المتراكمة من طرف العمال واحتمال دفع المنافع العمال في المؤسسة ومعدل التحيين ومطابقتها مع ما تقوم به المؤسسة محل الدراسة لاحظنا أنها :

➤ تقوم بتحديد حجم المنافع المتراكمة للعامل والذي يحسب في المؤسسة بنفس الكيفية التي نص عليها النظام المحاسبي المالي المتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي إلا أن متغيرات حسابها(نسبة المكافأة آخر خدمة، الأقدمية، الأجر الأخير) تختلف بين أصناف العمال في المؤسسة.

➤ تقوم بتحديد نسبة احتمال دفع المنافع للعامل في المؤسسة لحظة تنفيذ الإلتزام بنفس الكيفية التي نص عليها النظام المحاسبي المالي المتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي إلا أن متغيرات حسابها(معدل دوران العمال ،معدل احتمال بقاء العامل على قيد الحياة) تختلف بين أصناف العمال .

➤ تقوم بتحديد معدل التحيين بنفس الكيفية التي نص عليها النظام المحاسبي المالي المتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي.

الفرع الثاني: نتائج التحليل

- نظام الأجور في المؤسسة تحدده الإتفاقية الجماعية مبرمة بين المؤسسة والنقابة بالتدخل من دولة من خلال سلم تحديد الأجور؛
- أن قياس منافع قصيرة الأجل يعتمد على التكلفة التاريخية وبالتالي لا توجد صعوبة في تقييمها لأنها لا تعتمد في تقييمها على الفرضيات المالية والفرضيات الديمغرافية؛
- أن قياس منافع المستخدمين طويلة الأجل يعتمد على القيمة المحينة التي تحدد على أساسا الفرضيات الديمغرافية (نسبة الوفيات، نسبة دوران عمال، سن تقاعد) والفرضيات المالية (نسبة تطور الأجور، معدل التحيين، المنافع الممنوحة عن كل سنة خدمة) في تحديد قيمتها وبالتالي توجد صعوبة في تقدير الفرضيات بسبب عدم قيام المؤسسة بمراجعة الدورية لأن هذه العناصر تتغير بمرور الزمن؛
- من الصعب تحديد المتوسط الحقيقي لأجر العامل المحال للتقاعد نتيجة للتداخل الموجود في سلم الأجور بين العمال؛
- أن المؤسسة تقوم بمعالجة منافع المستخدمين قصيرة الأجل وطويلة الأجل وفق النظام المحاسبي المالي؛

خلاصة:

حاولنا من خلال هذا الفصل الإجابة على إشكالية الدراسة المتمثلة في ما أهمية القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية حيث تم إجراء الدراسة التطبيقية على مستوى المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة ، حيث تم التطرق في المبحث الأول إلى الطريقة والأدوات مستخدمة في الدراسة والمبحث الثاني عرض النتائج ومناقشتها ، توصلنا إلى أن المؤسسة تتبع نفس إجراءات في تسجيل وتقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل (المرتبات والأجور) ومنافع طويلة الأجل (مؤونة الذهاب للتقاعد) المعتمدة في النظام المحاسبي المالي ، وبالتالي تعبر عن حقيقة الوضعية المالية للمؤسسة ، ولكن لم تصل إلى مصدقيتها 100% وهذا لا يعني أن تقييم منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي غير فعال وإنما يرجع السبب في أن المؤسسة تفترض ثبات الفرضيات المالية مثل معدل التحيين والفرضيات الديمغرافية مثل معدل دوران العمال وإنما في حقيقة الأمر هذه الفرضيات تحتاج لمراجعة دورية لأنها تتغير بمرور الزمن وبالتالي إفتراض ثباتها يؤدي إلى عدم التعبير عن القيمة الحقيقية للمؤونة التي تؤثر على الوضعية المالية للمؤسسة بإعتبارها عنصر من عناصر التكاليف .

الخاتمة

خاتمة:

من خلال تناولنا لموضوع القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية قمنا بدراسة حالة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة، حاولنا معالجة الإشكالية المطروحة والتي تتمحور حول ما أهمية القياس المحاسبي الحقيقي لمنافع المستخدمين، من خلال فصلي الدراسة وإنطلاقاً من الفروض الأساسية يمكن عرض نتائج اختبار الفرضيات النتائج النهائية للدراسة والتوصيات الدراسة وأفاق الدراسة كمايلي :

1-إختبار الفرضيات :

-الفرضية الأولى:المتتمثلة في القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين يعكس النتيجة الحقيقية للمؤسسة حسب النظام المحاسبي المالي بعد الدراسة النظرية والتطبيقية للموضوع تبين أن للفرضية وجهتان ، الوجهة الأولى من خلال دراستنا للمؤسسة إتضح لنا أنها تعتمد على نفس قواعد تقييم التي نص عليها النظام المحاسبي المالي المتمثلة في التقييم بالتكلفة التاريخية لمنافع قصيرة الأجل وبالقيمة المحينة لمنافع طويلة الأجل التي تؤكد الفرضية ، أما الوجهة الثانية تنفي الفرضية من خلال اعتماد المؤسسة على ثبات معدل دوران العمال ومعدل التحيين الذي يدخل في تحديد القيمة الحالية لمؤونة الذهاب للتقاعد لمدة ستة سنوات الأمر الذي يؤدي إلى عدم التعبير عن قيمة الحقيقية للمؤونة وذلك لتغير العناصر بمرور الزمن ، وبالتالي تقييم منافع طويلة الأجل على أساس ثبات الفرضيات لايعبر عن النتيجة الحقيقية للمؤسسة .

-الفرضية الثانية : المتتمثلة في أن المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين في المؤسسة تتم وفق مانص عليه النظام المحاسبي المالي بعد الدراسة التطبيقية والنظرية للموضوع تم إثبات صحة هذه الفرضية ،من خلال اعتماد المؤسسة على تسجيل ومعالجة منافع المستخدمين وفق المبادئ والقواعد المنصوص عليها في النظام المحاسبي المالي المتمثلة في منافع قصيرة الأجل المتضمنة الرواتب والأجور التي تدرجها كأعباء في جدول حساب النتيجة ،ومنافع طويلة الأجل المتضمنة منحة الذهاب للتقاعد التي تدرجها كإلتزام في الميزانية ومخصص يدرج كعبي في جدول حساب النتيجة .

-الفرضية الثالثة :المتتمثلة في أن المؤسسة تعتمد على الافتراضات التنبؤية في حساب منحة الذهاب للتقاعد بعد الدراسة التطبيقية والنظرية للموضوع تم إثبات صحة الفرضية وهذا من خلال قيام المؤسسة بتحديد القيمة الحالية عن طريق الفرضيات المالية المتمثلة في معدل التحيين والمنافع الممنوحة للعامل، والفرضيات الديمغرافية المتمثلة في معدل دوران العمال ومعدل الوفيات .

2-نتائج الدراسة :

- نظام الأجور في المؤسسة تحدده الإتفاقية الجماعية مبرمة بين المؤسسة والنقابة بالتدخل من دولة من خلال سلم تحديد الأجور؛
- منافع المستخدمين لها أهمية كبيرة لأنها تعتبر من أهم تكاليف التي تتحملها المؤسسة حيث تمثل 30% من إجمالي التكاليف؛
- المؤسسة تقوم بتطبيق قواعد تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل(الأجور والرواتب) وطويلة الأجل (مؤونة منحة الذهاب للتقاعد ،راتب التقاعد)وفق مانص عليه النظام المحاسبي المالي ؛
- المؤسسة تقوم بتكوين مؤونة منحة الذهاب للتقاعد كما تعمل على تعديل المؤونة إما بإسترجاع أو الإلغاء نهاية كل سنة وفق مانص عليه النظام المحاسبي المالي ؛

- إتضح لنا من بين الصعوبات التي تواجه المؤسسة في تقييم منحة الذهاب للتقاعد هو تحديد المتوسط الحقيقي لأجر العامل المحال للتقاعد نظرا للتداخل الموجود في سلم الأجور بين العمال؛

- إتضح لنا عدم وجود صعوبة في تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل لأنها لا تعتمد على الفرضيات المالية والفرضيات الديمغرافية في تحديد قيمتها؛

- إتضح لنا وجود صعوبة في تقييم منافع طويلة الأجل لأنها تعتمد على الفرضيات المالية والفرضيات الديمغرافية التي تحتاج لمراجعة دورية لتحديد قيمتها؛

- نستنتج بالنسبة للضرائب المؤجلة الناتجة عن مؤونة منحة الذهاب للتقاعد لا يتم إدراجها في القوائم المالية للمؤسسة وهذا ما يبين لنا عدم إعطاء الأهمية لها، لأنه يتم الاعتراف بها في النظام المحاسبي المالي بينما لا يتم الاعتراف بها جبايا .

- نستنتج أنه بالرغم من تطبيق المؤسسة قواعد التقييم وفق النظام المحاسبي إلا أنها لم تصل للقياس الحقيقي الذي يعكس الوضعية الحقيقية للمؤسسة هذا لا يعني أن النظام المحاسبي غير فعال وإنما يعود السبب إلى عدم توفر سوق نشطة وأن المستخدم الوحيد للقوائم المالية هي إدارة الضرائب

3-توصيات الدراسة:

-إعطاء مزيد من الأهمية للقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين وذلك للدور الذي يلعبه في عرض معلومات تساعد في إتخاذ قرار ؛
-القيام بالمراجعة الدورية للفرضيات المالية والفرضيات الديمغرافية التي تدخل في تحديد المؤونة الذهاب للتقاعد .

4-أفاق الدراسة:

من خلال تطرقنا للموضوع حاولنا الإجابة عن التساؤلات المطروحة ومناقشة الفرضيات لذلك فإن بحثنا يحتاج إلى دراسات أخرى لزيادة إثرائه لأنه لا يمكن تعميم النتائج بل يحتاج لدراسة عدد من المؤسسات في مختلف القطاعات للحكم على وجود مشاكل وصعوبات في تقييم منافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية وهو ما يفتح مجالاً للبحث حول الموضوع .

المراجع

قائمة المراجع

أ-الكتب

- 1- طارق عبد العالي حماد ، دليل تطبيق معايير محاسبية دولية ومعايير عربية متوافقة معاها، دارجامعية الإسكندرية ،مصر، 2008؛
- 2- جمعة حميدات، إبراهيم نخالة، منهاج خبير المعايير دولية لإعداد التقارير المالية، منشور مجتمع دولي العربي للمحاسبين القانونيين، الأردن، 2007؛
- 3- وليد ناجي الحياي، نظرية المحاسبية، منشورات أكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك، 2007؛
- 4- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات فردية وجماعية، دار ربحانة للكتاب، 2006؛
- 5- هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد ومعايير المحاسبة الدولية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، 2017؛

ب-الرسائل والأطروحات

- 6-حسين عبد الجليل آل غزاوي، مشاكل محاسبية معاصرة ،مذكرة ماجستير ،كلية الإقتصاد ،قسم محاسبة ،أكاديمية العربية دنمارك، 2010؛
- 7-سعيد عبد الحليم، محاولة تقييم الإفصاح القوائم المالية في ظل تطبيق النظام المحاسبي المالي، أطروحة دكتوراه، محاسبة، جامعة بسكرة، 2009؛
- 8-جاودي حورية، تسيير الأجور في الجزائر مذكرة ماجستير ،فرع تحليل اقتصادي ،جامعة الجزائر، 2007؛
- 9-زين عبد المالك، القياس والإفصاح عن عناصر القوائم المالية في ظل النظام المحاسبي المالي، مذكرة ماجستير ،محاسبة، جامعة بومرداس، 2015؛
- 10-عكوش محمد الأمين، أثر تطبيق معايير محاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة ماجستير ،محاسبة وتدقيق، جامعة الجزائر، 2011؛
- 11-فضل كامل سالم، مدى أهمية القياس والإفصاح عن تكلفة الموارد البشرية وأثره على إتخاذ القرارات المالية، مذكرة ماجستير ،محاسبة وتمويل ،كلية تجارة، جامعة غزة، 2008؛

ج-المجلات

- 12-بن توتة فيروز، حكيم بن راضية، دراسة تحليلية لمدى مساهمة النظام الجبائي للنظام المحاسبي المالي، مجلة أبحاث الإقتصادية وإدارية، العدد18، مركز الجامعي تيسيمسلت، 2015؛
- 13-بكار بلخير، الطيب المداني، تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد17، 2015؛

14- حمزة العرابي، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 2، الجزائر.

د-المراسيم والقوانين

15- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قرار يحدد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى كشوف القوائم المالية وعرضها ومدونة الحسابات وقواعد تسييرها، العدد 19، المؤرخة في 25/03/2009؛

16- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم رئاسي رقم 07-304 يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات موظفين ونظام دفع الرواتب، العدد 61، 29/07/2007؛

17- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، قانون رقم 11/90 يتعلق بعلاقات العمل، العدد 17، المؤرخة في أول شوال 1410؛

18- تعليمة رقم 7، مؤرخة في 29 ديسمبر 2007، تتضمن تطبيق النظام الجديد لتصنيف موظفين ودفع رواتبهم؛

19- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، تتضمن قانون التقاعد، العدد 78، المؤرخة في 31/12/2016؛

20- المعيار المحاسبي الدولي رقم 19؛

ه-مواقع الإنترنت

21- www.cnr.com؛

مراجع باللغة الأجنبية-و

22- MARC TOURTOULOU، L'impact de nouvelle norme IAS19 sur les engagements de retraite et assimilés de sociétés CAC40؛

23- BENOIT LEBRUN، Les règles engagements de retraite compatibles françaises comparées aux normes IFRS، N° 469 octobre 2013؛

الملاحق

ملحق رقم 1

الملاحق

GNILE DES SALAIRES APPLICABLE A COMPTER DU 1 ER JANVIER 2015
(ACCORD COLLECTIF PARTIEL DU MOIS D'AOUT 2013)

CATEGORIES	CATEGORIES															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
E1	20 328	20 634	20 943	21 257	21 575	21 899	22 228	22 561	22 901	23 243	23 592	23 945	24 305	24 670	25 039	25 415
E2	20 938	21 252	21 571	21 896	22 222	22 556	22 895	23 238	23 586	23 941	24 300	24 664	25 034	25 409	25 791	26 178
E3	21 566	21 890	22 218	22 551	22 891	23 234	23 582	23 935	24 295	24 659	25 029	25 405	25 785	26 165	26 555	26 964
E4	22 213	22 547	22 886	23 228	23 576	23 931	24 288	24 653	25 023	25 399	25 780	26 167	26 559	26 957	27 362	27 773
E5	23 721	24 077	24 438	24 804	25 176	25 553	25 937	26 327	26 722	27 123	27 530	27 943	28 361	28 786	29 219	29 658
E6	24 134	24 798	25 172	25 549	25 932	26 322	26 716	27 117	27 524	27 936	28 356	28 780	29 212	29 651	30 097	30 547
E7	25 165	25 543	25 927	26 314	26 709	27 111	27 517	27 929	28 350	28 774	29 205	29 643	30 088	30 541	30 998	31 462
E8	25 920	26 310	26 705	27 104	27 511	27 924	28 343	28 768	29 201	29 636	30 082	30 532	30 991	31 456	31 928	32 407
M1	27 428	27 840	28 258	28 681	29 112	29 549	29 992	30 441	30 899	31 361	31 832	32 309	32 794	33 285	33 786	34 292
M2	28 251	28 674	29 106	29 541	29 984	30 434	30 891	31 355	31 824	32 302	32 786	33 278	33 778	34 285	34 799	35 321
M3	29 100	29 535	29 979	30 428	30 885	31 347	31 819	32 296	32 780	33 271	33 771	34 276	34 791	35 314	35 843	36 381
M4	30 607	31 066	31 532	32 004	32 484	32 971	33 467	33 967	34 478	34 996	35 520	36 052	36 594	37 143	37 699	38 255
M5	31 524	31 998	32 478	32 964	33 459	33 961	34 470	34 988	35 512	36 044	36 587	37 135	37 692	38 257	38 830	39 413
M6	32 470	32 957	33 452	33 955	34 463	34 980	35 504	36 038	36 577	37 126	37 683	38 248	38 823	39 405	39 996	40 595
N1	33 978	34 489	35 006	35 530	36 061	36 604	37 153	37 710	38 276	38 851	39 434	40 025	40 624	41 234	41 853	42 480
N2	34 997	35 522	36 055	36 596	37 145	37 702	38 268	38 841	39 424	40 017	40 616	41 225	41 844	42 472	43 109	43 755
N3	36 048	36 588	37 137	37 694	38 259	38 832	39 415	40 007	40 607	41 216	41 834	42 463	43 099	43 746	44 401	45 069
N4	37 555	38 117	38 690	39 270	39 860	40 448	41 064	41 679	42 305	42 940	43 584	44 237	44 901	45 574	46 259	46 953
N5	38 682	39 263	39 851	40 448	41 056	41 671	42 296	42 931	43 574	44 227	44 892	45 564	46 247	46 943	47 646	48 362
N6	39 842	40 440	41 047	41 661	42 287	42 921	43 566	44 219	44 882	45 555	46 238	46 932	47 636	48 351	49 076	49 813
N7	41 349	41 970	42 600	43 238	43 886	44 545	45 214	45 893	46 582	47 279	47 988	48 709	49 439	50 181	50 932	51 698
N8	42 591	43 229	43 877	44 536	45 204	45 882	46 569	47 268	47 977	48 697	49 428	50 168	50 911	51 674	52 449	53 236
N9	43 868	44 527	45 193	45 873	46 559	47 258	47 967	48 686	49 416	50 158	50 914	51 685	52 449	53 236	54 035	54 844
N10	48 266	48 990	49 724	50 471	51 227	51 996	52 775	53 567	54 371	55 185	56 014	56 854	57 707	58 573	59 452	60 344
N11	52 663	53 453	54 255	55 068	55 894	56 732	57 585	58 447	59 325	60 215	61 117	62 035	62 964	63 908	64 867	65 841
N12	57 060	57 917	58 784	59 667	60 562	61 470	62 392	63 327	64 279	65 242	66 221	67 214	68 222	69 245	70 284	71 338

SNVI – GROUPE
Unité commercial de Ouargla
Service GRH

FICHE D'APPRECIATION PRIME DE TECHNICITE

Nom :
Matricule : 2732
Affectation : **MGX**
ANN2E :2018

Prénom :
Fonction : **TS Documentation**

Trimestre : 1 éme Trimestre (JAN -FEV - MAR) 2018

CRITERES D'APPRECIATION	NIVEAU D'APPRECIATION				Note à Attribuer
	Médiocre	Passable	Bon	Très Bon	
Respect des cosignes de sécurité individuelle et collective / souci de prévention des risques professionnels	2	4	6	8	
Performance dans la réalisation des objectifs (Volume, qualité, respect des délais)	0	4	5	6	
Prise en charge problèmes socio professionnels de son équipe, communication, effort de formation et préparation de la relève.	2	4	5	6	
TOTAL					20

- ✓ Le nombre total des ponts correspond au taux de la prime de **technicité** obtenu par le travailleur concerné, qu'il faudra calculer sur son salaire de base.



Visa Hiérarchie Direct :

Visa Hiérarchie N +1 :

Nom :

Nom :

Date :

Date :

SNVI – GROUUnité commercial de OuarglaService G

FICHE D'APPRECIATION PRIME DE COMMANDEMEN

Nom: Prénom :.....

Matricule 2312: Fonction **chef** d'équipe **03**
Maintenance

Affectation/ Atelier

Nombre d'agent sous sa responsabilité :

ANNEE :2018 Trimestre : 1 éme Trimestre (Jan - Fev - Mar)
2018

CRITERES D'APPRECIATION	NIVEAU D'APPRECIATION				Note à Attribuer
	Médiocre	Passable	Bon	Très Bon	
Respect des cosignes de sécurité individuelle et collective / souci de prévention des risques professionnels	2	4	5.5	7	
Performance dans la réalisation des objectifs (Volume, qualité, respect des délais)	2	4	5.5	7	
Prise en charge problèmes socio professionnels de son équipe, communication, effort de formation et préparation de la relève.	4	7	11	13	
TOTAL					27



taux eip

T eip	1,25					1,75					2,25				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	1,25	2,5	3,75	5	6,25	10,5	12,25	14	15,75	17,5	24,75	27	29,3	31,5	33,75

T eip	2,75														
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	44	46,75	49,5	52,25	55	57,75	60,5	63,25	66	68,75	71,5	72	72	72	72

FICHE D'APPRECIATION
L'INDEMNITE DE FONCTION

S.N.V.I / Spa
UNITE 840 OUARGLA

DATE

Nom :

Prénom :

AFFECTATION :

	Octobre 2018	
Critères	Du 1 ^{eme} Trimestre 2018 Applicable Sur les mois de Jan - Fev - Mar Appréciation de la hiérarchie Justifiant la note attribuée	Taux Accordé
DOCUMENTATION : Appréciation de l'effort fourni par le cadre pour se documenter et s'informer par ses propres moyens.		06%
RESPONSABILITE : Appréciation de la qualité avec laquelle le cadre a assumé ses responsabilités sur les plans Gestion ; Technique et Commandement		22%
DISPONIBILITE : Appréciation de la disponibilité du cadre à travailler en dehors des horaires normaux de travail et sa motivation pour assurer les missions dans l'exercice de sa fonction.		16%
TOTAL DE LA NOTE		44%



VISA DE LA HIERARCHIE DIRECT N


VISA DE LA HIERARCHIE(N+1)

Nom :

Nom :

Visa :

Visa :


الهيئة الوطنية للسيارات الصناعية (
وحدة 840 ورقلمة

بطاقة حجز المعلومات السنة :

رقم التسجيل :	الإسم :	اللقب :
الوظيفة :		
المصلحة :		
الفئة :	الفصيلة :	الدرجة :

رقم	عناصر الغياب	جانفي		فيفري		مارس		أفريل		ماي		جوان	
		يوم	س/د	يوم	س/د	يوم	س/د	يوم	س/د	يوم	س/د	يوم	س/د
55	تأخير												
61	رخصة خروج												
38	غياب												
39	عطلة سنوية												
40	عطلة بدون مرتب												
41	عطلة مرضية												
42	عطلة إستردادية												
43	عطلة مناسبات												
46	مهمة عمل												

رقم	عناصر الراتب	قيمة		قيمة		قيمة		قيمة		قيمة	
		يوم	س/د	يوم	س/د	يوم	س/د	يوم	س/د	يوم	س/د
1	منحة المردود الجماعي										
2	منحة المردود الفردي										
3	علاوة الخبرة المهنية										
4	علاوة المنصب										
5	علاوة الضرر										
9	علاوة المنطقه المعزولة										
10	علاوة مصاريف الوظيفة										
12	منحة المسالة										
13	علاوة النقل										
14	علاوة استعمال السيارة الخاصة										
15	علاوة الحالة الظرفية										
16	منحة المناوبية										
19	الزوجة في البيت										
20	المنحة العائلية										
21	تكلمة المنحة العائلية										
23	تعويض مصاريف الدواء										
24	إقتطاع المساهمة الإجتماعية										
25	إقتطاع الكراء										
26	إقتطاع التعاونية										
27	إقتطاع المسبق على الراتب										
114	منحة التقنية										
115	منحة التحكم										
	عدد أيام العمل										
	دليل الضريبة										

QUARGLA
TE - 840-

Liste des éléments de paie

DATE : 21/03/20
PAGE :

numéro	LIBELLE	ABREVIATION	Cot.	Imp.	+/-	Ord
1	Prime de rendement collectif	PRC	Oui	Oui	+	
2	Prime de rendement individuel	PRI	=	=	+	
3	Prime exeperiance profess.	IEP	=	=	+	
4	IND Travaux Poste	T.POSTE	=	=	+	
5	Prime Nuisance	P.NUISAN.	=	=	+	
6	Bonification Enfant Chouhada	BEC	=	=	+	
7	Prime de Formation	P.FORMAT.	=	=	+	
8	IND INTERIM	I.INTERIM	=	=	+	
9	IND Region Isolement	IRI	=	Non	+	
10	IND frais de fonction	IFF	=	Oui	+	
11	Prime de caisse	P.CAISSE	=	=	+	
12	Prime de panier	P.PANIER	Non	=	+	
13	Prime de transport	P.TRANS.	=	=	+	
14	IND utilisation de vehicule pe	I.A.V	=	=	+	
15	Prime de conjuncture	P.CONJ	=	=	+	
16	IND d'astriente	IND d'ast	=	=	+	
17	Prime d'inventaire	P.INVENT.	=	=	+	
18	Prime de retraite	P.RETRAIT	=	=	+	
19	Femme foyer	F.foyer	=	Non	+	
20	Allocation familiale	All.Famil	=	=	+	
21	Complement all. familiale	CAF	=	=	+	
22	IND depart volontaire	IND D.VOL	=	=	+	
23	Remboursement frais medicaux	Remb.f.md	=	=	+	
24	Retenue pret sociaux	Ret.p.soc	=	=	-	
25	Retenue loyer	Ret.loyer	=	=	-	
26	Retenue Cooperative	Ret.coop	=	=	-	
27	Retenue Avance sur salaire	Rt/Av/Sal	=	=	-	
28	Retenue assurance	Ret.Assus	=	=	-	
29	Retenue retraite	Ret.retra	=	=	-	
30	basse securite sociale	BASSE SS	=	=	+	
31	Base impot globale s/revenue	BASSE IRG	=	=	+	
32	Retenue securite sociale	Ret SS	=	Oui	-	
33	Retenue impot globale s/revenu	Ret IRG	=	Non	-	
34	Heures supplementaire	H.SUPP.	Oui	Oui	+	
35	Heures supplementaire 50%	H.sup.50%	=	=	+	
36	Heures supplementaire 75%	H.sup.75%	=	=	+	
37	Heures supplementaire 100%	H.sp.100%	=	=	+	
38	Absences	ABSENCE	=	=	-	
39	Conges annuel	C.PYES	=	=	-	
40	Conges sans solde	C.S.SOLDE	=	=	-	
41	Conges maladie	C.MALADIE	=	=	-	
42	Conges recuperation	C.RECUP.	Non	Non	+	
43	Conges evenement	C.EVENE	=	=	+	
44	Formation	FORMATION	=	=	-	

(A)

Bulletin de paie
MARS 2016

ENVE OUARGLA
 UNITE - 040-
 B.P N°52 Z-1 OUARGLA

 Matricule : 400040
 N° S. Sociale : 3010210371

Matricule : 3009 Nom : AAAAAA Prénoms : 000000
 Adresse : CITE SOUAMEUR OUARGLA
 Fonction : CHEF D'EQUIPE, MAINTENANCE
 Service : EDUTIEN ATELIER
 Catégorie : Salaire de base Ind. Imp. N° S. Sociale : 3010210371
 N - 01-23 20258.00 2

Banque : BANQUE NATIONALE ALG. 040 N° Compte : 00000000000000000000

N°	LIBELLE	MONTANT	SIGN	COTIS		ESTIMES	
				AMORTISSE	NON AMORTISSE	OFFICIALE	NON OFFICIALE
1	Primes de rendement collectif	27.00		27.00			
2	Primes de rendement individuel	15.00		15.00			
3	Primes expérience professionnelle	24.75		24.75			
4	Primes de sujétion	7.25		7.25			
5	Ind. Régime Coûté	15.00			15.00		
16	Primes de Combattement	27.00		27.00			
18	Salaires					18.75	18.75
20	Salaires échelonnés annuels	3.00				3.00	3.00
23	Primes de panier	150.00		150.00			
27	Primes de transport			100.00			
28	Primes pour travaux effectués						100.00
29	Primes pour						100.00
30	Primes Supplémentaires						100.00
31	Primes Avance sur salaires						100.00
32	Primes assurance						100.00
Source Sécurité Sociale							
Source Impôts							
Montant Brut							
Net à Payer							

Destinataire : Monsieur Directeur Général

Copie : DCC

Objet : Calcul de la Provision Prime de Départ en Retraite Exercice 2017,

Dans le cadre de calcul de la provision prime de départ en retraite pour l'exercice 2017, nous vous demandons de nous transmettre le montant de la provision suivant les taux ci-dessous et le canevas en votre possession.

Boite Email : dcf179@yahoo.fr

N°	Catégories sociaux professionnelles	Taux de Aug Salaires % (T.A.S)	Taux de Rotation % (T.R)	Moyen P.R.C %	Moyen P.R.I %	Moyen IFF %
C1	Exécution	3%	2,73%	19%	14%	/
C2	Maitrise	3%	2,27%	19%	14%	/
C3	Cadre	3%	1,61%	19%	14%	40%
C4	Cadre sup/Directeur	/	1,61%	19%	14%	40%
i	Cadre Dirigeant	/	/	/	/	/

Salutations.

DIRECTEUR CENTRAL DE LA COMPTABILITE ET FINANCES

ISSOLAH Aziz

S.N.V.I UNTE 840
OUARGLA

MATRICULE 99999
NOM AAAAAAAAAA
PRENOMS BBBB BBBB

FONCTION TN2 GESTION DE STOCK

CALCUL DEPART EN RETRAITE

SALIAIRE DE BASE	36 064,00	TAUX	
IEP	25 966,08	72 %	
PRI	5 409,60	15 %	
PRC	9 917,60	27,5 %	
PRIME NUISANCE	2 524,48	7 %	
TECHNICITE	7 212,80	20 %	
IRI	12 816,84	35 %	
BASE SS	99 911,40		
BASE IRG	87 094,56	1 741 891,20	
(I.R.G) TAUX 10%	8 709,46	174 189,12	
NET APEYER	91 201,94	20	1 824 038,80

الأجور الشهرية الخاضعة للاشتراكات الضمان الاجتماعي

الأجر الخاضع للاشتراكات	15/11	15/12	16/01	16/02	16/03	16/04	16/05	16/06	16/07	16/08	16/09	16/10	المجموع (5)
7.268,33	80.759,27	81.693,85	81.455,43	79.675,45	82.006,31	81.806,52	82.601,06	81.128,36	79.675,45	79.675,44	79.675,45	79.675,45	969.828,04
4.055,36	6.584,40	6.981,49	6.597,65	6.981,49	6.579,09	7.092,27	7.044,01	6.981,49	6.981,49	6.981,49	6.981,49	7.009,98	69.828,04
4.816,24	5.498,69	5.678,93	6.482,28	5.112,86	5.112,86	6.541,36	6.392,17	6.287,17	5.112,86	5.112,86	5.112,86	6.373,44	764.648,25
48.816,24	73.159,96	77.572,13	73.307,26	77.572,13	73.101,05	78.803,02	78.266,77	77.572,13	77.572,13	77.572,13	77.572,13	77.888,64	919.959,48
4.393,46	5.498,69	5.678,93	6.482,28	5.112,86	5.112,86	6.541,36	6.392,17	6.287,17	5.112,86	5.112,86	5.112,86	6.373,44	764.648,25
56.319,94	61.096,56	63.099,20	72.025,36	56.809,56	56.809,56	72.681,83	71.024,07	69.857,43	56.809,57	56.809,56	56.809,56	70.815,99	659.389,83
4.108,18	5.068,79	5.068,79	4.829,86	5.068,79	4.659,14	5.068,79	4.975,99	4.766,46	5.068,79	4.766,46	4.983,57	5.392,63	659.389,83
4.030,38	4.393,46	4.393,46	4.030,38	4.030,38	3.727,49	4.168,58	4.030,38	4.030,38	4.285,03	4.088,70	3.679,42	4.268,82	540.400,80
48.816,24	48.816,24	56.319,94	53.665,12	56.319,94	51.768,20	56.319,95	56.319,94	55.288,74	56.319,94	52.960,66	55.373,03	59.918,13	659.389,83
4.055,36	4.393,46	4.108,18	4.163,36	4.030,38	3.727,49	4.168,58	4.030,38	4.030,38	4.285,03	4.088,70	3.679,42	4.268,82	540.400,80
45.059,51	45.059,51	45.646,42	46.259,60	44.781,98	41.416,57	46.317,61	44.781,97	44.781,98	47.611,39	45.429,98	40.882,41	47.431,38	540.400,80
المجموع (1)	المجموع (2)	المجموع (3)	المجموع (4)	المجموع (5)									

المجموع العام : 3.854.226,40
 الأجر الشهري المتوسط : 64.237,11
 حرر بورقلة في : 30 أكتوبر 2016

ختم و توقيع المستخدم
 DRIS BOULADJOU
 Chef Service ORN

الصندوق الوطني للتقاعد
وكالة ولاية ورقلة

شهادة عمل

إن المستخدم الموقع أدناه :
الاسم واللقب أو اسم المؤسسة : المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية
العنوان : المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية المنطقة الصناعية ص.ب رقم 52 ورقلة
رقم الإنتماء (الانخراط) في الضمان الاجتماعي : 102155
يصرح بأن :
السيد (ة) : بن (ة) : ابن (ة) : بوتوار عائشة
المولود (ة) بتاريخ : 1960/01/24 ب : ورقلة
المؤمن (ة) الاجتماعي (ة) تحت رقم : تقني تسير المخزون : المهنة :
العنوان : بنى وقين القصير ورقلة
(ت) يعد من المستخدمين ابتداء من : 1982/10/25 إلى الي يومنا هذا

نصائح مهمة

تنبيه
تنص المادة من قانون المنازعات رقم 83-15 الصادر في 02-07-1983 على أنه :
يتعرض كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها - و هي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي :
و كذا كل شخص يدان بالغش أو بالتصريحات المزيفة لحصوله أو حصول غيره على ادعاءات لا يستحقها لغرامة
قدرها ضعف مبلغ الادعاءات المقدمة خطأ من طرف هيئة الضمان الاجتماعي

هام
انتم غير ملزمون مطلقا بجمع عدة سنوات عمل في السطر الواحد : ز هذا في الجدول الخلفي المتعلق بالمادة
المأجورة بل يوضع في كل سطر سنة مدنية و لا ضرر في وضع سنة واحدة في السطرين إذا اثبت ان المستخدم قد عمل خلال
السنة المدنية الوحدة فترات عمل متقطعة.

الصندوق الوطني للتقاعد
الوكالة المحلية بـورقـلة
31 OCT. 2016
مصلحة الاستقبال

الصندوق الوطني للتقاعد
وكالة المحلية ورقلة

شهادة إيقاف النشاط المأجور

أنظر المادة: 19 من قانون التقاعد رقم 12/83 الصادر في 02-07-1983

رقم الملف: 102155

(1)
تشخيص صاحب العمل:
الإسم و اللقب: /
أو أسم المؤسسة: المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة 840 ورقلة
العنوان: ص ب 52 ورقلة

(2)
شهادة: أن المستخدم الموقع أدناه يشهد بأن:
السيد (ة): بن بوزوار وابن (ة) بن بوزوار و ابن (ة) بن بوزوار
المولود(ة) 1960/01/24 ب: ورقلة ولاية ورقلة
المؤمن (ة) الاجتماعي (ة) تحت 102155
عد من مستخدمي المؤسسة ابتداء من: 1982/10/25 الي: 2017/01/31

وقد شطب من قائمة عمالنا ابتداء من: 2017/02/01
مع العلم أن كل أشكال العلاوات العائدة بالمنفعة علي المعني (ة) تلغي بعد تاريخ الشطب المبين اعلاه.
مصادقة وتوقيع البلدية
حررت بورقلة /في: 2017/01/31
(في إطار العمل لدى القطاع الخاص)

تحتم وتوقيع المستخدم



مهام:

- 1- تملأ هذه الوثيقة بعناية ويدون شطب ولا زيادة.
- 2- ترجوا أن يكون تاريخ إنهاء علاقة العمل بتوقيف الأجرة مع نهاية الشهر.

01 FEB. 2017

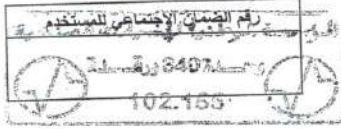
نبيه:

نص المادة من قانون المنازعات رقم: 83-85 الصادر في 02-07-1983 على أنه:
يتعرض كل شخص عرض خدمات أو قبلها أو قدمها وهي مخالفة لأحكام المعمول بها في مجال الضمان
بالتصريحات المزيفة لحصوله أو حصول غيره علي أداءات
يستحقها لغرامة قدرها ضعف مبلغ الأداءات المقدمة خطأ من طرف هيئة الضمان الاجتماعي"

الصندوق الوطني للتقاعد
وكالة ولاية ورقلة

شهادة معدة من طرف المستخدم
لتحديد الأجور المعتمدة كأساس لحساب التقاعد

أنا المستخدم الموقع أدناه :



يشهد بأن

السيد (ة) : ...

المولود (ة) بتاريخ : 1960 / 01 / 24 في : ورقلة ولاية : ورقلة

رقم الضمان الاجتماعي للمؤمن

...

(ت) يعد من مستخدمي المؤسسة من : ... إلى : غاية يومنا هذا

بصفته (ها) : ... تقني تسيير مخزون 2

(ملاحظة : ضع علامة في الخانة المناسبة)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
إطار مسير	إطار سامي	إطار	عون تنفيذ

(ت) يستفيد من الأجور الشهرية الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي للسنوات الثلاث (3) الأخيرة السابقة للإحالة على التقاعد أو التي تقاضي (ت) فيها المعني (ة) بالأمر الأجر الأقصى خلال حياته (ها) المهنية إذا كان ذلك أكثر نفعا له (ها) والتي هي موضحة على ظهر هذه الشهادة.

تنبيه

تنص المادتان : 78 و 82 من قانون المنازعات رقم : 83-15 المؤرخ في 1983/07/02 على انه : يتعرض كل شخص عرض خدمات قبلها او قدمها وهي مخالفة للأحكام المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي. وكذا كل شخص يدان بالغش أو بالتصريحات المزيفة لحصوله أو حصول غيره على أدوات لا يستحقها ، لغرمة قدرها ضعف مبلغ الادوات المقدمة خطأ من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ، وهذه العقوبة مستقلة عن العقوبات الأخرى التي تسلب بمقتضى قانون العقوبات أو غيره من القوانين عند الإقتضاء.





Agence locale d'OUARGLA

**FICHE DE PRE NOTIFICATION D'ATTRIBUTION
D'UNE PENSION DIRECTE**

الصندوق الوطني للتقاعد
Caisse Nationale des Retraités

Mr BOUNOUAR AISSA
Né le : 24-01-1960
Fils de : BRAHIM et de :BOUNOUAR AICHA
SIT.FAM. : MARIE
N° C.C.P. : 7044100 Clé : 35

N° DE PENSION

A rappeler dans chaque correspondance

Date de dépôt 31-10-2016
Date de jouissance 00/00/0000

Mr [REDACTED]
CITE BENI OUAGUINE
OUARGLA OUARGLA 30000

Situation N° : 01

REGIME 1
Date de révision 00/00/0000
Date d'effet de la révision 00/00/0000

TRIMESTRES VALIDES	TAUX (%)	MTS ANNUELS	SALAIRE MOYEN	64 237.11
COTISES 136	85.00	655 218.52	Autres ressources (dern.)	0.00
GRATUITS 0	0.00	0.00		
MOUDJAHID 0	0.00	0.00		
ETRANGER (pour info.) (0)				
TOTAL 136	85.00	655 218.52		
TAUX MAX.	80.00	616 676.26		

Rubriques	Positions	23-01-2017
AVANTAGE PRINCIPAL		616 676.26
BONIFICATION ENFANT		
RETENUE SECURITE SOCIALE		12 333.48
RETENUE IRG		103 296.00
RESSOURCES SEC.SOCIALE		
Sous Total I		501 046.78
ABATTEMENT		
MAJORATION CONJOINT		30 000.00
AUTRES RESSOURCES		
COMPLEMENT DIFFERENTIEL		
MONTANT REVALORISATION		
TIERCE PERSONNE		
TOTAL Annuel (sans indemnités)		531 046.78
TOTAL Mensuel (sans indemnités)		44 253.90
I.C.P.R./I.C.A.R. mensuelle		
MAJORATION 5% mensuelle		
Différentiel I.C.A.R. mensuel		
Maj. 01 2012 mensuelle		
I.C.P.R. mensuelle		
NET MENSUEL		44 253.90

FAIT A OUARGLA LE : 23/01/2017

LE RESPONSABLE DES PENSIONS

LE DIRECTEUR



15

SNVI OUARGLA

R N 49 ROUTE DE GHARDAIA OGX OUARGLA EXERCICE: 01/01/16 AU 31/12/16
 N° D'IDENTIFICATION:098135030024541 PERIODE DU: 01/01/16 AU 31/12/16

EDITION DU: 12/04/2018 9:28

EXERCICE: 01/01/16 AU 31/12/16

PERIODE DU: 01/01/16 AU 31/12/16

COMPTES DE RESULTAT/NATURE

LIBELLE	2016	2015
Ventes et produits annexes	673 860 113,56	314 466 975,34
Variation stocks produits finis et en cours	-2 351 643,67	-363 677,55
Production immobilisée	624 602,00	
Subventions d'exploitation	523 181,82	1 005 272,73
Transfert de marchandises/matieres et fournit	377 782 691,86	97 529 359,87
Cession Interne sur marchandise cedée	797 055,78	1 869 232,96
Cession interne sur matiere et fourniture cedée		
Cession interne production cedée		
Cession interne service cedé	9 183 707,29	8 619 451,73
Cession interne sur charges d'exploitation cec	63 764,44	150 450,63
Cession produit exceptionnelle		
I-PRODUCTION DE L'EXERCICE	1 060 483 473,08	423 277 065,71
Achats consommés	546 206 704,29	244 565 480,69
Services extérieurs et autres consommations	12 742 139,62	16 821 987,90
Marchandise transférée	797 055,78	1 869 232,96
Matiere et fourniture transférée		
Cession interne sur marchandise reçue	377 782 691,86	97 529 359,87
Cession interne sur matiere et fourniture reçue		
Cession interne production reçue		
Cession interne service reçu	811 490,00	331 780,00
Cession interne sur charges d'exploitation reç	5 475 197,49	2 703 638,60
Cession charge exceptionnelle		
II-CONSOMMATION DE L'EXERCICE	943 815 279,04	363 821 480,02
III-VALEUR AJOUTEE D'EXPLOITATION	116 668 194,04	59 455 585,69
Charges de personnel	175 966 263,84	133 168 523,24
Impôts, taxes et versements assimilés	7 653 734,00	5 734 890,69
IV-EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION	-66 951 803,80	-79 447 828,24
Autres produits opérationnels	438 333,30	1 032 450,51
Autres charges opérationnelles	123 149,78	1 542 703,30
Dotations aux amortissements, provisions et p	36 764 740,80	26 884 506,75
Reprise sur pertes de valeur et provisions	37 169 886,76	23 150 689,69
V- RESULTAT OPERATIONNEL	-66 231 474,32	-83 691 898,09
Produits financiers		
Charges financières		
VI-RESULTAT FINANCIER		
Quote part charge de structure siege	26 805 262,87	45 875 960,96
VII-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPO	-93 036 737,19	-129 567 859,05
Impôts exigibles sur résultats ordinaires		
Impôts différés (Variations) sur résultats ordinaires		
TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES	1 098 091 693,14	447 460 205,91
TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES	1 191 128 430,33	577 028 064,96
VIII-RESULTAT NET DES ACTIVITES OR	-93 036 737,19	-129 567 859,05
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)		
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)		
IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE		
X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE	-93 036 737,19	-129 567 859,05

شركة
 مساهمة

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للقياس المحاسبي عن منافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية
2	تمهيد
3	المبحث الأول : مفاهيم عامة حول القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين
3	المطلب الأول: ماهية عملية القياس المحاسبي
4	المطلب الثاني: منافع المستخدمين في النظام المحاسبي المالي
5	الفرع الأول: مفهوم منافع المستخدمين
5	الفرع الثاني: أنواع منافع المستخدمين في النظام المحاسبي المالي
8	الفرع الثالث: منافع المستخدمين التي لم ينص عليها النظام المحاسبي المالي
9	المبحث الثاني: الدراسات السابقة حول الموضوع
9	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة
9	أولا: الدراسات العربية
10	ثانيا: الدراسات الأجنبية
11	المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
12	خلاصة
	الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية للقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين
14	تمهيد
15	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة
15	المطلب الأول: الطريقة الدراسة

15	الفرع الأول: منهج الدراسة ومصادر المعلومات
15	الفرع الثاني: مجتمع الدراسة
16	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة
16	الفرع الأول: المقابلة الشخصية
16	الفرع الثاني: وثائق المؤسسة
17	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
17	المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين في المؤسسة
17	الفرع الأول: منافع المستخدمين قصيرة الأجل
23	الفرع الثاني: منافع المستخدمين طويلة الأجل
30	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
30	الفرع الأول: تحليل النتائج
31	الفرع الثاني: نتائج التحليل
32	خلاصة
34	الخاتمة
37	المراجع
40	الملاحق
57	الفهرس