



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية



مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم الإقتصادية والتسيير وعلوم التجارية

فرع علوم مالية ومحاسبة: تخصص محاسبة وجباية

بعنوان:

المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي SCF

(دراسة حالة مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد - فرع ورقلة)

من إعداد: بربيع مروان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 2025/05/28

أمام اللجنة المكونة من:

أ.د/ عبد الباقي بضياف..... (أستاذ جامعة ورقلة) رئيسا

د/ بخالد عائشة..... (أستاذ محاضر أ جامعة ورقلة) مشرفا ومقررا

د/ عوينات فريد..... (أستاذ محاضر أ جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية



مذكرة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم الإقتصادية والتسيير وعلوم التجارية

فرع علوم مالية ومحاسبة: تخصص محاسبة وجباية

بعنوان:

المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي SCF

(دراسة حالة مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد - فرع ورقلة)

من إعداد: بربيع مروان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ 2025/05/28

أمام اللجنة المكونة من:

أ.د/ عبد الباقي بضيف..... (أستاذ جامعة ورقلة) رئيسا

د/ بخالد عائشة..... (أستاذ جامعة ورقلة) مشرفا ومقررا

د/ عوينات فريد..... (أستاذ جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على النبي المصطفى وآله ومن وفى أما بعد

أهدي هذا العمل المتواضع إلى ينبوع العطاء الذي زرع في نفسي الطموح والمثابرة أبي

العزیز، وإلى نبع الحنان الذي لا ينضب أمي الغالية،

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني إخوتي وأخواتي، إلى من ضاقت السطور من ذكرهم

فوسعهم قلبي أصدقائي، وإلى كل من كان لهم أثر في حياتي.

شكرو وتقدير

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا البحث العلمي، فالحمد لله حمدا كثيرا ملئ السموات والأرض.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة " بخالد عائشة " لقبولها الإشراف على هذه المذكرة وعلى كل ماقدمته لي من توجيهات ومعلومات ونصائح ساهمت في إثراء موضوع دراستي، كما أتقدم بجزيل الشكر للسيد " جروني عبد الوهاب " رئيس مصلحة المستخدمين والسيد " رحموني منير " رئيس قسم المحاسبة دون نسيان السيد " بوعلي رشيد "، فشكرا جزيلا على كل ماقدمتموه لي وجزاكم الله خيرا.

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى إتزام الصندوق الوطني للتقاعد بورقلة بالمعالجة المحاسبية السليمة لمنافع الموظفين وفقاً لمتطلبات النظام المحاسبي المالي ، ومدى توافق هذه المعالجة مع المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 (IAS 19) كما تسعى إلى قياس الوزن النسبي لمنافع الموظفين ضمن المؤشرات المالية الأساسية للمؤسسة كرقم الأعمال، القيمة المضافة، والتكاليف الإجمالية، وذلك بغرض الوقوف على أهمية هذه المنافع في الصندوق.

للإجابة على إشكالية الدراسة تم استعمال المنهج الوصفي في الجانب النظري ومنهج دراسة حالة في الجانب التطبيقي توصلت الدراسة إلى أن معالجة منافع الموظفين في الصندوق تتم وفق النظام المحاسبي المالي المعيار 19. كما أظهرت النتائج أن وزن هذه المنافع في المؤشرات المالية يعرف تذبذباً، مما يعكس توجهاً نحو ضبط التكاليف دون إهمال البعد الاجتماعي للموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية:

منافع موظفين, تعويض منطقة, معاش تقاعد, معيار دولي 19.

Abstract

This study aims to assess the extent to which the National Retirement Fund in Ouargla complies with the proper accounting treatment of employee benefits in accordance with the requirements of the Financial Accounting System (SCF), and to what extent this treatment aligns with the International Accounting Standard No. 19 (IAS 19). It also seeks to measure the relative weight of employee benefits within the institution's key financial indicators, such as turnover, added value, and total expenses, in order to determine the significance of these benefits within the fund.

To answer the research question, the descriptive method was used in the theoretical part, while the case study method was applied in the practical part.

The study concluded that the treatment of employee benefits in the fund is carried out in accordance with the Financial Accounting System and IAS 19. The results also showed that the weight of these benefits in the financial indicators fluctuates, reflecting a trend toward cost control without neglecting the social dimension of human resources.

Keywords: Employee benefits, zone allowance, retirement pension, International Accounting Standard IAS 19.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال البيانية
VIII	قائمة الملاحق
IX	قائمة الرموز والإختصارات
أ	المقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: معيار منافع الموظفين
4	المطلب الأول: عموميات حول منافع الموظفين
7	المطلب الثاني: الهيئات التي لها علاقة بمنافع الموظفين الجزائري
9	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين حسب النظام المحاسبي المالي scf
9	المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين طويلة الأجل حسب النظام المحاسبي المالي scf
14	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل حسب النظام المحاسبي المالي scf

22	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
22	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة
25	المطلب الثاني: مناقشة الدراسات السابقة
28	المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية
29	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: دراسة ميدانية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد (وكالة ورقلة)
31	تمهيد
32	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وأساليب الدراسة الميدانية
32	المطلب الأول: تقديم مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد
36	المطلب الثاني: المنهج المتبع وأدوات الدراسة
37	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج
37	المطلب الأول: عرض النتائج
47	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج
49	خلاصة الفصل
51	خاتمة
54	قائمة المراجع
59	قائمة الملاحق
66	الفهرس

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
5	التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19	01-01
7	الهيئات التي لها علاقة بمنافع المستخدمين	02-01
18	بطاقة الأجر أو الراتب	03-01
25	خصائص الدراسة الحالية والدراسات السابقة	04-01
38	بطاقة الأجر لعامل بالمؤسسة	01-02
39	تعويض المنطقة	02-02
39	تعويض النقل	03-02
40	توزيع نسبة الضمان الإجتماعي	04-02
42	معاش التقاعد	05-02
45	كيفية حساب منحة التقاعد للعمال بالمؤسسة	06-02
45	منحة الذهاب للتقاعد	07-02

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم الشكل
34	المبكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد	01-02
37	العناصر المكونة للأجر	02-02

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
59	بطاقة الأجر	01
60	تعويض النقل	02
61	معاش التقاعد	03
62	الأشهر المستفاد منها	04
63	جدول حسابات النتائج 2022/2021	05
64	جدول حسابات النتائج 2024/2023	06

قائمة الرموز والاختصارات

رمز الإختصار	الدلالة
SCF	النظام المحاسبي المالي
IDR	منحة الذهاب للتقاعد
IAS 19	المعيار المحاسبي الدولي
CNR	الصندوق الوطني للتقاعد
CNAC	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة
CACOBATH	الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال الجوية

مقدمة

1- توطئة:

تعد المعايير المحاسبية أداة رئيسية لتنظيم وتوحيد طرق إعداد وعرض القوائم المالية، بهدف ضمان الشفافية والمصدقية في نقل المعلومات المالية للمستفيدين منها. ومن بين هذه المعايير، يبرز معيار منافع المستخدمين كأحد المعايير الهامة التي تهدف إلى تحديد كيفية الاعتراف والقياس والإفصاح عن المنافع المقدمة للمستخدمين، سواء كانوا موظفين، عملاء، شركاء أو مستثمرين. ويكتسي هذا المعيار أهمية خاصة لكونه يتناول إلتزامات المؤسسة المتعلقة بمنافع المستخدمين، الأمر الذي ينعكس بشكل مباشر على الوضعية المالية للمؤسسة ونتائجها المالية، ويؤثر على قرارات الأطراف المستفيدة من المعلومات المحاسبية. غير أن تطبيق هذا المعيار يثير عدة إشكاليات محاسبية وفنية، ترتبط أساساً بكيفية المعالجة المحاسبية الصحيحة لهذه المنافع، وطريقة الاعتراف بها، ومتى يتم إدراجها ضمن القوائم المالية، فضلاً عن التحديات المرتبطة بالقياس والتقييم.

2- الإشكالية:

إنطلاقاً مما سبق، يمكن طرح الإشكالية التالية:

مامدى إلتزام الصندوق الوطني للتقاعد بالمعالجة المحاسبية السليمة لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي؟

3- الأسئلة الفرعية:

من خلال الإشكالية الرئيسية تنبثق الإشكالية الفرعية وهي:

- هل يتوافق تصنيف منافع الموظفين المعتمد في الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة مع النظام المحاسبي المالي SCF؟
- هل يتوافق التسجيل المحاسبي لمنافع الموظفين المعتمد في الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة مع النظام المحاسبي المالي SCF؟
- ماهو الوزن النسبي لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة في المؤشرات المالية المتمثلة في رقم الأعمال، القيمة المضافة، التكاليف الإجمالية وكيف تطور الوزن خلال الفترة من 2021-2024؟

4- الفرضية الرئيسية:

يلتزم الصندوق الوطني للتقاعد بالمعالجة المحاسبية السليمة لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي، ومدى توافقها مع المعيار الدولي IAS 19، وتمثل منافع الموظفين وزناً نسبياً معتبراً في المؤشرات المالية للصندوق خلال الفترة من 2021-2024.

5- فرضيات الدراسة:

كإجابة مؤقتة عن التساؤلات الفرعية نعتمد الفرضيات الآتية:

- يتوافق تصنيف منافع الموظفين المعتمد في الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة مع النظام المحاسبي المالي SCF.
- يتوافق التسجيل المحاسبي لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة مع النظام المحاسبي المالي SCF.
- تمثل منافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة وزناً نسبياً معتبراً في المؤشرات المالية المتمثلة في رقم الأعمال، القيمة المضافة، التكاليف الإجمالية وتتطور تطوراً إيجابياً خلال الفترة من 2021-2024.

6- مبررات اختيار الموضوع:

مبررات موضوعية:

- علاقة الموضوع بمجال الدراسة.
- التوسع المعرفي في هذا المجال.

مبررات شخصية:

- الرغبة الشخصية.
- الميول الشخصي نحو مهنة المحاسبة.

7- أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى مايلي

- التعرف على المعيار المحاسبي الدولي IAS 19.
- إبراز الأهمية الكبيرة لمنافع الموظفين بالنسبة للعمال والمؤسسة.
- معرفة كيفية المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي.

8- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة المزايا و المنافع الممنوحة للعمال التي تعتبر تحفيزا لهم لتقديم أفضل ما لديهم وكذا تحسين مردوديتهم وعطائهم تجاه المؤسسة, وكيفية تقييم المنافع ومعالجتها محاسبيا, ومعرفة تصنيفاتها, ومدى تطبيق المؤسسة لهذا المعيار.

9- حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 2021-2024
- الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد (وكالة ورقلة).

10- منهج الدراسة:

تم الإعتماد على المنهج الوصفي للقيام بالجانب النظري, كما تم الإعتماد على منهج دراسة حالة للقيام بالجانب التطبيقي, كما تم الإعتماد على أداة المقابلة وتحليل الوثائق.

11- مرجعية الدراسة:

تم الإعتماد في هذه الدراسة على الكتب والاطروحات والمجلات و القوانين المراسيم التشريعية لإنجاز الجانب النظري. كما تم الإعتماد على البيانات والوثائق المقدمة من طرف المؤسسة والمقابلات الشخصية والملاحظة لإنجاز الجانب التطبيقي.

12- صعوبات الدراسة

- تحفظ المؤسسة على بعض المعلومات الخاصة بموظفيها.

13 - هيكل الدراسة:

قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين الفصل الأول يتعلق بالأدبيات النظرية أما الفصل الثاني يتعلق بالأدبيات التطبيقية. يتحوي الفصل الأول على ثلاث مباحث:

- المبحث الأول: معيار منافع الموظفين.
- المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين.
- المبحث الثالث: الدراسات السابقة.

ويحتوي الفصل الثاني على مبحثين:

- المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وأساليب الدراسة الميدانية.
- المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

الفصل الأول

الإطار النظري للمعالجة المحاسبية

لمنافع الموظفين

تمهيد

يعتمد نجاح المؤسسات في وقتنا الراهن إلى إهتمامها بالعنصر البشري بدرجة كبيرة، فإن هذا الإهتمام يساهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية، وقد تعاضمت أهمية المورد البشري بإعتباره الركيزة الأساسية التي تبني عليها المؤسسة ميزتها التنافسية خاصة من منظور الموارد والمهارات الإستراتيجية، فالعنصر البشري يعد المحرك الديناميكي لسلوكيات المؤسسة في بيئتها، كما يمثل موردا نادرا يصعب تقليده، وهو ما جعله يحظى بإهتمام واسع من قبل المفكرين والممارسين في مجال الإدارة، لذا أصبح من الضروري على المؤسسات الحفاظ على هذا المورد وتحفيزه عن طريق تقديم مجموعة من الإمتيازات والمنافع.

في هذا الفصل سنحاول التعرف على مختلف المنافع التي جاء بها المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 ومعالجتها محاسبيا وفق النظام المحاسبي المالي SCF من خلال ثلاث مباحث كالتالي:

المبحث الأول: معيار منافع الموظفين.

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين طويلة الأجل حسب النظام المحاسبي المالي SCF.

المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل حسب النظام المحاسبي المالي SCF.

المبحث الأول: معيار منافع الموظفين

يعتبر معيار منافع الموظفين من العوامل الأساسية التي تساهم في تعزيز كفاءة المؤسسات الإقتصادية وزيادة قدرتها التنافسية , إن التركيز على تقديم منافع حقيقية للموظفين ليس فقط يعزز من رضاهم بل يساهم في إستدامة النمو المؤسسي على المدى البعيد.

المطلب الأول: عموميات حول منافع الموظفين

الفرع الأول: مفهوم منافع الموظفين

- **التعريف الأول:** هي إمتيازات يمنحها الكيان للمستخدمين لديه لقاء الخدمات التي قاموا بها، سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، يتحملها الكيان في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط أو التزام تعاقدي مع المستخدمين¹.
- **التعريف الثاني:** منافع الموظفين هي جميع المزايا التي تدفعها المؤسسة لمستخدميها، أي كافة الأجور أو العوائد التي يحصل عليها الموظف نظير قيامه بموجب إلتزام قانوني (قانون، إتفاقية جماعية، عقود عمل أو غيرها) أو التزام ضمني (عرفي) بوظيفة معينة، وتتضمن هذه المزايا عنصرين أساسيين هما: المدفوعات المالية المباشرة والتي تأخذ شكل الأجور والحوافز والأرباح، والمدفوعات المالية غير المباشرة مثل الضمان الإجتماعي والإجازات مدفوعة الأجر²
- **التعريف الثالث:** منافع الموظفين هي جميع أشكال العوض المقدم من قبل منشأة في مقابل خدمة مقدمة من قبل موظفين، أو في مقابل إنهاء التوظيف.³
- **التعريف الرابع:** هي كافة التكاليف التي تتكبدها المنشأة مقابل خدمة الموظفين في المنشأة⁴

وعليه يمكن القول أن منافع الموظفين هي :⁵

- إمتيازات تمنحها المؤسسة للموظفين الخاصين بها.
- تمنح للموظفين الناشطين والمتعاقدين.
- تمنح وفق شروط تعاقدية مع الموظفين.
- تتحملها المؤسسة في شكل أعباء.
- تمنح مقابل خدمات مقدمة من الموظفين.
- تمنح في عدة أشكال كالأجور والعلاوات ومعاشات التقاعد.

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية، القرار المؤرخ في 26 ماي 2008 المحدد لقواعد التقييم والحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، الجريدة الرسمية العدد، 19 الصادرة في 25 مارس، 2019 ص 20

² الأخصر لقيطي، عبد العالي منصر، محاسبة منحة التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، مجلة الميريزي للدراسات الإقتصادية والمالية، العدد، 2، ديسمبر، 2017، ص16.

³ مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية ، معيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين 19، ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ص02.

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

⁵ الأخصر لقيطي، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص.16.

الفرع الثاني: أهمية منافع الموظفين

تعد منافع الموظفين ذات أهمية كبيرة بالنسبة للموظفين والمؤسسة على حد سواء، وتتمثل هذه الأهمية في:¹

- بناء علاقة إيجابية بين الموظف والمؤسسة التي يعمل لصالحها.
- زيادة الرضى الوظيفي للموظفين المستفيدين من هذه المنافع.
- توفير تغطية أكبر للمخاطر وبكلفة أقل، ومنه تخفيف العبء المالي للمؤسسة.
- تتيح للمؤسسة وفر اقتصادي كون معظم هذه الإلتزامات معفاة من الضرائب .
- تشجيع العاملين وتحفيزهم لمزيد من الأداء و الإنتاجية وزيادة ولاءهم للمؤسسة.
- تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له
- الإسهام في تحقيق الإستقرار الوظيفي للموظف كحافز للعمل واستمرارهم بالمؤسسة.
- توفير المناخ الملائم لعمل الموظف على الخدمة بفعالية أكبر لصالح المؤسسة.
- زيادة ثقة الموظف في المؤسسة التي يزاول فيها مهامه بضمان جميع حقوقه.

الفرع الثالث: التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي 19:

في أبريل 2001 تبنى مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) معيار المحاسبة الدولي (IAS19) "منافع الموظفين" الذي صدر أصلا عن لجنة معايير المحاسبة الدولية (IASC) في فيفري 1980، وقد حل معيار المحاسبة الدولي (IAS19) "منافع الموظفين" محل معيار المحاسبة الدولي (IAS19) "محاسبة منافع التقاعد في القوائم المالية لأصحاب العمل" الصادر في جانفي 1983، وتم أيضا تعديل معيار المحاسبة الدولي (IAS19) مرة أخرى في 1993 وأعيدت تسميته بمعيار المحاسبة الدولي (IAS19) "تكاليف منافع التقاعد".

وقام مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بتعديل محاسبة الخطط متعددة أصحاب العمل وخطط المجموعة في ديسمبر 2004، وفي جوان 2011 قام المجلس بتنقيح معيار المحاسبة الدولي (IAS19) بما في ذلك إزالة الخيار الذي يتيح للمنشأة تأجيل الاعتراف بالتغيرات في صافي التزام المنافع المحددة وتعديل بعض متطلبات الإفصاح لخطط المنافع المحددة والخطط متعددة أصحاب العمل².

¹ الأخضر لقيطي، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص. 16.

² الأخضر لقيطي، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص 9

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

التاريخ	الحدث
أفريل 1980	المسودة E16 محاسبة منافع الموظفين في القوائم المالية
جانفي 1983	المعيار IAS19 محاسبة منافع التقاعد للموظفين في القوائم المالية. ساري التطبيق من 1-1-1995
ديسمبر 1992	المسودة رقم E47 تكاليف منافع التقاعد
ديسمبر 1993	المعيار IAS19 تكاليف منافع التقاعد ساري التطبيق من 1-1-1995
أكتوبر 1996	المسودة رقم E47 منافع التقاعد
فيفري 1998	المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من 1-1-1999
جويلية 2000	المسودة رقم E67 نظام المعاشات التقاعدية خطة الأصول المنشورة
أكتوبر 2000	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من 1-1-2001
ماي 2002	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من 31 ماي 2002
05 ديسمبر 2002	الموعد النهائي للتعليق 07 مارس
فيفري 2004	ساري المفعول لفترات الإبلاغ السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 جانفي 2005
29 أفريل 2004	الموعد النهائي للتعليق 31 جويلية 2004
19 ديسمبر 2004	ساري المفعول للفترات السنوية التي تبدأ في أو بعد 01 جانفي 2006
22 ماي 2008	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من 1-1-2009
20 أوت 2009	الموعد النهائي للتعليق 30 سبتمبر 2009 (لم يتم الإنهاء من المقترحات)
29 أفريل 2010	الموعد النهائي للتعليق 06 سبتمبر 2010
16 جوان 2011	تعديل المعيار IAS19 منافع الموظفين ساري التطبيق من 1-1-2013
25 مارس 2013	الموعد النهائي للتعليق 25 جويلية 2013
21 نوفمبر 2013	ساري المفعول للفترات التي تبدأ في أو بعد 01 جويلية 2004
25 سبتمبر 2014	ساري المفعول للفترات التي تبدأ في أو بعد 01 جانفي 2016
07 فيفري 2018	ساري المفعول للفترات التي تبدأ في أو بعد 01 جانفي 2019

المصدر: <http://www.iasplus.com/en/standards/ias/ias19> الموقع الرسمي لشركة المحاسبة Deloitte

الفرع الرابع: تصنيفات منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي IAS 19

ينقسم المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 إلى أربع منافع تتمثل في:

أ- منافع قصيرة الأجل¹: تتمثل في منافع الموظفين (ماعدًا منافع نهاية الخدمة و منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية) التي تصبح مستحقة بالكامل أو الواجبة الدفع خلال اثني عشر شهرًا بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظف بتقديم الخدمة تتمثل في:

- الأجور و الرواتب و مساهمات الضمان الاجتماعي؛
- حالات الغياب قصيرة الأجل المعوضة (مثل الإجازة السنوية المدفوعة و الإجازة المرضية المدفوعة) حيث يتوقع حدوث حالات الغياب خلال اثني عشر شهرًا بعد نهاية الفترة التي يقوم فيها الموظف بتقديم خدماتهم؛
- المشاركة في الأرباح والمكافآت خلال اثني عشر شهرًا بعد نهاية الفترة التي يقوم فيها الموظف بتقديم خدماتهم؛
- المنافع الغير نقدية (مثل العناية الطبية والإنتقال والخدمات بدون مقابل أو المدفوعة)؛
- محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل تكون عادة غير معقدة لأنه لا يطلب افتراضات إكتوارية لقياس الإلتزام أو التكلفة ولا يوجد احتمال بأي مكسب أو خسارة إكتوارية علاوة على ذلك يتم قياس إلتزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل على أساس غير محصوم.

ب- منافع بعد التوظيف²: هي مزايا تقدم للعاملين بعد مغادرتهم المؤسسة مثل: منح التقاعد، التأمين الطبي، التأمين على الحياة مابعد التشغيل. تنقسم مزايا التوظيف مابعد التشغيل إلى نظامين:

- خطط المساهمات المحددة.
- خطط المنافع المحددة.

ج- منافع الموظفين طويلة الاجل³: وتشمل إجازة التفرغ للبحث أو الإحتفال بالمناسبات أو منافع الخدمة الطويلة الأخرى ومنافع العجز طويلة الأجل، بالإضافة إلى المشاركة في الأرباح والمكافآت والتعويضات المؤجلة، سواءا كانت مستحقة بعد اثني عشر شهراً أو أكثر أو بعد نهاية الفترة.

- منافع نهاية الخدمة: هي تلك التعويضات التي تقدمها المؤسسة لموظف نتيجة فسخ عقده سواء من قبل المؤسسة أو بإرادته.
- منافع التعويضات في صورة حقوق ملكية: ذكر النظام المحاسبي المالي عدة أنواع لمنافع الموظفين هي: مساهمة التقاعد، تعويضات التقاعد المسبق، أي تعويضات اخرى.
- د- منافع إنهاء التوظيف: تشمل منافع الموظف المقدمة إما للموظفين أو لمن يعولون أو المستفيدين ويمكن تسويتها بمدفوعات أو بتقديم سلع أو خدمات تؤدي إما بشكل مباشر إلى الموظفين أو إلى أزواجهم أو أطفالهم أو آخرين ممن يعولون أو آخرين مثل شركات التأمين

1. جمعة حميدات، ابراهيم نخالة، مناهج خبير المعايير الدولية لاعداد التقارير المالية، منشور المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، الاردن 2014، ص 60.

2. محمد بوتين، المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية، دروس وتطبيقات، 2010، ص 10.

3. د. حمزة العرابي، المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 02، الجزائر، ص 55

لمطلب الثاني: الهيئات التي لها علاقة بمنافع الموظفين في الجزائر.

هناك هيئات (مؤسسات) لديها علاقة بمزايا المستخدمين، تشارك هذه الهيئات في تقديم العديد من الخدمات للمستخدمين، بحيث تدفع المؤسسة إشتراكات (أموال) مقتطعة من أجور المستخدمين أو على شكل إشتراكات إلى هذه المؤسسات المنفصلة، وذلك من أجل ضمان حصول المستخدمين على العديد من المزايا تتعلق بفترة عملهم أو تقاعدهم مثل التأمين على المرض، وحوادث العمل، الأمومة، معاشات التقاعد وغيرها من المزايا. والجدول الموالي يوضح أهم هذه الهيئات¹:

جدول رقم 01-02: الهيئات التي لها علاقة بمنافع المستخدمين.

الهيئة	التعريف	المهام	المزايا المقدمة
الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS)	هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، يشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة وكذلك بعض الفئات الأخرى، و يتكفل الصندوق بعدة فئات منها: العمال الأجراء، المتهنين، الطلبة، فئة المعاقين، المجاهدين، المستفيديون من المنح الجزافية (المرضى أو المسنين وغير الناشطين) ²	- تسيير أداوات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز والوفاة، كذا حوادث العمل والأمراض المهنية...); -تحصيل الاشتراكات و تسيير تعويضات المنح; -الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداوات; -منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم إجتماعيا وكذا أصحاب العمل; -تسيير الأداوات للمستفيدين من الإتفاقيات الثنائية للضمان الإجتماعي; -اجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين؛ -إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج; -إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزامهم; -القيام بالنشاطات الرامية على تمكين العمال وذوي حقوقهم من الاداءات الجماعية، على شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي.	-التأمين على الأمومة: تشمل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته مثل: المصاريف الطبية والصيدلانية، الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود؛ -التأمين على المرض: يحق للعمال التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرض؛ هذه التعويضات تتعلق بالمؤمنين وذويهم (ذوي الحقوق)؛ -التأمين على الوفاة: إفادة ذوي حقوق المؤمن المتوفي من منحة؛ -ضمان حوادث العمل: يستفيد منها فئة العمال الأجراء أو شبه الأجراء، طلاب مؤسسات التعليم التقني والتكوين المهني، الطلاب...؛ -الأمراض المهنية: أمراض تكون ظروف العمل سببا فيها ويطبق عليها نفس احكام حوادث العمل و التصريح بها من 15 يوما إلى 03 اشهر على الأكثر؛ -نظام المنح العائلية: منحة تقدم للمؤمن المتزوج له أولاد لا تزيد أعمارهم عن 17 سنة، و تمدد هذه المدة إلى 21 سنة في حالة مواصلة الدراسة الجامعية.

¹ صهيب بولحبال، عبد العالي منصر، محاسبة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي SCF، مذكرة إكمال شهادة ماستر أكاديمي، جامعة العربي

النبسي، تبسة، كلية العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، 2017، ص28

² المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

<p>-منح مبالغ كتعويض البطالة للعمال الأجراء الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية و بصفة غير إرادية؛</p> <p>-منح فرص العودة للعمل بالنسبة للعمال المسرحين؛</p> <p>-الاستفادة من فرص دعم من أجل الحصول على عمل حر خاص بهم؛</p> <p>-الاستفادة من تكوينات إعادة تأهيل للتحكم واكتساب تقنيات الإنتقاءات و التوجيهات الناجمة بهدف استرجاع منصب الشغل و تحسين تأهيلاتهم المهنية</p>	<p>-دفع تعويض البطالة (بداية من 1994) لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية؛</p> <p>-بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوع العمال للعمل بالمساعدة على البحث عن الشغل و دعم العمل الحر، التكوين بإعادة التأهيل؛</p> <p>-إدماج البطالين المستفيدين بالبحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين منشطين على مستوى مر اكز مزودة بمعدات مخصصة.</p>	<p>أنشأ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي.</p>	<p>الصندوق الوطني لتأمين عن البطالة (CNAC)</p>
<p>-راتب التقاعد للعمال والرئيس على مهنته الخاصة؛</p> <p>-منحة التقاعد بالنسبة للعمال الذين لا يستوفون شروط العمل المطلوبة؛</p> <p>-يستفيد من المنحلة المحولة كل من الزوج الحي، اليتامى، الأصول.</p>	<p>-تسيير منح التقاعد ومخصصاته ومعاشات ذوي الحقوق ومخصصاته؛</p> <p>-تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل خدمات التقاعد والمنازعات الخاصة؛</p> <p>-يطبق احكام التقاعد المقررة في الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي؛</p> <p>-يتولى اعلام المستفيدين والمشغلين.</p>	<p>(أنشأ بمقتضى القانون 12-83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 و شهد تعديلات عديدة) وهو مؤسسة عمومية تقوم بمنح المعاش للأجير المتقاعد عندما يصل لسن معينة وبشروط معينة.</p>	<p>الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)</p>
<p>-العطل المدفوعة: تدفع سنويا مع بداية جويلية من السنة، حيث يساوي مبلغ المنحة $(\frac{1}{12})$ من الأجر السنوي المصرح والخاضع للاشتراك الاجتماعي؛</p> <p>-البطالة المؤقتة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية: والتي تؤدي إلى بطالة إجبارية للعمال مما يؤدي لانخفاض دخلهم و تدفع كأقصى تقدير بعد 30 يوم من التصريح بالتوقف حيث تقدر بـ 75% من الأجر اليومي المصرح به شريطة أن لا يتعدى هذا الأجر حد 200 ساعة عمل.</p>	<p>-تأمين العطل المدفوعة والبطالة المؤقتة بحيث يستفيد العمال المعنيين (البناء، الأشغال العمومية، الري) من تعويضات تكفل لهم المحافظة على مداخيلهم؛</p> <p>-ضمان تسجيل وترقيم العمال المستفيدين وأرباب عملهم؛</p> <p>-توفير المعلومات والأطر القانونية للعمال ولرب العمل؛</p> <p>-ضمان التحصيلات للاشتراك؛</p> <p>-تكوين احتياطي موجه لتأمين تحويل التعويضات من أرباب العمل للعمال.</p>	<p>(أنشأ بمقتضى المرسوم 45-97 المؤرخ في 04 فيفري 1997) جاء لضمان موسمية عمل قطاعات البناء الأشغال العمومية والري، ويغطي أو يتحمل التعويض من خلال العطل المدفوعة والبطالة المؤقتة الناجمة عن سوء الاحوال الجوية والتي تؤدي الى بطالة اجبارية للعمال مما يؤدي للإنخفاض دخلهم.</p>	<p>الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية CACO BATH</p>

المصدر: من إعداد صهيب بولجال, عبد العالي منصر, مرجع سبق ذكره

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين حسب النظام المحاسبي المالي SCF

لقد فرق النظام المحاسبي المالي بين المنافع قصيرة الأجل والطويلة الأجل حيث تدرج كل هذه المنافع في الحسابات كأعباء عندما يؤدي المستخدمون العمل المقرر في مقابل تلك المنافع, أو عندما تكون الشروط التي تخضع لها الإلتزامات التعاقدية للكيان مقابل المستخدمين لديه متوفرة.

المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين طويلة الأجل حسب النظام المحاسبي المالي SCF

معاش التقاعد أو منحة الإحالة إلى التقاعد، تعتبر من أهم المنافع التي يحافظ من خلالها الموظف على معاشه بعد إنتهائه من تقديم خدماته في المؤسسة أو بعد إحالته للتقاعد.

الفرع الأول: تعريف التقاعد وأنواعه

❖ **تعريف التقاعد:** يعتبر التقاعد حقا من الحقوق الأساسية للعمال في التشريعات المقارنة كنهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل ، ويأتي هذا الحق كنتيجة طبيعية لبلوغ الفرد العامل سنا معينة (تقاعد عادي)، غير أن هناك أسباب وظروف أخرى قد تحتم على الفرد العامل اللجوء إلى التقاعد قبل هذه السن (التقاعد المسبق، التقاعد النسبي، التقاعد دون شرط السن)¹

❖ أنواع التقاعد:

▪ **التقاعد العادي:** يستفيد من معاش التقاعد حسب القانون 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 والمعدل والمتمم للقانون 38-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 والمتعلق بالتقاعد, كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء, مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وأيضا مهما كانت نوعية علاقة العمل التي تربطهم بمستخدميهم ومهما كان الأجر الذي يتقاضونه.²

إن للإستفادة من هذا الحق (معاش التقاعد) يتحكم فيه جملة من القواعد والشروط نص عليها القانون

83-12 المعدل والمتمم والمؤرخ في 2 يوليو 1983 نسردها فيما يلي:

- **بلوغ السن القانوني:** لقد حددا لقانون السابق في مادته 06 منه السن القانوني للذهاب إلى التقاعد بالنسبة للعمال الأجراء بـ60 سنة بالنسبة للرجال وخمس وخمسون سنة بالنسبة للنساء العاملات، أما بالنسبة للعمال غير الأجراء فتحدد السن بـ65 سنة كاملة للرجال وستون سنة بالنسبة للنساء العاملات.³

¹ مراد مهدي، نصيرة بجاوي، نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 2، المجلد 13، 2020، ص 170

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل القانون 16-15، المؤرخ في 01 ربيع الثاني 1438 الموافق ل 31 ديسمبر 2016، المتمم لقانون التقاعد، الجريدة الرسمية رقم 78، الصادرة بتاريخ 01 ربيع الثاني 1438 الموافق ل 31 ديسمبر 2016، ص 3

³ مراد مهدي، نصيرة بجاوي، مرجع سبق ذكره، ص 170

-مدة العمل: يعتبر شرط السن كما تم شرحه سابقا غير كاف للتمتع بمعاش التقاعد إذ أنه يتعين على العامل قضاء مدة دنيا تعادل 15 سنة من النشاط، وأدنى عملا فعليا لنصف هذه المدة (7 سنوات ونصف) كان يدفع خلالها اشتراكات الضمان الإجتماعي.¹

-دفع الاشتراكات: يتعين على الفرد العامل لكي يتسنى له الإستفادة من التقاعد دفع اشتراكات الضمان الإجتماعي بالنسبة لجميع السنوات (الحصة التي يدفعها العامل والحصة التي يدفعها صاحب العمل).²

- **التقاعد النسبي:** تم إحداثه بمقتضى الأمر رقم 97-13 المؤرخ في 21 ماي 1997 والذي بموجبه يمكن للفرد العامل أو الموظف الإستفادة من معاش تقاعد نسبي بناء على طلبه وإيرادته المنفردة، أما إحالته على التقاعد بإرادة منفردة لصاحب العمل تكون باطلة وعديمة الأثر، ويجب على الفرد العامل أن يستوفي الشروط التالية : - أن يبلغ على الأقل سن الخمسين سنة بالنسبة للرجال وخمس وأربعين سنة بالنسبة للمرأة العاملة؛ - أن يستوفي مدة العمل الفعلية المطلوبة وهي على الأقل عشرون سنة للرجل وخمسة عشرة سنة بالنسبة للمرأة وما يقابلها من اشتراك في صندوق الضمان الإجتماعي.³

- **التقاعد المسبق:** تم استحداث هذا النوع من التقاعد بموجب المرسوم التشريعي رقم 10-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 من الجريدة الرسمية العدد، 34 الصادرة بتاريخ 01 يونيو 1994 ويستفيد منه كل عمال المؤسسات الإقتصادية، أو موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب إقتصادية كتقليص عدد العمال أو حل المؤسسة.⁴

الفرع الثاني: منحة الذهاب للتقاعد

- **تعريفها:** هي مكافآت المستخدمين (خلافًا عن منافع نهاية الخدمة) المستحقة بعد نهاية فترة الخدمة. أو بتعريف آخر هي تلك المنحة المستحقة للمستخدم عند الذهاب في تقاعد.⁵
- **مكوناتها:** تتكون منحة الذهاب للتقاعد من⁶
- 1- **الإمتيازات الممنوحة:** و هي حق الحصول على منافع التقاعد، والتي بموجبها يصل الموظف على أجر مقابل كل وحدة خدمة مقدمة، محددة تعاقديا أو ضمنيا (هذا الحق يمكن أن يكون قيمة مطلقة أو قيمة مرتبطة).

¹ المادة 6 من القانون 38-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، الجريدة الرسمية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997، ص 03

² أمال بن رجال " حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري"، بريتق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 92

³ مراد مهدي، نصيرة بجاوي، مرجع سبق ذكره، ص 171

⁴ مراد مهدي، نصيرة بجاوي، مرجع سبق ذكره، ص 171

⁵ بلخير بكاري، الطيب مداني، تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار (ENSP)، مجلة أداء

المؤسسات الجزائرية، العدد 7، 2015، ص 176

⁶ الأخضر لقلبي، منصر عبد العالي، مرجع سبق ذكره، ص 18-19-20

2- الأجر أو المبلغ الرجعي: قاعدة لحساب منافع الإحالة على التقاعد، و قد عرف بموجب الأحكام القانونية و الإتفاقيات، أنه قد يكون في شكل الأجر القاعدي، أو راتب الوظيفة، أو أي مبلغ ثابت أو متغير موجود في تاريخ الحساب النسبي.

3- الفترة الرجعية: هي الفترة المستخدمة لحساب مكافأة نهاية الخدمة في التقاعد، و تبدأ من تاريخ التعيين و تستمر حتى موعد الإحالة على التقاعد، مع وجوب توفر الشروط الدنيا للإستفادة من هذه الحقوق.

4- معدل نمو الأجور أو المبلغ الرجعي: و هو متوسط معدل النمو المتوقع للمبلغ الأساسي و الذي يستعمل في حساب منافع الإحالة على التقاعد، حيث أن تحديد هذا المعدل يمكن تقديره مع مراعاة عموماً (التضخم، الأقدمية، النمو الوظيفي، المؤشر العام للمرتبات، و يكن أن نأخذ عوامل أخرى بعين الإعتبار)، فمعدل النمو يعتمد على:

• الخبرة السابقة لتطور المرتبات في المؤسسة لفترة طويلة

• الخبرة السابقة لتطوير المرتبات في القطاع خلال فترة طويلة؛

• مؤشر الإقتصاد الكلي مثل نمو الناتج المحلي (PIB)

5- معدل الدوران (Turn-over): هو نسبة من متوسط العمال الداخليين والخارجيين في السنة السابقة مقارنة مع عدد العمال في نهاية السنة السابقة، و يحسب بالعلاقة:

$$\text{معدل الدوران} = \frac{\text{عدد الخارجين في السنة } N + \text{عدد الداخلين في السنة}}{\text{عدد العمال الإجمالي في نهاية } N-1} \times 100$$

6- معدل الوفاء: هو الفرق بين الإحتمال المؤكد لبقاء العامل في المؤسسة وإحتمال مغادرته، و يحسب بالعلاقة التالية:

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

n تمثل الفترة المتبقية حتى تاريخ الإحالة للتقاعد

7- معدل المغادرة السنوي: يمثل النسبة بين عدد العمال الخارجيين وعدد العمال الموجودين في المؤسسة في بداية الفترة، و يحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{معدل المغادرة السنوي} = \frac{\text{عدد العمال الخارجيين في } N}{\text{عدد العمال الإجمالي في نهاية } N-1}$$

8- إحتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ الذهاب إلى التقاعد: إحتمال البقاء على قيد الحياة هو العمر المتوقع لعامل معين إلى غاية إحالته إلى التقاعد و يحسب بالعلاقة التالية:

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

9- إحتمال التواجد في المؤسسة: من بين طرق حساب إحتمال التواجد في المؤسسة يوجد:

• معدل متوسط العمال الخارجيين فقط (غير الذاهبين للتقاعد) في فترة عادة تكون بين 5 و 17 سنوات و هذا بالنسبة للعمال الإجمالية في بداية الفترة؛

● معدل الوفيات.

إحتمال التواجد في المؤسسة في هذه الحالة يحسب بالعلاقة التالية:

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

10- معدل الخصم: هو الفائدة المدرجة عادة على المدى الطويل في سوق السندات الناشطة التي تصدرها كبريات الشركات، تعتبر نسبة خالية من المخاطر. و بالتالي فان هذه العناصر تمكن من تحديد المؤونة المخصصة لمنافع الإحالة على التقاعد عند نهاية كل دورة، وفق صيغة العلاقة التالية:

$$\text{المؤونة} = \text{الأجر المرجعي} \times (1 + \text{معدل})^n \times (1 - \text{معدل دوران نمو العمال})^n \times (1 - \text{معدل الوفيات})^n \times (\text{الإمتيازات الممنوحة} \times \text{الأقدمية المحققة} / \text{الأقدمية القصوى}) \times (1 + \text{معدل الخصم})^{-n}$$

- حساب منحة الذهاب إلى التقاعد:

بعد تكوين المؤونة الخاصة بكل السنوات، تشكل المؤسسة إلتزام من اجل التكفل بقيمة المنحة التي ستدفعها للعامل في حالة ذهابه للتقاعد أو ما يطلق عليها منحة الإحالة على التقاعد، يبحث تحسب هذه الاخيرة وفقا للمعادلة التالية:¹

$$\text{القيمة الحالية للإلتزام} = \text{مبلغ المزايا المتراكمة للمستخدمين} \times \text{إحتمال دفع المزايا} \times \text{نسبة الإستحداث}$$

- الحقوق المتراكمة من طرف المستخدمين = نسبة منحة آخر الخدمة × الأقدمية × الأجر الاخير × (الأقدمية الآلية ÷ الأقدمية الكلية).
- إحتمال دفع المؤسسة للإلتزام = إحتمال البقاء على قيد الحياة × إحتمال التواجد ف المؤسسة أثناء التقاعد.
- تحيين الإلتزام (نسبة الإستحداث) = (1 + نسبة الإستحداث) - الإقدمية المستقبلية.

الفرع الثالث: التسجيل المحاسبي لمنحة الذهاب إلى التقاعد

وبعد حساب منحة الإحالة على التقاعد، قد تكون هذه المنحة الحقيقية التي ستدفعها المؤسسة للعامل أقل من الإلتزام المسجل ضمن المؤونات أو أكبر منه، بحيث إذا كان:²

- القيمة الحالية للإلتزام (المنحة) أكبر من مخصص المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة: يسجل عبء مالي لتعديل نتائج سابقة.
- القيمة الحالية للإلتزام (المنحة) أقل من مخصص المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة: يسجل كإسترجاعات عن الخسائر:

¹ أمين بن سعيد، يونس الاغواطي، إشكالية حساب مزايا(منحة)الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي، الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، مايو 2013 ص 14.

² الأخضر لقلبي، مرجع سبق ذكره، ص 24-25

- حيث يجب في كل الحالات ترصيد حساب 153, ويكون التسجيل المحاسبي لهذه المنحة على الشكل:

المبالغ		البيان ن / .. / ..	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	xxxx	أعباء المستخدمين الأخرى - مستحقات العاملين		683
xxxx		المستخدمون - أجور مستحقة	421	
xxxx		الدولة - ضرائب على الدخل (IRG)(10%) (تسجيل دفع قيمة المنحة)	442	
	xxxx / .. / ..		
xxxx		المؤونات للمعاشات والالزامات المماثلة أعباء المستخدمين الاخرى - مستحقات العاملين (ترصيد قيمة المخصص)	683x	153
	xxxx / .. / ..		
	xxxx	المستخدمون - اجور مستحقة(الصافي) اعباء التسيير الجاري الاخرى / اعباء مالية		421
xxxx		الترحيل من جديد		66x / 658
xxxx		الحسابات الجارية البنكية	512	115
		الاسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات (دفع قيمة المنحة)	786	

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل حسب النظام المحاسبي المالي (SCF)

هي منافع الموظفين النقدية وغير النقدية (عدا عن منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات في صورة حقوق ملكية) التي تصبح مستحقة بكاملها خلال اثني عشر شهراً بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها الموظفون بتقديم الخدمة وتمثل في:¹

- الرواتب والأجور.
- المساهمات في الضمان الإجتماعي، المكافآت والأرباح.
- العناية الطبية، والإجازات السنوية والمرضية المدفوعة الأجر.

الفرع الأول: الأجور

تعد الأجور من بين أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل وأن اغلب النزاعات الحاصلة في سوق العمل سببها الرفع في الأجر وباعتبار الأجر مصدر رزق العامل وتكلفة على صاحب العمل فان تحديد سياسة الأجور يجب بطريقة عادلة ورشيده.

تعريف الأجر: الأجر هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما، وقد تاخذ هذه الخدمة او العمل شكل جهد ذهني او عضلي كما يتخذ الاجر شكل الاجر النقدي.²

الفرع الثاني: مكونات الأجر

1- الأجر الاساسي: حسب القانون 90-11 يحدد الأجر الاساسي لكل فئة من العمال وفقا للإتفاقيات الجماعية التي وقعت عليها المؤسسة (المادتين 118-120 من قانون العمل)³ ويحسب عن طريق إستعمال النقطة الإستدلالية المقابلة للصنف الذي يقابل منصب العمل مضروب في قيمة النقطة الإستدلالية، حسب المادة 08 من الرسوم الرئاسي رقم 07-304 تحدد قيمة النقطة الإستدلالية بخسة و أربعين دينار (45)⁴

2- الساعات الإضافية: تعني كل تعويض زائد عن الأجر القاعدي الأساسي ومرتبطة ببذل مجهود إضافي من طرف العامل خارج أوقات منصب عمله وبما أن هذا التعويض يقابل مجهودا إضافيا خاصا فالقانون يلزم صاحب العمل بمعدل تعويض أكثر من

¹ د. حمزة لعراي، مرجع سبق ذكره، ص 55.

² قريشي سامي، صالح عبد العالي، معايير وآليات محاسبة الاجور في المؤسسة الاقتصادية، حالة مؤسسة موبليس، مجلة التحولات الاقتصادية، الجزائر، العدد 02، المجلد 02، 2022، ص 03

³ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل، القانون، 90-11 المؤرخ ف 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 ابريل، 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17، الصادرة بتاريخ 01 شوال 1410 الموافق ل 25 ابريل، 1990، ص 573

⁴ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل، مرسوم رئاسي رقم، 07-03 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر، 2007 المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع أجورهم، الجريدة الرسمية رقم، 61 الصادرة بتاريخ 18 رمضان 1428 الموافق ل 30 سبتمبر، 2007، ص، 11

الأجر القاعدي وذلك بحسب طبيعة العمل في حد ذاته وزمن حدوثه ليلا أو نهارا بحيث يتراوح هذا المعدل ما بين 125% و 150% من أجر ساعات العمل العادية¹.

3 - العلاوات²: وهي علاوات تمنح للعامل على شكل مكافئات له على ما أنجزه بنفسه وأيضا تعني كل التشجيعات المادية المرتبطة بمنصب العمل والتي تعطى للعامل كتحفيز عن الجهد الفكري أو الجماعي المبذول. ويستند أسلوب العلاوات في الجزائر إلى المرسوم الرئاسي رقم 48 - 80 المؤرخ في 23/02/1980 الذي تم من خلاله إنشاء نوعان من العلاوات.

- **علاوة المردودية الفردية**: حدد وفقا للمعايير المهنية المعمول بها أو حسب السلم والذي يستند إلى معايير مرتبطة بنوعية العمل (الإنتاج) بحجمه وكذلك بالمثابرة الخاصة بالعمل أي حسب المواظبة والأداء الجيد والإتقان باستعمال ورقة التنقيط، وهي نسبة من الأجر الأساسي وتصل حتى 10 % منه.

- **علاوة المردودية الجماعية**: عرضها مكافئة الجهود الجماعي وتدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا لمجموعة العمال أو المستخدمين؛ وترتبط هذه العلاوة بالأهداف التي يرحى تحقيقها، كالكمية النوعية، التكاليف.....

ونسبة القدرات الإنتاجية، فعالية الخدمة العامة وأقصى نسبة ممكن أن تصل إليها هي 30% من الأجر الأساسي لكل عامل.

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

- **التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة**: هو اداء العامل لعمل خارج المدة القانونية للعمل بناء على استدعاء من المستخدم إستجابة لضرورة الخدمة الملحة وفقا للشروط المحددة قانونيا³, ويعد إستثناء على مبدأ عدم جواز إستدعاء العامل للعمل في أوقات الراحة وأيام العطل ونحوهما⁴.

- **تعويض الخبرة المهنية**: هي نسبة معينة من الأجر تزداد كل ثلاث سنوات كحد أقصى, وينتج هذا التعويض عن الإتفاقيات الجماعية في المادة 120 من القانون 90-11 قانون العمل⁵.

- **تعويض عمل المنصب أو تعويض المناوبة**: هو تعويض يدفع للعمال من أجل الاوقات الغير عادية التي يتطلبها منصب العمل, كالعامل المتناوب أو العمل ليلا أو في الاعياد⁶.

¹ بكاري بلخير, بن عيشة باديس, مطبوعة في المحاسبة المالية المعقدة, كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة, 2016/2015, ص100

² الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, وزارة العمل, المرسوم 48-08, المؤرخ في 07 ربيع الثاني 1400 الموافق ل 23 فبراير 1980, المتعلق بالتنظيم الاقتصادي للاجور والحوافز المادية الجماعية والفردية للعمال, الجريدة الرسمية رقم 09, الصادرة بتاريخ 10 ربيع الثاني الموافق ل 26 فبراير 1980, ص 317-318.

³ شاوش نعيم, علالي نوال, العمل بالساعات الاضافية في تشريع العمل الجزائري, مجلة قانون العمل والتشريع, العدد 01, المجلد 08, جانفي 2023, ص131

⁴ بن عزوز بن صابر, الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن, دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع, عمان الاردن, ط 01, 2010, ص185

⁵ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, مرجع سبق ذكره, الجريدة الرسمية 17, ص 565

⁶ بن ربيع حنيفة, الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير الدولية, الطبعة الاولى, الجزء الثاني, منشورات كليك, الجزائر, سنة 2013, ص 180

- **تعويض المنطقة** : تمنح بعض المؤسسات الاقتصادية لمستخدميها المتواجدين في المناطق جغرافية معينة من تعويض خاص يسمى تعويض المنطقة وذلك بغية تحقيق هدفين, أحدهما تحفيز الأفراد بقبول العمل في هذه المناطق والثاني لتعويضهم عن الأضرار التي يتعرضون لها الناتجة عن قساوة الظروف الطبيعية , يتم تقييم تعويض المنطقة وفقا للاتفاقية الجماعية.¹
- **تعويض الضرر** : يمنح هذا التعويض عندما يشمل المنصب على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قدرة او عناصر غير صحية أو خطر, ويجب على كل مؤسسة أن تضع للعمال المستحقين هذا التعويض, والذي لا يتجاوز 20% من الأجر الأساسي.²
- **تعويض السلة والنقل**: هما منحتان تقدمان للعمال لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة وعدد الوجبات المعوضة يتم تحديدها وفق ماتم الإتفاق عليه في الإتفاقية الجماعية.³
- **تعويض الأجر الوحيد**: وهي منحة تعطى للعمال إذا كانت الزوجة مأكثة في البيت ولا تعمل, حدد هذا المبلغ ب 9600 دج سنويا في مؤسسات القطاع العمومي وهذا ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 07-292, بينما في مؤسسات القطاع الاقتصادي تتراوح بين 800 الى 2000 دج شهريا حسب الإتفاقية الجماعية.⁴
- **تعويض مصاريف المهمة**: تنص المادة 83 من القانون 90-11 عندما ينفق العامل شخصا او بصفة استثنائية مصاريف في اطار عمله ولاسيما مصاريف التنقل والايواء خلال قيامه بمهمة مطلوبة,⁵ وهو تعويض المصاريف المترتبة عن تنقل العامل أثناء أدائه لمهامه ويتعلق الأمر بتعويض الإقامة والنقل والإطعام, وما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها طبيعة ومدة المهمة.
- **المنح العائلية** : هي منح وتعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة, حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته حتى سن الرشد, فبالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجرة شهرية تقل عن 15000 دج يستفيدون من مبلغ 600 دج في حدود خمسة (05) أطفال وابتداء من الطفل السادس (06) يتقاضى عليه 300 دج فقط, أما بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجرة شهرية تفوق 15000 دج فلهم الحق في منحة تقدر بمبلغ 300 دج عن كل طفل.⁶

¹ رحيم سعيد, تطبيق الاسلوب الاكثوري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية, دراسة حالة شركة الاسمنت بسور الغزلان, اطروحة دكتوراه, منشورة, تخصص مالية ومحاسبة, جامعة أكلي محند اولحاج, البويرة, 2017/2018, ص124

² جمال لعشيشي, محاسبة المؤسسة والحماية, الصفحات الزرقاء, الجزائر, 2011, ص63

³ جاودي حورية, تسيير الاجور في الجزائر, مذكرة ماجستير, فرع تحليل اقتصادي, جامعة الجزائر, 2007, ص160

⁴ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, وزارة العمل, المرسوم التنفيذي رقم 07-292, المؤرخ في 14 رمضان 1428 الموافق ل 26 سبتمبر 2007, المتعلق بتعديل التعويضات ذات الصيغة العائلية, الجريدة الرسمية رقم 62, الصادرة بتاريخ 21 رمضان 1428 الموافق ل 03 اكتوبر 2007, ص 13

⁵ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية, مرجع سبق ذكره, الجريدة الرسمية رقم 17, ص569

⁶ بكاري بلخير, بن عيشة باديس, مرجع سبق ذكره, ص101

5 - الإقتطاعات على الأجور:¹

أ- الإقتطاعات العادية:

- إشتراكات الضمان الاجتماعي: الضمان هو اقتطاع من أجره العامل يتم تحويله إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، نسبته 9%، وعائمه أجره المنصب حيث يمكن كتابته وفق العلاقة التالية:

$$\text{إقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{أجره المنصب} \times 9\%$$

- إقتطاعات مصلحة الضرائب (الضريبة على الدخل الإجمالي): اقتطاع إجباري يتم حسابه من الأجر الخاضع للضريبة للعامل أو الموظف حسب جدول ضريبي تصاعدي حيث يتولى رب العمل اقتطاعه ودفعه إلى إدارة الضرائب سواء شهريا قبل العشرين من الشهر الموالي بالنسبة للمكلفين التابعين للنظام الحقيقي أو فصليا قبل العشرين يوم الأولى الموالية للفصل المدني بالنسبة للمكلفين التابعين لنظام الضريبة الجزافية الوحيدة،

$$\text{وعاء الضريبة على الدخل الإجمالي} = \text{الأجر الخاضعة باستثناء تعويض المنطقة} - \text{إشتراكات الضمان الاجتماعي المدفوعة}$$

ب- الإقتطاعات الاستثنائية:

- المعارضة على الأجور: تكون عادة بحكم قضائي، حيث تؤمر المؤسسة بحجز مبلغ معين من أجره العامل المدين وتقديمها لدائمه (ح/ 427 : معارضة على الأجور).

- تسبيقات على الأجور : قد يحتاج العامل الأموال، فيطلب من المؤسسة أن تقدم له تسبيقا، من ثم يحذف من أجرته لاحقا وكذا القروض التي قد تمنح له (ح/425: تسبيقات للمستخدمين) والتي تسدد عن طريق اقتطاعات من الأجره وفق دفعات يتفق عليها.

الفرع الثالث: الشكل العام لبطاقة الأجر أو الراتب :

¹ بكاري بلخير, بن عيشة باديس, مرجع سبق ذكره , ص 103-105

الجدول رقم 01-03 : بطاقة الأجر أو الراتب

Salaire de base Les heures supplémentaires P.R.I P.R.C I.F.S.P I.E.P Travail posté I.Z Nuisance I.S	الأجر الأساسي ساعات إضافية علاوة المردودية الفردية علاوة المردودية الجماعية التعويض الجزائي عن الخدمة الدائمة تعويض الخبرة المهنية تعويض عمل المنصب (تعويض المناوبة) تعويض المنطقة تعويض الضرر التعويض عن الاوساخ
Salaire de post P.P P.T	أجرة المنصب تعويض السلة تعويض النقل
Salaire soumis impot (sauf I.Z) P.S.U P.F.M Allocation familiale (AF)	الأجرة الخاضعة (باستثناء تعويض المنطقة) تعويض الأجر الموحد تعويض مصاريف المهمة المنح العائلية
Salaire brute	الأجر الإجمالي
Retenus R.S.S I.R.G Reglement des salaire Avance sur salaire	الإقتطاعات: - إشتراكات الضمان الاجتماعي - إقتطاعات مصلحة الضرائب - المعارضة على الأجر - تسبيقات على الأجر
NET PAYER	الأجر الصافي

المصدر: بكاري بلخير، بن عيشة باديس، مرجع سبق ذكره

الفرع الرابع: الحسابات المستعملة في محاسبة الأجر أو الرواتب:¹

ح/631: أجر المستخدمين

¹ صهيب بولحبال، عبد العالي منصر، مرجع سبق ذكره، ص 39

- ح/ 6310 : الأجر القاعدي
 ح/ 6311 : ساعات إضافية
 ح/ 6312 : العلاوات والمكافآت
 ح/ 6313 : العطل مدفوعة الأجر
 ح/ 6314 : التعويضات
 ح/ 431 : هيئات اجتماعية
 ح/ 442 : الضريبة على الدخل الإجمالي
 ح/ 425 : المستخدمين : تسبيقات وأقساط ممنوحة
 ح/ 427 : معارضة على الأجور
 ح/ 421 : أجور مستحقة
 ح/ 635 : الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية
 ح/ 4286 : أعباء للدفع
 ح/ 4386 : أعباء اجتماعية واجب دفعها
 ح/ 4486 : ضريبة على الدخل الإجمالي واجب دفعها
 ح/ 4287 : المستخدمين، إيرادات مطلوب استلامها
 ح/ 4387 : إيرادات اجتماعية مطلوب استلامها
 ح/ 4487 : ضريبة مطلوب استلامها
 الفرع الخامس: المعالجة المحاسبية للرواتب و الأجور
 تتم المعالجة المحاسبية للرواتب و الأجور وفق ما يلي¹ :

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

¹ بكاري بلخير, بن عيشة باديس, مرجع سبق ذكره, ص 107-108

المبالغ		البيان 30/ش/ن	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	xxxx	الأجر القاعدي		6310
	xxxx	ساعات إضافية		6311
	xxxx	العلاوات والمكافآت		6312
	xxxx	التعويضات		6314
xxxx		هيئات اجتماعية	431	
xxxx		الضريبة على الدخل الإجمالي	442	
xxxx		المستخدمين : تسبيقات وأقساط ممنوحة	425	
xxxx		معارضة على الأجور	427	
		أجور مستحقة	421	
		(إثبات أو راتب شهر)		

المرحلة الثانية: نقوم بإثبات الأعباء الاجتماعية لرب العمل, كما يلي :

المبالغ		البيان 30/ش/ن	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	xxxx	الإشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية		635
xxxx		هيئات إجتماعية	431	
		(إثبات الأعباء الاجتماعية لرب العمل)		

المرحلة الثالثة: خلال الشهر الموالي تتم تسوية مختلف المستحقات وذلك كما يلي:

المبالغ		البيان خلال/ش+1/ن	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
xxxx	xxxx	أجور مستحقة البنك (تسوية أجور المستخدمين) خلال/ش+1/ن	512	421
xxxx	xxxx	إعترضات على الاجور البنك (تسوية المعارضة على الأجور) قبل30/ش+1/ن	512	427
xxxx	xxxx	الضريبة على الدخل الإجمالي البنك (تسوية الضريبة على الدخل الإجمالي صنف المستخدمين) قبل30/ش+1/ن	512	442
xxxx	xxxx	هيئات إجتماعية البنك (تسوية إشتراكات الضمان الإجتماعي)	512	431

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

سيتم التطرق في هذا المبحث لدراسات سابقة حول المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF), وما يميز الدراسات الحالية عن الدراسات السابقة.

المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دراسة إيمان كيحلي 2017 بعنوان قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية¹

الدراسة عبارة عن مذكرة ماستر تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية احتساب منافع المستخدمين من خلال النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولي IAS 19 منافع المستخدمين, ومحاولة اعطاء نظرة على إشكالية تطبيق مزايا المستخدمين التي تتأثر بالمعيار التاسع عشر وكيف يتم تقييمها ومعالجتها المحاسبية ومن جهة أخرى تم التطرق إلى تطبيقات المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 في المؤسسات الجزائرية.

الدراسة عبارة عن مذكرة ماستر تمت الدراسة على عينة متمثلة في مؤسسة اقتصادية هي مؤسسة البناء للجنوب الشرقي ECO.S.EST, وكذا CACOBATH و CNAS, حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي وكذا على دراسة حالة التي تم القيام من خلالها بمقابلات شخصية مع إطارات في المؤسسة بغية التعرف على واقع احتساب منافع المستخدمين في المؤسسة الاقتصادية.

توصلت الدراسة الى ان المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تعالج منافع المستخدمين قصيرة الاجل وفق النظام المحاسبي المالي والذي بدوره يتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 بينما فيما يخص منافع المستخدمين طويلة الأجل فوجد أن النظام المحاسبي المالي يختلف مع المعيار المحاسبي الدولي IAS 19, في معالجة منافع المستخدمين طويلة الاجل الاخرى.

الدراسة الثانية: دراسة طالي لويبة 2018 بعنوان القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية²

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية القياس المحاسبي الحقيقي لمنافع المستخدمين وأثره على القوائم، تم الاعتماد على المنهج الوصفي لمعرفة الدور الذي يلعبه القياس المحاسبي في إعطاء معلومات محاسبية تتميز بشفافية ومصداقية، بالإضافة الى دراسة لعينة متمثلة في مؤسسة اقتصادية وهي المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة, تم القيام من خلالها بمقابلات شخصية مع مسؤولين في مصلحة المستخدمين ومصلحة المحاسبة المالية وتحليل الوثائق بغية تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على الإشكالية المطروحة "ما أهمية القياس المحاسبي الحقيقي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية".

¹ دراسة إيمان كيحلي 2017 بعنوان قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبية الدولية دراسة حالة في مؤسسة البناء للجنوب الشرقي ورقلة، مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2017/2016.

² دراسة طالي لويبة 2018 بعنوان القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2018/2017.

توصلت الدراسة 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 توصلت الى 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) .

الدراسة الثالثة: دراسة روفيا فني 2020 بعنوان المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي¹

الدراسة عبارة عن مذكرة ماستر تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية حساب وتحديد منحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي ، وكذلك محاولة إعطاء نظرة على المعيار المحاسبي الدولي 19، وما مدى توافقه مع النظام المحاسبي المالي في معالجة منافع المستخدمين، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي وكذلك على المقابلة الشخصية كوسيلة للقيام بالجانب التطبيقي وكذا القيام بمقابلات شخصية مع مسؤولين في مصلحة المستخدمين ومصلحة المحاسبة والمالية لمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد فرع ورقلة، والقيام ايضا بتحليل الوثائق.

توصلت هذه الدراسة إلى أن المؤسسة تعتمد على قواعد تقييم منافع طويلة الأجل وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي والذي يعبر عن الوضعية المالية الحقيقية للمؤسسة.

الدراسة الرابعة:دراسة سحنون مروة و براح احلام 2022 بعنوان المعالجة المحاسبية للاجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين²

الدراسة عبارة عن مذكرة ماستر هدفت إلى معرفة كيفية المعالجة المحاسبية للأجور وفقا للنظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين، حيث تم القيام باكتشاف جوانب هذا المعيار كإنواعه وتسجيله المحاسبي والذي يعد من أهم محفزات الموظف بحكم المنافع الصادرة منه، فهو يأتي ثانيا وراء الأجر، تم ذلك من خلال دراسة نظرية ودراسة ميدانية حول المعالجة المحاسبية للاجور في شركة سونلغاز ام البواقي.

تمت الدراسة على مستوى شركة سونلغاز ام البواقي، كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وقد توصل البحث إلى العديد من النتائج حيث أن شركة سونلغاز تقوم بتحفيز الموظفين عن طريق مكافأتهم بمزايا أو منافع تستخدمها لتحفيزهم ولتحسين الأداء. وأن المعالجة المحاسبية والتسجيل المحاسبي هي مراحل لا تقل أهمية عن المراحل الأخرى لإعداد الأجر. وغالبا ما تكون المعالجة وفق النظام المحاسبي المالي، حيث لا تطبق الشركات الجزائرية المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع الموظفين في المعالجة.

¹ دراسة روفيا فني 2020 بعنوان المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي دراسة حالة في الصندوق الوطني للتقاعد فرع ورقلة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الاكاديمي، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2020/2019.

² دراسة سحنون مروة و براح احلام 2022 بعنوان المعالجة المحاسبية للاجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين دراسة حالة في شركة سونلغاز ام البواقي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم المالية والمحاسبية، تخصص محاسبة وجباية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي،2022/2021.

الدراسة الخامسة: دراسة حفصي بلال و لعبيدي حسني 2019 بعنوان التسجيل المحاسبي للاجور ومؤونة التقاعد في المؤسسة الاقتصادية¹

الدراسة عبارة عن مذكرة ماجستير تهدف الى توضيح مفهوم الاجور واهمية واهداف الاجور في المؤسسات الاقتصادية وغيرها وقد اخذت الدراسة في ذلك شرح وعرض لأهم النظريات المتعلقة بالاجور ، وابرز العناصر المكونة للأجر واهم الحسابات التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد Scf للتسجيل الاجور .

تمت الدراسة في شركة جازي للهاتف المحمول في الجزائر العاصمة، اين تم الاعتماد على المنهج الوصفي , حيث توصلت هذه الدراسة الى تبيان اهم الطرق المحاسبية لتسجيل الاجور ومؤونة التقاعد وفق النظام المحاسبي الجديد ومدى تطبيق المعايير المحاسبية الدولية AIS19/1FRS

الدراسة السادسة: دراسة (Marc Tourtoulou, 2012) بعنوان² **nouvelle norme IAS 19 sur "L'impact les engagements de retraite et assimilés des sociétés CAC 40"**

هذه الدراسة عبارة عن مقال هدفت إلى إبراز مدى تأثير تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) التزامات المعاشات و ما شابهها على مؤسسات مؤشر (CAC40) و قد اعتمدت الدراسة على الوضعية المالية للمؤسسات (CAC40) نهاية 2011 والوضعية المالية بعد تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) ابتداء من جانفي 2013.

توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك تحسن في نوعية و شفافية القوائم المالية ، كما أصبحت الميزانية أكثر وضوحا و تعكس الوضعية المالية ونقص في الاعتماد على جدول العناصر خارج الميزانية وفي المقابل أدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) إلى صعوبات وأعباء جديدة تواجه المؤسسات والتي تتمثل في زيادة الأعباء المالية، زيادة في حجم المؤونات ضمن الأموال الخاصة مع التزام التعديل عند نهاية كل سنة.

الدراسة السابعة: دراسة (Benoit LENRUN, 2013) بعنوان³ **Les engagements de retraite : les règles comptables françaises comparées aux normes IFRS**

هذه الدراسة عبارة عن مقال هدفت إلى تحديد مدى توافق القوانين الفرنسية والمتعلقة بالتسجيل المحاسبي للالتزامات المتقاعدین مع معايير المحاسبة الدولية (IAS 19).

توصلت الدراسة أن هناك اختلاف بين القواعد الفرنسية والمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) يتمثل في عدم إلزامية القواعد الفرنسية التسجيل المحاسبي لهذه المؤونة واعتباره اختياري مع ذكر المعلومة في الملحق كما استنتج بأن هناك اختلاف في التسجيل المحاسبي للمنح السابقة وفي تعريف المزايا الأخرى للمستخدمين على المدى الطويل.

¹ دراسة حفصي بلال و لعبيدي حسني 2019 بعنوان التسجيل المحاسبي للاجور ومؤونة التقاعد في المؤسسة الاقتصادية , دراسة حالة شركة جيزي معامل الهاتف المحمول, الدار البيضاء, الجزائر, مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر, تخصص العلوم المالية والمحاسبية, جامعة اكلي محمد اولحاج, البويرة, 2018/2019.

² Marc Tourtoulou, **nouvelle norme IAS 19 sur L'impact les engagements de retraite et assimilés des sociétés CAC 40.**

³ Benoit LENRUN, **Les engagements de retraite : les règles comptables françaises comparées aux normes IFRS.**

الدراسة الثامنة: دراسة (Barbara Lynch 2007) بعنوان¹ An Examination of The Effect On Debt Equity Ratios With the Adoption of IAS 19 Employee benefits

هذه الدراسة عبارة عن مقال هدفها البحث في تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، فيما يتعلق بمزايا ما بعد التوظيف وتأثيراتها على نسب الدين (حقوق الملكية)، تمت هذه الدراسة في عدد من شركات أستراليا والمملكة المتحدة بتفحص التقارير السنوية لعام 2005 لهذه الشركات.

توصلت هذه الدراسة إلى أن تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) الذي تم تغييره في معظم الشركات يؤدي إلى زيادة كبيرة في المطلوبات، وانخفاض في حقوق المساهمين، وزيادة مقابلة في معدلات حقوق الملكية.

المطلب الثاني: مناقشة الدراسات السابقة

الجدول رقم 01-04: خصائص الدراسات السابقة

الدراسة	الباحث	العينة	الاداة	المكان والزمان	النتائج
قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبي الدولية.	إيمان كيجلي	مؤسسة البناء للجنوب الشرقي ,CACOBATH CNAS	المقابلات الشخصية.	البيئة الجزائرية 2017.	المؤسسات الاقتصادية الجزائرية تعالج منافع المستخدمين قصيرة الاجل وفق النظام المحاسبي المالي والذي بدوره يتوافق مع المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 بينما فيما يخص منافع المستخدمين طويلة الأجل فوجد أن النظام المحاسبي المالي يختلف مع المعيار المحاسبي الدولي IAS 19 , في معالجة منافع المستخدمين طويلة الاجل الاخرى.
القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية.	طالبي لويوة	المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة.	المقابلات الشخصية.	البيئة الجزائرية 2018	المؤسسة تعتمد على قواعد التقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل وطويلة الأجل وفق مانص عليه النظام المحاسبي والذي يعبر عن حقيقة الوضعية المالية للمؤسسة ، كما توصلت الى أن القياس المحاسبي لمنافع

¹ Barbara Lynch, **An Examination of The Effect On Debt Equity Ratios With the Adoption of IAS 19 Employee benefits**

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)					
تعتمد المؤسسة على قواعد تقييم منافع طويلة الأجل وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي والذي يعبر عن الوضعية المالية الحقيقية للمؤسسة.	البيئة الجزائرية 2020.	المقابلات الشخصية.	الصندوق الوطني للتقاعد-ورقلة.	روفيا فتني	المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي.
شركة سونلغاز تقوم بتحفيز الموظفين عن طريق مكافأتهم بمزايا أو منافع تستخدمها لتحفيزهم ولتحسين الأداء. وأن المعالجة المحاسبية والتسجيل المحاسبي هي مراحل لا تقل أهمية عن المراحل الأخرى لإعداد الأجر. وغالبا ما تكون المعالجة وفق النظام المحاسبي المالي، حيث لا تطبق الشركات الجزائرية المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع الموظفين في المعالجة.	البيئة الجزائرية 2022.	المقابلات الشخصية.	شركة سونلغاز - ام البواقي.	سحنون مروة, براح احلام	المعالجة المحاسبية للاجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين.
قامت هذه الدراسة بتبيان اهم الطرق المحاسبية لتسجيل الاجور ومؤونة التقاعد وفق النظام المحاسبي الجديد ومدى تطبيق المعايير المحاسبية الدولية AIS19/1FRS.	البيئة الجزائرية 2019.	المقابلات الشخصية.	شركة جازي للهاتف المحمول في الجزائر العاصمة.	حفصي بلال, لعيدي حسني	التسجيل المحاسبي للاجور ومؤونة التقاعد في المؤسسة الاقتصادية.
هناك تحسن في نوعية و شفافية القوائم المالية ، كما أصبحت الميزانية أكثر وضوحا و تعكس الوضعية المالية ونقص في الاعتماد على جدول العناصر خارج الميزانية وفي المقابل	البيئة الفرنسية 2012.	الدراسة المقارنة (بين الوضعية المالية قبل تطبيق المعيار المحاسبي	مؤسسات CAC40.	Marc Tourtoulou	nouvelle norme IAS 19 sur

<p>أدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) إلى صعوبات وأعباء جديدة تواجه المؤسسات والتي تتمثل في زيادة الأعباء المالية، زيادة في حجم المؤنات ضمن الأموال الخاصة مع التزام التعديل عند نهاية كل سنة.</p>		<p>الدولي رقم 19 وبعد تطبيق المعيار).</p>			<p>"L'impact les engagements de retraite et assimilés des sociétés CAC 40</p>
<p>هناك اختلاف بين القواعد الفرنسية والمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) يتمثل في عدم إلزامية القواعد الفرنسية التسجيل المحاسبي لهذه المؤنات واعتباره اختياري مع ذكر المعلومة في الملحق كما استنتج بأن هناك اختلاف في التسجيل المحاسبي للمنح السابقة وفي تعريف المزايا الأخرى للمستخدمين على المدى الطويل.</p>	<p>البيئة الفرنسية 2013.</p>	<p>الملاحظة.</p>	<p>/</p>	<p>Benoit LENRUN</p>	<p>Les engagements de retraite : les règles comptables françaises comparées aux normes IFRS.</p>
<p>تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) الذي تم تغييره في معظم الشركات يؤدي إلى زيادة كبيرة في المطلوبات، وانخفاض في حقوق المساهمين، وزيادة مقابلة في معدلات حقوق الملكية.</p>	<p>البيئة الاسترالية، المملكة المتحدة 2007.</p>	<p>الملاحظة.</p>	<p>عينة من الشركات الاسترالية والمملكة المتحدة.</p>	<p>Barbara Lynch.</p>	<p>An Examination of The Effect On Debt Equity Ratios With the Adoption of IAS 19 Employee benefits.</p>

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الدراسات السابقة

بعد عرض الدراسات السابقة التي اشتملت على منافع الموظفين وكيفية معالجتها محاسبيا وفق النظام المحاسبي المالي SCF

نلاحظ مايلي:

- إشتراك دراستنا مع الدراسات التي باللغة العربية كونها اعدت في البيئة الجزائرية.

- إشتراك دراسة طالبي لوييزة ودراسة كيهلبي إيمان في موضوع الدراسة كونهما تطرقا إلى القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين، عكس دراسة سحنون مروة وبراخ أحلام ودراسة حفصي بلال ولعيدي حسني الذين تطرقوا للمعالجة المحاسبية للأجور.
- إشتراك دراسة روفيا فتني ودراسة حفصي بلال ولعيدي حسني في المعالجة المحاسبية لمؤونة التقاعد.
- إشتراك دراستنا مع جميع الدراسات في الأدوات المستخدمة ألا وهي المقابلة الشخصية باستثناء دراسة Benoit LENRUN ودراسة Barbara Lynch اللتان اعتمدتا على الملاحظة وكذا دراسة Marc Tourtoulou التي اعتمدت على المقارنة.

المطلب الثالث: مايميز الدراسة الحالية

تتميز الدراسة الحالية بعدة اختلافات جوهرية مقارنة بالدراسات السابقة، نذكر أهم هذه الاختلافات كالآتي:

- ❖ من حيث الزمان: كانت كل الدراسات السابقة قبل سنة 2022 أما دراستنا الحالية فتمت سنة 2025.
- ❖ من حيث المكان: تنوعت الدراسات السابقة المعروضة من مقالات ومذكرات ماستر وكذا تنوعها اللغوي والزمني والمكاني، أما بالنسبة لدراستنا الحالية تمت فالجزائر ولاية ورقلة وباللغة العربية.
- ❖ من حيث الجانب التطبيقي للدراسة: ركزت الدراسة الحالية على دراسة الحالة للحصول على المعلومات والبيانات من أجل معرفة كيفية المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي.
- ❖ من حيث المتغيرات الرئيسية للدراسة: تتكون إشكالية الدراسة من متغيرين هما: المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين عبارة عن متغير مستقل، النظام المحاسبي المالي عبارة عن متغير تابع.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل الذي يحتوي ثلاث على مباحث تطرقنا في المبحث الاول الذي يتحدث عن منافع الموظفين التي تتمحور عليها دراستنا إلى مفهومها وأهميتها والتطور التاريخي لها وكذا الهيئات التي لها علاقة بها, في المبحث الثاني تطرقنا إلى كيفية حسابها ومعالجتها المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي SCF بحث تعرفنا على تقسيماتها بصفة عامة وأنواع كل قسم منها بصفة خاصة , وفي المبحث الثالث تناولنا الدراسات السابقة وقمنا بمناقشتها وإظهار مايميزها عن دراستنا الحالية من عدة جوانب لتسهيل فهم موضوع دراستنا.

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني
للتقاعد (وكالة ورقلة)

تمهيد:

في هذا الفصل سنقوم بالدراسة التطبيقية للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة, حيث قمنا بتخصيص المبحث الاول لتقديم المؤسسة تعريفا ونشأة وكذا معرفة أهدافها واستراتيجياتها ومن أين تتلقى إيراداتها وفيما تمثل أعباءها, والتعرف على هيكلها التنظيمي وتحليله, ومعرفة المنهج المتبع وأدوات الدراسة.

أما في المبحث الثاني فقمنا بالمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل المتمثلة في الأجور, وكذا طويلة الأجل المتمثلة في معاش التقاعد ومنحة الذهاب للتقاعد (منحة الإحالة على التقاعد).

الفصل الثاني دراسة ميدانية لمنافع الموظفين لمنافع الصندوق الوطني للتقاعد

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وأساليب الدراسة الميدانية

المطلب الأول: تقديم مؤسسة صندوق الوطني للتقاعد¹

الفرع الأول: تعريف ونشأة الصندوق الوطني للتقاعد

هي عبارة عن هيئة ولائية لديها مكاتب في كل ولاية، وهي تابعة لوزارة العمل والضمان الإجتماعي ذات طابع إداري إجتماعي، نشأة تحت مرسوم رقم: 223/85 في 20 أوت 1985 ليعوض بمرسوم تنفيذي رقم 07/92 المؤرخ في أفريل 1992 ليشرع قانونيا كصندوق تأمين إجتماعي ومركز إداري.

الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة- إفتتح في الثلاثي الأخير من سنة 1986 طبقا للمرسوم السالف للذكر وذلك بمقر الصندوق الوطني للتأمين الإجتماعية بورقلة، وبعد تحويل مقر الوكالة في 01-جوان-2006 إلى مبنى مؤسسة البناء والإنجاز المتواجد مقرها بطريق غرداية في إطار عملية كراء إلى غاية تهيئة المقر الجديد الواقع بمنطقة التجهيزات العمومية بورقلة والبالغ مساحته 23200م²، تم تحويل الوكالة في غضون شهر ماي 2011 ومشكل من طابقين وطابق أرضي أي بمجموع 39 مكتب، قاعة أرشيف، فناء، مستودعين سكنين وظيفيين غرفتين للاستقبال.

الصندوق الوطني للتقاعد هو نتيجة إنضمام 08 صناديق عام 1985 ومكلفة بتسيير مختلف أنظمة التقاعد الموجودة قبل تأسيس نظام وطني موحد للتقاعد سنة 1983 وتمثل هذه الصناديق في:

- الصندوق الجزائري لتأمين الشيخوخة مكلفة بتسيير المستفيدين من المنح الخاضعة للنظام الموظفين.
- الصندوق العام للمتقاعدين الجزائريين مكلفة بتسيير المستفيدين من المنح الخاضعة لنظام الموظفين.
- الصندوق الوطني للاشتراكات الفلاحية مكلفة بتسيير المستفيدين من المنح النظام الفلاحي.
- صندوق الضمان الإجتماعي الخاص بعمال المناجم والمكلف بتسيير منح متقاعدي قطاع المناجم.
- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء مكلفة بتسيير المستفيدين من منح لغير الاجراء.
- مؤسسة الحماية الاجتماعية لعمال البحر.
- صندوق الاحتياط والامن الاجتماعي.
- صندوق التقاعد.

الفرع الثاني: أهداف واستراتيجية مؤسسة صندوق الوطني للتقاعد

الهدف من أي نظام للتقاعد هو ضمان دخل مرضي للأشخاص الذين ليس لهم قدرة على العمل بسبب تقدمهم في السن، حيث تتوافق أنظمة التقاعد في بعض الخصائص وتختلف في أخرى، وتوجد ثلاث نقاط للتمييز بين أنظمة التقاعد هي الطابع الإلزامي أو غير الإلزامي لنظام التقاعد، طرق تمويله، وطبيعة المساهمة.

استراتيجية مؤسسة صندوق الوطني للتقاعد:

تعمل هذه المؤسسة في تسيير الخدمات التأمينية للمشاركين، والعمل على ضمان استمرارية النظام من خلال المحافظة على التوازنات المالية للصندوق، والعمل وفق استراتيجية استثمارية وطنية متوافقة مع أهداف الحفاظ على استمرار الصندوق جملة من التحديات والعقبات أهمها الاختلال المتزايد بين الإيرادات المتأتية من اشتراكات المنخرطين بدرجة كبيرة من جهة، وبين عددهم

¹ جروني عبد الوهاب، رئيس قسم المستخدمين، تقديم المؤسسة، مقابلة شخصية في المكتب الخاص به 2025/04/23

الفصل الثاني دراسة ميدانية لمنافع الموظفين لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد

المتنامي من جهة أخرى ، وهو ما يتطلب بذل المزيد من الجهود لتحقيق التوازن المالي، وزيادة الوعي التأميني، ثم مد مظلة التأمين لشمول كل الفئات، وبعد تجلي انعكاسات أزمة البترول على الإقتصاد الجزائري وضرورة تنويع الإقتصاد والعمل المشترك من قبل الجميع للمحافظة على نمو وبقاء المؤسسات في ظل هذه الظروف.

الفرع الثالث: مهام مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد

يتكفل الصندوق الوطني للتقاعد بتسيير المنح والمعاشات لفائدة المتقاعدين من كل القطاعات، ويعمل على ضمان الأجر المالي لمختلف الشرائح العمالية التي كانت تساهم باشتراكها في حدود الشروط المقبولة للحصول على أجر أو منحة التقاعد، وفق المادة 09 من المرسوم التنفيذي 92_07 المؤرخ في 04 جانفي 1992 الذي يتضمن الوضع القانوني والإداري لصناديق الضمان الإجتماعي ، يتولى في إطار القوانين والتنظيمات السارية المهام التالية :

- تسيير معاشات ومنح التقاعد وكذا معاشات ذوي الحقوق .
- ضمان عملية التحصيل والمراقبة ونزاعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التقاعد.
- تسيير وإعادة ضبط المسار المهني للمؤمنين الاجتماعيين .
- مراقبة سير ميزانية الصندوق وتنسيق العمليات المالية وجمع المحاسبة العامة مركزيا .
- تطبيق الأحكام المتعلقة بالتقاعد ، المنصوص عليها في المعاهدات والاتفاقيات الدولية في مجال الضمان الإجتماعي .

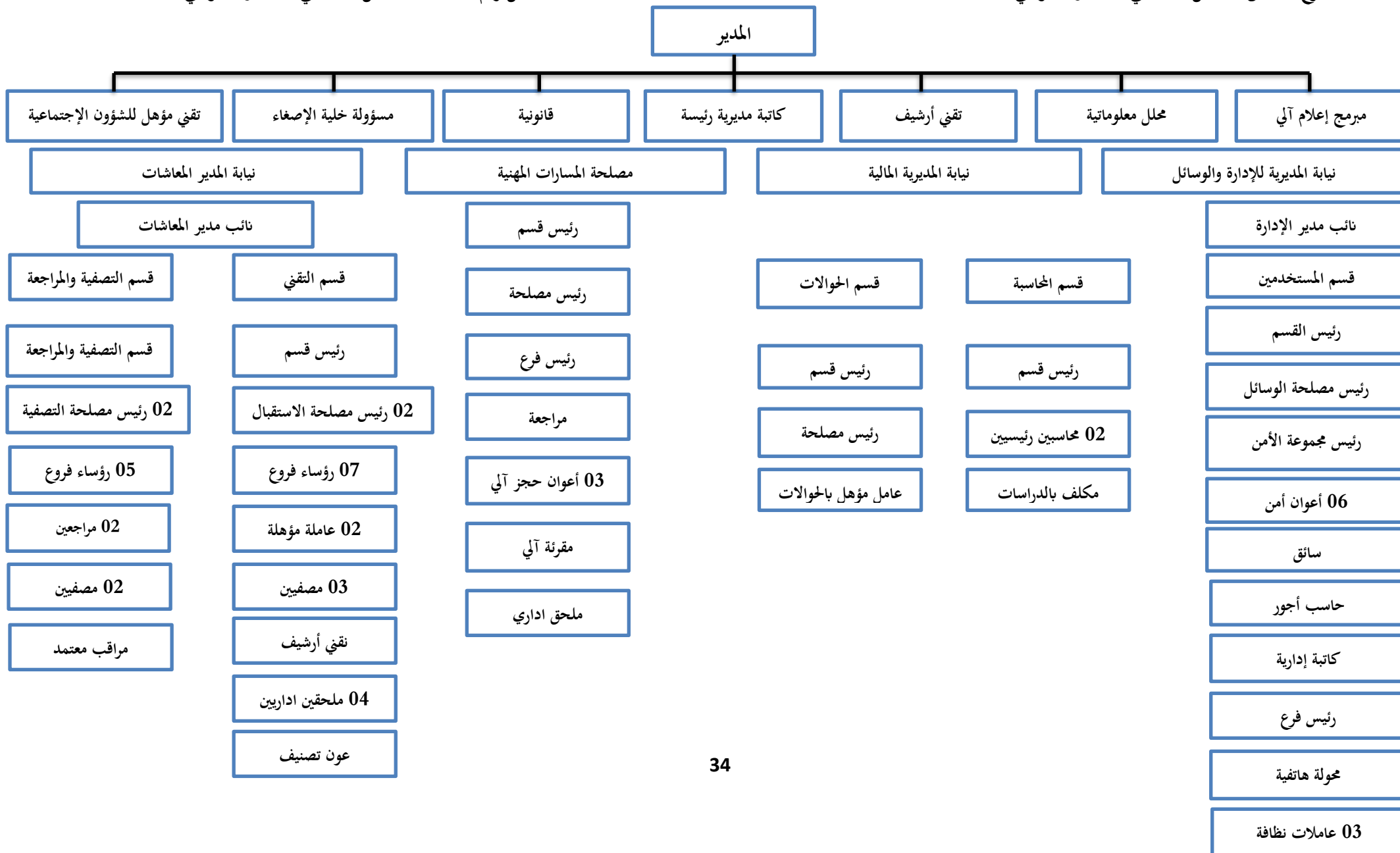
الفرع الرابع: إيرادات و أعباء الصندوق الوطني للتقاعد

المورد الاساسي لتمويل الصندوق الوطني للتقاعد الاشتراكات المحصلة بعنوان التأمين الإجتماعي ويتم تسييرها من قبل الصندوق الوطني للتقاعد للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) التي تقوم بتحصيلها ثم توزيعها على هيئات اجتماعية ومنها الصندوق الوطني للتقاعد.

تتمثل أعباء الصندوق الوطني للتقاعد في المعاشات والعلاوة وأجور العمال ونفقات التجهيز.

الفرع الخامس: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد

الشكل رقم 02-01: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتقاعد.



الفرع السادس: تحليل الهيكل التنظيمي للمؤسسة

تتكون المؤسسة من عدة مناصب مهمة:

1- كاتبة مديرية رئيسية: تشرف على تسيير الأمانة حيث تقوم هذه الكاتبة بتنظيم وتنسيق نشاطات المديرية من اجتماعات واستقبالات ومراسلات بكل أنواعها، كما تتكفل بمهمة تسجيل وتنظيم البريد الوارد والصادر، وكذا حجز المراسلات الإدارية الصادرة عن المديرية.

- البريد العادي: تم استقبال 20460 رسالة وإرسال 58900 رسالة.

- البريد المضمون: تم استقبال 6100 رسالة وإرسال 2800 رسالة.

2- قانونية: تقوم بتسيير مصلحة المنازعات ومهمتها هي استقبال المتقاعدين الطاعنين وتوجيههم.

3- مسؤولة خلية الإصغاء: هي خلية مسيرة من طرف شخص واحد برتبة رئيس فرع وهو مكلف بالإجابة عن الاستفسارات المختلفة للمتقاعدين، ولهذه الخلية دور كبير في توجيه والإسراع في دراسة انشغالات المواطنين والمتقاعدين.

4- تقني مؤهل للشؤون الاجتماعية: تقوم بعملية الإشراف الاجتماعي على تقديم المساعدة لفئة المتقاعدين الذين يعادل سنهم السبعون (70) عاما أو يتجاوزوه وذلك من خلال الاستقبال في مقر الوكالة أو من خلال زيارة المتقاعد في منزله بعد إشعاره بالزيارة. وقد تكون المساعدة طبية، و إدارية، أو اجتماعية. بطريقة منظمة حتى تمس كل نواحي حياته من جهة، ومن جهة أخرى تمس أكبر شريحة ممكنة من المتقاعدين العجزة، والذين يعانون من أمراض مزمنة، أو إعاقات أقعدتهم الفراش.

5- مبرمج أعلام آلي: تعتبر خلية الإعلام الآلي القلب النابض للوكالة حيث تقوم بتسيير جميع أنشطتها، ويشرف على تسييرها عونين (02) على التوالي:

- مبرمج معلوماتية

- محلل معلوماتية

كما ان للمؤسسة العديد من الفروع:

أ- نيابة المديرية للإدارة والوسائل: مسيرة من عشرة (10) أعوان يشرف على عملهم رئيس مصلحة نائب مدير بتسيير مكتب المستخدمين بإنجاز عقود العمل وتحرير القرارات وتجمع الأجرة والإحصائيات وكذا متابعة المخزن والمشتريات وكذا صيانة وإصلاح العتاد ونظافة وحماية المقر بمجموعة أمنية.

ب- نيابة المديرية للمالية: تتكون من عشرة (10) أعوان مقسمة إلى:

- قسم الحوالات

- قسم المحاسبة.

مسيرة من طرف نائب مدير العمليات المالية. تتمثل هيكلية كل مصلحة كمايلي :

● قسم الحوالات: يتم تسيير هذه المصلحة من أربعة (04) أعوان تشرف على توجيههم رئيس مصلحة، ويقوم أعوان هذه المصلحة:

- بالحرص والمراقبة والتنسيق لكل عمليات الحوالات.

- مراجعة الملفات المرسلّة من قسم المعاشات.
- مراقبة القوائم الاسمية لتسديد معاشات المتقاعدين والأقساط الأولى من المعاشات ومراجعة متخلفات المعاشات وملفات المتخلفات.
- قسم المحاسبة: مسيرة من عونين (02)، يرأسهم رئيس قسم المحاسبة، يقوم بالإشراف على متابعة المداخيل والمصاريف وكذا إنجاز التسجيل المحاسبي.
- ج- نيابة المدير المعاشات وإعادة ضبط المسارات المهنية: نظم نيابة المدير المعاشات ثلاث وثلاثون (33) عون وهم يعملون تحت رعاية وإشراف نائب المدير المعاشات وهم موزعون كالتالي:
 - المعاشات 27 عون.
 - مراكز الاستقبال والتوجيه 06 أعوان.

المطلب الثاني: المنهج المتبع وأدوات إجراء الدراسة

الفرع الأول: المنهج المتبع

تنقسم الدراسة إلى جانبين، جانب نظري وجانب تطبيقي، تحدثنا في الجانب النظري على منافع المستخدمين وكذا تقسيماتها وأهميتها وتطورها التاريخي وكيفية معالجتها محاسبيا باتباع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا، مما ساعدنا في الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات المطروحة والفرضيات للوصول إلى النتائج.

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة

- ❖ **المقابلة**: تم القيام بالدراسة الميدانية من خلال استخدام المقابلة كوسيلة من الوسائل المتعلقة بالدراسة الميدانية، حيث قمت بإجراء مقابلة مع رئيس قسم مصلحة المستخدمين للحصول على البيانات اللازمة.
- ❖ **الملاحظة**: تم الإعتماد على الملاحظة كوسيلة لجمع البيانات عن طريق تسجيل أهم المعلومات المرتبطة بالأجور والتقاعد وكل مايشمل منافع المستخدمين .
- ❖ **الوثائق**: من أجل معالجة الجانب النظري و الجانب التطبيقي للموضوع تم الإعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة محل الدراسة.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج

بعد جمع البيانات وتحليلها سنتطرق في هذا المبحث إلى النتائج المتوصل إليها ومناقشتها ومقارنتها مع الفرضيات للوصول إلى النتائج.

المطلب الأول: عرض النتائج

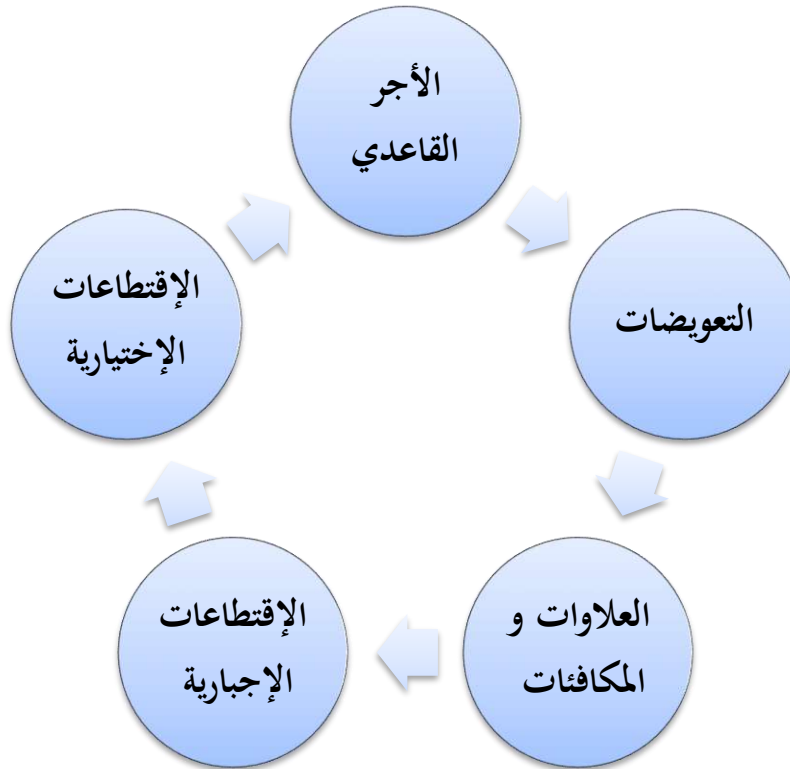
في هذا المبحث سنتطرق إلى منافع الموظفين طويلة الأجل وقصيرة الأجل التي تقوم مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد بمنحها للعمال وكيفية تقييمها ومعالجتها محاسبيا.

الفرع الأول: منافع الموظفين قصيرة الأجل في الصندوق الوطني للتقاعد

يتلقى العمال في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد مكافآت لقاء العمل الذي يقدمونه للمؤسسة (الأجور) بصفة دورية شهريا، حيث يختلف أجر كل عمل باختلاف مجموعة من العناصر المكونة للأجر حسب إتفاقية العمل.

أولا: مكونات الأجر

الشكل 02-02: العناصر المكونة للأجر



المصدر: من إعداد الطالب بناء وثائق مقدمة من طرف المؤسسة.

الفصل الثاني دراسة ميدانية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد

ثانيا: مثال لكيفية حساب أجرة لعامل في المؤسسة

بناء على معلومات كشف الاجر في الملحق رقم 01 سنقوم باعداد بطاقة الأجر :

الجدول رقم 02-01: بطاقة الأجر لعامل بالمؤسسة

الرمز	العناصر	القاعدة	المعدل	الإقتطاعات	المكاسب
024	الأجر القاعدي				64440.00
040	الأجر القاعدي بدون غياب				64440.00
100	تعويض الخبرة المهنية	64440.00	47.00		30286.80
145	تعويض المنطقة	64440.00	32.00		20620.80
148	منحة التنسيق والتحفيز	0.00	0.00		16110.00
161	المردودية الفردية	64440.00	25.00		16110.00
200	أجرة المنصب				147567.60
228	تعويض النقل				3000.00
230	تعويض القفة	22.00	600.00		13200.00
401	إشتراكات الضمان الاجتماعي	147567.60	9.00	13281.08	
705	المبلغ الخاضع للضريبة	128721.59		32552.00	
708	إشتراكات التعاضدية	147567.60	1.50	2213.51	
720	الأجر الوحيد				4000.00
754	إقتطاعات القرض الاجتماعي			10000.00	
824	التعويض التعاضدي				5000.00
900	الصافي للدفع				114721.01

المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق مقدمة من طرف المؤسسة (الملحق رقم 01).

1- الأجر القاعدي (الأجر الاساسي):

يتم احتساب الاجر القاعدي حسب التصنيف في المؤسسة وبالإستعانة بجدول النقطة الإستدلالية

الأجر القاعدي للعامل = عدد النقاط الإستدلالية × القيمة المالية للنقطة الإستدلالية

الأجر القاعدي = 64440.00 دج

2- الأجر القاعدي الصافي = الأجر القاعدي - الغيابات

الأجر القاعدي الصافي = 64440.00 دج

3- التعويضات: التعويضات تحسب من الأجر القاعدي الصافي.

تعويض الخبرة المهنية = $64440.00 \times 47\%$

تعويض الخبرة المهنية = 30286.8 دج

تعويض المنطقة: تحسب قيمتها وفق نسب من الاجر القاعدي.

الجدول رقم 02-02: تعويض المنطقة

معدل التعويض	منطقة العمل
32%	بلدية ورقلة
40%	البلديات المجاورة للولاية

المصدر: من إعداد الطالب بناء وثائق مقدمة من طرف المؤسسة.

تعويض المنطقة = $64440.00 \times 32\%$

تعويض المنطقة = 20620.8 دج

منحة التنسيق والتحفيز: تعطى هذه المنحة للعامل الذي يشرف على عدة أقسام يقوم بالتنسيق بينها لتحفيزه وزيادة مردوديته.

منحة التنسيق والتحفيز = $64440.00 \times 25\%$

منحة التنسيق والتحفيز = 16110 دج

منحة المردودية الفردية = $64440.00 \times 25\%$

منحة المردودية الفردية = 16110 دج

4- أجره المنصب = الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + تعويض المنطقة + منحة التنسيق والتحفيز + المردودية الفردية.

أجره المنصب = $64440.00 + 30286.8 + 20620.8 + 16110 + 16110$

أجره المنصب = 147567.6 دج.

5- تعويض النقل: تحسب حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 02-03: تعويض النقل.

التعويض	المسافة
2200 دج	من 01 كلم الى 10 كلم
3000 دج	من 11 كلم الى 20 كلم
3500 دج	من 21 كلم الى 30 كلم
4000 دج	فوق 31 كلم

المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق المؤسسة (الملحق رقم 02).

تعويض النقل للعامل: بما ان المسافة التي يقطعها العامل بين 11 كلم و 20 كلم فالتعويض يقدر ب 3000 دج

6- تعويض القفة = ثمن الوجبة × عدد الأيام الفعلية

تعويض القفة = 600 دج × 22 يوم

تعويض القفة = 13200.00 دج

7- إشتراكات الضمان الاجتماعي: تقدر نسبة الضمان الاجتماعي ب 9%

الجدول رقم 02-04: توزيع نسبة الضمان الاجتماعي.

النسبة	الإقتطاع
1.50%	الضمان الاجتماعي
6.75%	التقاعد
0.5%	التأمين على البطالة
0.25%	التقاعد المسبق
09%	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق مقدمة من طرف المؤسسة.

إشتراكات الضمان الاجتماعي = أجره المنصب × 9%

إشتراكات الضمان الاجتماعي = 147567.6 × 9%

إشتراكات الضمان الاجتماعي = 13281.08 دج

8- المبلغ الخاضع للضريبة (IRG) = أجره المنصب - إشتراكات الضمان الاجتماعي - تعويض المنطقة الجغرافية + 9%

من تعويض المنطقة الجغرافية + تعويض القفة.

المبلغ الخاضع للضريبة = 147567.6 - 13281.08 - 20620.8 + 1855.8 + 13200

المبلغ الخاضع للضريبة = 128721.59 دج

المبلغ المقتطع للضريبة: يحدد وفق جدول يسمى BAREM ويقدر المبلغ ب 32552 دج

9- إشتراكات التعاضدية: هي عبارة عن جمعية تضم مهنيين، يدفعون إشتراكات دورية بغية مساعدتها لهم وقت الحاجة أو

تقديمها خدمات معينة لهم، تحدد نسبة الاقتطاع ب 1.5%

إشتراكات التعاضدية = أجره المنصب × 1.5%

إشتراكات التعاضدية = 147567.6 × 1.5%

إشتراكات التعاضدية = 2213.5 دج

10- الأجر الوحيد (منحة الزوجة) = 4000 دج

11- الإقتطاع من القرض الاجتماعي: عبارة عن تسديد قرض تقدر قيمته ب 10000 دج

12- التعويض التعاضدي: تعويض دواء أو مرض أو نظارات يقدر قيمة التعويض ب 5000 دج

13- الصافي للدفع: هو المبلغ الصافي الذي يستلمه العامل شهريا نظير العمل الذي قدمه للمؤسسة.

الصافي للدفع = أجرة المنصب + تعويض النقل + تعويض القفة - إشتراكات الضمان الاجتماعي - الضريبة على الدخل الإجمالي - إشتراكات التعاضدية + الأجر الوحيد - الإقتطاع من القرض الاجتماعي + التعويض التعاضدي

$$\text{الصافي للدفع} = 3000 + 147567.6 - 13200 - 13281.08 - 32552 - 2213.51 - 4000 - 5000 + 10000$$

الصافي للدفع = 114721.01 دج

ثالثا: التسجيل المحاسبي

المرحلة الأولى: مرحلة الإثبات

دائن	مدين	البيان جوان 2019	دائن	مدين
	64440	الأجر القاعدي الصافي		631000
	5000	التعويض التعاضدي		432100
	30286.8	تعويض الخبرة المهنية		631110
	20620.80	تعويض المنطقة الجغرافية		631230
	16110	تعويض التحفيز والتنسيق		631240
	16110	تعويض المردودية الفردية		631120
	3000	تعويض النقل		631330
	13200	تعويض القفة		631290
	4000	الأجر الوحيد		631300
13281.08		الضمان الاجتماعي	431000	
32552		الضريبة على الدخل الإجمالي	442000	
2213.51		إقتطاع التعاضدية	432000	
10000		القرض الاجتماعي	431200	
114721.01		الأجر الصافي (إثبات اجرة شهر جوان للعامل)	421000	

المرحلة الثانية: مرحلة التسديد

دائن	مدين	البيان جوان 2019	دائن	مدين
	13281.08	الضمان الإجتماعي		431000
	32552	الضريبة على الدخل الإجمالي		442000
	2213.51	إقتطاع التعاضدية		432000
	10000	القرض الاجتماعي		431200
	114721.01	الأجر الصافي		421000
172757.6		البنك (تسديد اجرة العامل)	512000	

الفرع الثاني: منافع الموظفين طويلة الأجل في الصندوق الوطني للتقاعد

أولاً: معاش التقاعد

1- حساب معاش التقاعد

استناداً على المعطيات المقدمة من طرف المؤسسة، نقوم بمثال توضيحي لطريقة حساب معاش التقاعد لعامل بمؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد:

الجدول رقم 02-05: معاش التقاعد

2022-11-01	العناوين
1484655.61	الإمتياز الرئيسي
29693.15	إشتراكات الضمان الإجتماعي
315264	إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي
1139698.46	المجموع الأول
30000	الأجر الوحيد
1169698.46	المجموع السنوي
97474.87	المجموع الشهري
97474.87	الصافي الشهري

المصدر: من إعداد الطالب بناءً وثائق مقدمة من طرف المؤسسة أنظر (الملحق رقم 03).

● المبالغ المقدمة سنوية.

- العامل لديه 22 سنة عمل

- نسبة المعاش = عدد سنوات العمل \times 2.5% (نسبة منحة التقاعد لكل سنة عمل فعلى في المؤسسة)
 $22 \text{ سنة} \times 2.5\% = 55\%$

- المعدل الاعلى = 80%

- المعاش قبل الإقتطاعات = الأجر المتوسط \times أعلى معدل \div نسبة المعاش

$2159499.07 \times 55\% \div 80\% =$

= 1484655.61 دج.

- إقتطاع الضمان الإجتماعي = المعاش قبل الإقتطاعات \times 2%

$1484655.61 \times 2\% =$

= 29693.15 دج.

- الضريبة على الدخل الإجمالي = خاضع لجدول BAREM.

= 315264 دج.

- الأجر الوحيد (الزوجة الماكثة في البيت) = 30000 دج.

- راتب التقاعد السنوي = المعاش قبل الإقتطاعات - إقتطاع الضمان الإجتماعي - الضريبة على الدخل الإجمالي + الأجر الوحيد.

$30000 + 315264 - 29693.15 - 1484655.51 =$

= 1169698.46 دج.

- راتب التقاعد الشهري = راتب التقاعد السنوي \div 12 شهر.

$1169698.46 \div 12 \text{ شهر} =$

= 97474.87 دج.

2- التسجيل المحاسبي لمعاش التقاعد

يتم التسجيل المحاسبي لمعاش التقاعد على مرحلتين:

الفصل الثاني دراسة ميدانية لمنافع الموظفين لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد

المرحلة الأولى: إثبات النفقة

دائن	مدين	البيان	دائن	مدين
	1484655.61	معاشات التقاعد		600010
	30000	الأجر الوحيد		631300
1169698.46		صافي الدخل	461010	
29693.15		إقتطاع الضمان الإجتماعي	431000	
315264		الضريبة على الأجور (تسجيل بطاقة المعاش)	442000	

المرحلة الثانية: التسديدات

✓ تسديد معاش التقاعد إلى حساب المستفيد

دائن	مدين	البيان	دائن	مدين
	1169698.46	معاشات التقاعد		461010
1169698.46		البنك (تسديد معاش التقاعد)	512000	

● تسديد إشتراكات الضمان الإجتماعي لحساب الصندوق الوطني لضمان الإجتماعي.

دائن	مدين	البيان	دائن	مدين
	29693.15	إقتطاع الضمان الإجتماعي		431000
29693.15		البنك (تسديد الضمان الإجتماعي)	512000	

● تسديد الضريبة على الدخل للأجور.

دائن	مدين	البيان	دائن	مدين
	315264	ضريبة على الدخل الإجمالي للأجور		442000
315264		البنك (تسديد الضريبة على الدخل)	512000	

ثانيا: منحة الذهاب للتقاعد

1- حساب منحة الذهاب للتقاعد

تُحسب مؤونة الاحالة للتقاعد أو ماتسمى بمنحة الاحالة للتقاعد حسب الإتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الإجتماعي حيث تُحسب بالاعتماد على الأجر الشهري الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الأكثر امتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد , حيث يخضع للضريبة على الدخل الإجمالي بنسبة 10%.

- منحة الذهاب للتقاعد= الأجر الشهري الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الأكثر إمتيازاً - الضريبة على الدخل الإجمالي (10% من الأجر الشهري الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي الأكثر إمتيازاً) × عدد الأشهر المستفاد منها.

الجدول رقم 02-06: كيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد لعامل بالمؤسسة.

عدد الأشهر المستفاد منها	عدد سنوات العمل الفعلية والمستمرة
04 اشهر	05 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر
06 اشهر	من 06 الى 10 سنوات من الحضور الفعلي والمستمر
09 اشهر	من 11 الى 15 سنة من الحضور الفعلي والمستمر
11 شهر	من 16 الى 20 سنة من الحضور الفعلي والمستمر
14 شهر	من 21 الى 25 سنة من الحضور الفعلي والمستمر
17 شهر	من 26 الى 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر
20 شهر	أكثر من 30 سنة من الحضور الفعلي والمستمر

المصدر: من إعداد الطالب بناء وثائق مقدمة من طرف المؤسسة (الملحق رقم 04).

- مثال توضيحي لكيفية حساب منحة الذهاب للتقاعد للعامل الذي قمنا بحساب أجرته.

الجدول رقم 02-07: منحة الذهاب للتقاعد

البيان	العامل
أجرة المنصب	147567.60
إشتراكات الضمان الاجتماعي 9%	13281.08
الضريبة على الدخل IRG 10%	14756.7
منحة الذهاب للتقاعد الشهرية	119529.8
عدد الأشهر الممنوحة	20
منحة الذهاب للتقاعد الإجمالية	2390596.4

المصدر: من إعداد الطالب بناء وثائق مقدمة من طرف المؤسسة.

2- التسجيل الخاسبي:

- تثبيت المنحة للعامل:

مدين	دائن	البيان	مدين	دائن
638300	421000	أعباء العاملين	2390596.4	239059.6
	442100	أجور مستحقة		2151536.8
		ضريبة على الدخل الإجمالي		
		(إثبات مصاريف العامل)		

- تسديد المنحة للعامل:

مدين	دائن	البيان	مدين	دائن
421000	512000	أجور مستحقة	2390596.4	2390596.4
		البنك		
		(تسديد منحة العامل)		

الفرع الثالث: وزن منافع الموظفين في المؤشرات المالية في الصندوق الوطني للتقاعد

$$\bullet \text{ معدل النمو} = \frac{N - (N - 1)}{N - 1}$$

أولاً: وزن مصاريف المستخدمين من القيمة المضافة.

السنوات	2021	2022	2023	2024
ح/63	196135388.69	196472477.74	221222551.60	210520990.88
القيمة المضافة	9840012169.59	13091740709.24	15594501912.21	17628739681.74
النتيجة	0.002	0.015	0.014	0.012
معدل النمو	/	6.5	-0.067	-0.143

المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق مقدمة من طرف المؤسسة أنظر (الملحق رقم 06 و 05).

- تشير البيانات إلى أن المؤسسة شهدت ارتفاعاً في تكاليف الموظفين سنة 2022 ما قد يعكس نمواً في النشاط أو توظيفاً مكثفاً، لكن في السنوات التالية تم التحكم أو تقليص من هذه التكاليف نسبياً، هذا يمكن أن يكون نتيجة لإجراءات ضبط التكاليف لتحسين الإنتاجية.

الفصل الثاني دراسة ميدانية لمنافع الموظفين لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد

يلاحظ ان معدل النمو في وزن التكاليف كان إيجابيا جدا سنة 2002 (6.5) تم تحول إلى سلبي سنة 2023 و 2024, ما يدل على تباطؤ أو تقليص في تكاليف الموظفين مقارنة بالقيمة المضافة بعد الزيادة الحادة سنة 2022.

ثانيا: وزن مصاريف المستخدمين من رقم الأعمال.

السنوات	2021	2022	2023	2024
ح/ 63	196135388.69	196472477.74	221222551.60	210520990.88
رقم الأعمال	31506740068.23	36512712590.67	40967265208.34	44897697590.21
النتيجة	0.006	0.005	0.005	0.004
معدل النمو	/	-0.167	0	-0.2

المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق مقدمة من طرف المؤسسة أنظر (الملحق رقم 06 و 05).

المؤسسة تظهر توجهها واضحا نحو تحسين كفاءتها التشغيلية, من خلال تخفيض تدريجي في وزن تكاليف الموظفين مقارنة برقم الاعمال, ورغم أن هذا يعكس تحسنا في الأداء المالي, إلا أنه يجب الإنتباه إلى ما إذا كان هذا التخفيض يؤثر على جودة العمل أو ضغط العمل على الموظفين.

حافظت المؤسسة على إستقرار نسبة التكاليف سنة 2023, ولكنها واصلت تقليص النسبة في 2024 مما قد

يشير إلى:

- سياسة ترشيد التكاليف.
- زيادة رقم الأعمال بوتيرة أسرع من نمو التكاليف.
- إستخدام أكثر كفاءة للموارد البشرية.

ثالثا: وزن مصاريف المستخدمين من الاعباء الإجمالية.

السنوات	2021	2022	2023	2024
ح/ 63	196135388.69	196472477.74	221222551.60	210520990.88
الاعباء الإجمالية	22171778557.93	23658624257.45	25603539735.04	27537625958.36
النتيجة	0.009	0.008	0.009	0.008
النمو	/	-0.11	0.125	-0.11

المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق مقدمة من طرف المؤسسة أنظر (الملحق رقم 04 و 05).

التذبذب في معدل النمو يشير إلى أن النمو في وزن تكاليف الموظفين غير ثابت ويخضع لتغيرات سنوية، ولكن التغيرات ليست كبيرة جداً، مما يعكس درجة من التحكم أو الثبات في السياسة المالية المتعلقة بالموظفين.

تبدو المؤسسة محافظة تقريباً على مستوى ثابت تقريباً من الأعباء المتعلقة بالموظفين مقارنة بباقي التكاليف المالية، هذا الاستقرار قد يشير إلى كفاءة في التسيير المالي، لكن استمرار الإنخفاض في سنة 2024 قد يتطلب متابعة لتقييم ما إذا كان ناتجاً عن ضغط على الموارد البشرية أو تحسين في الهيكلة.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج

الفرع الأول: النتائج التطبيقية

من خلال الدراسة التطبيقية التي تمت في الصندوق الوطني للتقاعد وكالة ورقلة، استخلصنا مايلي:

- تتعاقد إلزاماً وفق قانون العمل مع هيئات الضمان الإجتماعي؛
- نظام الأجور في الصندوق الوطني للتقاعد تحدده الإتفاقية الجماعية المبرمة بين المؤسسة والنقابة بتدخل من الدولة من خلال سلم تحديد الأجور؛
- يختلف الأجر القاعدي بين العمال في المؤسسة على حسب التصنيف والإستعانة بالنقطة الإستدلالية؛
- تقوم مصلحة المحاسبة والمالية بمختلف التسجيلات المحاسبية الخاصة بمنافع الموظفين؛
- يقوم الصندوق الوطني للتقاعد بإعتماد الأجر الخاضع لإشتراكات الضمان الاجتماعي الأكثر إمتيازاً الخاص بالسنة التي تسبق الإحالة على التقاعد لحساب منحة الإحالة على التقاعد؛
- يقوم الصندوق الوطني للتقاعد بحساب منحة الذهاب للتقاعد وفق مانصت عليه الإتفاقيات الجماعية للمؤسسة؛

الفرع الثاني: النتائج النظرية

- منافع الموظفين عبارة عن تكاليف و أعباء تتحملها المؤسسة مقابل الخدمات التي يقدمونها لها؛
- يصنف المعيار المحاسبي الدولي 19 منافع الموظفين إلى اربع اصناف، بينما يقوم النظام المحاسبي المالي بتصنيفها إلى ثلاث أصناف؛
- تعد منافع الموظفين إمتيازات سواء كانت عينية أو نقدية تمنحها المؤسسة للموظفين لديها سواء أكانت في وضعية نشاط أو غير نشاط

خلاصة الفصل

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها في مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد حولنا الإجابة على الإشكالية المتمثلة في كيفية المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي في الصندوق الوطني للتقاعد، للإجابة على هذه الإشكالية قمنا بإتباع المنهج التجريبي عن طريق دراسة حالة اعتمادا على المقابلة والملاحظة تبين أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتطبيق قواعد تقييم منافع المستخدمين بصفة عامة سواء القصيرة أو الطويلة (الأجر، معاش التقاعد، منحة الذهاب للتقاعد) وفق مانص عليه المعيار الدولي والنظام المحاسبي المالي . IAS 19



خاتمة

خاتمة:

تعد المؤسسة عنصراً أساسياً في الدورة الاقتصادية، إذ لا يمكن قيام هذه الأخيرة أو إستمراريتها دون تنظيم وتسيير فعال لمواردها، ويعتبر المورد البشري من أهم هذه الموارد، كونه دعامة رئيسية لأداء المؤسسة وإستمراريتها، نظراً لما يقدمه من جهود في إنتاج السلع وتقديم الخدمات. وبالمقابل تمنح له مزايا متعددة تختلف بحسب أفقها الزمني بين قصيرة وطويلة الأجل، ونظراً لأهميته موضوعنا منافع الموظفين، فقد حظي بإهتمام واسع مادف النظام المحاسبي المالي إلى تبني هذا المعيار المحاسبي الدولي، الذي قدم مفهوماً حديثاً لتقييم هذه المنافع، كما قام بالمعالجة المحاسبية لكافة المنافع المقدمة من طرف المؤسسة تجاه الموظفين نظير جهودهم المبذولة.

1. إختبار الفرضيات:

- أ- الفرضية الأولى: بعد دراسة الجانب التطبيقي تم إثبات صحة الفرضية، يتوافق تصنيف منافع الموظفين المعتمد في الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة مع النظام المحاسبي المالي SCF، وهذا ما يتوافق مع دراسة رباح نادية و سبيحي سمية 2020
- ب- الفرضية الثانية: من خلال الجانب التطبيقي وبعد المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد تم إثبات صحة الفرضية، حيث يتوافق التسجيل المحاسبي لمنافع الموظفين المعتمد في الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة مع النظام المحاسبي المالي، وهذا ما يتوافق مع دراسة روفيا فتي 2020 .
- ت- الفرضية الثالثة: بعد حساب وزن منافع الموظفين في المؤشرات المالية في الصندوق الوطني للتقاعد، تبين أن منافع الموظفين في الصندوق الوطني للتقاعد ورقلة تمثل وزناً نسبياً معتبراً في المؤشرات المالية المتمثلة في رقم الأعمال، القيمة المضافة، التكاليف الإجمالية وتتطور تطوراً إيجابياً خلال الفترة 2021-2024 وهذا ما يثبت صحة الفرضية.

نتائج الدراسة:

- يقوم الصندوق الوطني للتقاعد بتكوين مؤونات نهاية الخدمة كما تقوم بمعالجتها محاسبياً؛
- يتم الإفصاح عن مؤونات نهاية الخدمة في الملحق بالتفصيل حسب وضعية كل عامل من خلال مدة العمل والأجر؛
- مخصصات منحة الذهاب للتقاعد لها أثر كبير على حسابات ميزانية المؤسسة، مما يؤثر على توازن الميزانية؛
- الصعوبة في تقييم المنافع طويلة الأجل لإعتمادها على الفرضيات الديموغرافية والمالية التي تحتاج لمراجعة دورية لتحديد قيمتها؛
- تخضع منحة الذهاب للتقاعد في حسابها إلى الإتفاقيات الجماعية للصندوق الوطني للتقاعد ولا يؤخذ بعين الإعتبار أي فرضيات إكتوارية .

- يقوم الصندوق الوطني للتقاعد بتعويض العامل من منافع لما بعد إنتهاء الخدمة (منحة الذهاب للتقاعد) على حسب عدد سنوات العمل الفعلي المأداة في المؤسسة؛

2. توصيات الدراسة:

- القيام بالدراسات على مستوى الصندوق الوطني للتقاعد لتوسع المعرفة حول منافع الموظفين؛
- الاعتناء بالموارد البشري (العمال) في المؤسسات الإقتصادية فهو المحرك الأساسي للمؤسسة لضمان إستمراريتها وتحقيقي نجاحات أكبر؛
- الحرص على إرسال بعثات تعليمية لكيفية تطبيق المعايير الدولية في المؤسسات الاقتصادية؛
- الزيادة في التكوينات العلمية حول تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في البيئة الجزائرية؛
- ترجمة إصدارات المجلس الوطني للمحاسبة الصادرة باللغة الفرنسية إلى اللغة العربية؛

3. آفاق الراسة:

- بعد تطرقنا للموضوع حاولنا الإجابة على التساؤلات المطروحة ومناقشة الفرضيات, إلا أن هناك جوانب كثيرة تحتاج الدراسة نقترح بعضها لتكون إشكاليات لمواضيع أخرى؛
- دراسة تطبيق منافع الموظفين في المؤسسات العمومية؛
 - دراسة منافع الموظفين طويلة الأجل (منحة الذهاب للتقاعد) في مختلف المؤسسات الإقتصادية؛
 - دراسة مدى تطبيق المعيار المحاسبي الدولي رقم 19 في المؤسسات الاقتصادية؛
 - دراسة أثر تطبيق منحة التقاعد على نتيجة المؤسسة؛

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر والمراجع باللغة العربية

الكتب

- 1- بن عزوز بن صابر, الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن, دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع, عمان الاردن, ط01, 2010, ص185
- 2- بن ربيع حنيفة, الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير الدولية, الطبعة الاولى, الجزء الثاني, منشورات كليك, الجزائر, سنة 2013, ص. 180.
4. جمال لعشيشي, محاسبة المؤسسة والحماية, الصفحات الزرقاء, الجزائر, 2011, ص63.
5. جمعة حميدات وآخرون, منهاج خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية, منشور المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين, الأردن, 2014, ص660..
6. محمد بوتين, المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية, دروس وتطبيقات, 2010, ص10.
7. أمال بن رجال " حماية العامل عند إنتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري ", بريتي للنشر والتوزيع, الجزائر, 2010, ص92.
8. مؤسسة المعايير الدولية للتقارير المالية , معيار المحاسبي الدولي منافع الموظفين19, ترجمة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين, ص02.

مجلات

9. الأخصر لقلبي, عبد العالي منصر, محاسبة منحة التقاعد وفق النظام المحاسبي المالي, مجلة المقريري للدراسات الاقتصادية والمالية, العدد, 2, ديسمبر, 2017, ص16
10. بلخير بكاري, الطيب مداني, تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الآبار(ENSP), مجلة أداء المؤسسات الجزائرية, العدد7, 2015, ص176.
11. د. حمزة العراي, المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين وفق النظام المحاسبي المالي والمعيار المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين, مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية, جامعة البليدة 02, الجزائر, ص55.
12. شاوش نعيم, علالي نوال, العمل بالساعات الاضافية في تشريع العمل الجزائري, مجلة قانون العمل والتشريع, العدد01, المجلد 08, جانفي 2023, ص131.
13. قريشي سامي, صالح عبد العالي, معايير وآليات محاسبة الاجور في المؤسسة الاقتصادية, حالة مؤسسة موبليس, مجلة التحولات الاقتصادية, الجزائر, العدد02, المجلد 02, 2022, ص03..
14. مراد مهدي, نصيرة يجياوي, نظام التقاعد في الجزائر بين ضرورة الإصلاحات وانعكاسات الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية, مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية, العدد2, المجلد13, 2020, ص170


- 14-** بكاري بلخير، بن عيشة باديس، *مطبوعة في المحاسبة المالية المعمقة*، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015/2016، ص 100.
- القوانين والمراسيم**
- 15-** الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة المالية، *القرار المؤرخ في 26 ماي 2008 المحدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها*، الجريدة الرسمية العدد، 19، الصادرة في 25 مارس، 2019، ص 20.
- 16-** الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل، المرسوم التنفيذي رقم 07-292، المؤرخ في 14 رمضان 1428 الموافق ل 26 سبتمبر 2007، *المتعلق بتعديل التعويضات ذات الصيغة العائلية*، الجريدة الرسمية رقم 62، الصادرة بتاريخ 21 رمضان 1428 الموافق ل 03 أكتوبر 2007، ص 13.
- 17-** الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل، المرسوم 08-48، المؤرخ في 07 ربيع الثاني 1400 الموافق ل 23 فبراير 1980، *المتعلق بالتنظيم الاقتصادي للاجور والحوافز المادية الجماعية والفردية للعمال*، الجريدة الرسمية رقم 09، الصادرة بتاريخ 10 ربيع الثاني الموافق ل 26 فبراير 1980، ص 317-318.
- 18-** الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل، مرسوم رئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق ل 29 سبتمبر، 2007 *المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع أجورهم*، الجريدة الرسمية رقم 61، الصادرة بتاريخ 18 رمضان 1428 الموافق ل 30 سبتمبر، 2007، ص 11.
- 19-** الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل، القانون، 90-11 المؤرخ ف 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 ابريل، 1990، *المتعلق بعلاقات العمل*، الجريدة الرسمية رقم 17، الصادرة بتاريخ 01 شوال 1410 الموافق ل 25 ابريل، 1990، ص 573.
- 20-** الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل القانون 16-15، المؤرخ في 01 ربيع الثاني 1438 الموافق ل 31 ديسمبر 2016، *المتمم لقانون التقاعد*، الجريدة الرسمية رقم 78، الصادرة بتاريخ 01 ربيع الثاني 1438 الموافق ل 31 ديسمبر 2016، ص 3.
- 21-** المادة 6 من القانون 38-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983، *الجريدة الرسمية*، العدد 29، الصادرة بتاريخ 4 يونيو 1997، ص 03.
- 22-** المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.

- 23- جاودي حورية, تسيير الاجور في الجزائر, مذكرة ماجستير, فرع تحليل اقتصادي, جامعة الجزائر, 2007, ص 160
- 24- دراسة ايمان كيجلي 2017 بعنوان قياس منافع المستخدمين في ظل النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبي الدولية دراسة حالة في مؤسسة البناء للجنوب الشرقي ورقلة, مذكرة تخرج لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي, تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة, 2016/2017.
- 25- دراسة طالي لويبة 2018 بعنوان القياس المحاسبي لمنافع المستخدمين في البيئة المحاسبية الجزائرية دراسة حالة في المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية وحدة ورقلة, مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر اكاديمي, تخصص دراسات محاسبية وجبائية معمقة, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة, 2017/2018.
- 26- دراسة روفيا فنتي 2020 بعنوان المعالجة المحاسبية لمنحة الذهاب للتقاعد حسب النظام المحاسبي المالي دراسة حالة في الصندوق الوطني للتقاعد فرع ورقلة, مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الاكاديمي, تخصص محاسبة وتدقيق, جامعة قاصدي مرباح, ورقلة, 2019/2020.
- 27- دراسة سحنون مروة و براح احلام 2022 بعنوان المعالجة المحاسبية للاجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعايير المحاسبي الدولي رقم 19 منافع الموظفين دراسة حالة في شركة سونلغاز ام البواقي, مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم المالية والمحاسبية, تخصص محاسبة وجبائية, جامعة العربي بن مهيدي, ام البواقي, 2021/2022.
- 28- دراسة حفصي بلال و لعيدي حسني 2019 بعنوان التسجيل المحاسبي للاجور ومؤونة التقاعد في المؤسسة الاقتصادية, دراسة حالة شركة جيزي معامل الهاتف المحمول, الدار البيضاء, الجزائر, مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر, تخصص العلوم المالية والمحاسبية, جامعة آكلي محند والحاج, البويرة, 2018/2019.
- 29- رحيم سعيد, تطبيق الاسلوب الاكتواري لمزايا المستخدمين في مؤسسة اقتصادية, دراسة حالة شركة الاسمنت بسور الغزلان, اطروحة دوكتوراه, منشورة, تخصص مالية ومحاسبة, جامعة آكلي محند والحاج, البويرة, 2017/2018, ص 124.
- 30- صهيب بولجال, عبد العالي منصر, محاسبة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي SCF, مذكرة إستكمال شهادة ماستر أكاديمي, جامعة العربي التبسي, تبسة, كلية العلوم الاقتصادية, العلوم التجارية وعلوم التسيير, 2017, ص 28.

التظاهرات العلمية

- 31- أمين بن سعيد, يونس الاغواطي, إشكالية حساب مزايا(منحة)الذهاب للتقاعد وفق النظام المحاسبي المالي, الملتقى الوطني حول واقع و آفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر, كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة الشهيد حمه لخضر, الوادي, مايو 2013 ص 14.

- 32–Benoit LENRUN, **Les engagements de retraite : les règles comptables françaises comparées aux normes IFRS.**
- 33–Barbara Lynch, **An Examination of The Effect On Debt Equity Ratios With the Adoption of IAS 19 Employee benefits**
- 34–Marc Tourtoulou, **nouvelle norme IAS 19 sur L'impact les engagements de retraite et assimilés des sociétés CAC 40.**




الملاحق

CAISSE NATIONALE DES RETRAITES						BULLETIN DE PAIE	
CNE				MOIS	ANNEE		
				JUIN	2019		
.G	C	S	C.P	N° AGENT			SIT. FAMIL
A	DM			0041 MR			M6
CLASSIFICATION		ECHELON		FONCTION		MODE PAIEMENT	N° COMPTE BANCAIRE OU C.C.P
16 02 09				CHEF DE DIVISION PERSONNEL		BANQUE	
ADRESSE							
NIM S S							
CODES	LIBELLE			NOMBRE OU BASE	TAUX	RETENUES	REVENUS
024	SALAIRE DE BASE						64440.00
040	SALAIRE DE BASE-ABS						64440.00
100	I.E.P			64440.00	47.00		30286.80
145	IND. DE ZONE			64440.00	32.00		20620.80
148	REG. IND. C. STIMULATI			0.00	0.00		16110.00
161	P.R.I			64440.00	25.00		16110.00
200	TOTAL SALAIRE POSTI						147567.60
223	PRIME DE TRANSPORT						3000.00
230	PRIME DE PANIER			22.00	600.00		13200.00
401	RET. SECU. SOCIALE			147567.60	9.00	13281.08	
701	RET. I. R. G			128721.59		32552.00	
702	MUTUELLE (MGTSS)			147567.60	1.50	2213.51	
720	SALAIRE UNIQUE						4000.00
754	RETENUE PRET SOCIAL					10000.00	
824	REMB. MUTUELLE						5000.00
900	NET A PAYER						114721.01
NET A PAYER							114721.01

que les déclarations par pays sont comme suit.

De un (01) à dix (10) km	2 200.00 DA
De onze (11) à vingt (20) km	3 000.00 DA
De vingt et un (21) à trente (30) km	3 500.00 DA
De trente et un (31) km et plus	4 000.00 DA



REGIME	1	
Date de révision	07-11-2022	
Date d'effet de la révision	01-11-2022	
TRIMESTRES VALIDES		TAUX (%)
COTISES	88	55.00
GRATUITS	0	0.00
MOUDJAHID	0	0.00
ETRANGER (pour info.)	(0)	
TOTAL	88	55.00
TAUX MAX.		80.00

Rubriques	Positions	01-11-2022
AVANTAGE PRINCIPAL		1 484 655.61
BONIFICATION ENFANT		
RETENUE SECURITE SOCIALE		29 693.15
RETENUE IRG		315 264.00
RESSOURCES SEC.SOCIALE		
Sous Total 1		1 139 698.46
ABATTEMENT		
MAJORATION CONJOINT		30 000.00
AUTRES RESSOURCES		
COMPLEMENT DIFFERENTIEL		
MONTANT REVALORISATION		
TIERCE PERSONNE		
TOTAL Annuel (sans indemnités)		1 169 698.46
TOTAL Mensuel (sans indemnités)		97 474.87
I.C.P.R.I./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		97 474.87

04 mois de salaire après 05 ans de présence effective et continue

06 mois de salaire de 6 à 10 ans de présence effective et continue

09 mois de salaire de 11 à 15 ans de présence effective et continue

11 mois de salaire de 16 à 20 ans de présence effective et continue

14 mois de salaire de 21 à 25 ans de présence effective et continue

17 mois de salaire de 26 à 30 ans de présence effective et continue

20 mois de salaire pour une présence effective et continue supérieure à 30 ans

	NOTE	2022	2021
Ventes et produits annexes		36 512 712 590,67	31 506 740 068,23
Variation stocks produits finis et en cours			
Production immobilisée			
Subventions d'exploitation			
I-PRODUCTION DE L'EXERCICE		36 512 712 590,67	31 506 740 068,23
Achats consommés		-23 312 189 919,25	-21 522 685 196,62
Services extérieurs et autres consommations		-108 781 962,18	-144 042 702,02
II-CONSOMMATION DE L'EXERCICE		-23 420 971 881,43	-21 666 727 898,64
III-VALEUR AJOUTEE D'EXPLOITATION (I-II)		13 091 740 709,24	9 840 012 169,59
Charges de personnel		-196 472 477,74	-196 135 388,69
Impôts, taxes et versements assimilés		-138 988,75	-7 780,00
IV-EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION		12 895 129 242,75	9 643 869 000,90
Autres produits opérationnels		12 522 538,29	3 470 947,23
Autres charges opérationnelles		-768 720,67	-1 459,23
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs		-40 096 772,00	-308 642 906,08
Reprise sur pertes de valeur et provisions		270 414 133,08	6 546 155,00
V- RESULTAT OPERATIONNEL		13 137 200 421,45	9 345 241 737,82
Produits financiers		56 983,32	203 908,52
Charges financières		-175 416,86	-263 125,29
IV-RESULTAT FINANCIER		-118 433,54	-59 216,77
IV-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (V+VI)		13 137 081 987,91	9 345 182 521,05
Impôts exigibles sur résultats ordinaires			
Impôts différés (Variations) sur résultats ordinaires			
TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES		36 795 706 245,36	31 516 961 078,98
TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES		-23 658 624 257,45	-22 171 778 557,93
VIII-RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES		13 137 081 987,91	9 345 182 521,05
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)			
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)			
IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE			
X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE		13 137 081 987,91	9 345 182 521,05

	NOTE	2024	2023
Ventes et produits annexes		44 897 697 590,21	40 967 265 208,34
Variation stocks produits finis et en cours			
Production immobilisée			
Subventions d'exploitation			
I-PRODUCTION DE L'EXERCICE		44 897 697 590,21	40 967 265 208,34
Achats consommés		-27 135 385 090,11	-25 001 534 891,84
Services extérieurs et autres consommations		-133 572 818,36	-149 999 352,69
II-CONSOMMATION DE L'EXERCICE		-27 268 957 908,47	-25 151 534 244,53
III-VALEUR AJOUTEE D'EXPLOITATION (I-II)		17 628 739 681,74	15 815 730 963,81
Charges de personnel		-210 520 990,88	-221 222 551,60
Impôts, taxes et versements assimilés		-6 000,00	-6 500,00
IV-EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION		17 418 212 690,86	15 594 501 912,21
Autres produits opérationnels		19 185 551,16	8 980 380,30
Autres charges opérationnelles		-1 402 970,42	-22 418,55
Dotations aux amortissements, provisions et pertes de valeurs		-56 562 671,73	-230 578 603,50
Reprise sur pertes de valeur et provisions		234 526 001,85	48 914 499,03
V- RESULTAT OPERATIONNEL		17 613 958 601,72	15 421 795 769,49
Produits financiers		56 983,32	56 983,32
Charges financières		-175 416,86	-175 416,86
IV-RESULTAT FINANCIER		-118 433,54	-118 433,54
IV-RESULTAT ORDINAIRE AVANT IMPOTS (V+VI)		17 613 840 168,18	15 421 677 335,95
Impôts exigibles sur résultats ordinaires			
Impôts différés (Variations) sur résultats ordinaires			
TOTAL DES PRODUITS DES ACTIVITES ORDINAIRES		45 151 400 120,84	41 026 217 070,99
TOTAL DES CHARGES DES ACTIVITES ORDINAIRES		-27 637 626 958,36	-26 603 639 735,04
VIII-RESULTAT NET DES ACTIVITES ORDINAIRES		17 613 840 168,18	15 421 677 335,95
Eléments extraordinaires (produits) (à préciser)			
Eléments extraordinaires (charges) (à préciser)			
IX-RESULTAT EXTRAORDINAIRE			
X-RESULTAT NET DE L'EXERCICE		17 613 840 168,18	15 421 677 335,95

الفهرس

الصفحة	الفهرس
I	الإهداء
II	الشكر
III	الملخص
IV	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال البيانية
VIII	قائمة الملاحق
IX	قائمة الرموز والإختصارات
أ	المقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: معيار منافع الموظفين
4	المطلب الأول: عموميات حول منافع الموظفين
4	الفرع الأول: مفهوم منافع الموظفين
4	الفرع الثاني: أهمية منافع الموظفين
5	الفرع الثالث: التطور التاريخي للمعيار المحاسبي الدولي رقم 19
6	الفرع الرابع: تصنيفات منافع الموظفين حسب المعيار المحاسبي الدولي رقم 19
7	المطلب الثاني: الهيئات التي لها علاقة بمنافع الموظفين الجزائر

9	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين حسب النظام المحاسبي المالي scf
9	المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين طويلة الأجل حسب النظام المحاسبي المالي scf
9	الفرع الأول: تعريف التقاعد وأنواعه
10	الفرع الثاني: منحة الذهاب للتقاعد
12	الفرع الثالث: التسجيل المحاسبي لمنحة الذهاب للتقاعد
14	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع الموظفين قصيرة الأجل حسب النظام المحاسبي المالي scf
14	الفرع الأول: الأجور
14	الفرع الثاني: مكونات الأجور
18	الفرع الثالث: الشكل العام لبطاقة الأجر أو الراتب
19	الفرع الرابع: الحسابات المستعملة في محاسبة الأجور أو الرواتب
19	الفرع الخامس: المعالجة المحاسبية للأجور أو الرواتب
22	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
22	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة
25	المطلب الثاني: مناقشة الدراسات السابقة
28	المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية
29	خلاصة الفصل
31	تمهيد
32	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة وأساليب الدراسة الميدانية
32	المطلب الأول: تقديم مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد

32	الفرع الأول: تعريف ونشأة الصندوق الوطني للتقاعد
32	الفرع الثاني: أهداف وإستراتيجيات مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد
33	الفرع الثالث: مهام مؤسسة الصندوق الوطني للتقاعد
33	الفرع الرابع: إيرادات و أعباء الصندوق الوطني للتقاعد
34	الفرع الخامس: الهيكل التنظيمي لصندوق الوطني للتقاعد
35	الفرع السادس: تحليل الهيكل التنظيمي لصندوق الوطني للتقاعد
36	المطلب الثاني: المنهج المتبع وأدوات الدراسة
36	الفرع الأول: المنهج المتبع
36	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة
37	المبحث الثاني: عرض ومناقشة النتائج
37	المطلب الأول: عرض النتائج
37	الفرع الأول: منافع الموظفين قصيرة الأجل
42	الفرع الثاني: منافع الموظفين طويلة الأجل
47	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج
48	الفرع الأول: النتائج
48	الفرع الثاني: مناقشة النتائج
49	خلاصة الفصل
51	خاتمة
54	قائمة المراجع

59	قائمة الملاحق
66	الفهرس