



كلية العلوم الإقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير

الرقم التسلسلي:/ 2017

قسم: العلوم المالية والمحاسبية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي (ل م د)
دفعه: 2017

الميدان: علوم اقتصادية، علوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: العلوم المالية والمحاسبية

التخصص: مالية المؤسسة

عنوان المذكرة:

محاسبة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)

دراسة حالة: مؤسسة الإسمنت (SCT) - تبسة

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبين:

- إسماعيل عنان

- صهيب بولحبال

- عبد العالي منصر

جامعة العربي التبسي - تبسة
Universite Larbi Tebessi - Tébessa

نوقشت أمام اللجنة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
شوقي جدي	أستاذ محاضر ب-	رئيسا
إسماعيل عنان	أستاذ مساعد - أ-	مشرفا ومقررا
عبد السلام طيب	أستاذ مساعد - أ-	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2017



إهداء



هنا فتحت بعض دفاتري ... فقط لأسجل ... بلغة عشق ومحاسبة

قيودا محفوظة في قلبي للكثير منهم ... وهي نقشا في فؤادي كما سجلاتي

ثم أعزتها بسندات السنين ... والمحبة ترحيل في الجنة تجمعنا

وقد تخونني قواعد المحاسبة... لأصف هدية مني لأعزهم

وكل التدفقات أشواق لهم وحنين كل حين ... حين سجلتكم في يوميتي

أمي ... رأس مال أعلى من كل قيمة وهي عندي في الأصول ترتبع

أمي الثانية ... تعجز سيولتي عن تغطية كل حبتها ... وكأنها دين يستحيل السداد

أبي ... رحمه الله ... إفتقدته دفاتري كل عام حين يدرك الجرد سبيله

أخواتي ... هدية الدنيا ... حسابات رفضت أن ترصد ... سوى في قلبي

إخواني ... ويتشتتون بين إيراد وعبء وبينهم أبحث عن نتيجة ربح ... ويكفيني حبهم

أصدقائي ... قيود إفتتاح في كل أيامي ... وهم رصيد نهاية وبداية ... أينما حللت

أساتذتي ... تعلمت منهم كيف تراجع قوائمي ... وأدرك كل مرة أين خطواتي

وقلبي لها قيد مفتوح ... قيد مفرد ليس بمزدوج ... فلا شخصية معنوية لها إلا أنها ملكي

وهنا لا يكفي المقام لأجمع الأحاباب ... فحتى بتكلفة كل الدنيا لا أستطيع تقييمكم

هنا حبكم يخضع لمبدأ الاستمرارية ... ألغي مبدأ المقابلة بين العبء والإيراد بحضوركم

ولا مؤونة تخصص لحبكم فحبي لكم مستمر فلا استقلالية دورات فيه لأي زمان

فلا مدين ولا دائن ... سوى أنا وأنتم احبتي والخزينة تغطي بسيولة الفرح كل أشواقني

فالنتيجة حب واحد لا يوزع محاسبيا إلا على واحد هو أنا ... مالك كل أسهم قلوبكم

ولو إجتمع المحاسبون ... وسخروا كل القوانين ... لعجزت كل فروع المحاسبة عن وصف إهدائي



إهداء



بسم الله الرحمن الرحيم الصلاة والسلام على أشرف المرسلين أما بعد:

إلى حكمتي... وعلمي، إلى أدبي... وحلمي، إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل، إلى من أرضعتني الحب والحنان، إلى رمز الحب وبلسم الشفاء، إلى القلب الناصع بالبياض، إلى كل من في الوجود بعد الله ورسوله أُمي الغالية أدامها الله لي.

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقيني قطرة حب، إلى من كَلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة، إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم، إلى القلب الكبير والذي العزيز إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله ورسوله، (إبي رحمه الله).

إلى من آثروني على أنفسهم، إلى من علموني علم الحياة، إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة إلى أخواطي (وفاء ونهاد).

إلى كل من وهبوني أجمل اللحظات في الحياة إلى جميع الاصدقاء إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم صفحتي.

إلى صديقي وشريك في هذا العمل "الدكتور عبد العالي" أحر تحية متمنيا له تحقيق كل ما يصبو إليه.

إلى كل الأهل والمعارف والمحبين كل من تمنى لي الخير أينما كان.

بولحبال صهيب



شكر وتقدير ...



لسنا منصفين ولا مقرين في شيء إن لم نتقدم بباقات تقطر مسكاً تنسج بالحُب قدر الفضل وإن شكرنا فقد لا أكون في مستوى الإقرار بجميل العرفان والإمتنان... لكل من ساعدنا على إنجاز المذكرة ونذكر وقليل ما نذكر فيهم:

بداية الشكر للمشرف على المذكرة والذي كان له دور في تشجيع إعداد الموضوع ورغبته في التوسع أكثر وتقديم عمل أكثر تكاملاً، الأستاذ "عنان إسماعيل" أجمل تحية وشكر له على قبوله الاشراف وسعة باله علينا.

وكل الإمتنان والشكر للمساعدة الكبيرة التي حظينا بها في مؤسسة الإسمنت تبسة، من قبل موظفيها وعلى رأسهم مدير دائرة المالية والمحاسبة السيد "السعيد بوعبيدة" ومن مصلحة المستخدمين "مريم غنيات" على جهدها الكبير، ولكافة الموظفين بالمؤسسة على صبرهم معنا.

والشكر إن تأخر في الكتابة فهو الأول من قلبنا لأستاذنا ومعلمنا ومرجعنا في المحاسبة، على كل ما قدمه لنا من معلومات ومتابعة للدراسة ونصائح وإشراف، مد لنا يد المساعدة وفي كل المراحل وبكل تواضع وسرور كل التحية والتقدير للأستاذ "بلمادي يوسف" قامة العلم والأخلاق... وبكل فخر خبير المحاسبة دون منازع، وفخرنا وقدوتنا.

مع كل التقدير والإمتنان على كل جميل لمن وقف معنا في سبيل إتمام هذا العمل وخروجه للنور برغم كل الصعوبات، أساتذتنا... زملائنا... موظفون... كل طالب علم... أهلنا وأحبابنا.

وأخيراً تحية نرفها لبعضنا البعض أخوة وأصدقاء على التعاون والجهد المبذول من كلينا في سبيل إتمام العمل، والخروج بعمل يحقق كل ما نصبوا إليه.

ونصلي على الحبيب الطاهر الصادق الأمين مسقينا شربة من حوضه، صاحب دعاء الشفاعة في أمته يوم النَجَلِ الأعظم عزيز اسمه على الشفاه حبيبنا محمد على الصلاة والسلام.

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
المقدمة العامة	أ - د
الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي وتبني المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين	23 - 01
المبحث الأول: الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي (SCF)	11 - 03
المطلب الأول: تعريف النظام المحاسبي المالي ومجالات تطبيقه	04 - 03
المطلب الثاني: مبادئ النظام المحاسبي المالي، أسباب وأهمية تطبيقه	09 - 05
المطلب الثالث: القوائم المالية للنظام المحاسبي المالي	11 - 09
المبحث الثاني: المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين	22 - 12
المطلب الأول: المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) (التطور، الهدف، النطاق والمفاهيم)	15 - 12
المطلب الثاني: متطلبات محاسبة خطط المساهمات والمنافع المحددة وفق المعيار (IAS 19)	20 - 15
المطلب الثالث: الاعتراف بالخطط المساهمات والمنافع المحددة والإفصاح عنها وفق المعيار (IAS19)	22 - 20
الفصل الثاني: تقييم ومعالجة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)	55 - 24
المبحث الأول: تقييم تصنيفات منافع (مزايا) المستخدمين وفق (SCF)	39 - 26
المطلب الأول: ماهية منافع (مزايا) المستخدمين	30 - 26
المطلب الثاني: تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل	36 - 31
المطلب الثالث: تقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل	39 - 37
المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع (مزايا) المستخدمين وفق (SCF)	54 - 40
المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين قصيرة الأجل	47 - 40
المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع ما بعد التشغيل (الذهاب للتقاعد)	52 - 48
المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع نهاية الخدمة والأخرى طويلة الأجل	54 - 53
الفصل الثالث: دراسة حالة شركة الاسمنت (SCT) - تبسة	83 - 56
المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة الإسمنت تبسة (SCT)	62 - 58
المطلب الأول: نشأة وتعريف مؤسسة الإسمنت	59 - 58
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإسمنت	61 - 60
المطلب الثالث: موارد مؤسسة الإسمنت وأهدافها	62 - 61
المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين في مؤسسة الإسمنت (SCT)	82 - 63
المطلب الأول: تحديد منافع المستخدمين قصيرة الأجل في مؤسسة الإسمنت	68 - 63
المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمنافع قصيرة الأجل في مؤسسة الإسمنت	74 - 69
المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للمنافع طويلة الأجل في مؤسسة الإسمنت	82 - 74
الخاتمة العامة	ه - ح

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
09	مكونات القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي	01
12	المراحل الأساسية لتطور المعيار (IAS 19) منافع الموظفين	02
17	مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة	03
26	الهيئات التي لها علاقة بمنافع المستخدمين	04
32	توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي	05
38	بطاقة الأجر الشهرية (كشف الأجر) (Bulletin De Paie)	06
57	تطور رأس مال شركة الإسمنت (STC)	07
59	المهام الأساسية لدوائر ومصالح مؤسسة الإسمنت	08
60	تقسيم الموارد البشرية في مؤسسة الإسمنت	09
61	الأجر القاعدي وفق المناصب المتاحة في مؤسسة الإسمنت	10
62	تعويض الساعات الإضافية في مؤسسة الإسمنت	11
63	تعويض المناوبة في مؤسسة الإسمنت	12
64	توزيع اشتراكات الضمان الاجتماعي في مؤسسة الإسمنت	13
66	نموذج بطاقة الأجر الشهرية (كشف الأجر) لأحد العمال في مؤسسة الإسمنت	14
76	نموذج جدول حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة الإسمنت لسنة 2015	15
78	منحة الاحالة إلى التقاعد لشهر جانفي 2017	16

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
21	المتطلبات المحاسبية لمساهمات الموظفين أو الأطراف الأخرى	01
27	تصنيف منافع (مزايا) المستخدمين	02
36	خطط المساهمات والمنافع المحددة	03
58	الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإسمنت	04

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
01	شبكة الأجور القاعدية في مؤسسة الإسمنت لسنة 2013
02	نموذج بطاقة الأجر الشهرية (كشف الأجور) لأحد العمال في مؤسسة الإسمنت
03	الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة الإسمنت
04	التسجيل المحاسبي للأجور والاشتراكات المرتبطة بها في مؤسسة الإسمنت
05	التسجيل المحاسبي المنفعة العينية (فواتير الهاتف)
06	التسجيل المحاسبي للعطل السنوية في مؤسسة الإسمنت
07	التسجيل المحاسبي للأرباح السنوية الموزعة لسنة 2015
08	نموذج جدول حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة الإسمنت
09	منحة الاحالة إلى التقاعد لشهر جانفي 2017

قائمة الاختصارات والرموز

المدلول	الاختصار
International Financial Reporting Statement	CNC
International Accounting Standards	IAS
Indemnités de Départ a la Retraite	IDR
Conseil National de Comptabilité	IFRS
Impôt Sur le Revenu Global	IRG
Systeme Comptable Financier	SCF
Plan Comptable National	PCN
Le Produit Intérieur Brut	PIB
قانون العمل	ق.ع
قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة	ق.ض.م.ر.م

المقدمة العامة

المقدمة العامة

● تمهيد

تعد الجزائر من بين الدول التي باشرت في إحداث إصلاح محاسبي وذلك في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي تعرفها البلاد خاصة في العقدين الأخيرين من أجل مواكبة التطورات العالمية والإندماج في الاقتصاد العالمي، فكان من الضروري بمكان توفير أسس وقواعد ومفاهيم محاسبية موحدة للمؤسسات وبالتالي إصدار قواعد محاسبية ومالية جديدة تواكب تلك التطورات وتتفق مع المعايير الدولية بما يتماشى والقوانين المعمول بها في الجزائر.

وقد كانت النتيجة إصدار النظام المحاسبي المالي (SCF) بموجب القانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007، والذي عوض المخطط المحاسبي الوطني (PCN) كبداية لإحداث نقلة نوعية فيما يخص الإصلاحات المحاسبية لتتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) والتي تعد مرجع أساسي في جميع الممارسات المحاسبية.

وبذلك فقد دخلت المؤسسات الجزائرية بداية من جانفي 2010 في تطبيق النظام المحاسبي المالي (SCF) وأصبحت هذه المؤسسات خاضعة لقواعد هذا النظام، الذي وضع لتغطية أكبر قدر من احتياجات المؤسسات مع الاستجابة لخصائص بيئة الأعمال الوطنية وتخطي كل المشاكل والنقائص في المخطط المحاسبي الوطني (PCN).

وبالرغم من أن النظام المحاسبي المالي (SCF) جاء لتوحيد القواعد المحاسبية بالاستناد إلى البعد الدولي، إلا إن خصائص بيئة الأعمال الوطنية شكلت عائقا أمام تطبيق هذا النظام مما أدى إلى ظهور العديد من المشاكل والصعوبات، والتي أوجدت العديد من الممارسات الحديثة والمتغيرة عن النظام القديم، ومنها تلك الجوانب المحاسبية التي تعالج المورد البشري باعتباره أهم الموارد المتوفرة للمؤسسة، والذي تسعى لإستقطابه والحفاظة عليه وتقديم إمتيازات له، سواء كانت بشكل مباشر مثل الأجور والعلاوات والتعويضات المرتبطة بها، أو بشكل غير مباشر كالتأمين الصحي والسكن الوظيفي وخدمات أخرى مختلفة، وهو ما خلق اشكالية في تقييم ومعالجة هذه المنافع نظرا لاتساعها وتنوعها منها النقدية والعينية، وهو ما تناولته المعايير المحاسبية الدولية من خلال المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الذي تبناه النظام المحاسبي المالي (SCF) كباقي المعايير.

ويلقى المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع المستخدمين أثناء وما بعد الخدمة، وكذلك متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية عن هذه المنافع، الأمر الذي طرح العديد من التساؤلات حول مدة توافق هذا المعيار وتبنيه من قبل النظام المحاسبي المالي (SCF) في ظل القوانين الخاصة بالجزائر.

وتأتي هذه المنافع كشكل من أشكال الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة لمستخدميها لقاء الجهود التي قاموا بها، سواء كانوا في حالة عمل دائم بالمؤسسة أو تمت إحالتهم على التقاعد وفق شروط والتزامات تعاقدية، حيث أن هذه المنافع تعد ضمن أعباء المؤسسة.

● مشكلة الدراسة

تدور مشكلة الدراسة حول دراسة الامتيازات الممنوحة للمستخدمين في شكل منافع وكيفية تقييمها وحسابها ومعالجتها محاسبيا وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) وهذا في ظل تطبيق المعيار المحاسبي الخاص بمنافع الموظفين (IAS 19)، ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الآتي:

- كيف يتم تقييم ومعالجة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) وفي ظل تبني المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)؟ وما واقع تطبيق ذلك في مؤسسة الاسمنت (SCT) - تبة؟

● الأسئلة الفرعية

- من خلال التساؤل الرئيسي تبتثق بعض الاسئلة الفرعية حول:
- هل هناك توافق بين النظام المحاسبي المالي والمعياري المحاسبي الدولي (IAS 19)؟
- ما المقصود بمنافع المستخدمين؟ وما هي أهم تقسيماتها؟ وكيف يتم تقييمها وتسجيلها محاسبيا؟
- كيف يتم احتساب وتسجيل منحة الذهاب للتقاعد؟ وما مدى تطبيقها في واقع المؤسسات الجزائرية؟

● الفرضيات الرئيسية

- من أجل معالجة التساؤل الرئيسي والإجابة عن الاسئلة الفرعية يمكن تبني الفرضيات الآتية:
- الفرضية (01): تطبيق منافع المستخدمين لأول مرة جاء من خلال تبني النظام المحاسبي المالي للمعياري المحاسبي الدولي (IAS 19) وهو ما أوجد توافق بينهما؛
- الفرضية (02): صنف النظام المحاسبي المالي منافع المستخدمين إلى نوعين قصيرة الأجل في أقل من 12 شهر تدخل كمنافع مدرجة أثناء الخدمة كالأجور والرواتب للمستخدمين، وأخرى طويلة الأجل لأكثر من 12 شهر كتعهدات تشكل إمتيازات ما بعد الخدمة؛
- الفرضية (03): تعد منحة الذهاب للتقاعد من أهم المنافع طويلة الأجل تستحق بعد اكتمال فترة الخدمة والذهاب إلى التقاعد والتي تقوم على أساس جوانب تقنية في تحديدها فقط.

● أهمية الدراسة

تمثل أهمية هذه الدراسة في تزامنها مع التغيرات الحاصلة في الأنظمة المحاسبية بالجزائر وهذا بعد تطبيقها للنظام المحاسبي المالي الذي جاء مستمدا من المعايير المحاسبية الدولية، ولهذا تحاول هذه الدراسة المساهمة في التعرف على جوانب معينة من هذه المعايير التي تبناها النظام المحاسبي المالي، ومنها المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الخاص بمنافع الموظفين والذي طرح جوانب تخص المورد البشري وما يقدم له من مزايا من طرف المؤسسة في ظل بيئة الأعمال الجزائرية، والتعرف على كيفية تقييم ومعالجة هذه المنافع محاسبيا ومختلف التصنيفات الخاصة بها.

● أهداف الدراسة

- سوف يتم من خلال هذه الدراسة:
- محاولة التعريف بالمعيار المحاسبي الدولي (IAS19) والذي تبناه النظام المحاسبي المالي؛
- تحديد مختلف أوجه الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي؛
- إبراز تقييم ومعالجة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في ظل القوانين الخاصة بالجزائر؛
- إثراء الموضوع بمعلومات تفيد الطلاب والأساتذة والمهنيين فيما يخص الجانب المحاسبي لمنافع المستخدمين.

● أسباب اختيار الموضوع

هناك عدة أسباب كانت وراء اختيار هذا الموضوع منها ما يرجع لاعتبارات ذاتية وأخرى موضوعية والتي يمكن إيجازها في:

❖ المبررات الذاتية

- الاهتمام الشخصي بالجمال المحاسبي والبحث عن نوع جديد من الدراسات المحاسبية؛
- محاولة أخذ فكرة وتوسيع المعارف عن منافع أو إمتيازات المستخدمين وكذا عن المعيار المحاسبي الدولي الخاص بها؛
- إختيار موضوع يطرح تساؤلات في الشقين النظري والعملي؛

- رسم وتثبيت الخطوات الأولى للدراسات العليا في مجال المحاسبة باعتبارها لغة الأعمال.

❖ المبررات الموضوعية

- كون الدراسة من المواضيع الجديدة المطروحة على الساحة الاقتصادية والمهنية؛
- التوقيت الزمني المتوافق مع الإصلاحات المحاسبية في الجزائر وتبني تطبيق المعايير المحاسبية الدولية التي لا تزال مجهولة في بعض مضامينها والمتغيرة بشكل مستمر؛
- محاولة إثراء المكتبة الجامعية بموضوع يتوافق إعداده بين الإطار النظري والتطبيقي والتي تخلو من هذه الدراسات؛
- التطرق إلى هذا الموضوع يعد دراسة تمهيدية أولية شاملة وإعطاء نظرة توضيحية له، قد يفتح مجال البحث أمام المهتمين به مستقبلا بأكثر تفصيل وتعمق، فالموضوع خطوة أولى يليها تتابع الخطوات.

● الإطار الزمني والمكاني للدراسة

❖ الحدود الزمنية

تم إجراء موضوع البحث على مرحلتين:

- مرحلة إعداد الجانب النظري من بداية فيفري 2017 إلى منتصف أبريل 2017؛
- مرحلة إعداد الجانب التطبيقي من بداية أبريل 2017 إلى بداية ماي 2017.

❖ الحدود المكانية

- تمثل في مكان إجراء التريص وهي مؤسسة الإسمنت (SCT) تبسة.

● منهج الدراسة

رغبة في بلوغ تطلعات الدراسة تمت الاستعانة بمجموعة من المناهج المستخدمة في البحث العلمي، حيث تم الإستعانة بالمنهج الوصفي ضمن الفصل الأول في دراسة النظام المحاسبي المالي والمعياري المحاسبي الدولي (IAS19) من خلال توضيح مختلف الجوانب النظرية، واستخدم المنهج التحليلي في الفصل الثاني فيما تعلق بمنافع المستخدمين وتحليلها وفقا لمقتضيات الدراسة من تصنيف وتقييم والمعالجة المحاسبية وفق (SCF)، أما الفصل الثالث التطبيقي فقد اتبع فيه منهج دراسة الحالة عند تناول منافع المستخدم في مؤسسة الإسمنت (SCT) بالاعتماد على وثائق المؤسسة محل الدراسة.

● خطة الدراسة

قصد الإمام بالموضوع وحصر الجوانب المدرجة فيه من النظرية إلى التطبيقية، فقد تمت الاستعانة بجملة من المراجع المتنوعة تمثلت أساسا وبالدرجة الأولى في القوانين والمراسيم وكذا الكتب والمذكرات السابقة بالإضافة إلى آخر ما تم طرحه من محاضرات جامعية، تم على أساسها بناء خطة تتكون من ثلاثة فصول، والفصول إلى مباحث، فالخطة كانت كالتالي:

- **الفصل الأول:** تضمن مدخلا نظريا بحثا أدرج فيه الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي بدءا بالمفهوم، مجال التطبيق، أسباب التبنّي، الأهمية، بالإضافة إلى عرض مفصل عن القوائم المالية الصادرة عنه كمبحث أول، أما المبحث الثاني فكان عن المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) من خلال توضيح مختلف الجوانب النظرية له تمثلت أساسا في نشأة وتطور المعيار وأهم المصطلحات الخاصة به، وكذا متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع الموظفين أثناء وما بعد الخدمة، والمعلومات الواجب الإفصاح عنها في القوائم المالية عن هذه المنافع؛

- **الفصل الثاني:** تناول تفصيل عن تقييم ومعالجة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)، حيث شمل المبحث الأول ماهية منافع المستخدمين واهم الهيئات التي لها علاقة بمنافع المستخدمين وتقييم مختلف تصنيفات منافع (مزايا) المستخدمين وفق (SCF) القصيرة الأجل وطويلة الأجل، أما المبحث الثاني فكان عن المعالجة المحاسبية لمختلف هذه التصنيفات، بعرض تفصيلي لطرق التسجيل المحاسبي وكيفية حساب مختلف المنافع خاصة ما تعلق بمنافع ما بعد الخدمة (الذهاب للتقاعد)؛

- **الفصل الثالث:** جاء كدراسة تطبيقية لحالة مؤسسة الاسمنت (SCT) تبسة، بعرض تقديم عام للمؤسسة بإعتبارها من أهم المؤسسات الاقتصادية الوطنية في إنتاج وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء في داخل الوطن وخارجه، وذلك بالتعرض لنشأة وتعريف مؤسسة الإسمنت، وكذا الهيكل التنظيمي الخاص بها، أخيرا موارد المؤسسة وأهدافها، أما المبحث الثاني فقد كان كإسقاط تطبيق للفصل الثاني وهذا من خلال توضيح مختلف المنافع المقدمة من قبل مؤسسة الاسمنت لعمالها وكذا اهم المعالجات المحاسبية لهذه المنافع بإدراج أمثلة واقعية من المؤسسة لعمليات حساب وتسجيل هذه المنافع، بشقيها قصيرة الاجل وطويلة الأجل مع التركيز عن المنافع الخاصة بالعمال الحاليين على التقاعد نظرا لتشعبها وتعقيدها واختلافها من مؤسسة إلى أخرى وكذلك محاولة ابراز نظام التقاعد في الجزائر.

● صعوبات وعوائق الدراسة

- عرفت الدراسة جملة من الصعوبات، خاصة أن موضوع منافع المستخدمين يعد جديد على الساحة المحاسبية مع تناول المعايير المحاسبية وفي ظل القوانين الجزائرية، بعدم وجود تأصيل نظري واضح لها، وعموما تبرز أهم مشاكل وعوائق الدراسة، في:
- طبيعة الموضوع الذي يتسم بمرونة كبيرة مما يجعله يختلف من مؤسسة إلى أخرى؛
 - قلة الدراسات النظرية والتأصيلية التي تناولت منافع أو امتيازات المستخدمين؛
 - الموضوع واسع ويتميز بالتشعب خاصة فيما يتعلق بمنافع الذهاب للتقاعد، مما قد يجعل الدراسة تبدو غير وافية؛
 - خصوصية الكثير من المعلومات الهامة للدراسة في مؤسسة الاسمنت وصعوبة الحصول عليها.

الفصل الأول

النظام المحاسبي المالي وتبني المعيار
المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين

مقدمة الفصل

في إطار الإصلاحات الإقتصادية من أجل الإندماج في الاقتصاد العالمي، قامت الجزائر بإصلاح نظامها المحاسبي تماشيا مع المتغيرات الإقتصادية الدولية، وذلك من خلال تطبيق النظام المحاسبي المالي (SCF) كرد فعل من طرف المشرع الجزائري في إحداث نقلة نوعية فيما يخص الإصلاحات المحاسبية لتتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS).

ويندرج تطبيق النظام المحاسبي المالي (SCF) كبديل للمخطط الوطني المحاسبي (PCN) الذي أصبح يعاني من نقائص عديدة تمس كل جوانبه، بداية بالمبادئ العامة التي يقوم عليها إلى القوائم المالية المقدمة، مروراً بقواعد التقييم وتصنيف الحسابات، وكذا عدم تقديمه حلول محاسبية للعديد من المشكلات المحاسبية والمتغيرات الحديثة في بيئة المحاسبة.

ونظراً لكون الممارسات المحاسبية تشكل دوراً كبيراً وفعالاً في المؤسسات الإقتصادية، فقد حاول المشرع الجزائري عند وضعه لهذا النظام العمل على تغطية أكبر قدر من احتياجات المؤسسات مع الاستجابة لخصائص بيئة الأعمال الوطنية وتخطي كل المشاكل والنقائص.

ويعد تبني المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) مرجعاً أساسياً في جميع الممارسات المحاسبية، والتي أوجدت العديد من الجوانب والإشكاليات المحاسبية الحديثة والمتغيرة عن النظام القديم، ومنها تلك الممارسات التي تعالج المورد البشري باعتباره الركيزة الأهم في المؤسسة والسعي للمحافظة عليها وتقديم إمتيازات للموظفين كمنافع ومزايا لهم في سبيل ذلك، الأمر الذي جعل إمكانية تقييم ومعالجة هذه الإمتيازات نظراً لاتساع مفهومها وكبر حجمها وتنوع أشكالها منها النقدية والعينية من رواتب وأجور ومنح وعلاوات والسكن الوظيفي وتعيضات أثناء التقاعد وغيرها، وهو ما تطرقت له المعايير المحاسبية من خلال المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الذي تبناه النظام المحاسبي المالي (SCF).

المبحث الأول: الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي (SCF)

وضعت الجزائر نظاما محاسبيا ماليا بموجب القانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007، والذي بين أحكام تطبيقه المرسوم التنفيذي رقم 08-156 المؤرخ في 26 ماي 2008. ولقد تقرر تطبيق النظام المحاسبي المالي في 2009/01/01 إلا أنه تأجل إلى سنة أخرى بموجب الأمر رقم 08-02 المؤرخ في 24 جويلية 2008 والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2008، وبهذا أصبح هذا القانون ساري المفعول من 2010/01/01، وبدخوله حيز التنفيذ ألغى النظام المحاسبي المالي كل الأحكام المخالفة، لاسيما الأمر رقم 75-35 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395هـ الموافق لـ 29 أبريل 1975 والمتضمن المخطط الوطني المحاسبي. ووفقا لذلك سيتم في هذا المبحث تناول:

- المطلب الأول: تعريف النظام المحاسبي المالي، مجال تطبيقه ومراحل إنجازه؛
- المطلب الثاني: مبادئ النظام المحاسبي المالي، أسباب وأهمية تطبيقه؛
- المطلب الثالث: القوائم المالية للنظام المحاسبي المالي.

المطلب الأول: تعريف النظام المحاسبي المالي ومجالات تطبيقه

1- تعريف النظام المحاسبي المالي

عرفت المادة الثالثة (03) من القانون رقم 07-11 الصادر بتاريخ 2007/11/25¹:

"المحاسبة المالية هي نظام لتنظيم المعلومة المالية تسمح بتخزين معطيات قاعدية عديدة وتصنيفها وتقديمها وتسجيلها وعرض كشوف تعكس صورة صادقة عن الوضعية المالية وممتلكات المؤسسة، ووضعية خزينتها في نهاية السنة المالية". ويطبق النظام الجديد على كل شخص طبيعي أو معنوي ملزم بموجب نص قانوني أو تنظيمي بمسك المحاسبة المالية مع مراعاة الأحكام الخاصة بها، يستثنى الأشخاص المعنويون الخاضعون لقواعد المحاسبة العمومية .

2- مجالات تطبيق النظام المحاسبي المالي

يقصد بمجال التطبيق تحديد الكيانات الملزمة قانونا بمسك محاسبة مالية وفقا للنظام المحاسبي المالي، والتي حددها القانون 07-11 وهي:²

- الكيانات الملزمة بالتطبيق (الفقرة 01 من المادة 02)

تطبق أحكام هذا القانون على كل شخص طبيعي أو معنوي ملزم بموجب نص قانوني أو تنظيمي بمسك محاسبة مالية، كما حددت المادة 04 من نفس القانون الكيانات الملزمة بمسك محاسبة مالية وفق النظام المحاسبي المالي وهي:

- الشركات الخاضعة لأحكام القانون التجاري؛
- التعاونيات؛
- الأشخاص الطبيعيون أو المعنويون المنتجون للسلع والخدمات التجارية وغير التجارية إذا كانوا يمارسون نشاطات إقتصادية مبنية على عمليات متكررة؛
- كل الأشخاص الطبيعيين والمعنويين الخاضعين لذلك بموجب نص قانوني أو تنظيمي.

• الكيانات غير الملزمة بالتطبيق

يستثنى من مجال تطبيق هذا القانون الأشخاص المعنويون الخاضعون لقواعد المحاسبة العمومية، كما يمكن للكيانات الصغيرة التي لا يتعدى رقم أعمالها (يشمل رقم الأعمال مجموع النشاطات الرئيسية والثانوية) وعدد مستخدميها (المستخدمين الذين يعملون ضمن الوقت الكامل) حسب نوعية نشاطها خلال سنتين ماليتين متتاليتين كل الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين والشركات والتعاونيات التي تمارس نشاطا صناعيا أو تجاريا أو حرفيا أو مهنة غير تجارية الذين لا يتجاوز رقم أعمالهم السنوي 30 مليون دينار¹، وعدد المستخدمين لا يتعدى 9 أجراء، عليها أن تمسك محاسبة مالية مبسطة تسمى بمحاسبة الخزينة وتتضمن: وضعية السنة المالية، حسابات النتائج للسنة المالية وجدول تغيرات الخزينة خلال السنة المالية².

3- مراحل انجاز النظام المحاسبي المالي

بداية من الثلاثي الثاني لسنة 2001 بدأت عملية الإصلاحات المتعلقة بالمخطط المحاسبي الوطني والتي مولت من قبل البنك الدولي، هذه العملية أوكلت إلى العديد من الخبراء الفرنسيين، وبالتعاون مع المجلس الوطني للمحاسبة وتحت إشراف وزارة المالية، بحيث وضعت تحت عاتقهم مسؤولية تطوير المخطط المحاسبي الوطني نسخة 35-1975 إلى نظام جديد للمؤسسات يتوافق مع المعطيات الاقتصادية الجديدة والمتعاملين الاقتصاديين الجدد، وقد مرت هذه العملية بثلاثة مراحل هي³:

- المرحلة الأولى: تشخيص مجال تطبيق المخطط المحاسبي الوطني مع إجراء مقارنة بينه وبين معايير المحاسبة الدولية؛

- المرحلة الثانية: تطوير مشروع مخطط محاسبي جديد للمؤسسات؛

- المرحلة الثالثة: وضع نظام محاسبي جديد.

و في نهاية المرحلة الأولى وضعت ثلاث خيارات ممكنة وهي⁴:

• الخيار الأول: الإبقاء على تركيبة المخطط المحاسبي الوطني وتحديد الإصلاحات تماشيا مع تغيرات المحيط القانوني الإقتصادي في

الجزائر والذي بقي ثابتا منذ أن صدر قانون لتوجيه الاستثمارات الوطنية الاقتصادية في 1988، مثلا القانون الصادر في 09

أكتوبر 1999 المتضمن تكييف المخطط الوطني المحاسبي لنشاط الشركات القابضة وإدماج حسابات المجمعات؛

• الخيار الثاني: ويتمثل في ضمان بعض المعالجات مع الحلول التقنية المطورة من طرف مجلس المعايير المحاسبية الدولية (IASB)،

ومع مرور الوقت سيتكون نظامين محاسبين مختلفين يعطيان نظاما مختلطا ومعقدا، وبالتالي يمكن له أن يكون مصدرا للتناقض والاختلاف؛

• الخيار الثالث: هذا الخيار يتضمن انجازه نسخة جديدة للمخطط المحاسبي الوطني مع عصرنة شكله ووضع إطاره التصوري

المحاسبي، وكذلك المبادئ والقواعد مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير المحاسبية الدولية.

إن هذا الخيار تم تبنيه من قبل المجلس الوطني للمحاسبة في اجتماعه المنعقد في 05 سبتمبر 2001 واختيار طبيعة المحاسبة المرجعية

سواء المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) أو معايير مجلس المعايير المحاسبة المالية الأمريكية (FASB) من خلال (USGAAP)

أو التوجهات الأوروبية.

-1

-2

-3

-4

المطلب الثاني: مبادئ النظام المحاسبي المالي، أسباب وأهمية تطبيقه

1- المبادئ المحاسبية للنظام المحاسبي المالي

تبني النظام المحاسبي المالي الجزائري مجموعة من المبادئ المبررة للإجراءات والممارسات المحاسبية والواجب مراعاتها من طرف جميع الكيانات الملزومة بمسك المحاسبة المالية في إعداد الكشوف لضمان ملائمة ومصداقية المعلومات المحاسبية المقدمة لمستعمليها، وقد التزم المشرع الجزائري بجميع المبادئ المحاسبية المقبولة عموماً (GAAP) والتي تحظى بصفة القبول العام والإجماع الدولي من خلال ما جاء في المرسوم التنفيذي 08-156 المتضمن تطبيق أحكام القانون 07-11 والمتضمن النظام المحاسبي المالي:¹

1-1- المبادئ المتعلقة بالملاحظة

- **مبدأ القيد المزدوج: (المادة 16 من القانون 07-11)** حيث يجب أن تحرر الكتابات المحاسبية وفقاً لمبدأ القيد المزدوج أين يمس كل تسجيل محاسبي على الأقل حسابين أحدهما مدين والآخر دائن، في ظل إحترام التسلسل الزمني في تسجيل العمليات والأحداث الإقتصادية، ويجب أن يكون المبلغ المدين مساوي للمبلغ الدائن، كما يجب أن يحدد كل تسجيل محاسبي مصدر كل معلومة ومضمونها وتخصيصها وكذا مرجع الوثيقة الثبوتية التي يستند إليها؛
- **مبدأ الوحدة المحاسبية: (المادة 09 من المرسوم 08-156)** يعتبر كل كيان كما لو كان وحدة محاسبية مستقلة ومنفصلة عن مالكيها، فالحاسبة المالية تقوم على مبدأ الفصل بين أصول الكيان وخصومه وأعباءه ونواتجه وبين أصول وخصوم وأعباء ونواتج الشركاء أو المساهمين في رأس المال، إذا كل كيان مهما كانت طبيعته ونوعية نشاطه عند تأسيسه وبداية ممارسة نشاطه يكتسب شخصية معنوية ومادية مستقلة عن شخصية مالكيه؛
- **مبدأ الإستمرارية: (المادة 07 من المرسوم 08-156)** أقرت المادة بمبدأ إستمرارية النشاط حيث نصت على أن الكشوف المالية تعد على أساس إستمرارية الإستغلال، بافتراض متابعة الكيان لنشاطاته في المستقبل إلا إذا طرأت أحداث أو قرارات قبل تاريخ نشر الحسابات والتي من الممكن أن تتسبب في التصفية أو التوقف عن النشاط في المستقبل القريب، فإذا لم يتم إعداد الكشوف على هذا الأساس يجب أن تكون الشكوك في إستمرارية الإستغلال مبينة ومبررة، مع ضرورة تحديد الأساس المستند إليه في ضبط وإعداد الكشوف المالية في الملاحق، ومن أهم النتائج المترتبة على تبني هذا المبدأ:
 - تقييم الأصول بأنواعها على أساس التكلفة التاريخية، فالأصول الثابتة تقوم على أساس سعر التكلفة ناقص تكلفة الإستعمال لهذه الأصول (الإهلاكات)، والأصول المتداولة تقييم بسعر التكلفة أو سعر السوق أيهما أقل؛
 - الإلتزامات المستحقة على المؤسسة تمثل ديون تستحق الدفع في المستقبل، أي في التاريخ المحدد للسداد وهو ما يؤكد فكرة إستمرارية الكيان في نشاطه؛
 - فكرة إستمرارية الكيان في نشاطه يؤكد مفهوم قدرة الكيان على تحقيق الأرباح في المستقبل، لذلك فإنه عند الرغبة في تقييم عناصر ذمة الكيان في نهاية السنة نكون أمام حلين، إما أن يكون الكيان في وضعية عسر مالي خطير وفي هذه الحالة يتم تقييم إستثمارات المؤسسة ومخزوناتهما بالقيمة المحتملة للتصفية أو أن يكون الكيان في حالة مالية جيدة وفي حالة إستمرار في النشاط وفي هذه الحالة تقييم نفس العناصر السابقة بقيمة منفعتها.
- **مبدأ الفترة المحاسبية: نصت (المواد 12، 13 و 14 من المرسوم 08-156) على مجموعة من النقاط تكرر في مجملها العمل بمبدأ الفترة المحاسبية أو مبدأ إستقلالية الدورات وهي:**
 - تكون نتيجة كل سنة مالية مستقلة عن السنة التي سبقتها وعن السنة التي تليها، ومن أجل تحديدها يتعين أن تنسب لها الأحداث والعمليات الخاصة بها فقط؛

¹ - أحمد طرطار، منصر عبد العالي، تقنيات المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، الجزء النظري، الطبعة الأولى، دار الجسور، الجزائر، 2015، ص: 103-111.

- يربط حدث بالسنة المالية المقفلة إذا كان له صلة مباشرة مع وضعية قائمة عند تاريخ إقفال حسابات السنة المالية؛
- يجب أن تكون الميزانية الإفتتاحية للسنة المالية مطابقة للميزانية الختامية للسنة المالية السابقة؛
- كما حددت (المادة 30 من القانون 07-11) السنة المالية أو المحاسبية بإثني عشرة (12) شهرا تغطي السنة المدنية (أي من الفاتح من جانفي إلى الحادي والثلاثون من ديسمبر)، إلا أنه يمكن في حالات إستثنائية السماح للكيان بغلق السنة المالية في تاريخ آخر غير 31 ديسمبر هذه الحالات هي:
- إرتباط نشاط الكيان بدورة إستغلال لا تتماشى مع السنة المدنية؛
- في الحالات التي تكون فيها مدة السنة المالية أقل أو أكثر من إثني عشرة (12) شهرا، لاسيما في حالة إنشاء أو وقف نشاط الكيان أو حالة تغيير تاريخ الغلق ويجب تحديد المدة المقررة وتبريرها في الملحق.

1-2- المبادئ المتعلقة بالقياس

- مبدأ ثبات وحدة النقود: (المادة 10 من المرسوم 08-156) على كل كيان احترام مبدأ الوحدة النقدية، وبشكل الدينار الجزائري وحدة القياس الوحيدة لتسجيل معاملات الكيان كما يشكل وحدة قياس للمعلومات التي تحملها الكشوف المالية، فلا يدرج في الحسابات إلا المعاملات التي يمكن تقويمها نقدا، غير أنه يمكن ذكر المعلومات الغير قابلة للتحديد الكمي والتقوم النقدي والتي يمكن أن يكون لها أثر مالي في ملحق الكشوف المالية؛
- مبدأ التكلفة التاريخية: (المادة 16 من المرسوم 08-156) تنص المادة على إدراج الأصول والخصوم والنواتج والأعباء في الكشوف المالية بتكلفتها التاريخية، على أساس قيمتها عند تاريخ معاينتها دون الأخذ في الحسبان آثار تغيرات الأسعار وتطور القدرة الشرائية، غير أن الأصول والخصوم الخصوصية مثل الأصول البيولوجية أو الأدوات المالية تقيم بقيمتها الحقيقية، وتتألف التكلفة التاريخية للسلع والممتلكات عند إدراجها في الحسابات عقب خصم الرسوم القابلة للإسترجاع والتخفيضات التجارية والتنزيلات وغيرها من العناصر المماثلة؛
- مبدأ الحيطة والحذر: (المادة 14 من المرسوم 08-156) أخذ النظام المحاسبي المالي بمبدأ الحيطة والحذر في التسجيل المحاسبي، حيث يجب أن تستجيب المحاسبة لمبدأ الحيطة الذي يؤدي إلى تقدير معقول للوقائع في ظروف الشك، قصد تفادي تحويل شكوك موحودة إلى المستقبل ما من شأنه التثقل بالديون لممتلكات الكيان أو نتائجه، فينبغي أن لا يبالغ في تقدير قيمة الأصول والنواتج كما يجب أن لا يقلل من قيمة الخصوم والأعباء، ويجب أن لا يؤدي تطبيق هذا المبدأ إلى تكوين إحتياطات خفية أو مؤونات مبالغ فيها، أي أنه يجب على الكيان الأخذ بمبدأ الحيطة والحذر في تسجيل الأحداث والمعاملات والذي يستوجب عدم المبالغة في تقييم الأصول وعدم التقليل من قيمة عناصر الخصوم ولكن دون المبالغ التي قد تؤدي إلى تضخيم في الإحتياطات والمؤونات؛
- مبدأ عدم المقاصة: (المادة 15 من القانون 07-11) لا يمكن إجراء أي مقاصة بين عنصر من الأصول وعنصر من الخصوم ولا بين عنصر من النواتج وعنصر من الأعباء إلا إذا تمت هذه المقاصة على أسس قانونية أو تعاقدية أو إذا كان من المقرر أصلا تحقيق عناصر هذه الأصول والخصوم والأعباء والنواتج بالتتابع أو على أساس صافي، أي أن الأحداث والمعاملات التي يقوم بها الكيان خلال السنة المالية تسجل كاملة دون إختصار فلا يجوز مثلا القيام بمقاصة بين الرسم على القيمة المضافة المسترجعة والمستحقة رغم أن هذه المقاصة لا تؤثر على الوضعية المالية للكيان في نهاية الدورة المحاسبية، فمبدأ عدم المقاصة هدفه إعطاء صورة صادقة على نشاط الكيان ومعاملاته مع الغير، كما يهدف لمنع فقدان المعلومات المالية وخاصة تلك التي تعتبر مؤثرا على الإفلاس.

1-3- المبادئ المتعلقة بالاتصال

- مبدأ الإفصاح عن المعلومة الجيدة: (المادة 11 من المرسوم 08-156) بمقتضى هذا المبدأ تبرز الكشوف المالية كل معلومة مهمة يمكن أن تؤثر على حكم مستعملها اتجاه الكيان، فيجب أن تعكس الصورة الصادقة للكشوف المالية معرفة المسيرين للأهمية النسبية للمعلومات عند تسجيلهم للأحداث و المعاملات التي يقوم بها الكيان، فحسب المبدأ يمكن أن لا تطبق المعايير أو المبادئ المحاسبية على العناصر قليلة الأهمية فيمكن مثلا جمع المبالغ المتماثلة من حيث الطبيعة والوظيفة الناجمة عن نشاط الكيان والتي تكون قليلة أو غير معتبرة؛
- مبدأ الصدق (الصورة الصادقة): (المادة 19 من المرسوم 08-156) يجب أن تستجيب الكشوف المالية بطبيعتها ونوعيتها وضمن إحترام المبادئ والقواعد المحاسبية إلى هدف إعطاء صورة صادقة بمنح معلومات مناسبة عن الوضعية المالية ونجاعة الكيان، ففي الحالة التي يتبين فيها أن تطبيق القواعد المحاسبية غير ملائم لتقديم صورة صادقة عن الكيان من الضروري الإشارة إلى أسباب ذلك ضمن ملحق الكشوف المالية، كما حثت (المادة 10 من القانون 07-11) على أن المحاسبة يجب أن تستوفي الإنتظام والمصادقية والشفافية المرتبطة بمسك ومعالجة ومراقبة وعرض المعلومات، فإحترام هذا المبدأ يسمح لمستعملي الكشوف المالية ببناء صورة صادقة وأكثر موضوعية عن الوضعية المالية للكيان، فالصورة الصادقة هي عبارة عن هدف يرحى بلوغه من المحاسبة بإعتبارها نظاما للمعلومات يمكن من خلاله تمثيل الواقع الإقتصادي والمالي للكيان، ويرتكز هذا المبدأ على تغليب المحتوى على الشكل من خلال التركيز على إعطاء صورة أقرب ما يمكن عن الواقع الإقتصادي والمالي للكيان مع نهاية السنة المالية؛
- مبدأ ثبات الطرق المحاسبية: (المادة 15 من المرسوم 08-156) تغيير الطرق المحاسبية يعني تعديلا في المبادئ والأسس والاتفاقيات والقواعد والممارسات المحاسبية التي يطبقها الكيان، وقد نصت المادة على ضرورة الإلتزام بمبدأ ثبات الطرق المحاسبية بقولها لا يبرر أي إستثناء عن مبدأ ديمومة الطرق المحاسبية إلا بالبحث عن معلومة أفضل أو تغيير في التنظيم، فانسجام المعلومات المحاسبية وقابلية مقارنتها خلال الفترات المتعاقبة يقتضي تطبيق نفس الطرق والقواعد المتعلقة بتقييم العناصر وعرض الكشوف، ولا يعتمد إلى تغيير طريقة محاسبية إلا إذا كان هذا التغيير مفروضا في إطار تنظيم جديد أو كان يسمح بنوع من التحسين في عملية تقديم الكشوف المالية للكيان المعني؛
- مبدأ تغليب الواقع المالي على الظاهر القانوني: (المادة 18 من المرسوم 08-156) تقييد العمليات في المحاسبة وتعرض ضمن كشوف مالية طبقا لطبيعتها ولواقعها المالي والإقتصادي دون التمسك فقط بمظهرها القانوني، ولم يكن هذا المبدأ معمولا به في الجزائر من قبل، فكانت الممارسات المحاسبية تضبط إستنادا للإجراءات القانونية والنصوص التشريعية فلا يمكن الخروج عنها، فعلى سبيل المثال كان لتسجيل المحاسبي لعناصر ذمة الكيان يتم على أساس ملكية هذه العناصر الأمر الذي يتعارض مع الواقع في الحالة التي يحصل فيها الكيان على عناصر ذمته (الإستثمارات) عن طريق القرض الإيجاري، فتظهر فقط أقساط الكراء في جدول حسابات النتائج بينما تظهر المعلومات الأخرى المتعلقة بهذا الإستثمار في الملحق، وتبني هذا المبدأ يعالج هذا الإشكال بتسجيل الإستثمارات التي تم حيازتها بواسطة القرض الإيجاري ضمن عناصر الأصول في ميزانية الكيان وتسجل الديون المقابلة لها ضمن عناصر الخصوم.

2- أسباب تبني النظام المحاسبي المالي

في إطار تحديث الآليات التي تصاحب الإصلاح الاقتصادي الذي انتهجته الجزائر وتطمح إليه حالياً، خاصة فيما يتعلق بالاندماج الاقتصادي مع العالم الخارجي، والتي أدت بالجزائر إلى التوجه نحو الإصلاح المحاسبي من خلال تبني المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) في إطار النظام المحاسبي المالي (SCF) والذي كان بديلاً عن المخطط الوطني المحاسبي (PCN) هذا الأخير أصبح يعاني من نقائص عديدة تمس كل جوانبه، ابتداء من المبادئ العامة التي يقوم عليها إلى القوائم المالية المقدمة، مروراً بقواعد التقييم وتصنيف الحسابات، وعليه يمكن حصر أهم الأسباب أو الدوافع التي دفعت الجزائر إلى انتهاج معايير المحاسبة الدولية ما يأتي:¹

• الأسباب الخارجية

- في ظل الشراكة مع الاتحاد الأوروبي و مشروع الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، تظهر ضرورة تطبيق معايير المحاسبة الدولية، بهدف خلق انسجام في الأنظمة المحاسبية، وتمكين الجزائر من الاندماج في الاقتصاد العالمي؛
- تطور الأسواق المالية وتزايد احتياجات المؤسسات للتمويل، مما يفرض على المؤسسات الجزائرية ضرورة تبني معايير المحاسبة الدولية حتى تتمكن المؤسسات إلى اللجوء إلى الأسواق المالية الدولية؛
- أن الأسواق المالية تشترط على الدول النامية التي ترغب في الاستفادة من خبراتها، تطبيق معايير المحاسبة الدولية؛
- الانفتاح الاقتصادي على العالم الخارجي، يستوجب استعمال معلومات تتمتع بالشفافية والموثوقية وموحدة ومعدة وفقاً لمعايير المحاسبة الدولية، قصد تسهيل نقل المعلومات الاقتصادية، وجذب الشركات المتعددة الجنسيات حتى لا تقع نظم المعلومات المحاسبية كحجرة عثرة أمام استقطابها و الاستفادة منها في التنمية .

• الأسباب الداخلية

- المخطط المحاسبي الوطني (PCN) يستجيب بالدرجة الأولى إلى المستلزمات الجبائية، ولا يتوافق مع حاجات المؤسسة الاقتصادية في إمكانية الحصول على تحليل لوضعيتها المالية؛
- النظام المحاسبي السائد لا يتماشى مع توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق، حيث يظهر جلياً للعيان التحول التدريجي للدولة من كونها طرف فعال ومسيطر على الميدان الاقتصادي إلى عنصر منظم ومراقب فقط؛
- لقد طغت النظرة القانونية على المخطط المحاسبي القديم بشكل كبير، رغم أنه وضع لتسيير وإحكام الرقابة على الحياة الاقتصادية للمؤسسة، وبالتالي أصبح لا يخدمها بل يخدم مصالح الدولة؛
- أن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في ظل المخطط المحاسبي الوطني تستخدم مبدأ "الحيطه و الحذر" بصفة مبالغ فيها، وأهمها بصفة كلية الاعتماد على مبدأ "الصورة الوافية"، مما أثر سلباً على الإستخدام العقلاني للمؤونات وقيامه بدور التغطية المطلوب للخسائر الحاصلة؛
- المخطط المحاسبي الوطني لا يلبي احتياجات التسيير وعمليات اتخاذ القرار، حيث أن اعتماده على مبدأ التكلفة التاريخية مما يتسبب في عدم قدرة البيانات المحاسبية على ترجمة الواقع الاقتصادي في ظل ظروف التضخم، وإهماله إعداد قوائم مالية تصنف على أساسا وظيفي، وكذا عدم اعتماد جداول تدفقات الخزينة التي تلعب دوراً هاماً في تحليل الدقيق للتغيرات الحاصلة في خزينة المؤسسة وإمكانية مواجهة مخاطر السيولة؛
- تمكين المؤسسات الجزائرية من الحصول على معلومات صادقة وشفافة تعكس الوضعية المالية الحقيقية.

3- أهمية النظام المحاسبي المالي

تكمن أهمية النظام المحاسبي المالي فيما يأتي:¹

- يسمح بتوفير معلومة مالية مفصلة ودقيقة تعكس الصورة الصادقة للوضعية المالية للمؤسسة وتوضيح المبادئ المحاسبية الواجب مراعاتها عند التسجيل المحاسبي والتقييم وكذا إعداد القوائم المالية، مما يقلص من حالات التلاعب؛
- يساهم في تحسين تسيير المؤسسة من خلال فهم أفضل للمعلومات التي تشكل أساس لاتخاذ القرار وتحسين إتصالها مع مختلف الأطراف المهتمة بالمعلومة المالية؛
- يسمح بالتحكم في التكاليف مما يشجع الاستثمار ويدعم القدرة التنافسية للمؤسسة؛
- يسهل عملية مراقبة الحسابات التي تتركز على مبادئ محددة بوضوح؛
- يشجع الاستثمار الأجنبي المباشر نظرا لاستجابته لاحتياجات المستثمرين الأجانب كما أنه يسمح بإجراء المقارنة؛
- يضمن تطبيق المعايير المحاسبية الدولية المتعامل بها دوليا مما يدعم شفافية الحسابات وتكريس الثقة في الوضعية المالية للمؤسسة؛
- إنسجام النظام المحاسبي المالي المطبق في الجزائر مع الأنظمة المحاسبية العالمية؛
- تحسين تسيير القروض من طرف البنوك من خلال توفير وضعية مالية وافية من قبل المؤسسة؛
- يسمح بمقارنة القوائم المالية للمؤسسة مع مؤسسة أخرى لنفس القطاع سواء داخل الوطن أو خارجه، أي مع الدول التي تطبق المعايير المحاسبية الدولية؛
- يؤدي إلى زيادة ثقة المساهمين بحيث يسمح لهم بمتابعة أموالهم في المؤسسة؛
- يسمح للمؤسسات الصغيرة بتطبيق محاسبة مالية مبسطة؛
- يعتمد على القيمة العادلة في تقييم أصول المؤسسة بالإضافة إلى التكلفة التاريخية المعتمدة في المخطط المحاسبي الوطني، مما يسمح بتوفير معلومات مالية تعكس الواقع؛
- تقدم صورة وافية عن الوضعية المالية للمؤسسة من خلال إستحداث قوائم مالية جديدة، تتمثل في قائمتي تدفقات الخزينة وتغير الأموال الخاصة، بالإضافة إلى جدول حسابات النتائج حسب الوظيفة.

المطلب الثالث: القوائم المالية للنظام المحاسبي المالي

تعتبر القوائم المالية الوسيلة الأساسية للإبلاغ المالي عن المؤسسة، حيث ينظر للمعلومات الواردة فيها بأنها تقتبس المركز المالي للمنشأة وأدائها المالي وتدفقاتها النقدية، ويمكن كذلك التعرف على التغييرات في المركز المالي وحقوق الملكية، حيث أنها تمثل نتائج النشاط في المؤسسة خلال فترة زمنية معينة، أو بعبارة أخرى هي ملخص كمي للعمليات والأحداث المالية وتأثيراتها على أصول والتزامات المؤسسة وحقوق ملكيتها، وتعتبر أداة مهمة في اتخاذ القرارات المالية .

فالمؤسسات الملزمة بتطبيق النظام المحاسبي المالي، يجب أن تتولى سنويا إعداد كشوف مالية، والجدول الموالي يوضح هذه الكشوف أو القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي.

الجدول رقم (01): مكونات القوائم المالية وفق النظام المحاسبي المالي

¹ - شعيب شنوف، أهمية التوحيد المحاسبي بالنسبة للشركات الدولية، مجلة جديد الاقتصاد، العدد الأول، الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين، الجزائر، 2007، ص: 65 .

القوائم	التعريف	المضمون (المكونات)	
الميزانية	<p>هي كشف ملخص لأصول الكيان وخصومه وحقوق المساهمين عند تاريخ إغلاق السنة المحاسبية فتقدم موجودات (الأصول) الكيان والتزاماته (الخصوم)، وتشمل معطيات السنة المالية الجارية وأرصدة حسابات السنة المالية الماضية، ويجب أن يبرز عرض الميزانية التمييز بين الأصول الجارية وغير الجارية والخصوم الجارية وغير الجارية .</p>	الأصول	الخصوم
جدول حسابات النتائج	<p>هو كشف ملخص للأعباء والنواتج المنحزة من الكيان خلال السنة المالية دون الأخذ في الحسبان تاريخ التحصيل أو السحب، ويبرز من خلال الفرق النتيجة الصافية للسنة المالية ربح أو خسارة (النواتج - الأعباء = النتيجة الصافية)</p>	<p>يتضمن على الأقل على المعلومات الآتية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - حوصلة الأعباء حسب طبيعتها والذي يسمح بتحديد (الهامش الإجمالي، القيمة المضافة، الفائض الإجمالي عن الإستغلال)؛ - نواتج الأنشطة العادية والنتائج المالية والأعباء المالية؛ - أعباء المستخدمين والضرائب والرسوم والتسديدات المماثلة؛ - مخصصات الإهلاكات وخسائر القيمة التي تخص التثبيتات؛ - نتيجة الأنشطة العادية؛ - العناصر غير العادية (نواتج، أعباء)؛ - النتيجة الصافية للفترة قبل التوزيع ولكل سهم من الأسهم بالنسبة لشركات المساهمة. 	<p>بيان المركز المالي للمؤسسة في تاريخ إعداد الميزانية حيث تتضمن ما لها من حقوق وما عليها من التزامات؛</p> <ul style="list-style-type: none"> - تقييم القدرة الائتمانية للمؤسسة من خلال مقارنة التزامات بحقوق ملكيتها لمعرفة مدى تغطية حقوق المنشأة للالتزامات؛ - معرفة مدى اعتماد المنشأة على التمويل الذاتي بقيمة الأرباح المحتجزة، أو التمويل الخارجي بنسبة الالتزامات إلى حقوق الملكية؛ - تقييم قدرة الإدارة على القيام بواجباتها ووظائفها من خلال التعرف على اتجاه نموها من ناحية إجمالي أصولها وكذلك حقوق ملكيتها؛ - القيام بعمليات التحليل المالي مثل تحليل درجة الرفع المالي أو النسب المتعلقة بالهيكل المالي ونسب التداول وغيرها؛ - بيان مدى التزام المؤسسة بالتشريعات المحلية والمعايير الدولية. - معرفة سياسات المؤسسة اتجاه استثماراتها المالية.

قائمة التدفقات النقدية	أداة دقيقة مستخدمة للحكم على فعالية تسيير الموارد المالية واستخداماتها، وذلك اعتمادا على عنصر الخزينة الذي يعد المعيار الأكثر موضوعية في الحكم على تسيير مالية المؤسسة ولقد اعتمد النظام المحاسبي المالي طريقتين في عرضها هما: (الطريقة المباشرة والطريقة غير المباشرة) ويقدم جدول التدفقات الخزينة مدخلات ومخرجات السيولة خلال الدورة حسب مصدرها تدفقات عن أنشطة الاستثمار وأنشطة التشغيل وأنشطة التمويل.	الطريقة المباشرة هي التي أوصى بها المشرع الجزائري تركز أساسا على تقديم الأجزاء الرئيسية لدخول وخروج التدفقات النقدية الإجمالية (في شكل عناصر رئيسية قصد إبراز التدفق الصافي المالي) (الزبائن، الموردون، الضرائب..). قصد الحصول على تدفق الخزينة الصافي ومقارنته مع النتيجة قبل الضريبة للفترة المعنية. الإختلاف بين الطريقة المباشرة وغير المباشرة في إعداد وعرض جدول سيولة الخزينة ناجم عن كيفية تقديم التدفقات المتأتية من أنشطة الإستغلال.	الطريقة غير المباشرة تقوم على تصحيح وتسوية النتيجة الصافية للسنة المالية مع الأخذ بعين الإعتبار: - آثار المعاملات التي لا تؤثر في الخزينة (الإهلاكات، تغيرات الزبائن، تغيرات الموردين، المخزونات...) - التسويات مثل الضرائب المؤجلة؛ - التدفقات لأنشطة الإستثمار أو التمويل.	تكتسي دراسة تدفقات الخزينة أهمية كبيرة من حيث أنها تعد وسيلة مفضلة، لتشكيل مؤشرات تمكننا من التنبؤ بخطر الإفلاس، وبالمشاكل التي تواجهها المؤسسة فهي: - أداة ضرورية في التسيير التقديري؛ - أداة للحكم على التسيير المالي للمؤسسة؛ - أداة تمثيل صحيح للعلاقة بين المردودية والمخاطرة؛ - أداة لفهم الحركات والتدفقات المالية في المؤسسة؛ - أداة تنبيه وإخبار وعنصر معلوماتي هام للمؤسسة؛ - أداة لاختبار آثار القرارات الإستراتيجية للمؤسسة؛ - أداة في تشخيص البنك لتحليل احتياجات المؤسسة التمويلية.
تغيرات الأموال الخاصة	يشكل عرض تحليلي للحركات التي أثرت في كل عنصر من العناصر المكونة لرؤوس الأموال الخاصة للكيان خلال السنة المالية .	يجب أن يحتوي على الأقل عن معلومات مرتبطة بحركة العناصر الآتية: - النتيجة الصافية للسنة المالية؛ - تغيير الطرق المحاسبية وتصحيحات الأخطاء المسجلة التي تؤثر على رؤوس الأموال؛ - النواتج والأعباء المسجلة مباشرة في رؤوس الأموال ضمن تصحيح أخطاء هامة؛ - عمليات الرسملة (الإرتفاع، الإنخفاض، التسديدات،...)؛ - توزيع النتيجة والتخصيصات المقررة خلال السنة المالية .	- يظهر رصيد الربح أو الخسارة المتراكمة في بداية الفترة وفي تاريخ الميزانية والتغيرات خلال الفترة وصافي الربح والخسارة للفترة؛ - كل بند من بنود الدخل أو المصروف أو الربح أو الخسارة التي يتم الاعتراف بها حسب متطلبات المعايير بشكل مباشر في حقوق المساهمين؛ - المعاملات الرأسمالية مع المالكين والتوزيعات للمالكين .	
ملحق القوائم المالية	يحتوي على كل المعلومات الضرورية والمفيدة لفهم العمليات الواردة في القوائم المالية، والمستخدم في القرارات التي يتخذها المستعملين عن النجاعة والوضعية المالية ونتيجة النشاط .	هناك العديد من نماذج الجداول التي يمكن إدراجها مثل: - جدول تطور التثبيات والأصول المالية غير الجارية؛ - جدول الإهلاكات و جدول المؤونات؛ - جدول خسائر القيمة عن التثبيات والأصول الأخرى غير الجارية؛ - كشف استحقاقات الحقوق، الديون والمساهمات عند إقفال السنة؛	- معلومات عن القواعد والطرق المحاسبية المعتمدة في مسك المحاسبة وإعداد الكشوف كلما كانت هامة؛ - المعلومات التي تخص الفروع المشاركة والمشاركة الشركة الأم؛ - المعلومات ذات الطابع العام أو التي تخص بعض العمليات الخاصة والضرورية للحصول على صورة أوضح وأشمل.	

المبحث الثاني: المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين

يلقي هذا المعيار الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع الموظفين من قبل أصحاب العمل أثناء خدمة الموظفين، وكذلك منافع العاملين بعد التقاعد، إضافة إلى متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية. من خلال ما تقدم سيتم في هذا المبحث معالجة:

- المطلب الأول: المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) (التطور، الهدف، النطاق والمفاهيم)؛
- المطلب الثاني: متطلبات محاسبة خطط المساهمات والمنافع المحددة وفق المعيار (IAS 19)؛
- المطلب الثالث: الاعتراف بالخطط المساهمات والمنافع المحددة والإفصاح عنها وفق المعيار (IAS 19).

المطلب الأول: المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) (التطور، الهدف، النطاق والمفاهيم)

1- نشأة ومراحل تطور المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين

في أبريل 2001 تبنى مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) معيار المحاسبة الدولي (IAS19) "منافع الموظفين" الذي صدر أصلاً 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 أيضاً 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 العمل. والجدول الموالي يوضح أهم المراحل التي مر بها تطور المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) "منافع الموظفين":

الجدول رقم (02): المراحل الأساسية لتطور المعيار (IAS 19) منافع الموظفين

التاريخ	التطورات	ملاحظة
أفريل 1980	عرض مشروع المحاسبة (E16) "مخصصات التقاعد" في القوائم المالية المنشورة لأرباب الأعمال.	/
جانفي 1983	المعيار المحاسبي الدولي (IAS19): إصدار المحاسبة عن "استحقاقات التقاعد" في القوائم المالية المنشورة لأرباب الأعمال.	التطبيق على القوائم المالية للفترات التي تبدأ في وبعد 1985/01/01
ديسمبر 1992	عرض نشرة (E47) "تكاليف مخصصات التقاعد".	/
ديسمبر 1993	المعيار المحاسبي الدولي (IAS19): إصدار المحاسبة عن "استحقاقات التقاعد".	التطبيق على القوائم المالية للفترات التي تبدأ في وبعد 1995/01/01
أكتوبر 1996	عرض نشرة (E54) "منافع الموظفين".	/
فيفري 1998	المعيار المحاسبي الدولي (IAS19): إصدار المحاسبة عن "منافع الموظفين".	التطبيق على القوائم المالية للفترات التي تبدأ في وبعد 1999/01/01
جويلية 2000	عرض نشرة (E67) " خطة الأصول للمعاشات التقاعدية".	/
أكتوبر 2000	تعديل لتغيير تعريف خطة الأصول وإدخال متطلبات الاعتراف والقياس والإفصاح عن المبالغ.	التطبيق على القوائم المالية للفترات التي تبدأ في وبعد 2001/01/01

تطبيق على القوائم المالية للفترات التي تبدأ في وبعد 2002/05/31	تعديل منع الاعتراف بالمكاسب فقط نتيجة للخسائر الاكتوارية أو تكلفة الخدمة السابقة والاعتراف بالخسائر فقط نتيجة للمكاسب الاكتوارية.	ماي 2002
تعليق الموعد النهائي لتاريخ 2003/03/07	عرض نشرة (ED2) "الدفع على أساس الأسهم" تقترح إستبدال متطلبات استحقاقات التعويض بالأسهم.	05 ديسمبر 2002
تطبيق على القوائم المالية للفترات التي تبدأ في وبعد 2005/01/01	إلغاء متطلبات استحقاقات التعويض بالأسهم، وذلك بإصدار معيار الإبلاغ المالي الدولي (IFRS 02) "الدفع على أساس الأسهم".	فيفري 2004
تعليق الموعد النهائي لتاريخ 2004/07/31	عرض مشروع التعديلات المقترح إدخالها على استحقاقات الموظفين (IAS19): المكاسب الاكتوارية والخسائر، وخطط المجموعة والإفصاحات عن القوائم المالية المنشورة.	19 أبريل 2004
التطبيق للفترات السنوية التي تبدأ في وبعد 2005/01/01	الأرباح والخسائر الاكتوارية، وخطط المجموعة والإفصاحات الصادرة.	19 ديسمبر 2004
التطبيق للفترات السنوية التي تبدأ في وبعد 2009/01/01	تعديل "التحسينات السنوية" لمعايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRS) تكاليف الخدمة السابقة السلبية والتقليص في الماضي).	22 ماي 2008
تعليق الموعد النهائي لتاريخ 2009/09/30	عرض نشرة (ED/2009/10) "معدل الخصم لمنافع الموظفين" (التعديلات المقترحة على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19).	20 أوت 2009
تعليق الموعد النهائي لتاريخ 2010/09/06	عرض نشرة (ED/2010/03) "خطط المنافع" (التعديلات المقترحة على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19).	29 أبريل 2010
التطبيق للفترات السنوية التي تبدأ في وبعد 2013/01/01	المعيار المحاسبي الدولي (IAS19): إصدار "منافع الموظفين" (المعدل في 2011).	16 جوان 2011
تعليق الموعد النهائي لتاريخ 2013/07/25	عرض نشرة (ED/2013/04) "خطط المنافع المحددة: مساهمات المستخدمين" (التعديلات المقترحة على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19).	25 مارس 2013
التطبيق للفترات السنوية التي تبدأ في وبعد 2017/07/01	"خطط المنافع المحددة: مساهمات المستخدمين" (التعديلات المقترحة على المعيار المحاسبي الدولي رقم 19).	21 نوفمبر 2013
التطبيق للفترات السنوية التي تبدأ في وبعد 2016/01/01	تعديل بإدخال تحسينات على معايير الإبلاغ المالي الدولية (IFRS) 2014 (معدل الخصم: مسألة السوق الإقليمية).	25 سبتمبر 2014

المصدر:

2- هدف ونطاق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين

عند إصدار أي معيار محاسبي دولي يجب إبراز الهدف من إصدار هذا الأخير وكذا مجال ونطاق تطبيقه:¹

2-1- هدف المعيار

يهدف المعيار لتحديد محاسبة منافع الموظفين والإفصاح عنها، ويتطلب المعيار من المنشأة الاعتراف بما يلي:

- التزام معين عندما يقدم الموظف الخدمة مقابل منافع الموظفين التي ستدفع مستقبلاً؛
- مصروف معين عندما تستهلك المنشأة المنافع الاقتصادية الناجمة عن الخدمة التي يقدمها الموظف مقابل منافع الموظفين.

2-2- نطاق المعيار

يطبق هذا المعيار من قبل صاحب العمل عند المحاسبة عن جميع منافع الموظف، باستثناء تلك التي ينطبق عليها (IFRS 02) الدفع على أساس السهم، ولا يتناول هذا المعيار التقرير من قبل خطط منفعة الموظف (IAS 26) المحاسبة والتقرير من قبل خطط منفعة التقاعد. ويحدد هذا المعيار أربع فئات رئيسية لمنافع الموظفين:

- **منافع الموظفين قصيرة الأجل:** منافع الموظف قصيرة الأجل، عندما يتوقع أنه سيتم تسويتها (دفعها) بشكل كامل خلال 12 شهر للسنة المالية قبل نهاية فترة التقرير السنوية التي يقدم فيها الموظفون الخدمات المتعلقة بها، ومن أمثلتها ما يلي:
 - الرواتب والأجور ومساهمات المنشأة في الضمان الإجتماعي؛
 - الإجازات السنوية والمرضية المدفوعة؛
 - مشاركة العاملين في الأرباح أو خطط المكافآت؛
 - المنافع غير النقدية مثل: العناية الطبية وقروض الإسكان للعاملين وبدلات السفر والسلع والخدمات التي تعطى مجاناً أو بأسعار منخفضة للموظفين الحاليين.
- **المنافع بعد إنتهاء الخدمة الوظيفية للعاملين:** وتشمل
 - منافع التقاعد مثل المعاشات (رواتب التقاعد) والمدفوعات كـمبلغ إجمالي عند التقاعد؛
 - المنافع الأخرى لما بعد إنتهاء التوظيف مثل تكاليف الخدمات الطبية والتأمين على حياة العاملين أثناء فترة التقاعد؛
- **منافع الموظفين طويلة الأجل:** وتشمل
 - حالات الغياب طويلة الأجل المدفوعة مثل إجازة الخدمة الطويلة، أو إجازة التفرغ العلمي؛
 - تكاليف العاملين المدفوعة خلال فترة العجز طويلة الأجل.
- **مكافئة نهاية الخدمة المقدمة للعاملين.**

3- التعريفات والمصطلحات المحاسبية الواردة في المعيار المحاسبي (IAS 19)

يتضمن المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين مجموعة مصطلحات أساسية، وهي:²

- **أصول الخطة:** تلك الأصول الموجودة في صندوق منافع الموظفين طويل الأجل، إضافة إلى أية بوالص تأمين مؤهلة؛
- **منافع الموظفين:** هي كافة التكاليف التي تتكبدها المنشأة مقابل خدمة الموظفين في المنشأة؛
- **منافع الموظفين قصيرة الأجل:** هي منافع الموظفين التي تصبح مستحقة بشكل كامل خلال 12 شهر بعد نهاية الفترة التي يؤدي خلالها الموظفون الخدمة (وتشمل على منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات على شكل أسهم ممنوحة للعاملين)؛
- **منافع العاملين بعد إنتهاء الخدمة:** هي المنافع الواجب تأديتها للعاملين بعد إنتهاء فترة الخدمة الوظيفية (وتشمل على منافع نهاية الخدمة ومنافع التعويضات على شكل أسهم ممنوحة للعاملين)؛

- **خطط المساهمات المحددة:** هي برامج أو خطط تتضمن قيام المنشأة بتكوين صندوق تقوم بالمساهمة به بهدف دفع مبالغ أو تقديم منافع للعاملين لديها، ولا يوجد على المنشأة (صاحب العمل) التزام بدفع مبالغ كمنافع للموظفين إلا بمقدار ما يتوفر في هذا الصندوق من مبالغ، أو قد يلتزم طرف ثالث مثل شركة تأمين بتقديم مبالغ أو منافع للموظفين؛
- **خطط المنافع المحددة:** هي خطط منافع العاملين بعد انتهاء الخدمة والتي يتم بموجبها دفع مبالغ محددة مثل الرواتب التقاعدية الثابتة للعاملين بعد إنهاء الخدمة؛
- **تكلفة الخدمة الحالية:** هي زيادة القيمة الحالية للالتزام بالمنافع المحددة الناشئة عن خدمة الموظف في الفترة الحالية؛
- **تكلفة الخدمة السابقة:** هي زيادة القيمة الحالية للالتزام بالمنافع المحددة لخدمة العاملين في الفترات السابقة والتي نتجت بسبب إجراء تغييرات في الفترة الحالية على المنافع ما بعد نهاية الخدمة الواجب دفعها للعاملين؛
- **تكلفة الفائدة:** هي زيادة القيمة الحالية للالتزام بمنافع محددة خلال فترة محددة والتي تنتج كون المنافع المستحقة الدفع أقرب إلى التسديد بمقدار سنة واحدة؛
- **العائد على موجودات الخطة:** هو الفائدة أو أرباح الأسهم وأي دخل يتم الحصول عليه من موجودات الخطة بالإضافة إلى الأرباح والخسائر المتحققة أو غير المتحققة من موجودات الخطة مطروحاً منها أية تكاليف لإدارة الخطة ومطروحاً منها أيضاً أية ضريبة مستحقة الدفع من قبل الخطة نفسها؛
- **الأرباح والخسائر الاكتوارية:** وتتضمن تعديلات الخبرة وآثار أية تغييرات في الافتراضات الاكتوارية، وتعديلات الخبرة هي الاختلافات بين الافتراضات الاكتوارية السابقة وما حدث فعلياً؛

المطلب الثاني: متطلبات محاسبة خطط المساهمات والمنافع المحددة وفق المعيار (IAS 19)

- يرتبط تحديد منافع المستخدمين بموجب تشريعات محلية لضمان توفر الحد الأدنى من هذه المنافع، كما هو معمول به في كثير من الدول، كتحديد المستوى الأدنى من الأجور، ووجوب دفع المؤسسة مساهمة عن موظفيها في صناديق التقاعد أو الضمان التي تمنح رواتب مستقبلية بعد انتهاء الخدمات، وكذلك التأمين الصحي، وينص المعيار (IAS 19) على وجوب الاعتراف بتكلفة تقديم المنافع في الفترة التي يستفيد فيها الموظفون من المنفعة، وليس عند دفعها أو إمكانية دفعها، أي وفقاً لأساس الاستحقاق وليس وفقاً للأساس النقدي.¹
- ومن بين المنافع التي يمكن للمؤسسة أن تقدمها للموظفين:²
- الأجور والرواتب؛
 - تعويضات الإجازات والغيابات (العطل المرضية المدفوعة)؛
 - خطط المشاركة في الأرباح؛
 - العلاوات الإضافية؛
 - منافع التأمين الطبي والتأمين على الحياة خلال الخدمة؛
 - منافع الإسكان؛
 - البضائع والخدمات المجانية المدفوعة للموظفين؛
 - منح التقاعد؛
 - منافع التأمين الصحي والتأمين على الحياة بعد إنهاء الخدمة؛
 - إجازة الراحة أو الخدمة الطويلة؛
 - منافع الاحتفال بالمناسبات؛

- برامج التعويض المؤجلة؛
- منافع إنهاء الخدمات.

وتتمثل أهم المتطلبات الرئيسية للمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع المستخدمين في:¹

1- محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل

- تتضمن منافع الموظفين قصيرة الأجل على سبيل المثال البنود التالية:
 - الرواتب والأجور ومساهمة المنشأة في الضمان الاجتماعي؛
 - الإجازات العادية والمرضية مدفوعة الأجر للفترة التي تغطي 12 شهر قادمة بعد تقديم الموظفين لخدماتهم؛
 - المنافع غير النقدية مثل الخدمات الطبية وبدلات السفر وتقديم سلع وخدمات مجانية للعاملين الحاليين؛
 - حصة الموظفين في الأرباح والخوافز خلال 12 شهر بعد نهاية الفترة التي يقوم الموظفون خلالها بتقديم خدماتهم الوظيفية؛
- لا تتطلب محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل إفتراضات إكتوارية لقياس الالتزام أو التكاليف ويتم قياس التزامات منافع الموظفين قصيرة الأجل بدون خصم قيمتها بمعدل خصم معين وبالتالي لا تظهر بالقيمة الحالية؛
- الاعتراف بكافة منافع الموظفين قصيرة الأجل وقياسها: والتي تعتبر مصاريف ضمن قائمة الدخل ويجب على المنشأة الاعتراف بمبلغ منافع الموظفين قصيرة الأجل غير المدفوعة والتي يتوقع أن تدفع مقابل تلك الخدمة كمصاريف مستحقة الدفع (مطلوبات)، كما يجب إظهار المبالغ المدفوعة للموظفين بأكثر من المبالغ المستحقة لهم كمصاريف مدفوعة مقدما.

2- تصنيف خطط المساهمات المحددة وخطط المنافع المحددة

في خطط المساهمات المحددة، تدفع المنشأة مساهمة ثابتة لمنشأة (صندوق) منفصلة ولا يترتب أي إلتزام قانوني لدفع مساهمات أخرى إذا لم يكن لدى الصندوق أصول كافية لدفع منافع الموظفين المتعلقة بخدمة الموظف في الفترات الحالية والسابقة، وينبغي أن تعترف المنشأة بالمساهمات المقدمة إلى خطة المساهمات المحددة حيث يكون الموظف قد قدم خدمة مقابل تلك المساهمات. ويتم تصنيف جميع خطط منافع ما بعد الخدمة كخطط منافع محددة، ويمكن أن تكون غير ممولة أو ممولة جزئيا أو ممولة بالكامل:²

• خطط المنافع المحددة

يجب أن تحدد المنشأة، في محاسبة خطط المنافع المحددة القيمة الحالية لأي إلتزام منافع محددة والقيمة العادلة لأصول أي خطة بشكل منتظم بحيث لا يختلف المبلغ الظاهر في البيانات المالية كثيرا عن المبالغ التي يتم تحديدها في نهاية فترة إعداد التقارير، وينبغي أن تستخدم خطط المنافع المحددة أسلوب الوحدات الإئتمانية المتوقعة لقياس إلتزاماتها وتكاليفها

• خطط المساهمات المحددة

بموجب خطة المساهمات المحددة قد تكون الدفعات أو المنافع المقدمة للموظفين هي ببساطة توزيع لمجموع أصول الصندوق أو قد يلتزم طرف ثالث - مثل شركة تأمين - بتقديم المستوى المتفق عليه من الدفعات أو المنافع للموظفين، ولا يطلب من صاحب العمل أن يعرض عن النقص في أصول الصندوق.

• مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة

الجدول رقم (03): مقارنة بين المنافع المحددة والمساهمات المحددة

المنافع المحددة	المساهمات المحددة
تحدد المنافع المقدمة للعاملين وفق شروط خطة المنافع المحددة.	تعتمد المنافع المستحقة الدفع للموظفين فقط على مبلغ المساهمات في برامج المساهمات المحددة.
تتحمل المنشأة (صاحب العمل) مخاطر تتمثل في الالتزام بتوفير المبلغ المتفق عليه والمتعلقة بالمنافع للموظفين الحاليين والسابقين.	تقوم المنافع عادة على أساس عوامل معينة مثل التعويض والعمر ومدة الخدمة.
محاسبة خطط المنافع المحددة أكثر صعوبة وتعقيد من خطط المساهمة المحددة.	محاسبة خطط المساهمة المحددة أقل صعوبة وتعقيد من خطط المنافع المحددة.
تقوم المنشأة (صاحب العمل) بالاستثمار وتحمل المخاطر والقيام بإدارة موجودات ومطلوبات الخطة.	لا تتحمل المنشأة (صاحب العمل) أي مخاطر.

المصدر: من إعداد الطالب بالإعتماد على المرجع

3- محاسبة خطط المساهمات المحددة (منافع ما بعد التوظيف)

- يتم تحديد التزام المنشأة (صاحب العمل) لكل فترة من خلال المبلغ الواجب المساهمة به في البرنامج أو الخطة لكل فترة وقد يحدد الالتزام بناءً على معادلة تستخدم تعويضات الموظفين كأساس لاحتساب تلك الالتزامات؛
- لا تستلزم المحاسبة عن خطط أو برامج المساهمات المحددة وجود إفتراضات إكتوارية لقياس الالتزام أو المصروف المتعلقة بمنافع ما بعد انتهاء خدمة العاملين في المنشأة ولا يوجد أرباح أو خسائر إكتوارية.

4- محاسبة خطط المنافع المحددة

وتشمل خطط المنافع المحددة ما يلي:¹

4-1- المعالجة المحاسبية لخطط المنافع المحددة

- بموجب هذا النوع من خطط التقاعد تلتزم المنشأة بتقديم مقدار محدد من المنافع للموظفين الحاليين والسابقين في المستقبل، ويمكن أن تكون المنافع على شكل مدفوعات نقدية أو قد تكون عينية من خلال تقديم الخدمات الطبية أو غيرها من المنافع؛
- يتم تحديد المنافع المتعلقة بالتقاعد بناءً على أعمار الموظفين ومدة الخدمة ومعدل الأجور والرواتب وتقاس خطط المنافع الأخرى طويلة الأجل بنفس الطريقة، ويتم معالجة الأرباح والخسائر الاكتوارية لخطط المنافع طويلة الأجل باستثناء الرواتب التقاعدية مباشرة من قائمة الدخل؛
- يتم تمويل خطة المنافع المحددة بشكل كامل من المنشأة، وبالتالي تدفع كافة منافع التقاعد للعاملين، وقد تكون هذه الخطة ممولة بشكل جزئي ويكون هناك جهة أخرى تساهم مع المنشأة مثل شركات التأمين ويمكن أن لا تكون المنشأة ممولة لهذه المنافع؛
- إذا كانت المنشأة هي الممولة وهي التي تتحمل تمويل خطة منافع التقاعد بشكل كامل تقوم عندها بإنشاء صندوق خاص منفصل عن موجودات المنشأة، بحيث يتولى الصندوق دفع المبالغ المستحقة للعاملين ودفع قيمة المنافع التي ستقدم لهم مستقبلاً، ويضمن صاحب العمل استثمارات الصندوق والمخاطر الاكتوارية؛

¹ - جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS EXPERT)، مرجع سابق، ص: 664-668.

- تتطلب المحاسبة عن خطط المنافع المحددة وجود الافتراضات الاكتوارية لتحديد الالتزامات والمصاريف المتعلقة بمنافع ما بعد نهاية الخدمة للعاملين، وبالتالي فهي أكثر تعقيدا من خطط المساهمات المحددة، وفي معظم الحالات تختلف النتائج الفعلية عن تلك النتائج التي يتم تحديدها وفق أسلوب التقييم الاكتواري الأمر الذي يؤدي إلى وجود أرباح وخسائر إكتوارية؛
- يتم إثبات الالتزامات المستقبلية لمنافع العاملين لما بعد نهاية الخدمة بالقيمة الحالية بعد خصم قيمة الالتزامات المقدرة وذلك كون هذه الالتزامات ستسدد للعاملين بعد إنتهاء خدماتهم التي قد تمتد سنوات طويلة.

4-2- قياس التزام المنافع المحددة: أسلوب التقييم الاكتوارية

- يجب استخدام أسلوب الوحدات الائتمانية المتوقعة أو ما تسمى (أسلوب المنفعة المستحقة مقسومة على الخدمة) لتحديد كل من القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة وتكلفة الخدمة الجارية والسابقة؛
- بموجب هذا الأسلوب فإن كل فترة من فترات خدمة العاملين تؤدي إلى وجود وحدة إضافية في مستحقات المنافع، ويقاس هذا الأسلوب كل وحدة من مستحقات المنافع بشكل مستقل لتشكيل الالتزام النهائي والذي يحدد بالقيمة الحالية بسعر الخصم المناسب، ويتضمن هذا الأسلوب عدد من الافتراضات الاكتوارية تشمل معدلات الوفاة والتغير في سن التقاعد، ومعدلات الخصم وغيرها.

4-3- أصول الخطة

يجب قياس أصول الخطة بالقيمة العادلة وهي القيمة السوقية إذا كانت متوفرة أو قيمة مقدرة إذا لم تكن متوفرة، ويمكن تحديد القيمة العادلة من خلال خصم التدفقات النقدية المتوقعة المستقبلية باستعمال سعر خصم يمثل المخاطر وتاريخ الاستحقاق أو تاريخ التصرف المتوقع بتلك الأصول، ولا تشمل أصول الخطة بشكل محدد مما يلي:

- المساهمات غير المدفوعة التي لم تسددها المنشأة؛
- الأدوات المالية غير القابلة للتحويل التي تصدرها المنشأة ويحتفظ بها الصندوق؛
- أية بوالص تأمين غير مؤهلة.

4-4- أصول والتزامات خطط منافع ما بعد الخدمة (التقاعد)

- عندما تبني هذا المعيار للمرة الأولى، يتم تطبيق معيار المحاسبة رقم (08) السياسات والتغييرات في التقديرات المحاسبية والأخطاء؛
- عند وجود أكثر من خطة يجب عرض أصول كل خطة والتزاماتها عن الخطط الأخرى بشكل منفصل في قائمة المركز المالي؛
- إذا قامت شركة معينة بشراء شركة أخرى، يعترف المشتري بالأصول والالتزامات الناشئة عن منافع ما بعد الخدمة المشتراة بالقيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة مطروحا منها القيمة العادلة لأصول أي خطة، وبتاريخ الشراء تضم القيمة الحالية لالتزام التعاقدية:
- الأرباح والخسائر الاكتوارية التي نشأت قبل تاريخ الشراء، سواء كانت داخل أو خارج مدى الـ 10%؛
- تكاليف الخدمة السابقة؛
- المبالغ التي ظهرت وفق الأحكام الانتقالية التي لم تعترف بها المنشأة المشتراة.

4-5- الأرباح والخسائر الاكتوارية - خطط المنافع المحددة

يجوز للمنشأة الاعتراف بالأرباح والخسائر الاكتوارية، الاعتراف بجزء من أرباحها وخسائرها الاكتوارية كدخل أو مصروف إذا كانت الأرباح والخسائر الاكتوارية التراكمية الصافية وغير المعترف بها في نهاية فترة إعداد التقارير السابقة (أي في بداية السنة المالية الحالية) تتجاوز أي من النسبتين التاليتين أيهما أعلى:

- 10% من القيمة الحالية لالتزام المنافع المحددة في بداية السنة؛
- 10% من القيمة العادلة لأصول الخطة في نفس التاريخ.

4-6- الخفض والتسوية

- ينتج التخفيض على الخطة عندما تقوم المنشأة بتخفيض عدد الموظفين المتضمنين في الخطة أو تعديل شروط خطة المنافع المحددة، وإذا كان لعمليات التخفيض أثر مهم على القوائم المالية للمنشأة مثل حالات إعادة الهيكلة، يجب الاعتراف بها في القوائم المالية في نفس الوقت الذي يتم به الاعتراف بإعادة الهيكلة. وقد يتم التخفيض نتيجة تسوية المنشأة للالتزام محدد من أحد العاملين مثل دفع مبلغ مقطوع، وعلى المنشأة قياس الالتزام التعاقدية وأصول الخطة باستعمال الافتراضات الاكتوارية الحالية قبل إجراء أي تخفيض؛
- تظهر أرباح وخسائر التسوية بناء على التغيرات التي تتم على التزام المنافع المحددة والقيمة العادلة لأصول الخطة وأية أرباح وخسائر اكتوارية وتكلفة الخدمة السابقة التي لم يتم الاعتراف بها في السابق.

فمعالجة التزام خطط الخدمات المحددة تمتاز بنوع من التعقيد وهذا للطبيعة الافتراضية التي يقدر من خلالها هذا الالتزام، حيث أن القيمة التي سيتم الاعتراف بها في الميزانية على شكل مؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة، تمثل القيمة الحالية للالتزام الخدمات المحددة، أي هي القيمة المحينة للدفوعات المستقبلية المتوقعة اللازمة لسداد الالتزام الناتج عن خدمة المستخدمين في الفترة الحالية والفترات المستقبلية، وهي عرضة للتعديل بسبب الفروق التي ستظهر بين الافتراضات والنسب الواقعة فعلا، حيث يتم الاعتراف بها على شكل مكاسب أو خسائر، ويجب مراعاة الأمور التالية عند تحديد القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة:¹

- أن يتم التقييم باستخدام وحدة الائتمان التنبؤي؛
 - إجراء عمليات التقييم بانتظام بحيث يتم التوصل إلى قيم يتم الاعتراف بها في القوائم المالية لا تختلف كثيرا عن القيم التي سيتم تحديدها في تاريخ إعداد الميزانية؛
 - يجب أن تكون الافتراضات التي تُستخدم لأغراض التقييم غير متحيزة، موضوعية وحيادية وبينها توافق مشترك.
 - أما القيمة التي يتم الاعتراف بها كتكاليف وتظهر في جدول حسابات النتائج هي تكلفة الخدمة الحالية، أي المتعلقة بكل سنة على حدا، وهي الزيادة في قيمة التزام المنافع المحددة الناجمة عن خدمة الموظف في الفترة الحالية، حيث تتكون من عنصرين:
 - تكلفة الخدمة المؤداة من طرف الموظف خلال الدورة؛
 - تكلفة الفائدة (ارتفاع القيمة الحالية للالتزام بسبب الاقتراب الزمني من تاريخ سداد المنفعة).
- وتحسب قيمة التزام خطط الخدمات المحددة بالعلاقة التالية:²

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

حيث:

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

و:

- **معدل التحيين:** كما ذكرناه سابقا عادة ما يكون مساوي لمعدل الفائدة السائد في السوق المالي وسوق الاقتراض، حيث وفي غياب سوق مالي نشط يمكن استعمال معدل التضخم السائد في البلد، أو معدل سندات الخزينة الحكومية؛
- **المكافأة:** عن كل سنة خدمة هي مكافأة تمنحها المؤسسة للموظف، وقد تكون على شكل نسبة مئوية من الأجر السنوي أو أجرة شهر إضافي لكل سنة خدمة، حيث تختلف طريقة حساباتها من مؤسسة لأخرى، ويسمى الأجر الذي تمنح منه هذه المكافأة بالأجر المرجعي.

الأجر المرجعي = الأجر الحالي × نسبة تطور الأجور إلى غاية السنة الأخيرة للخدمة

و:

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

حيث:

- احتمال بقاء الموظف على قيد الحياة: عادة تستعمل نسبة الوفيات لاستخراج وهي: (1- نسبة الوفيات)؛
- احتمال بقاء الموظف في المؤسسة: عادة تستعمل نسبة دوران العمال في المؤسسة لاستخراج وهي: (1- نسبة دوران العمال).

المطلب الثالث: الاعتراف بالخطط المساهمات والمنافع المحددة والإفصاح عنها وفق المعيار (IAS 19)

1- البنود المعترف بها في قائمة المركز المالي

الأصل أو الالتزام المعترف به من خطط المنافع المحددة بتاريخ قائمة المركز المالي يتم إحتسابه من خلال:¹

= القيمة الحالية للالتزامات بموجب المنافع المحددة + (أي أرباح اكتوارية - الخسائر غير المعترف بها كون الأرباح والخسائر تقع خارج حدود نطاق 10% بالزيادة أو النقصان حول أفضل تقديرات المنشأة للالتزامات الخاصة بمنافع الموظفين) - أي تكلفة خدمة سابقة لم يعترف بها بعد - القيمة العادلة لأصول الخطة كما هي بتاريخ قائمة المركز المالي.

- إذا كانت نتيجة المعادلة السابقة موجب (+) سوف تظهر عندها قائمة المركز المالي التزامات خطة المنافع المحددة؛
- إذا كانت نتيجة المعادلة السابقة سالبة (-) سوف تظهر عندها قائمة المركز المالي أصول خطة المنافع المحددة.

2- البنود المعترف بها في قائمة الدخل

تتضمن قائمة الدخل عند إتباع خطة المنافع المحددة البنود التالية:²

- تكلفة الخدمة الجارية أو الحالية؛
- مصروف الفائدة ويحتسب من خلال ضرب معدل الفائدة في بداية الفترة × القيمة الحالية للالتزام المنافع المحددة؛
- العائد المتوقع على أي أصول للخطة؛
- الأرباح والخسائر الاكتوارية التي تتطلب السياسة المحاسبية للمنشأة الاعتراف بها؛
- تكلفة الخدمة السابقة أو أثر أي تخفيضات للخطة أو تسويات.

3- الإفصاح عن منافع الموظفين

رغم أن هذا المعيار (IAS 19) لا يتطلب إفصاحات محددة عن منافع إنهاء التوظيف، فإن المعايير الدولية الأخرى للتقرير المالي قد تتطلب إفصاحات، فعلى سبيل المثال يتطلب معيار المحاسبة الدولي (IAS 24) إفصاحات عن منافع الموظف لكبار موظفي الإدارة. ويتطلب معيار المحاسبة الدولي (IAS 01) إفصاحاً عن مصروف منافع الموظف.

يشمل الإفصاح وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) عن:³

- يجوز فصل وعرض مكونات مصروف التقاعد كتكلفة خدمة حالية ومصروف فوائد وعوائد أصول الخطة او يجوز عرضها ك مبلغ مستقل ضمن بيان الدخل؛
- يجب تقديم افصاحات كافية لفهم أهمية خطط منافع الموظفين في المنشأة؛
- كما يجب الإفصاح على:
- السياسة المحاسبية للاعتراف بالأرباح والخسائر الاكتوارية؛

_1

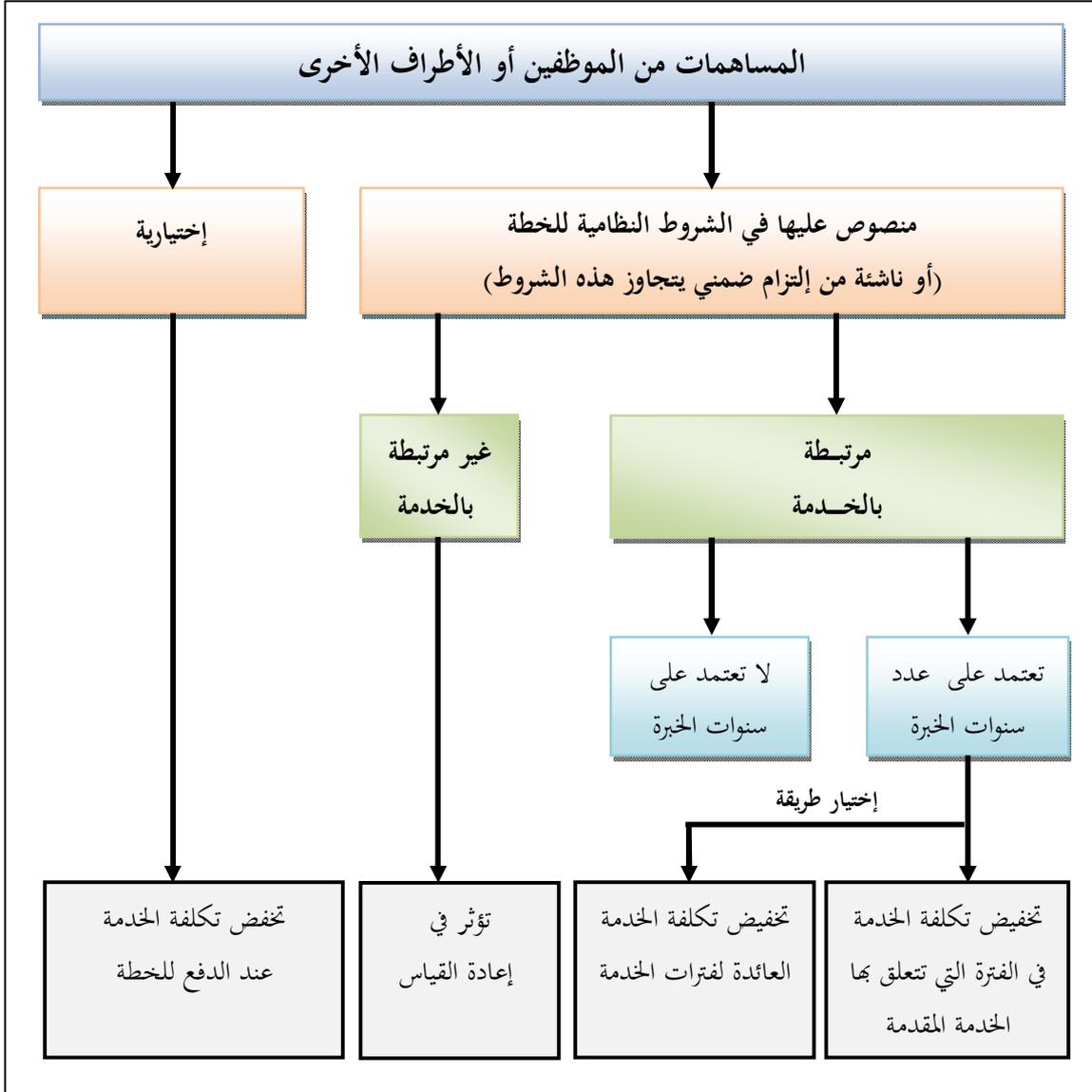
_2

_3

- الافتراضات الاكتوارية الرئيسة المستخدمة؛
- مطابقة القيمة الصافية للالتزام للأصول المعترف بها في قائمة المركز المالي من سنة إلى أخرى، والوضع الممول للخطة والقيمة العادلة لأصول الخطة لكل فئة من الأدوات المالية الخاصة بالمنشأة؛
- وصف الخطة، ومكونات المصاريف الإجمالية في بيان الدخل؛
- أية ممتلكات مستخدمة من قبل المنشأة، والإفصاح عن معاملات الأطراف ذات العلاقة.

والشكل الموالي يقدم تلخيص لأهم المتطلبات المحاسبية لمساهمات الموظفين أو الأطراف الأخرى وفق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19).

الشكل رقم (01): المتطلبات المحاسبية لمساهمات الموظفين أو الأطراف الأخرى



Source:

4- آثار تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين

إن لهذا المعيار (IAS 19) أثر كبير وواضح على حسابات المؤسسة (الأموال الخاصة والنتيجة) وهذا من خلال خطط المنافع المحددة (نظام خطط الخدمات المحددة المتعلقة بمنح التقاعد)، والذي يلزم المؤسسة بتكوين مؤونة لهذه المنح المزمع توزيعها عند إنهاء الموظف لخدمته، حيث قلة قليلة من المؤسسات كان تعمل بهذا النظام، أما فيما يخص الجزائر فلم يُعمل به مطلقاً من قبل، وتطبيق هذا المعيار لأول مرة يؤثر سلباً:¹

- **على الأموال الخاصة:** فيخفّض فيه الآن الاعتراف بالالتزام (التكاليف) الناتج عن المنافع المجمعة من طرف الموظفين في السنوات السابقة، يكون في حساب 11 "التحويل من جديد" والذي يعتبر عنصر من عناصر الأموال الخاصة، وهذا لاستحالة تحميل هذه التكاليف لنتيسة سنة واحدة لأنها عادة ما تكون ضخمة؛
- **على نتيجة المؤسسة:** وهذا من خلال الاعتراف بالمنافع المجمعة من طرف الموظفين للسنة الحالية، كتكاليف على مستوى جدول حسابات النتائج، حيث يؤدي ذلك إلى انخفاض في النتيجة.

وقد تكون لهذا المعيار آثار غير محددة (سلبية أو إيجابية) على النتيجة في السنوات اللاحقة، وهذا من خلال التغير الممكن في التقديرات والمعدلات (نسبة الوفيات، معدل التحيين...) المستخدمة في حساب التزام الخدمات المحددة، حيث يتم الاعتراف بنسبة معينة من الفروقات الناتجة عن ما تم تقديره وما وقع فعلاً، كأرباح أو خسائر في جدول حسابات النتائج، وكذلك الأمر بالنسبة للتغير في قيمة الالتزام للخدمات المحددة المتعلقة بالسنوات السابقة والناتج عن إجراء وإدخال تعديلات على خطط منح التقاعد في الفترة الحالية (إدخال منافع ومزايا جديدة وتحسينها، أو العكس) حيث قد تنخفض أو ترتفع قيمة هذا الالتزام وبالتالي يتم الاعتراف بهذا التغير كتكاليف أو أرباح في جدول حسابات النتائج، لكن هذه الآثار سواء تعلق الأمر بالتغير في التقديرات أو تعديل خطط المنافع، نادرة الحدوث وإن وجدت فعادة ما تكون لها آثار طفيفة على نتيسة المالية للمؤسسة.

خلاصة الفصل

يعد العنصر البشري من أهم الموارد المتوفرة للمؤسسة حيث تسعى منشآت الأعمال إلى استقطاب الكفاءات البشرية التي تساهم في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة، وتقدم الكثير منها مزايا ومنافع للعاملين لديها بشكل مباشر مثل الرواتب والعلاوات وغيرها أو بشكل غير مباشر مثل تأمين سكن وظيفي، كما تقدم المؤسسات منافع بعد انتهاء الخدمة أي خلال التقاعد سواء على شكل مكافآت نقدية أو رواتب تقاعدية أو تأمين صحي خلال فترة التقاعد.

وقد أصبح تقييم هذه المنافع أو المزايا يحتاج لخصوصيات وقواعد محاسبية حديثة تتماشى والتطورات الحاصلة في سوق المال والأعمال، لهذا كان للتوجه نحو النظام المحاسبي المالي (SCF) المستمد من المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) الأثر البالغ على عملية تقييم هذه المنافع في المؤسسات الجزائرية، وخاصة أن هذه المنافع خصص لها معيار محاسبي وهو المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الذي تبناه النظام المحاسبي المالي.

ويلقي المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الضوء على متطلبات الاعتراف والقياس المحاسبي لمنافع الموظفين أثناء خدمة الموظفين ومنافع العاملين بعد التقاعد، وكذلك متطلبات الإفصاح الواجب عرضها في القوائم المالية، حيث حدد أربع فئات رئيسية لمنافع الموظفين تشمل (منافع الموظفين قصيرة الأجل، المنافع بعد إنتهاء الخدمة الوظيفية للعاملين، منافع الموظفين طويلة الأجل ومكافئة نهاية الخدمة المقدمة للعاملين) وذلك وفقا لخطط المساهمات والمنافع المحددة.

الفصل الثاني

تقييم ومعالجة تصنيفات منافع المستخدمين
وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)

مقدمة الفصل

يعد المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) من بين المعايير التي إتسمت بعدم الاستقرار، حيث تمت الموافقة عليه سنة 1983، تحت عنوان تسجيل خدمات التقاعد في القوائم المالية، ثم خضع لمراجعات عديدة أخرها سنة 2004 وأصبح بعنوان منافع الموظفين، وكذلك الادخار المرتبط بالأجور كان محل اصلاحات هامة خلال السنوات الأخيرة، نظرا لعلاقته بالتحديات الاساسية لأي اقتصاد من تمويل التقاعد، وتوزيع النتائج بين المؤسسات والأجراء... .

وتأتي منافع المستخدمين لتعالج كل أشكال المنافع المقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، حيث أن هذه المنافع تسجل ضمن أعباء المؤسسة عند قيامهم بتأدية خدمتهم لها، أو عندما تكون الشروط التي تخضع لها الالتزامات التعاقدية للمؤسسة إزاء المستخدمين لديها متوفرة.

ومن الناحية القانونية تعد منافع المستخدمين عبارة عن نظام اختياري، يمكن وضعه داخل أي مؤسسة تلي التزاماتها اتجاه مستخدميها، مهما كانت طبيعتها أو شكلها القانوني، حيث يعتبر المستخدم موردا هاما من موارد المؤسسة، لذا فإن من واجب المؤسسة الالتزام بمنحه جملة من المنافع او الإمتيازات كي تحافظ عليه ليقمى دائما في خدمة مصلحة المؤسسة.

المبحث الأول: تقييم تصنيفات منافع (مزايا) المستخدمين وفق (SCF)

تتمثل منافع المستخدمين في الامتيازات المقدمة من طرف المؤسسة من أي شكل في مقابل الخدمات المؤداة من طرف مستخدميها، فهي تنجم عن تعهدات قصيرة أو طويلة المدى بموجب التزامات قانونية (قانون، اتفاقية جماعية، عقد عمل، أو أي اتفاق آخر ...) أو ضمنية (العادية) التي تضع على كاهل المؤسسة الالتزامات بالدفء.

ومما تقدم سيتم في هذا المبحث تناول المطالب الآتية:

- المطلب الأول: ماهية منافع (مزايا) المستخدمين؛
- المطلب الثاني: تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل؛
- المطلب الثالث: تقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل.

المطلب الأول: ماهية منافع (مزايا) المستخدمين

1- تعريف منافع (مزايا) المستخدمين

هناك عدة كتابات تناولت مفهوم منافع (مزايا) المستخدمين، منها:

- **منافع المستخدمين:** 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 تعاقدية مع المستخدمين.¹
- **منافع المستخدمين:** هي مجموع المزايا المقدمة من طرف المؤسسة لموظفيها في أي شكل من الأشكال في مقابل حصولها على خدمات تؤدي من طرف هؤلاء الموظفين أنفسهم وتشمل كل من الرواتب والأجور، المنح، الفوائد والتعويضات، الإجازات والعطل مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى امتيازات أخرى كمعاشات التقاعد والمكفآت والميداليات.²
- **منافع المستخدمين:** هي جميع المزايا التي تدفعها المؤسسة لمستخدميها، أي كافة الأجور أو العوائد التي يحصل عليها المستخدم نظير قيامه بموجب التزام قانوني (قانون، اتفاقية جماعية، عقود عمل أو غيرها) أو التزام ضمني (عرف) بوظيفة معينة، وتتضمن هذه المزايا عنصرين أساسيين هما المدفوعات المالية المباشرة والتي تأخذ شكل الأجور والحوافز والأرباح، والمدفوعات المالية غير المباشرة مثل الضمان الاجتماعي والإجازات المدفوعة الأجر.³

من التعريفات السابقة يمكن القول أن منافع المستخدمين هي:

- امتيازات تمنحها المؤسسة للموظفين الخاصين بها؛
- تمنح للموظفين الناشطين والمتقاعدين؛
- 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... الخ.

2- أهمية منافع (مزايا) المستخدمين

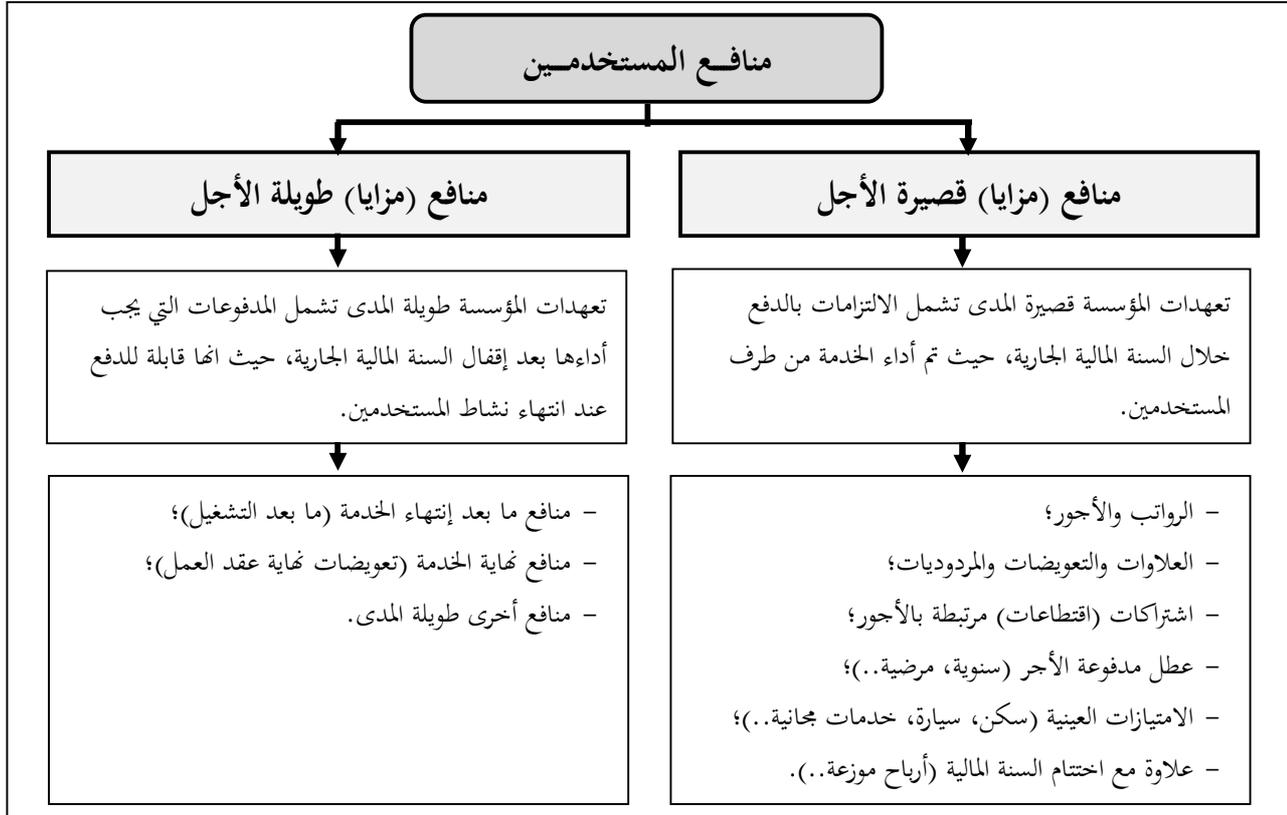
تعد منافع (مزايا) المستخدمين ذات أهمية كبيرة بالنسبة للموظفين والمؤسسة على حد سواء، وتمثل هذه الأهمية في:¹

- بناء علاقة ايجابية بين الموظف والمؤسسة التي يعمل لصالحها؛
- زيادة الرضا الوظيفي للموظفين المستفيدين من هذه المنافع؛
- توفير تغطية أكبر للمخاطر وبكلفة أقل، ومن تخفيف العبء المالي للمؤسسة؛
- تتيح للمؤسسة وفر اقتصادي كون أن معظم هذه الامتيازات معفاة من الضرائب؛
- تشجيع العاملين وتحفيزهم لمزيد من الاداء والإنتاجية وزيادة ولائهم للمؤسسة؛
- تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له؛
- الإسهام في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظف كحافز للعمل واستمرارهم بالمؤسسة؛
- توفير المناخ الملائم لعمل الموظف على الخدمة بفعالية أكبر لصالح المؤسسة؛
- زيادة ثقة الموظف في المؤسسة التي يزاوّل فيها مهامه بضمان جميع حقوقه؛
- توفير أفضل الفرص للاستفادة من مهارات وأداء العمال.

3- تصنيفات منافع (مزايا) المستخدمين

فرق النظام المحاسبي المالي بين منافع المستخدمين قصيرة الأجل وطويلة الأجل، والشكل الموالي يوضح هذا التصنيف:

الشكل رقم (02): تصنيف منافع (مزايا) المستخدمين



المصدر: من إعداد الطالبيين بالإعتماد على المرجع

¹ - فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص: 107.

4- العوامل المؤثرة على تقديم منافع المستخدمين

ويقصد بها إستراتيجية تقديم هذه المنافع، وهي تتمثل في:¹

3-1- تحديد مزيج المنافع

وهي مجموعة المزايا والمنافع الكاملة التي تقدمها المنظمة للموظفين، وهناك ثلاث عوامل يجب أخذها في الاعتبار عند إتخاذ قرارات بشأن هذا المزيج:

- **منظومة التعويضات الكلية التي تقدمها المنظمة لمستخدميها:** وهي تتعلق بتحديد ما إذا كانت المنظمة تدفع أقل أو أعلى من الأجور والتعويضات السائدة في السوق، كذلك تحديد القطاع الذي تتعامل فيه المنظمة (نوعية المستخدمين الذين تعمل على جذبهم للعمل داخلها) يساهم في التعرف على نوعية المنافع التي يمكن أن تقدم لهم؛
- **أهداف المنظمة:** تهدف إلى تقليل الفجوة بين مستخدمى المستوى الأدنى ومستخدمى المستوى الأعلى، فإن مزيج المنافع المقدمة سيكون واحد للجميع، فالمنظمة في مراحل النمو تزداد حاجتها إلى الحفاظ على قوة العمل الحالية بها، فأنها تحتاج للتأكد دائما من أن مزيج الخدمات الذي تقدمه يتوافق مع رغبات القوى العاملة بها فعلا؛
- **خصائص قوة العمل:** يجب أن تؤخذ خصائص قوة العمل في الاعتبار عند اختيار مزيج المزايا المقدم، فإذا كانت نسبة كبيرة من قوة العمل تتمثل في السيدات فإن تقديم مزايا تتعلق برعاية الطفولة تحظى بأهمية أكبر، أما إذا كانت نسبة القوى العاملة المتخصصة مهنيا تشكل النسبة الأكبر فإن تقديم مزايا تتعلق بالمشاركة في القرارات تعد الأكثر أهمية في هذه الحالة.

3-2- تحديد قيمة المنافع

والمقصود بها الأموال النقدية المخصصة للمزايا بالمقارنة بالأموال النقدية المخصصة للمرتبات أو الحوافز الدورية، على سبيل المثال فإن الشركات التي تركز على تقديم أمان وظيفي وفرص عمل (توظيف طويل الأجل) تكون أكثر اعتمادا على تخصيص نسبة كبيرة من ميزانية التعويضات الكلية للمزايا مثل برامج التأمين على الحياة والمرضى والعجز وكذلك نظم المشاركة في الأرباح.

3-3- تحديد درجة مرونة المنافع

إن مستوى الحرية المتروك للمستخدمين لتحديد مجموعة المنافع التي تتفق مع احتياجاتهم، وهذا الاختيار يرتبط بدرجة كبيرة بمركزية ولا مركزية نظم الدفع، فبعض الشركات تحدد مزايا نمطية لموظفيها، والبعض الآخر يترك حرية اختيار المزايا المناسبة للموظفين بشكل لا مركزي وهذا قد يكون في بعض الأحيان أكثر فاعلية.

5- الهيئات التي لها علاقة بمنافع المستخدمين

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

الجدول رقم (04): الهيئات التي لها علاقة بمنافع المستخدمين

الهئية	التعريف	المهام	المنافع (المزايا) المقدمة
الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (CNAS)	المادة 49 من القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 والمتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية). وهو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، يشمل العمال الذين يتقاضون الأجور بصفة عامة وكذلك بعض الفئات الأخرى، ويتكفل الصندوق بعدة فئات منها: العمال الاجراء، الممتهين، الطلبة، فئة المعاقين، المجاهدين، المستفيديون من المنح الجزافية (المرضى أو المسنين وغير الناشطين).	<ul style="list-style-type: none"> - تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العجز والوفاة، كذا حوادث العمل والامراض المهنية...) - تحصيل الاشتراكات وتسيير تعويضات المنح؛ - الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات؛ - منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل؛ - تسيير الأداءات للمستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي؛ - اجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين؛ - إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج؛ - إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم؛ - القيام بالنشاطات الرامية على تمكين العمال وذوي حقوقهم من الاداءات الجماعية، على شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي. 	<ul style="list-style-type: none"> - التأمين على الأمومة: تشمل المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته <u>مثل:</u> 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 الاجراء أو شبه الاجراء، طلاب مؤسسات التعليم التقني والتكوين المهني، الطلاب...؛ - الأمراض المهنية: أمراض تكون ظروف العمل سببا فيها ويطبق عليها نفس احكام حوادث العمل والتصريح بها من 15 يوما إلى 03 اشهر على الأكثر؛ - نظام المنح العائلية: منحة تقدم للمؤمن المتزوج له أولاد لا تزيد أعمارهم عن 17 سنة، وتمدد هذه المدة إلى 21 سنة في حالة مواصلة الدراسة الجامعية.
الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)	أنشأ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الاجراء في القطاع الاقتصادي وفقا لمخطط التعديل الهيكلي.	<ul style="list-style-type: none"> - دفع تعويض البطالة (بداية من 1994) لفائدة العمال الاجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية؛ - بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوع العمال للعمل بالمساعدة على البحث عن الشغل ودعم العمل الحر، التكوين بإعادة التأهيل؛ - إدماج البطالين المستفيدين بالبحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين منشطين على مستوى مراكز مزودة بمعدات مخصصة. 	<ul style="list-style-type: none"> - منح مبالغ كتعويض البطالة للعمال الاجراء الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية و بصفة غير إرادية؛ - منح فرص العودة للعمل بالنسبة للعمال المسرحين؛ - الاستفادة من فرص دعم من أجل الحصول على عمل حر خاص بهم؛ - الاستفادة من تكوينات إعادة تأهيل للتحكم واكتساب تقنيات الإنتقاءات والتوجيهات الناجمة بهدف استرجاع منصب الشغل وتحسين تأهيلاتهم المهنية.
الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)	(أنشأ بمقتضى القانون 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 وشهد تعديلات عديدة). وهو مؤسسة عمومية تقوم بمنح المعاش للأجير المتقاعد عندما يصل لسن معينة وبشروط معينة.	<ul style="list-style-type: none"> - تسيير منح التقاعد ومخصصاته ومعاشات ذوي الحقوق ومخصصاته؛ - تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل خدمات التقاعد والمنازعات الخاصة؛ - يطبق احكام التقاعد المقررة في الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي؛ - يتولى اعلام المستفيدين والمشغلين. 	<ul style="list-style-type: none"> - راتب التقاعد للعمال والرئيس على مهنته الخاصة؛ - منحة التقاعد بالنسبة للعمال الذين لا يستوفون شروط العمل المطلوبة؛ - يستفيد من المنحلة المحولة كل من الزوج الحي، اليتامى، الأصول.

<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 الناتجة عن سوء الأحوال الجوية: والتي تؤدي إلى بطالة إجبارية للعمال مما يؤدي لانخفاض دخلهم وتدفع 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).</p> <p>جاء لضمان موسمية عمل قطاعات البناء الاشغال العمومية والري، ويغطى أو يتحمل التعويض من خلال العطل المدفوعة والبطالة المؤقتة الناتجة 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</p> <p>CACO BATH</p>
<p>- الأداءات العينية المرتبطة بالتأمين على المرض على أساس نسبة 20% تكملة للأداءات التي يقدمها الضمان الاجتماعية وفي حدود 80%؛</p> <p>- التعويضات اليومية المرتبطة بالتأمين على المرض على أساس نسبة 25% من اجر العامل الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي؛</p> <p>- الزيادة في معاشات العجز المرتبطة بالتأمينات الاجتماعية إذا كان صاحبها لا يمارس أي نشاط مهني؛</p> <p>- الزيادة في المعاشات لفائدة ذوي حقوق العامل المتوفى؛</p>	<p>- الأداءات في شكل مساعدة أو إسعاف أو قرض؛</p> <p>- الأداءات ذات الطابع الاجتماعي لفائدة الأعضاء وذوي حقوقهم؛</p> <p>- الخدمات التكميلية في مجال الصحة، السكن، السياحة الوطنية والدولية؛</p> <p>- الأنشطة الثقافية والرياضية أو الترفيهية؛</p> <p>- المساعدات في مجال السكن؛ اداءات تقدمها تعاونيات تعاضدية.</p> <p>- صندوق مساعدة في حالة مرض او حادث عمل او وفاة؛</p>	<p>هي جمعية ذات غرض غير مريح، تتكون وفقا لأحكام القانون رقم 91-31 المؤرخ في 04 ديسمبر 1990 والمتعلق بالجمعيات، ويمكن أن تتكون من عمال أجراء في المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية، والمقاولات العمومية أو الخاصة أو من أشخاص يمارسون نشاطا لحسابهم الخاص.</p>	<p>التعاضديات الاجتماعية</p> <p>Mutuelle</p>

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على المراجع

المطلب الثاني: تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل

1- تعريف المنافع قصيرة الأجل

تتضمن تعهدات الكيان قصيرة المدى على الالتزامات بالدفع خلال السنة المالية الجارية وعلى تلك الموجبة الأداء خلال الـ 12 شهرا التي تتبع إقفال السنة، حيث تم أداء الخدمة من طرف المستخدمين، فهي تمثل جميع المرتبات والأعباء الاجتماعية المرتبطة بهذه الأجور. وتشمل هذه التعهدات:¹

- مجموع مرتبات مستخدمي الكيان بما في ذلك المرتبات الممنوحة للمديرين والمسيرين وللمستغل الفردي في مقابل العمل المقدم؛
- الامتيازات العينية مثل السكن والسيارة والأموال أو الخدمات المجانية منها والتي يستفيد منها المستخدمون العاملون والمتقاعدون؛
- الاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه الأجور؛
- العطل المدفوعة الأجر مع الأعباء الاجتماعية والجبائية التابعة لها؛
- علاوات الاستنفاع المتنوعة المدفوعة خلال الـ 12 شهرا التي تلي الاحتتام (الإقفال).

2- تحديد تعهدات المنافع قصيرة الأجل

1-2- الأجور والرواتب

الأجر هو كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينيا مضافا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها بالإضافة إلى الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.² ويمكن تحديد الفرق بين الأجر والراتب في:³

- الأجر يطلق على من يحصل على أجره باليوم أو الساعة أو الأسبوع، أما الراتب يطلق على من يحصل على أجره بالشهر؛
- الأجر يرتبط بما يحصل عليه الفرد الخاضع لقواعد قانون العمل، أما الراتب فيحصل عليه الفرد الخاضع لقواعد الوظيفة العمومية.

2-2- التعويضات الأجرية المعتمدة (العلاوات والتعويضات والمنح)

هناك نوعان من التعويضات في المؤسسة، تعويضات غير مباشرة وأخرى مباشرة:

- **التعويضات غير المباشرة:** وهي المنافع والمزايا التي تمنحها المؤسسة لأفراد العاملين والتي تستهدف تحريك روح الإنتماء وتعزيزها لدى العمال الجدد وتزويد مستوى الولاء لدى العاملين في المنظمة مما ينعكس بنتائج إيجابية على صعيد الأداء والإنتاجية. وهذه المنافع تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات، فالمنظمة التي تمنح منافع اجتماعية أو ظروف عمل أفضل يمكن أن تتفوق عن مثيلاتها وتكتسب ميزة تنافسية تمكنها من الحصول على حصة سوقية أكبر، وتنقسم هذه التعويضات على عدة أشكال:⁴
 - **العلاوات الدورية:** تمنح للموظف المستحق تقديرا له على أدائه لعمله وسلوكه المرضي خلال فترة محددة، وتشجيعا له على الاستمرار في تحسين وتطوير أدائه وسلوكه في العمل. فهي مكافأة مقابل الزيادة في أداء الفرد والتميز؛
 - **المكافآت التشجيعية:** وهي نوع من المكافآت التي تمنح للتشجيع المادي لدعم الفرد ماليا على بذل جهود غير عادية أدت إلى تحقيق أهداف إضافية، أو لتقديم اقتراحات لتحسين أسلوب العمل أو تعديله أو اختصار الجهود؛
 - **البرامج الإضافية:** تستخدم هذه البرامج كمزايا ومنافع إضافية، وتعتمد على المشاركة الطوعية من قبل العاملين في صناديق ادخار تستخدم لتغطية نفقات العاملين الطارئة على الأجل القصير ويطلق عليها خطط المدخرات قصيرة الأجل، تلقى هذه البرامج قبولا كونها أموال ضامنة للحالات الطارئة إضافة لكونها نوع من الادخار الإجباري من قبل العاملين؛

- برامج الحماية العامة والخاصة: تهدف إلى مساعدة العامل وعائلته في حالة توقف الأجر والتخفيف من أعباء النفقات الصحية، وتشترط بقوانين أو لوائح محددة لتكتسب الصفة الإلزامية، تقابلها البرامج الخاصة وتتضمن المنافع التي تتطوع المنظمة بتقديمها للعاملين فيها، وتشتمل على خطط دخل التقاعد، وخطط تراكم رأس المال وخطط المدخرات ...؛
- خطط الدفع المضمون: تشتمل مبالغ نقدية يشارك فيها العاملون والمنظمة على حد سواء، تستخدم لحماية دخل العمال خلال فترات البطالة غير الطوعية، فعند الاستغناء الإجباري عن العامل تلزم المنظمة بدفع مبالغ تسمى بالدفع المضمون؛
- منافع الرعاية الصحية: تضم النفقات المقابلة للمستشفى وأجور الأطباء ونفقات التأمين الطبي وتدفع إلى شركات التأمين، وتدخّل ضمن برامج الصالح العام، وتهدف إلى تغطية نفقات الخدمات الصحية؛
- برامج الصالح العام: تتمثل في خدمات رعاية الطفل، وخطط رعاية المسنين.
- التعويضات المباشرة: تتمثل في المنح والعلاوات والتعويضات الاجرية المباشرة وكل ما يدخل في عناصر الأجر أو الرواتب، حيث أن مكونات الأجر تختلف من مؤسسة لأخرى قد تنقص عن ذلك.
- وفيما يلي أهم المنح والعلاوات والتعويضات الاجرية التي تدخل ضمن الأجر المعتمدة في المؤسسات الاقتصادية:¹
- الأجر القاعدي * (Salaire de Base): حسب (المواد 118 إلى 123 من قانون علاقات العمل 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990) بأنه مبلغ يحدد لكل فئة من العمال وفق الاتفاقيات الجماعية التي وقعت عليها المؤسسة، ويحسب عن طريق استعمال النقاط الاستدلالية للصف التي تتحدد بدورها وفقا لعوامل منصب العمل المعني، حيث يوضع لكل منصب عمل نقاط استدلالية تقابلها قيمة مالية معينة، وترجم عناصر المنصب عادة في درجة التأهيل المهني والجهد المطلوب في ذلك المنصب، ومسؤولية وظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات المرتبطة بكل منصب عمل؛²
- الساعات الإضافية (HS) (Les Heures Supplémentaire): حسب (المواد 31-32 من القانون 90-11) تعني كل تعويض زائد عن الأجر القاعدي ومرتبطة ببذل مجهود إضافي للعامل خارج أوقات عمله، حيث لا تتعدى النسبة 20% من المدة القانونية للعمل (المادة 189 من ق.ع) وحسب طبيعة العمل وزمنه ليلا أو نهارا، ويكون التعويض:
 - ❖ تعويض 50% إضافية من الأجر القاعدي، عن كل 04 ساعات عمل إضافية بعد الدوام؛
 - ❖ تعويض 75% إضافية من الأجر القاعدي، بداية من الساعة 21:00 ليلا؛
 - ❖ تعويض 100% إضافية من الأجر القاعدي، بداية من منتصف الليل الى غاية الخامسة صباحا؛
- العلاوات: وهي علاوات تمنح للعامل على شكل مكافآت وتشجيعات مادية كتحفيز عن الجهد الفردي أو الجماعي وتستند العلاوات في الجزائر على المرسوم رقم 80-48 المؤرخ في 1980/02/23 وتم خلاله إنشاء نوعان للعلاوات:
 - ❖ علاوة المردودية الفردية (PRI) (Prime de Rendement individuelle): تحدد وفقا للمعايير المهنية المعمول بها أو حسب السلم والذي يستند إلى معايير مرتبطة بنوعية وحجم العمل أي حسب المواظبة والأداء الجيد والإتقان باستعمال ورقة التنقيط، وهي نسبة من الأجر القاعدي وتصل حتى 10% منه؛
 - ❖ علاوة المردودية الجماعية (PRC) (Prime de Rendement Collective): غرضها مكافئة المجهود الجماعي وتدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا لمجموعة العمال، وترتبط بالأهداف التي يرجى تحقيقها، كالكمية، النوعية، التكاليف...، وأقصى نسبة تصل إليها هي 30% من الأجر القاعدي لكل عامل.

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

- ❖ **التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة (IFSP) (Indemnité Forfaitaire sur service)**
(permanent): يمنح للمسير الذي ليس له حق تعويض الساعات الإضافية وهو نسبة من الأجر القاعدي؛
- ❖ **تعويض الخبرة المهنية (الأقدمية) (IEP) (Indemnité d'Expérience Professionnel):** حسب (المادة 120 من القانون 90-11) هي تعويض يمنح عن سنوات الخبرة (العمل) حيث يعوض العامل عن الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة درجته في السلم المهني، الذي يتكون من درجات تتم الترقية فيها من درجة إلى أخرى حسب فترة معينة، ويمكن أن تكون الترقية أيضا من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة حسب التأهيل المهني المطلوب وتوفر المنصب، وهي نسبة من الأجر القاعدي حسب الاتفاقيات الجماعية؛¹
- ❖ **تعويض المناوبة (TP) (Travail Posté):** وهو تعويض يمنح لعمال التناوب، حيث تعتمد المؤسسات على العمل التناوبي لعدة أسباب، ما يعرف بعمل الأفران المتعاقبة، وتم التعويض حسب الاتفاقيات الجماعية؛
- ❖ **تعويض المنطقة (IZ) (Indemnité de Zone):** مبلغ تعويض يمنح للعمال الذين تكون مناصب عملهم واقعة في مناطق معزولة والتي تتميز بصفات مناخية صعبة، أو في مناطق لها أولوية في التنمية من حيث البرامج الاقتصادية للدولة كما تحدده القوانين المعمول بها والاتفاقيات الجماعية، ويحسب من الأجر القاعدي؛
- ❖ **تعويض الضرر (Nuisance):** حسب (المادة 81 من القانون 90-11) تعويض يستفيد منه العمال المعرضين لأخطار تؤثر على صحتهم كالحرارة، الصوت، الأعمال الشاقة...، فهو يمثل التعويض عن المتطلبات والضغط الخاصة لمنصب العمل المعني لاسيما الجهد المطلوب في العمل والضغط البدنية والفكرية التي يفرضها، والمخاطر الناتجة عنه، ويحدد وفق الاتفاقيات الجماعية، ويعطى كنسبة من الأجر القاعدي؛²
- ❖ **التعويض عن الأوساخ (IS) (Indemnité Salissure):** تعويض يستفيد منه المستخدمين الذين هم بحكم منصب عملهم معرضون دوما للأوساخ، ويعطى كنسبة من الأجر القاعدي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهريا؛
- ❖ **تعويض السلة (PP) (Prime de Panier):** تعويض متغير متعلق بالعامل، تعطى للعامل بحسب حضوره، وكل حالة غياب تحرمه من سلة ذلك اليوم، وتحدد قيمة التعويض حسب الاتفاقيات الجماعية؛
- ❖ **تعويض النقل (PT) (Prime de Transport):** يعوض العامل عن تنقله من مكان إقامته إلى مكان عمله سواء بالمؤسسة أو خارجها، ويوضع سلم ويحدد قيمة التعويض بالكيلومتر مع تحديد سقف؛
- ❖ **تعويض مصاريف المهمة (Prime les frais de mission):** وهو تعويض المصاريف المترتبة عن تنقل العامل أثناء آدائه لمهامه ويتعلق بتعويض الإقامة والنقل والإطعام والنفقات الأخرى حسب طبيعة ومدة المهمة.

- المنح: وأهم هذه المنح هي:

- ❖ **تعويض مكمل المنح العائلية (AF) (Allocation Familiale):** وهي المنح والتعويضات العائلية التي تتمتع للعامل في شكل مبالغ مالية حسب عدد الأبناء الذين هم تحت كفالته إلى غاية بلوغ سن الرشد؛
- ❖ **منحة المرأة الماكثة بالبيت (SU) (SALAIRE UNIQU):** يقدم هذا التعويض في حالة ما إذا كان زوجة العامل في المؤسسة ماكثة في البيت، ويحدد هذا التعويض عن طريق الاتفاقيات الجماعية؛

2-3- الاشتراكات الأجرية (الاقتطاعات) المرتبطة بالأجور

بعد تحديد العناصر المكونة للأجر وقبل أن يحصل العامل على الصافي في أجره فإن هذا الأجر يخضع لمجموعة من الإشتراكات الواجبة على العمال في شكل اقتطاعات على الأجر منها اقتطاعات إجتماعية وأخرى ضريبية*، منها المفروضة قانوناً ومنها الاختيارية التي يرغب فيها المستخدمون لقاء الحصول على امتيازات (منافع).

وتتمثل أهم هذه الاقتطاعات الإجتماعية في:

● اشتراكات (اقتطاعات) إجتماعية إلزامية

- اشتراك (اقتطاع) الضمان الاجتماعي (Cotisation de sécurité social): وتمثل في إشتراكات مدفوعة من

المستخدمين والعمال إذ تساعد هذه الاشتراكات في تمويل مجموع الاداءات المتمثلة في التأمينات، فهو اقتطاع من أجره

العامل يتم تحويله إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، حيث: ¹

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{أجرة المنصب} \times \text{نسبة الاقتطاع (09\%)}$$

ويحدد مقدار هذه النسبة من قبل الدولة حالياً بـ 09%، وهذه النسبة تمثل الحصة التي يتكفل بها العامل من أجره، وهناك

كذلك نسبة تتكفل بها المؤسسة كاشتراك في الضمان الاجتماعي، ونسبة أخرى خاصة بصندوق الخدمات الاجتماعية.

ويمكن توضيح هذه الاشتراكات حسب حصة كل جهة من خلال الجدول الموالي الذي يبين توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي:

الجدول رقم (05): توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي

المجموع	الحصة التي يتكفل بها الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها العامل	الحصة التي تتكفل بها المؤسسة	الفروع
13%	-	1.50%	11.50%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
18.25%	0.50%	6.75%	11%	التقاعد
1.50%	-	0.50%	01%	التأمين على البطالة
1.50%	-	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
-	0.50%	-	-	السكن الاجتماعي
35%	01%	09%	25%	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالإعتماد على المراجع

من الجدول يلاحظ أن النسبة (35%) هي مجموع الاشتراك في الضمان الاجتماعي، من وعاء الأجرة الخاضعة للاشتراك للعامل موزعة:

- نسبة (09%) الحصة التي يتكفل بها العامل من أجره؛
- نسبة (26%) الحصة التي تتكفل بها المؤسسة عن العامل كاشتراك في الضمان الاجتماعي، حيث أن هذه النسبة تضم (25%) تدفعها المؤسسة مباشرة للضمان الاجتماعي، ونسبة (01%) كقيمة ما تدفعه المؤسسة للضمان الاجتماعي عن الخدمات الاجتماعية، أما الخدمات الاجتماعية تمنح لها المؤسسة نسبة (03%)؛ حيث ما نسبته (02%) يمثل مواد مالية للخدمات الاجتماعية والباقي (01%) تدفعه المؤسسة عن الخدمات كإشتراك للضمان الاجتماعي.

ورغم أنه في أحيان أخرى يعتبر مجموع الاشتراك في الضمان الاجتماعي بنسبة (34.5%) يضاف إليها أن المؤسسة مطالبة بتصريح ودفع اشتراكات بعنوان السكن الاجتماعي بنسبة (0.5%) من وعاء الاشتراك وتقع على عاتق الخدمات الاجتماعية للمؤسسة.

- **اشتراك (اقتطاع) العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية (CACOBATPH):** يغطي هذا الاقتطاع تعويض اصحاب قطاعات البناء، الاشغال العمومية والري ضمن صندوق خاص بها، من خلال العطل المدفوعة والبطالة المؤقتة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية والتي تؤدي إلى بطالة اجبارية للعمال مما يؤدي لإنخفاض دخلهم، بحيث يستفيد العمال المعنيين من تعويضات تكفل لهم المحافظة على مداخيلهم، الذين يدفعون اشتراكات ويستوفون 200 ساعة عمل خلال الشهرين الأخيرين اللذين يليهما التوقف عن النشاط، تقدم خلال 48 ساعة.

حيث يشمل هذا الاشتراك تعويض:¹

❖ **العطل المدفوعة:** تدفع سنويا مع بداية جويلية من السنة، حيث يساوي مبلغ المنحة (12/1) من الأجر السنوي المصرح والخاضع للاشتراك الاجتماعي؛

❖ **البطالة المؤقتة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية:** 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.

وجاءت نسب الاشتراك كالتالي:

❖ نسبة (12.21%) بعنوان التأمين على العطل المدفوعة الأجر؛

❖ نسبة (0.75%) بعنوان التأمين على البطالة الناتجة عن الظروف المناخية؛

❖ نسبة (0.13%) بعنوان الوقاية من المخاطر المهنية.

● اشتراكات (اقتطاعات) إجتماعية إختيارية

هي تلك المبالغ المالية التي تقطعتها المؤسسة من أجرة العامل اختياريا للمساهمة في الانشطة ذات الطابع الاجتماعي:²

- **اقتطاع تسيقات على الأجور (Avances sur Salaires):** هي عبارة عن أموال يقترضها العامل من المؤسسة في شكل تسيق أو سلفيات، ويتم اقتطاعها إما دفعة واحدة أو بأقساط من أجرته الصافية حسب قيمة المبلغ أو الاتفاق؛
- **المعارضة على الأجور (oppositions sur Salaires):** تكون عادة بحكم قضائي، حيث تؤمر المحكمة بحجز مبلغ معين من أجرة العامل المدين وتقديمها لدائنه؛
- **اقتطاع التعاونيات والوديات (التعاضديات):** وهي جمعيات تضم أعضاء المهنة أو المؤسسة يؤدون لها اشتراكات دورية لقاء مساعدتهم عند الظرف الطارئ أو تقديم خدمات معينة، ويتم إقتطاع نسبة من الأجر حسب الاتفاقية الجماعية، ويمكن ان تكون هناك اقتطاعات أخرى اختيارية مثل التأمين على الحياة أو تعاونيات سكنانية أو غيرها.

2-4- الامتيازات العينية غير النقدية

الامتيازات العينية والمنافع الأخرى تلتزم بها المؤسسة لموظفيها كإستحقاقات أثناء التوظيف وهي منافع غير نقدية مثل: السكن، النقل، وجميع الخدمات المجانية أو المدعومة، وتكلفة المزايا العينية والمزايا الأخرى المقدمة لموظفي المؤسسة تعالج محاسبيا في حساب الأعباء المختلفة وهذا حسب طبيعة النفقات (استهلاكية، تكاليف الموظفين، خدمات خارجية...)، والمتعلقة ب: محاسبة المبيعات، والامتيازات وغيرها من الامتيازات العينية المقدمة للموظفين وفق شروط تجارية عادية وطبيعة، ويخضع لنفس المحاسبة وأحكام الضرائب.¹

2-5- عطل مدفوعة الأجر

وتتمثل في مجمل التعويضات الممنوحة قانونيا للعامل والمنصوص عنها ضمن منصب العامل وذلك بقيام المؤسسة بتعويض الغيابات قصيرة الأجل نتيجة العديد من الأسباب منها العطل السنوية، الراحة القانونية، الأعياد القانونية، الغيابات المبررة...، حيث أن هناك تمييز بين نوعين من هذه الغيابات:²

- **الغياب المعوض المتراكم:** عندما يقدم العمال الخدمة التي تزيد عن حقهم في الغياب المستقبلي المدفوع مثل العطل السنوية؛
- **الغياب المعوض غير المتراكم:** وهذا النوع من الغياب ينقضي إذا لم يتم استخدام استحقاق الفترة الحالية بكامله، مثل إجازة الأمومة والأبوة...، ولا تعترف المؤسسة بالمصروف حتى وقت الغياب.

2-6- علاوة مع اختتام السنة المالية (الأرباح الموزعة...)

تقوم بعض المؤسسات بإشراك مستخدميها في الأرباح (عدا نصيب الأرباح المحدد قانونا)، إذ يستلم المستخدمون حصتهم في الأرباح إذا استمروا في خدمة المؤسس لفترة محددة، ما يخلق التزاما ضمنيا للمؤسسة، فإن المبالغ المستحقة (خطط المشاركة في الربح والمكافآت) بموجب تشجيع الأداء الإقتصادي والمالي عادة يكون تقييمها قبل القوائم المالية، ولكن دفعها يكون في غضون الـ 12 شهرا التالية لاختتام السنة بعد موافقة الجمعية العامة على الحسابات.

علما ان المؤسسة وحين قيامها بقياس هذا الالتزام عليها ان تضع في الحسبان احتمال ترك بعض المستخدمين للخدمة دون استلام حصتهم في الأرباح، حيث يجب على المؤسسة الاعتراف بالمنافع المتوقعة لدفعات المشاركة في الربح والمكافآت:³

- عندما يكون على المؤسسة التزام قانوني أو ضمني (يتم إنشاؤه عند استيفاء معايير الأداء المنصوص عليها في منح المكافآت)؛
- إجراء تقدير للالتزام بحيث يكون موثوق به.

المطلب الثالث: تقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل

1- تعريف المنافع طويلة الأجل

تتضمن تعهدات الكيان طويلة المدى على المدفوعات التي يجب على الكيان أداءها بعد مرور الـ 12 شهرا على اختتام السنة المالية، التي تم خلالها أداء الخدمات من طرف المستخدمين، فهي امتيازات المستخدمين القابلة للدفع عند انتهاء نشاط المستخدمين، فهي مقررة بالقانون والاتفاقيات التقليدية و/أو بالأعراف وتشكل ديون على الشركة لصالح ولفائدة الأجراء الذين ستم تسويتها في المستقبل. وتشمل هذه التعهدات:¹

- منافع ما بعد إنتهاء الخدمة (ما بعد التشغيل)؛
- منافع نهاية الخدمة (تعويضات نهاية عقد العمل)؛
- منافع أخرى طويلة المدى.

2- تحديد تعهدات المنافع طويلة الأجل

2-1- منافع ما بعد إنتهاء الخدمة (ما بعد التشغيل)

هي مزايا المستخدمين المستحقة بعد اكمال فترة الخدمة والتي تمثل بالخصوص منافع ومزايا التقاعد مثل الرواتب او المعاشات التقاعدية، والمزايا الأخرى بعد انتهاء الخدمة مثل التأمين على الحياة بعد انتهاء الخدمة، التغطية الطبية فيما بعد التشغيل، وذلك وفقا لخطط المنافع (régimes) التي هي عبارة عن ترتيبات تقوم المؤسسة بموجبه بتقديم هذه المزايا لمستخدم واحد أو أكثر، وينظر إلى هذه الخطط على أنها مرتبطة بالعلاقة المستقبلية بين الموظف والمؤسسة، أي بعد إحالة الموظف على التقاعد، حيث تلتزم المؤسسة بتقديم منافع استنادا إلى نوعين الخطط ما بعد التشغيل.²

ويمكن التمييز بين نوعين من خطط (نظم) المساهمات (الاشتراكات) ما بعد التشغيل:

● نظام الاشتراكات المحددة (خطط المساهمات المحددة) (Les régimes à cotisation définies)

وهي اشتراكات تستند على القوانين الخاصة بكل دولة، بحيث تدفع المؤسسة في هذا النظام مشاركات ثابتة (أموال) إلى مؤسسة ثانية منفصلة (مثل صندوق التقاعد)، وعادة تكون في شكل نسبة مئوية من الأجر، ولا يكون عليها أي التزام قانوني أو ضمني بدفع اشتراكات أخرى إذا لم يكن بالمؤسسة الثانية (الصندوق) ما يكفي لدفع قيمة المزايا المنتظرة، وقد يكون المبلغ كافيا وقد لا يكون، وهنا يتحمل العجز الاجراء المعنيين، حيث يقتصر دور المؤسسة على ما تقوم بدفعه من اشتراكات، والتسجيل في هذا النظام يكون في حسابات المؤسسة في شكل عبء ودين عليها اتجاه المؤسسة الثانية، مثل مخطط الضمان الاجتماعي.³

● نظام الخدمات المحددة (خطط المنافع المحددة) (Les régimes à prestation définies)

وهي اشتراكات خطط تكون في صورة مدفوعات نقدية مثل تعويض نهاية الخدمة أو الذهاب إلى التقاعد أو عينية مثل المزايا الطبية أو مزايا أخرى، بحيث تقوم المؤسسة بدفع اشتراكات إضافية إذا لم يوجد بالصندوق أصول كافية لدفع مزايا المستخدمين وبالتالي فهي التي تتحمل المخاطر التنبؤية والمخاطر الاستثمارية وليس العامل، وحساب هذه الاشتراكات وفق هذا النظام معقد ويجب على المؤسسة اللجوء إلى معونة خبير مختص حتى تستطيع تحديد منافع ما بعد التشغيل بموضوعية، وتحديد مبلغ حقوق المستخدمين مقابل ما قدموه من خدمات خلال الدورات السابقة، لهذا يجوز للمؤسسة أن تكون مؤونة لتغطية هذه التكاليف ويجب عليها إعادة النظر في هذه المخصصات السنوية عند نهاية كل دورة.⁴

وتعتمد المؤسسة في ذلك على الافتراضات الاكتوارية الآتية:¹

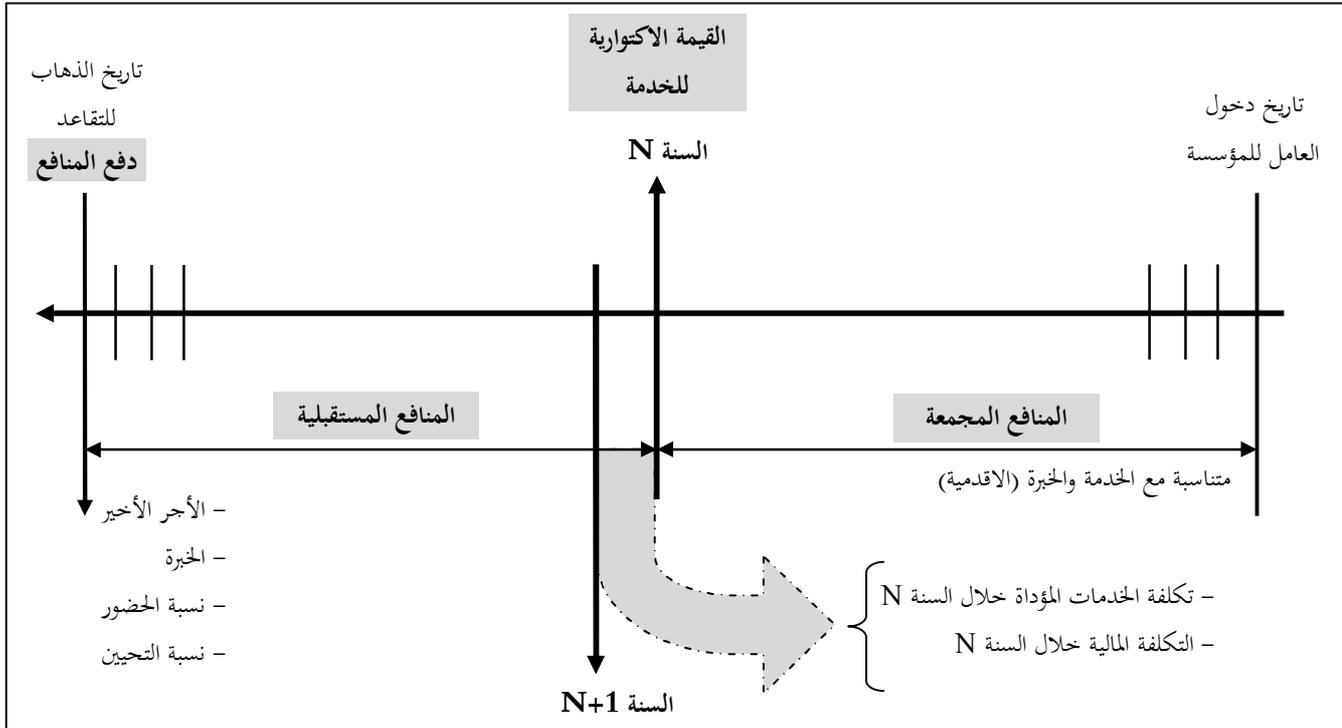
- الافتراضات الديموغرافية: والمتعلقة بالخصائص المستقبلية للمستخدمين السابقين والحاليين والذين هم وحدهم المؤهلين للحصول على هذه الاستحقاقات:

- ❖ الوفيات أثناء العمل؛
 - ❖ دوران المستخدمين والعجز والتقاعد المبكر؛
 - ❖ نسبة الأعضاء المنتسبين للخطة الذين لهم الحق في الحصول على هذه المزايا؛
 - ❖ معدلات المطالبات بموجب الخطة الطبية.
- الافتراضات المالية: والمتعلقة بـ:

- ❖ نسبة التحيين؛
- ❖ المستويات المستقبلية للرواتب ومزايا المستخدمين؛
- ❖ المعدل المتوقع للعائد على أصول الخطة.

والشكل الموالي يعطي صورة أوضح عن طريقة حساب التزام نظام الخدمات المحددة (خطط المنافع المحددة):

الشكل رقم (03): خطط المساهمات والمنافع المحددة



Source:

2-2- منافع نهاية الخدمة (تعويضات نهاية عقد العمل)

هي مزايا مستحقة تلتزم بها المؤسسة وتقدم لأي مستخدم إثر فسخ عقد العمل المبرم بينه وبينها قبل السن العادية للتقاعد أو اثر قرار هذا الأخير ترك المؤسسة بمحض إرادته مقابل هذه المنافع، (المواد 216-220 من ق.ع) حيث يجب على المؤسسة أن تعترف بمزايا نهاية الخدمة فقط كعبء يقابله دين عندما تكون المؤسسة ملتزمة ب:¹

- إنهاء خدمة المستخدم (فسخ العقد) أو مجموعة من المستخدمين قبل تاريخ التقاعد العادي؛
- تقديم منافع (تعويضات) نهاية الخدمة نتيجة لعرض يقدم لتشجيع ترك العمل إختياريا.

2-3- منافع أخرى طويلة المدى

وهي المزايا المدى الطويل الأخرى الباقية (عدا مزايا ما بعد الخدمة ومزايا إنتهاء الخدمة) التي لا تصبح مستحقة بكاملها خلال 12 شهرا بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها المستخدمون خدماتهم، مثل: الغيابات طويلة الأجل المدفوعة الأجر، مزايا المتعلقة بالأقدمية، تعويضات العمل التي ينتج عنها عدم قدرة العامل على الشغل للمدى الطويل، مساهمات وعلاوات واجبة الدفع والأجور المؤجلة لأكثر من سنة.

وتشمل حالات مزايا المستخدمين الأخرى طويلة الأجل:²

- حالات الغياب طويلة الأجل المعوضة مثل إجازة الخدمة طويلة الأجل؛
- مزايا الإحتفالات بالمناسبات أو مزايا الخدمة طويلة الأجل الأخرى؛
- مزايا العجز طويل الأجل؛
- المشاركة في المكافآت والأرباح بعد 12 شهرا أو أكثر بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها العامل بتقديم الخدمة؛
- التعويض المؤجل المدفوع بعد 12 شهرا أو أكثر بعد نهاية الفترة التي يتم الحصول فيها على تعويض.

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع (مزايا) المستخدمين وفق (SCF)

لقد فرق النظام المحاسبي المالي بين المنافع القصيرة الأجل والطويلة الأجل بما فيها منافع ما بعد انتهاء الخدمة مثل معاشات التقاعد ومزايا التقاعد الأخرى والتأمين على الحياة والرعاية الطبية لما بعد انتهاء الخدمة، حيث تدرج كل هذه المنافع في الحسابات كأعباء عندما يؤدي المستخدمون العمل المقرر في مقابل تلك المنافع، أو عندما تكون الشروط التي تخضع لها الالتزامات التعاقدية للكيان إزاء المستخدمين لديه متوفرة.

وسوف يتم التطرق في هذا المبحث إلى المعالجة المحاسبية لهذه المنافع:

- المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين قصيرة الأجل؛
- المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع ما بعد التشغيل (الذهاب للتقاعد)؛
- المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع نهاية الخدمة والأخرى طويلة الأجل؛

المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين قصيرة الأجل

1- مصاريف المستخدمين والاشتراكات الاجتماعية

وتشمل تسجيل الأجور والرواتب للمستخدمين وكذا التعويضات الأجرية المعتمدة (العلاوات والتعويضات والمنح) ومختلف الاشتراكات الأجرية (الاقتطاعات) المرتبطة بالأجور (الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل). وقبل التطرق إلى تسجيل الأجور يمكن تقديم كشف أجر يوضح مختلف التعويضات الأجرية المعتمدة ضمن الأجر، في الجدول الموالي:

الجدول رقم (05): بطاقة الأجر الشهرية (كشف الأجر) (Bulletin De Paie)

الاقطاعات RETENUES	المدفوعات GAINS	النسب TAUX	الحساب القاعدي BASE	العدد NOMBRE	البيان RUBRIQUES	
					SALAIRE DE BASE	الأجر القاعدي
					ABSENCE MALADIE	- عطلة مرضية
					ABSENCE AUTORISE	- غياب مبرر
					ABSENCE SANS MOTIF	- غياب غير مبرر
					CONGE SANS SOLDE	- عطلة دون أجر
					ANCIENNETE	+ الأقدمية (الخبرة)
					HEURES SUPL	+ ساعات إضافية
					NUISSANCE	+ تعويض الضرر
					P.R.I.T	+ علاوة المردودية الفردية
					P.R.C.T	+ علاوة المردودية الجماعية
					RAPPEL SALAIRE DE BASE	+ ملحوظ الأجر القاعدي
					IFSP	+ التعويض الجزائي عن المنصب
					SALAIRE DE POSTE	أجرة المنصب
					SECURITE SOCIALE	- إقتطاع الضمان الاجتماعي
					Prime de Panier	+ تعويض السلة
					Transport de Prime	+ تعويض النقل
					SALAIRE BRUT IMPOSABLE	= الأجر الخاضع للضريبة
					IRG	- الضريبة على الدخل الاجمالي

					I,C,A,F	+ تعويض المنح العائلية
					Indemnité de salaire unique	+ تعويض الأجر الوحيد
					Indemnité de Zone	+ تعويض المنطقة
					Avances sur Salaires	اقتطاع تسبيقات على الأجر
					oppositions sur Salaires	المعارضة على الأجر
					Mutuelle	اقتطاع التعاضديات
						قيمة الاقتطاعات
					NET A PAYER	الأجر الصافي للدفع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على المراجع

-
-

وأهم الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للمنافع قصيرة الأجل (الأجر والرواتب)، هي:

- **ح/631 أجر المستخدمين:** يسجل به المصاريف الخاصة بالمستفيدين من أجر وعلاوات مرتبطة به واشتراكات في الضمان الاجتماعي وبعض المصاريف الأخرى للمستخدمين، وهو يأخذ تفصيلات حسب نظام الأجر في كل مؤسسة، ومنها على سبيل المثال لا الحصر يمكن تقسيمه من أجل تسهيل عملية التسجيل المحاسبي وفهمها، إلى الحسابات الفرعية:
 - ح/6310 الأجر القاعدي (وتطرح منه عطلة مرضية، غياب مبرر، غياب غير مبرر، عطلة دون أجر ...)
 - ح/6311 ساعات إضافية؛
 - ح/6312 العلاوات والمكافآت (منحة المردودية الفردية، منحة المردودية الجماعية)؛
 - ح/6313 التعويضات (الخبرة المهنية، التعويض الجزافي، تعويض المنطقة، تعويض الضرر، السلة، النقل ...)
 - ح/6314 المنح (مكمل المنح العائلية ...)
 - ح/6315 العطل مدفوعة الأجر.
- **ح/635 الإشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية؛**
- **ح/421 المستخدمون - أجر مستحقة (الصافي)؛**
- **ح/425 المستخدمون - تسبيقات على الأجر؛**
- **ح/427 المستخدمون - التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة:** مثل إعتراضات على الأجر؛
- **ح/431 الضمان الاجتماعي:** يمثل اقتطاعات الضمان الاجتماعي وهي تأخذ تفصيلات عديدة ومعقدة حسب ما يقره نظام الأجر، ويمكن تقسيمه إلى الحسابات:
 - ح/4310 الدولة - الضمان الاجتماعي حصة العامل (09%)؛
 - ح/4311 الدولة - الضمان الاجتماعي حصة المؤسسة (26%).
- **ح/432 الهيئات الاجتماعية الأخرى:** وتتكون من هيئات اجتماعية وتعاضديات؛
 - ح/4320 الهيئات الاجتماعية الأخرى - التعاضديات؛
 - ح/4321 الهيئات الاجتماعية الأخرى - الخدمات الاجتماعية.
- **ح/442 الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل:** قيمة ضريبة الدخل (IRG) المفروضة على الأجر من طرف الدولة؛
- **ح/637 الأعباء الاجتماعية الأخرى؛**
- **ح/638 أعباء المستخدمين الأخرى:** ويمكن تقسيمه إلى

- ح/6380 أعباء المستخدمين الأخرى- مخصصات الأجور

- ح/6380 أعباء المستخدمين الأخرى- المستحقات العينية

وتبعا لتقسيم هذه الحسابات يمكن يكون التسجيل المحاسبي وفق القيود التالية:¹

• إعداد يومية الأجور (تسجيل يومية الأجور)

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N /.../....		
	xxxxxx	ح/ الأجر القاعدي		6310
	xxxxxx	ح/ ساعات إضافية		6311
	xxxxxx	ح/ العلاوات والمكافآت		6312
	xxxxxx	ح/ التعويضات		6313
	xxxxxx	ح/ المنح		6314
xxxxxx		ح/ المستخدمين- أجور مستحقة (الصافي)	421	
xxxxxx		ح/ المستخدمين- تسيقات على الأجور	425	
xxxxxx		ح/ المستخدمين- إعتراضات على الأجور	427	
xxxxxx		ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة العامل (9%)	4310	
xxxxxx		ح/ الهيئات الإجتماعية الأخرى- التعاضديات	4320	
		ح/ الدولة- ضرائب على الدخل (IRG)	442	
		(إثبات الأجور لشهر...)		

• تسجيل الأعباء الاجتماعية للمؤسسة

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N /.../....		
	xxxxxx	ح/ الإشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية		635
xxxxxx		ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة المؤسسة (26%) (إثبات الأعباء الاجتماعية لشهر...)	4311	
		N /.../....		
	xxxxxx	ح/ الأعباء الاجتماعية الأخرى		637
xxxxxx		ح/ الهيئات الاجتماعية الأخرى- الخدمات الاجتماعية (2%) (إثبات الأعباء الاجتماعية لشهر...)	4321	

• تسجيل تسديد مستحقات الجهات المعنية (تسديد الاجور والاقطاعات)

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
xxxxxx	xxxxxx	N /.../.... ح/ المستخدمين- أجور مستحقة (الصافي)	512	421
xxxxxx	xxxxxx	ح/ الحسابات الجارية البنكية (تسديد- تسوية أجور العمال لشهر...)	512	
xxxxxx	xxxxxx	N /.../.... ح/ الدولة- ضرائب على الدخل (IRG)	512	442
xxxxxx	xxxxxx	ح/ الحسابات الجارية البنكية (تسديد- تسوية مستحقات الضمان الاجتماعي لشهر...)	512	
xxxxxx	xxxxxx	N /.../.... ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة العامل (09%)	512	4310
xxxxxx	xxxxxx	ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة المؤسسة (26%)	512	4311
xxxxxx	xxxxxx	ح/ الحسابات الجارية البنكية (تسديد- تسوية مستحقات الضمان الاجتماعي لشهر...)	512	
xxxxxx	xxxxxx	N /.../.... ح/ الهيئات الإجتماعية الأخرى	512	432
xxxxxx	xxxxxx	ح/ الحسابات الجارية البنكية (تسديد- تسوية الأعباء الاجتماعية لشهر...)	512	

حيث أن:

- تسديد مستحقات العاملين (لا يتجاوز 05 من الشهر الموالي)؛
- تسديد مستحقات الضمان الاجتماعي (قبل 30 من الشهر الموالي)؛
- تسديد مستحقات الضرائب (قبل 20 من الشهر الموالي)؛
- تسديد مستحقات الخدمات الاجتماعية (حسب نظام كل مؤسسة).

2- العطل مدفوعة الأجر (الغيابات المدفوعة الأجر قصيرة الأجل)

الغيابات قصيرة الأجل تتمثل في: العطلة السنوية، غيابات بسبب المرض، عطلة الأمومة، عطلة الرضاعة،...، حيث أن تعويضات

هذه الغيابات يمكن تقسيمها إلى:

- تعويضات مقدمة من الضمان الاجتماعي والتي تخص غيابات بسبب المرض، حوادث العمل، عطلة الأمومة...؛
- تعويضات مقدمة من المؤسسة وتخص عطل الراحة القانونية بمجدوفة الأجر كالعطل السنوية والتي يمكن ان تكون كاملة أو منفصلة (متقطعة) والمحددة بمدة 30 يوم (المادة 2010 من ق.ع)، أو الغيابات المرخصة من قبل الإدارة كعطل الزواج، وفاة الأقارب، ختان الأبناء، إزدياد طفل ... وغيرها (للمواد - 208-215 من ق.ع).

والقانون يكفل لكل عامل أجير الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر من طرف رب العمل، حيث أنها تحسب بداية العطلة (سنة المرجع لهذا

الحق) بداية من 01 جويلية من السنة السابقة (السنة N-1) وحتى 30 جوان من السنة الحالية (السنة N) (المادة 196 من ق.ع).

فحسابات الدورة يجب أن تتضمن مبالغ تعويضات العطل مدفوعة الأجر والتي تمثل حقا مكتسبا لكل عامل في نهاية الدورة وكذلك أيضا الأعباء الإجتماعية وشبه الضريبية الموافقة.

ويكون التسجيل المحاسبي لهذه العطل من خلال:¹

- **تكوين مخصص العطل:** يعد بمثابة مخصص، وهو في الأصل اثبات للعبء السنوي الخاصة بالدورة حسب مبدأ استقلالية الدورات، ويحسب على أساس أشهر العمل للفترة من 01 جويلية الى غاية 31 ديسمبر من السنة السابقة (السنة N-1) ويسجل ضمن حساب 6380 أعباء المستخدمين الأخرى- مخصصات العطل. وحسب القانون فإن تحديد عدد أيام العطلة هي 2.5 يوم عطلة لكل شهر عمل (المادة 197 من ق.ع)، وبالتالي:

$$\text{المخصص} = \frac{\text{متوسط الأجر الشهري خلال أشهر العمل}}{\text{عدد ايام الشهر (30 يوم) } \times \text{ عدد ايام العطلة}}$$

حيث:

$$\text{متوسط الأجر الشهري} = \text{مجموع اجرة المنصب خلال أشهر العمل} / \text{عدد أشهر العمل}$$

$$\text{عدد ايام العطلة} = \text{عدد أشهر العمل} \times 2.5$$

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N /..../....		
	xxxxxx	ح/ أعباء المستخدمين الأخرى- مخصصات العطل		6380
xxxxxx		ح/ المستخدمون- أجور مستحقة (الصافي)	421	
xxxxxx		ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة العامل (9%)	4310	
xxxxxx		ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة المؤسسة (26%)	4311	
		ح/ الدولة- ضرائب على الدخل (IRG)	442	
		ح/ الهياكل الإجتماعية الأخرى	432	
		(إثبات مخصصات الأجور لشهر ...)		

- تسوية المخصص وتسجيل الأجور: عند وقوع العطلة المدرج لها مخصص، تتم عملية التسوية مع وقوع تسجيل الاجر وبالتالي:

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N /..../....		
	xxxxxx	ح/ الأجر القاعدي		6310
	xxxxxx	ح/ ساعات إضافية		6311
	xxxxxx	ح/ العلاوات والمكافآت		6312
	xxxxxx	ح/ التعويضات		6313
	xxxxxx	ح/ المنح		6314
	xxxxxx	ح/ المستخدمون- أجور مستحقة (الصافي)	421	

xxxxxx	ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة العامل (09%)	4310
xxxxxx	ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة المؤسسة (26%)	4310
xxxxxx	ح/ الدولة- ضرائب على الدخل (IRG)	442
xxxxxx	ح/ الهيئات الإجتماعية الأخرى	432
xxxxxx	ح/ المستخدمين- أجور مستحقة (الصافي)	
xxxxxx	ح/ المستخدمين- تسبيقات على الأجور	421
xxxxxx	ح/ المستخدمين- إعتراضات على الأجور	425
	ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة العامل (09%)	427
	ح/ الدولة- ضرائب على الدخل (IRG)	4310
	(تسوية مخصص العطلة السنوية وإثبات الأجور لشهر...)	442

3- علاوة مع اختتام السنة المالية (الأرباح الموزعة ...)

عند تحقيق المؤسسة لنتائج ايجابية (النتيجة ربح) في نهاية السنة فإنها تعمل على توزيع هذه الأرباح وذلك وفق قرارات مجلس الإدارة التي يترك لها المجال في تحديد النسب التي توزع على أساسها هذه الأرباح وأين توزع، كالاحتياطات القانونية، المبالغ المعاد استثمارها، رفع رأس المال ...، وكذا مشاركة العمال في نسبة معينة من هذه الأرباح (المشاركة في الربح).¹

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N /.../....		
	xxxxxx	ح/ مشاركة العمال في الأرباح السنوية		691
xxxxxx		ح/ المستخدمين- أعباء واجب دفعها وتحصيلات مطلوب إستلامها	428	
xxxxxx		أو ح/ مشاركة المستخدمين في النتيجة	423	
		(تسجيل مخصص الأرباح السنوية الموزعة)		
		(قيمة المخصص = النتيجة الصافية × نسبة الأرباح الموزعة)		
	xxxxxx	N /.../....		
	xxxxxx	ح/ المستخدمين- أعباء واجب دفعها وتحصيلات مطلوب إستلامها		428
xxxxxx		أو ح/ مشاركة المستخدمين في النتيجة		423
		ح/ المستخدمين- أجور مستحقة (الصافي)	421	
		(تسجيل توزيع الأرباح السنوية)		
	xxxxxx	N /.../....		
xxxxxx		ح/ المستخدمين- أجور مستحقة (الصافي)		421
xxxxxx		ح/ الحسابات الجارية البنكية	512	
		ح/ الدولة- ضرائب على الدخل (IRG) (10%)	442	
		(دفع الأرباح السنوية وتحصيل الضريبة عليها)		

4- المنافع العينية التي تمنحها المؤسسة

الامتيازات العينية والمنافع الأخرى تلتزم بها المؤسسة لموظفيها، هي منافع غير نقدية مثل: السكن، النقل، وجميع الخدمات المجانية الأخرى أو المدعومة، وتكلفة المزايا العينية والمزايا الأخرى المقدمة لموظفي المؤسسة تعالج محاسبياً في حساب الأعباء المختلفة وهذا حسب طبيعة النفقات (استهلاكية، تكاليف الموظفين، خدمات خارجية...)، حيث أن تقدير الخدمة أو المنفعة العينية المتوفرة لصالح الموظف وهذا بعد تقييمها بشكل موثوق به، حيث تشمل هذه المنافع:¹

• **منافع عينية محددة القيمة:** ويقصد بها تلك المنافع التي يحدد لها سقف معين، وذلك بتحديد مبالغ مالية توجه لتلك المنفعة مثل تحديد فاتورة إيجار السكن...، حيث أن هذه المنافع تكون في شكل اعباء يمكن ان يسدد ثمنها العامل مباشرة ثم يقدم فاتورة للمؤسسة من اجل التعويض أو تسدد من طرف المؤسسة مباشرة، وبالتالي فإنه إذا كان:

- مصروف المنفعة مساوي لسقف المحدد للمنفعة: تحسب ضريبة الدخل (IRG) على قيمة المنفعة المحددة بنسبة 10% حسب المادتين 67 و 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة؛

- مصروف المنفعة أكبر من السقف المحدد للمنفعة: تحسب ضريبة الدخل (IRG) على قيمة المنفعة المحددة بنسبة 10% حسب المادتين 67 و 104 من (ق.ض.م.ر.م)، والباقي يعتبر كخصم من الأجر؛

- مصروف المنفعة أقل من السقف المحدد للمنفعة: تحسب ضريبة الدخل (IRG) على قيمة المنفعة المحددة بنسبة 10% حسب المادتين 67 و 104 من (ق.ض.م.ر.م)، والباقي يعوض للعامل في الأجر كحالات معينة.

• **منافع عينية غير محددة القيمة:** يقصد بها تلك المنافع التي لا يحدد لها سقف معين لقيمتها، وذلك بمنح المؤسسة للعمال حرية الحصول على تلك المنافع دون تحديد مثل قيمة مفتوحة لفاتورة الهاتف، حيث أن هذه المنافع تكون في شكل أعباء.

وقد يسدد قيمة المنفعة العامل أو المؤسسة، وفي حالات أخرى قد يطلب العامل تسبيق من أجل تسديده قيمة هذه المنفعة، ثم تخصم من الأجر سواء كانت المنفعة محددة القيمة أو غير محددة، أو المنفعة الحقيقية أكبر أو أقل فإن قيمة التسبيق المحدد للمنفعة هو نفسه. وبالتالي يكون التسجيل المحاسبي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	xxxxx	N /.../....		425
xxxxx		ح/ المستخدمون - تسبيقات على الأجر		
		ح/ الحسابات الجارية البنكية	512	
		(تقدم تسبيق للعامل)		

وقد يسدد العامل قيمة المنفعة أو تسدها المؤسسة، حيث:

• **يسدد قيمة المنفعة العامل:** ثم يقدم العامل الفاتورة للمؤسسة من أجل التعويض، حيث أن المؤسسة تعطي للعامل تعويض عن قيمة العبء المسدد (المنفعة) إضافة في الأجر مرتبط بالاعلاوات والتعويضات، كتعويض خاضع لضريبة على الدخل (IRG) بنسبة 10% حسب المادتين 67 و 104 من (ق.ض.م.ر.م).

وبالتالي يكون التسجيل المحاسبي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N /.... /....		
	xxxxxx	ح/ أجور المستخدمين		631x
xxxxxx		ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي)	421	
xxxxxx		ح/ المستخدمين - تسبيقات على الأجور	425	
xxxxxx		ح/ الدولة - الضمان الاجتماعي	431	
xxxxxx		ح/ الدولة - ضرائب على الدخل (IRG) (10%)	442	
xxxxxx		ح/ الهيئات الإجتماعية الأخرى	432	
		(إثبات الأجور والاقطاعات والتعويضات لشهر ...)		

- يسدد قيمة المنفعة المؤسسة: حيث أن المؤسسة تعتبر هذه المنفعة كمصرف يعالج بطبيعته او معالجة استثنائية، وتعطي للعامل تعويض عن قيمة العبء المسدد (المنفعة) إضافة في الأجر، كتعويض خاضع لضريبة على الدخل (IRG) بنسبة 10% حسب المادتين 67 و 104 من (ق.ض.م.ر.م)، وتخصم من التعويضات التي لا تخضع لا للضمان الاجتماعي ولا للضريبة على الدخل.

وبالتالي يكون التسجيل المحاسبي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N /.... /....		
	xxxxxx	ح/ خدمات خارجية (المصرف المعني)		62/61
	xxxxxx	أو ح/ أعباء أخرى التسيير الجاري		658
xxxxxx		ح/ الحسابات الجارية البنكية	512	
		(تسديد قيمة الأعباء بطبيعتها أو استثنائيا)		
		N /.... /....		
	xxxxxx	ح/ أجور المستخدمين		631x
xxxxxx		ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي)	421	
xxxxxx		ح/ الدولة - الضمان الاجتماعي	431	
xxxxxx		ح/ الدولة - ضرائب على الدخل (IRG) (10%)	442	
xxxxxx		ح/ الهيئات الإجتماعية الأخرى	432	
xxxxxx		ح/ منتجات أخرى التسيير الجاري	758	
		(إثبات الأجور واسترجاع قيمة المنافع)		

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع ما بعد التشغيل (الذهاب للتقاعد)

إن التسجيل المحاسبي بالنسبة لخطط المساهمات المحددة سهل إذ أن هناك عبء على المؤسسة تسجله في حساباتها، أما بالنسبة لخطط المنافع المحددة فهو جد معقد ويجب أن تستعين المؤسسة بمعونة خبير مختص حتى تستطيع تحديد المزايا ما بعد التشغيل بطريقة أكثر موضوعية.

1- خطط المساهمات المحددة

حيث تلتزم المؤسسة بموجب هذه الخطة وفي إطار الاتفاقية الجماعية بدفع مساهمة قانونية لهيئة معينة (صندوق التقاعد في هذه الحالة) عن كل موظف لديها وطوال فترة خدمته لديها والتي تدخل ضمن اشتراكات الضمان الاجتماعي حسب الحصة المعترف بها لكل جهة ضمن الاشتراك (الحصة التي تتكفل بها المؤسسة، حصة العامل وحصة الخدمات الاجتماعية)، حيث تضم هذه الحصص فروع متعلقة بعدة بنود منها التقاعد، والتي تشمل (18.25%) من إجمالي (35%) الخاص بالاشتراك في الضمان الاجتماعي، على أن تعود منافع هذه المساهمات للموظفين بعد انتهاء فترة خدمتهم عند الاحالة على التقاعد حيث تتكفل هذه المنظمة (صندوق التقاعد) بدفع هذه المنافع على شكل أجور المتقاعدين بعد التقاعد، وتسجل المؤسسة هذه المساهمات في جانب التكاليف عن كل الفترات التي تمت فيها عملية الدفع، بدون تسجيل أي مخصصات للتقاعد، حيث أن التسجيل الخاص بها يدخل ضمن التسجيلات العادية:¹

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N /..../....		
	xxxxxx	ح/ أجور المستخدمين		631
	xxxxxx	ح/ الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية		635
xxxxxx		ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة العامل للتقاعد (6.75%)	43103	
xxxxxx		ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة المؤسسة للتقاعد (11%)	43113	
xxxxxx		ح/ الدولة- الضمان الاجتماعي حصة الخدمات للتقاعد (0.5%) (إثبات مخصصات الاجور لشهر...)	43123	

2- المعالجة المحاسبية لخطط المنافع المحددة

بموجب هذه الخطة تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، وتتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتمل دفعها، وباستعمال الطريقة الاكتوارية المقبولة. وفي هذه الحالة تسجل المؤسسة هذه المنافع المحتمل دفعها في المستقبل على شكل مخصصات في نهاية كل دورة، حيث يجب على المؤسسة أن تكون مؤونة لتغطية هذه التكاليف ويجب عليها إعادة النظر في هذه المخصصات السنوية عند نهاية كل دورة. حيث إن المعالجة المحاسبية لهذه الامتيازات أكثر تعقيدا من خطط المساهمات المحددة، والتي تشمل تحديد الافتراضات وأساليب الحساب الاكتواري*، والتي يستخدم فيها معلمات لدراسة وتعميم حساب منافع الذهاب للتقاعد، وهي:²

- الامتيازات الممنوحة: وهي حق الحصول على منافع التقاعد، والتي بموجبها يحصل الموظف على أجر مقابل كل وحدة خدمة مقدمة، محددة تعاقديا أو ضمنيا (هذا الحق يمكن أن يكون قيمة مطلقة أو قيمة مرتبطة)؛

_1

*- الاكتواري:

- الأجر أو المبلغ المرجعي: قاعدة لحساب منافع الإحالة على التقاعد، وقد عرف بموجب الأحكام القانونية والاتفاقيات، أنه قد يكون في شكل الأجر القاعدي، أو راتب الوظيفة، أو أي مبلغ ثابت أو متغير موجود في تاريخ الحساب النسبي؛
- الفترة المرجعية: هي الفترة المستخدمة لحساب مكافأة نهاية الخدمة في التقاعد، وتبدأ من تاريخ التعيين وتستمر حتى موعد الإحالة على التقاعد، مع وجوب توفر الشروط الدنيا للاستفادة من هذه الحقوق؛
- معدل نمو الأجور أو المبلغ المرجعي: وهو متوسط معدل النمو المتوقع للمبلغ الأساسي والذي يستعمل في حساب منافع الإحالة على التقاعد (IDR)، حيث إن تحديد هذا المعدل يمكن تقديره مع مراعاة عموماً (التضخم، الأقدمية، النمو الوظيفي، المؤشر العام للمرتبات، ويمكن أن تأخذ عوامل أخرى في الاعتبار...)، فمعدل النمو يعتمد على:
 - الخبرة السابقة لتطور المرتبات في المؤسسة لفترة طويلة (10-15 سنة)؛
 - الخبرة السابقة لتطور المرتبات في القطاع خلال فترة طويلة؛
 - مؤشرات الإقتصاد الكلي مثل نمو الناتج المحلي (PIB).
 ونموذج الحساب يتم اختياره بشكل أفضل حسب التزامات المؤسسة تجاه موظفيها في تاريخ التقييم.
- معدل الدوران (Turn-Over): هو نسبة من متوسط العمال الداخليين والخارجيين في السنة السابقة مقارنة مع عدد العمال في نهاية السنة السابقة، ويحسب بالعلاقة:

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

الهدف هو حساب عدم ترك العامل في المؤسسة قبل تاريخ إحالته على التقاعد، ويؤخذ فقط في الاعتبار المغادرين في حساب معدل الدوران.

- معدل الوفاء: وهو الفرق بين الإحتمال المؤكد لبقاء العامل في المؤسسة واحتمال مغادرته، ويحسب بالعلاقة:

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

حيث n تمثل الفترة المتبقية حتى تاريخ الذهاب إلى التقاعد.

- معدل المغادرة السنوي: يمثل النسبة بين عدد العمال الخارجيين وعدد العمال الموجودين في المؤسسة في بداية الفترة، ويحسب بالعلاقة:

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

- احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ الذهاب إلى التقاعد: احتمال البقاء على قيد الحياة هو العمر المتوقع لعامل معين إلى غاية إحالته إلى التقاعد ويحسب بالعلاقة:

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

ويقدر هذا الاحتمال عادة على أساس الجداول التي تقدمها المنظمات المختصة مثل الديوان الوطني للإحصائيات (ONS)، المنظمة الوطنية للتأمين (L'OMS)...، حيث تطبق المؤسسات هذه الجداول وهذا لتكييفها حسب القطاع والنشاط الإقتصادي من أجل كل مستفيد من المنافع أو لحساب معدل احتمال البقاء حسب فئات الأعمار للموظفين.

- احتمال التواجد في المؤسسة: من بين طرق حساب احتمال التواجد في المؤسسة يوجد:
 - معدل متوسط العمال الخارجين فقط (غير الداهبين للتقاعد) في فترة عادة تكون بين 5 و 10 سنوات وهذا بالنسبة للعمالة الإجمالية في بداية الفترة؛
 - معدل الوفيات.

احتمال التواجد في المؤسسة في هذه الحالة يساوي ناتج احتمال الوفاء في احتمال البقاء على قيد الحياة، ويحسب بالعلاقة:

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

عند استخدام جدول الوفيات، ليس هناك حاجة لرفع احتمال البقاء على قيد الحياة حتى تاريخ التقاعد.

- **معدل الخصم:** هو الفائدة المدرجة عادة على المدى الطويل في سوق السندات النشطة التي تصدرها كبريات الشركات، تعتبر نسبة خالية من المخاطر.

وبالتالي فإن هذه الافتراضات وأساليب الحساب الاكتواري تمكن من تحديد المؤونة المخصصة لمنافع الاحالة على التقاعد (IDR) عند نهاية كل دورة، وفق صيغة العلاقة:

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

وحسب النظام المحاسبي المالي (SCF) فإنه يتعين على المؤسسة التي اختارت نظام المنافع المحددة أن تكون من اجل ذلك مؤونة للمعاشات ومكاملات التقاعد والتعويضات بسبب الإحالة على التقاعد أو المنافع المماثلة لأفراد المستخدمين لديها ووكلائها الإجتماعيين. حيث يقيد ذلك في الحساب الفرعي 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة، بعد احتساب معاشات الاحالة على التقاعد وفق تقنيات حسابية تقدر بصورة صحيحة مبالغ المنافع التي يستحقها الأفراد الحاليين على التقاعد بتطبيق الفرضيات الاكتوارية، مع ضرورة تحديد القيمة المحينة للمنافع المستحقة وما شابهها، وذلك يتطلب المرور بالمراحل التالية:¹

- تقييم المبالغ التي ستدفع للأجراء عند ذهابهم للتقاعد، حيث تحدد قيمة الالتزام بالأجر المدفوع في سنوات نهاية الخدمة،
 - تقدير إجمالي تسديد هذه المبالغ، وهذا متعلق أساسا باحتمال بقاء الأجير حي تاريخ إحالته على التقاعد، وكذا احتمال بقائه في المؤسسة إلى نهاية مدة عمله بها؛
 - تحديث مبلغ المنحة التي يحصل عليها العامل ابتداء من التاريخ الذي ستدفع فيه؛
 - تحديد حصة الالتزام المحسوبة والموافقة لحق الأجير بتاريخ التقييم.
- ومنه يكون التسجيل المحاسبي الذي يشمل هذه المؤونة على الشكل:²
- **تكوين المؤونة:** وتكون في كل سنة بنفس القيد وبمبالغ مختلفة.

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	xxxxxx	ح/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وحسائر القيمة- العناصر المالية (IDR)		686x
xxxxxx		ح/ المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة (تكوين مؤونة منافع التقاعد)	153	

- استرجاع المؤونة: وتكون في حالات توفي العامل، أو إستقالته أو إقالته (الاسترجاع لجميع السنوات السابقة).

– يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
xxxxx	xxxxx	ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة	786	153
xxxxx	xxxxx	ح/ الإسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات (استرجاع مؤونة منافع التقاعد)		

حيث لا يمكن تسجيل الإسترجاعات المالية (ح/786) عن القيم المخصصة لمؤونة التقاعد إلا في حالات توفي العامل، أو إستقالته أو إقالته، أما كتنفيض قيمة المؤونة لأي سبب من الأسباب فإنها لا تظهر هذه الاسترجاعات لأنها لا تعد كإيراد حقيقي.

- رفع قيمة المؤونة: وتكون في السنة التي تعرف رفع قيمة المؤونة التي يتم حسابها حسب كل مؤسسة، والتي تكون من خلال:

- تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة؛
- تسجيل قيمة الفرق في مؤونة منافع التقاعد بين القديمة والجديدة والتي تعد تعديل نتائج سنوات سابقة؛
- تسجيل فرض ضريبة مؤجلة عن هذه الفرق بين المؤونتين.

– يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
xxxxx	xxxxx	ح/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة- العناصر المالية (IDR)	153	686x
xxxxx	xxxxx	ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة (تسجيل قيمة مؤونة منافع التقاعد الجديدة)		
xxxxx	xxxxx	ح/ الترحيل من جديد (تعديل نتائج سنوات سابقة)	153	115
xxxxx	xxxxx	ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة (تسجيل قيمة الفرق في مؤونة منافع التقاعد)		
xxxxx	xxxxx	ح/ ضرائب مؤجلة على الأصول	692	133
xxxxx	xxxxx	ح/ فرض ضريبة مؤجلة على الأصول (تسجيل الضريبة المؤجلة عن الفرق) (ح/133 = الفرق المعني × IBS %)		

وبعد تكوين المؤونات الخاصة بكل السنوات، تتراكم ضمن حساب 153 المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة، قيمة الالتزام الذي شكلته المؤسسة من أجل التكفل بقيمة المنحة التي ستدفعها للعامل في حالة ذهابه للتقاعد أو ما يطلق عليها منحة الذهاب للتقاعد (IDR) (indemnités de départ a la retraite)، والتي تدخل ضمن خطط الخدمات المحددة للمؤسسة. حيث تقوم المؤسسة باتباع أسلوب الوحدة الإضافية المقدرة بغرض تحديد القيمة الحالية للالتزامات المزاي المحددة الخاصة بها، وأسلوب تكلفة الخدمة الحالية (الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزاي المحددة الناتجة عن خدمة المستخدم في الفترة الحالية) أو تكلفة الخدمة السابقة (الزيادة في القيمة الحالية للالتزام المزاي المحددة لخدمة المستخدم في الفترات السابقة الناتجة عن الفترة الحالية).

ومن أجل حساب منحة الذهاب للتقاعد (القيمة الحالية للالتزام) اتجه المستخدمون يجب تحديد:¹

- أجور نهاية الخدمة؛
- المزايا المستحقة؛
- الافتراضات المالية؛
- فوائد أصول الخطة؛

ويتم تقييمها وفقا للمعادلة التالية:

القيمة الحالية للالتزام = مبلغ المزايا المتراكمة للمستخدمين × احتمال دفع المزايا × نسبة الإستحداث

حيث:

- الحقوق المتراكمة من طرف المستخدمين = نسبة منحة آخر الخدمة × الأقدمية × الأجر الأخير × (الأقدمية الحالية / الأقدمية الكلية)
- احتمال دفع المؤسسة للالتزام = احتمال البقاء على قيد الحياة × احتمال التواجد في المؤسسة أثناء التقاعد
- تحيين الالتزام (نسبة الاستحداث) = (1 + نسبة الاستحداث) - الأقدمية المستقبلية

وبعد حساب قيمة منحة الاحالة على التقاعد، قد تكون هذه المنحة الحقيقية التي ستدفعها المؤسسة للعامل أقل من الالتزام المسجل ضمن المؤونات أو أكبر منه، حيث إذا كانت:

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

حيث يجب كل الحالات ترصيد حساب 153، ويكون التسجيل المحاسبي لهذه المنحة على الشكل:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		N /.... /....		
	xxxxxx	ح/ أعباء المستخدمين الأخرى - مستحقات العاملين		638x
xxxxxx		ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي)	421	
xxxxxx		ح/ الدولة - ضرائب على الدخل (IRG) (10%) (تسجيل دفع قيمة المنحة)	442	
		N /.... /....		
	xxxxxx	ح/ المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة		153
xxxxxx		ح/ أعباء المستخدمين الأخرى - مستحقات العاملين (ترصيد قيمة المخصص)	638x	
		N /.... /....		
	xxxxxx	ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي)		421
	xxxxxx	ح/ أعباء التسيير الجاري الأخرى / أعباء مالية		66x/658
	xxxxxx	أو ح/ الترحيل من جديد (تعديل نتائج سنوات سابقة)		115
xxxxxx		ح/ الحسابات الجارية البنكية	512	
xxxxxx		ح/ الإسترجاعات المالية عن خسائر القيم والتموينات (دفع قيمة المنحة)	786	

¹ - 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: 07، مجلة علمية محكمة سنوية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2015، ص: 177.

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع نهاية الخدمة والأخرى طويلة الأجل

1- المعالجة المحاسبية للمنافع نهاية الخدمة (تعويضات نهاية عقد العمل)

إن المعالجة المحاسبية لمزايا نهاية الخدمة تكون بشكل منفصل عن مزايا الموظفين الأخرى لأن الحدث المتسبب في الإلتزام هو انتهاء خدمة المستخدمين وليس خدمتهم نفسها.

يجب على المؤسسة الاعتراف بمزايا نهاية الخدمة على أنها التزام وتكاليف (أي لا توفر للمؤسسة منافع مستقبلية)، بحيث عندما تكون للمؤسسة خطة رسمية مفصلة لإنهاء الخدمة ولا يوجد احتمال فعلي بالانسحاب، يجب أن تشمل الخطة المفصلة كحد أدنى على¹:

- موقع عمل المستخدمين الذين يتم إنهاء خدمتهم وعددهم التقريبي؛
 - منافع نهاية الخدمة لكل فئة أو عمل وظيفي؛
 - الوقت الذي سيتم فيه تنفيذ الخطة، ويجب أن يبدأ التنفيذ في أسرع وقت ممكن كما يجب أن لا تكون الفترة الزمنية لاكمال الإنجاز طويلة بالقدر الذي يحتمل خلالها إجراء تغييرات مادية في الخطة.
- ووفق هذه المنافع تتعهد المؤسسة بدفع تعويضات للموظفين الذين تم تسريحهم سواءا جماعيا أو فرديا قبل الوصول إلى السن القانوني للتقاعد، وكما هو محدد في النظام المحاسبي المالي والمعيار الدولي رقم (19)، تتم هذه التعويضات حسب مخطط رسمي. وتقوم المؤسسة بتسجيل هذه التعويضات وفق القيد المحاسبي:

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائرن	مدين		دائرن	مدين
xxxxxx	xxxxxx	ح/ أعباء التسيير الجاري الأخرى ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي) (تسجيل عبء خارج الاستغلال)	421	658
xxxxxx	xxxxxx	ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي) ح/ الحسابات الجارية البنكية (تسجيل دفع قيمة المنفعة)	512	421

2- المعالجة المحاسبية للمنافع أخرى طويلة المدى

لا يكون قياس مزايا المستخدمين طويلة الأجل عادة خاضعا لنفس درجة عدم التأكد مثل قياس مزايا ما بعد انتهاء الخدمة، علاوة على ذلك قل ما يتسبب ادخال مزايا المستخدمين الأخرى طويلة الأجل أو التغييرات فيها في مبلغ مادي لتكلفة الخدمة السابقة، ولهذا فهو يختلف عن أسلوب محاسبة مزايا المستخدمين لما بعد الخدمة في عنصرين:

- الإعتراف بالمكاسب والخسائر التنبؤية فورا؛
 - الإعتراف بتكلفة الخدمة السابقة بكاملها فورا.
- حيث تشمل هذه المنافع (عدا مزايا ما بعد الخدمة ومزايا انتهاء الخدمة) التي لا تصبح مستحقة بكاملها خلال 12 شهرا بعد نهاية الفترة التي يقدم فيها المستخدمون خدماتهم، وتشمل حالات مزايا المستخدمين الأخرى طويلة الأجل:²

-1

-2

- حالات الغيابات طويلة الأجل المدفوعة الأجر (المعوضة) مثل إجازة الخدمة طويلة الأجل كالخدمة الوطنية وهي مزايا المتعلقة بالأقدمية أي تحتسب كعامل خبرة للموظف؛
- مزايا الإحتفالات بالمناسبات أو مزايا الخدمة طويلة الأجل الأخرى، كاعیاد العمال وغيرها؛
- مزايا العجز طويل الأجل، وهي تعويضات العمل التي ينتج عنها عدم قدرة العامل على الشغل للمدى الطويل، والتي تتكفل المؤسسة بنسبة منها والضمان الاجتماعي بنسبة أخرى أو يتكفل بها الضمان الاجتماعي كلها؛
- مساهمات وعلاوات واجبة الدفع والأجور المؤجلة لأكثر من سنة، وتشمل مشاركة العمال في المكافآت والأرباح والتعويضات المؤجلة بعد نهاية الفترة التي يقوم خلالها العامل بتقديم الخدمة.

ومحاسبيا فغن المؤسسة تعتبر هذه المنافع كمصاريف استثنائية خارج الدورة ولا تعالج بطبيعتها، وتقوم المؤسسة بتسجيل هذه الامتيازات وفق القيد المحاسبي:

- يكون القيد:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
xxxxxx	xxxxxx	ح/ أعباء التسيير الجاري الأخرى ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي) (تسجيل عبء خارج الاستغلال) N /.../....	421	658
xxxxxx	xxxxxx	ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي) ح/ الحسابات الجارية البنكية (تسجيل دفع قيمة المنفعة)	512	421

خلاصة الفصل

تعد منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) عبارة عن إمتيازات تمنحها المؤسسة للعاملين لديها الناشطين غير الناشطين مقابل الخدمات التي قاموا بها، والتي تتحملها المؤسسة في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط تعاقدية. حيث تقسم هذه المنافع إلى منافع قصيرة الأجل، تلتزم بدفعها خلال السنة المالية الجارية تشمل جميع المرتبات والأجور والاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه الأجور، والامتيازات العينية مثل السكن، والنقل وغيرها، وكذا العطل المدفوعة الأجر ومختلف العلاوات السنوية المقدمة من المؤسسة كالأرباح السنوية، ومنها منافع طويلة الأجل تتضمن المدفوعات التي يجب على المؤسسة أداءها بعد مرور الـ 12 شهرا على احتتام السنة المالية، فهي تمثل امتيازات قابلة للدفع عند انتهاء نشاط المستخدمين، تشمل منافع ما بعد إنتهاء الخدمة (ما بعد التشغيل مرتبطة بالذهاب للتقاعد) مبنية اساس على أساس خطط مساهمات ومنافع محددة وفق تقنيات اكتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية، مثل منحة الذهاب للتقاعد، معاشات التقاعد، ومنافع أخرى طويلة الأجل كمنافع الإحتفال بالمناسبات والمنافع الأخرى المرتبطة بالخبرة، بالإضافة إلى منافع المشاركة في الأرباح المؤجلة.

ومحاسبة منافع المستخدمين تسعى إلى وضع نظام محاسبي ملائم يوفر المعطيات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الملائمة، وإضفاء الشفافية والوقوف على الواقع الحقيقي للمؤسسة، حيث تهدف المعالجة المحاسبية لهذه المنافع إلى تقديم المعلومات اللازمة والضرورية عن القوى العاملة بالمؤسسة، كما تساهم في قياس تكلفة الموظفين، لتساعد الادارة في اختيار الأفراد الملائمين وتدريبهم وصيانتهم وتحفيزهم.

الفصل الثالث

دراسة حالة

شركة الاسمنت (SCT) - تبسة

مقدمة الفصل

إعتمادا على ما تم دراسته في الجانب النظري لموضوع منافع المستخدمين من خلال التعرض لتصنيف المنافع، إلى منافع قصيرة الأجل، مخصصة الدفع خلال السنة المالية الجارية تشمل جميع الأجر والمرتببات والاشتراكات المرتبطة بهذه الأجر، والامتيازات العينية، العطل المدفوعة الأجر والعلاوات السنوية، وكذا منافع طويلة الأجل تشمل المدفوعات لأكثر من سنة، تتمثل أساسا في المنافع ما بعد إنتهاء الخدمة (متعلقة بالذهاب للتقاعد) تعد وفق مخطط مساهمات ومنافع محددة على أساس تقنيات اكتوارية (افتراضات مالية وديمغرافية)، ومنافع أخرى طويلة الأجل، ومن ثم تقييم هذه المنافع ومعالجتها محاسبيا، بطرح مختلف التسجيلات المحاسبية بتعدد حالاتها.

وقد جاء هذا الفصل أساسا كمحاولة لتجسيد الجزء التطبيقي بطرح التأصيل النظري للمنافع على الجانب الواقعي ضمن مؤسسة الاسمنت تبسة (SCT)، باعتبارها من المؤسسات الإقتصادية التي تطبق النظام المحاسبي المالي، والتي تتميز بكونها مؤسسات إنتاجية وتجارية ذات مورد بشري كبير، وهو ما يطرح تساؤلات حول مدى تقييم المؤسسة لهذا المورد وحجم الامتيازات المقدمة له من اجل المحافظة عليه وإستمراره، وهو ما يستم عرضه في هذا الفصل كإسقاط لما تم دراسته لمختلف أنواع منافع المستخدمين، ومدى وجودها في المؤسسة وكيف تقييم وتعالج محاسبيا، والخروج بنتائج تخدم الدراسة بقيمة مضافة من مختلف هاته الجوانب.

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة الإسمنت تبسة (SCT)

تعد مؤسسة الاسمنت (SCT) تبسة من اهم المؤسسات الاقتصادية الوطنية في إنتاج وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء في داخل الوطن وخارجه، ومن اجل التعريف بهذه المؤسسة تم تقسيم هذا المبحث إلى:

- المطلب الأول: نشأة وتعريف مؤسسة الإسمنت؛
- المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإسمنت؛
- المطلب الثالث: موارد مؤسسة الإسمنت وأهدافها.

المطلب الأول: نشأة وتعريف مؤسسة الإسمنت

شركة إسمنت تبسة (SCT) هي مؤسسة عمومية اقتصادية، صناعية وتجارية ذات مساهمة، متفرعة عن مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق، الغرب والشلف وتمثل مؤسسة الإسمنت ومشتقاته (ERCE) الباعث الأساسي للمشروع المنجز بأحدث التكنولوجيا في نظام التحكم ذات أسهم، تأسست الشركة بتاريخ 29 نوفمبر 1993 تحت اسم مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق (مصنع الماء الأبيض) ثم انفصلت عن هذه الأخيرة لتصبح شركة قائمة بذاتها برأس مال اجتماعي مقدر 800.000.000 دج ينقسم إلى 8.000 سهم قيمة كل منه 100.000 دج وكانت المساهمات من رأس المال الابتدائي 200.000.00 دج على النحو التالي:

- مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق (ERCE) بـ: 1200 سهم أي بنسبة 60%؛
- مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للغرب (ERCO) بـ: 400 سهم أي بنسبة 20%؛
- مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشلف (ECDE) بـ: 400 سهم أي بنسبة 20%؛
- الباقي كان على شكل قرض من البنك الجزائري للتنمية (BAD).

ويعد مشروع هذه المؤسسة أحد برامج المخطط الرباعي الرابع (1976-1980) للتنمية والذي دخل حيز التنفيذ سنة 1985 تحت إشراف المؤسسة الوطنية لتوزيع مواد البناء (EDIMCO)، لكنه في سنة 1988 تم تحويل ملف هذا المشروع إلى مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق بقسنطينة (ERCE) وذلك بسبب قربها جغرافيا من ولاية تبسة التي سيتم فيها إنشاء الشركة، وفي سنة 1996 انفصلت الشركة عن المؤسسة الأم تحت اسم مؤسسة إسمنت تبسة (SCT)، والتي تتولى الإشراف الإداري على الوحدة الإنتاجية الوحيدة (مصنع الماء الأبيض)، وقد مرت عملية الإنشاء بالمراحل التالية:

- تسوية وتهيئة الأرضية حيث انطلقت الأشغال ما بين سنة 1986 و 1987 وتم إنشاء الفرن سنة 1985؛
- إنجاز المصنع تكفلت به الشركة الدانماركية (FLS) وإهتمت بإنجاز المخطط الكهربائي والعمليات التي تقوم بها الشركة الجزائرية. ولقد أنشأت الشركة بهدف إنتاج وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء في الوطن وخارجه، وتتمثل مهامها:
- الإشراف الإداري على المصنع؛
- برجة البيع ل 20 % من الإنتاج؛
- أن كل العمليات التي تجرى داخل المصنع تتم باسمها.
- كما تعود فكرة إنشاء واختيار المكان الذي بنى فيه المصنع لعدة عوامل أهمها:
- وجود الكلس بالمنطقة والذي يمتد عمر استغلاله حسب تقدير الخبراء لفترة تزيد عن القرن، كما أن دائرة الكلس يبلغ قطرها 10 كلم قرب مورد الطين إذ لا يتعدى بعده عن المصنع مسافة 2 كلم؛
- تواجد المواد الأولية الأخرى ببلديات مجاورة فالحديد الثلاثي يتم استخراجها من جبال الوزنة وجبل العنق بئر الكاهنة، والجبس من دائرة بئر العاتر جبل العنق كون الأراضي التي بنى عليها غير صالحة للزراعة.
- وقد تم إنشاء المصنع في حوالي 67 شهرا أي 05 سنوات و 7 أشهر من يوم البناء 1990/02/25 إلى غايته 1995/02/11 تاريخ نهاية الأشغال، وقد ساهم في إنشاء هذا المصنع المؤسسات الآتية:

- (FLS) هي شركة متعددة الجنسيات (دائماكية، إسبانية) قامت بدراسة تقنية لإنجاز المصنع وكذا تمويله بالسلع والمعدات اللازمة، إضافة إلى عملية الإشراف على تركيب وتسيير الأجهزة الميكانيكية والكهربائية؛
 - (MGC) هي مؤسسة فرنسية تكفلت بالتركيب الكهربائي؛
 - (COSIDER) هي مؤسسة جزائرية تكفلت بأداء كل الأشغال الهندسية المعمارية؛
 - (BATIMETAL) والتي تكفلت بتركيب الهياكل المعدنية من مستودعات وورشات الميكانيك؛
 - (ENCC) إهتمت بتركيب المعدات الميكانيكية بأكملها؛
 - (SONELGAZ) والتي تكفلت بتزويد المصنع بالغاز الطبيعي والكهرباء حيث أن الغاز الطبيعي يمول عن طريق الخط الجزائري- الإيطالي (ETURAT) والتي تكفلت بعملية التزويد بالماء بقوة ضخ 16 لتر/ثانية.
- ويقع مصنع الإسمنت (وحدة الماء الأبيض) على بعد 26 كلم جنوب المدينة بمحاذاة الطريق الوطني رقم 16، على مساحة 32 هكتار، ويبعد عن مقر بلدية الماء الأبيض بحوالي 2 كلم، يحده من الغرب مركب الزجاج (SOVEST) ومن الشمال والشرق أراضي زراعية. ومن أهم المكونات الاساسية لهذه المؤسسة:

- رأس مال المؤسسة: لقد تأسست شركة الإسمنت (STC) بتاريخ 1993 /11/29 برأس مال قدره 800.000.000 دج ولقد مر بعدة تغيرات مهمة حول تطور رأس مال الشركة والجدول التالي يبين أهم هذه المراحل:

الجدول رقم (07): تطور رأس مال شركة الإسمنت (STC)

السنة	الشركات المساهمة	النسبة	قيمة رأس المال (دج)
1993	مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق (ERCE)	60%	800.000.000
	مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للغرب (ERCO)	20%	
	مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشلف (ERDE)	20%	
1997	مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق (ERCE)	100%	1.200.000.000
2003	مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق (ERCE)	100%	2.700.000.000

المصدر: دائرة الإدارة والمستخدمين.

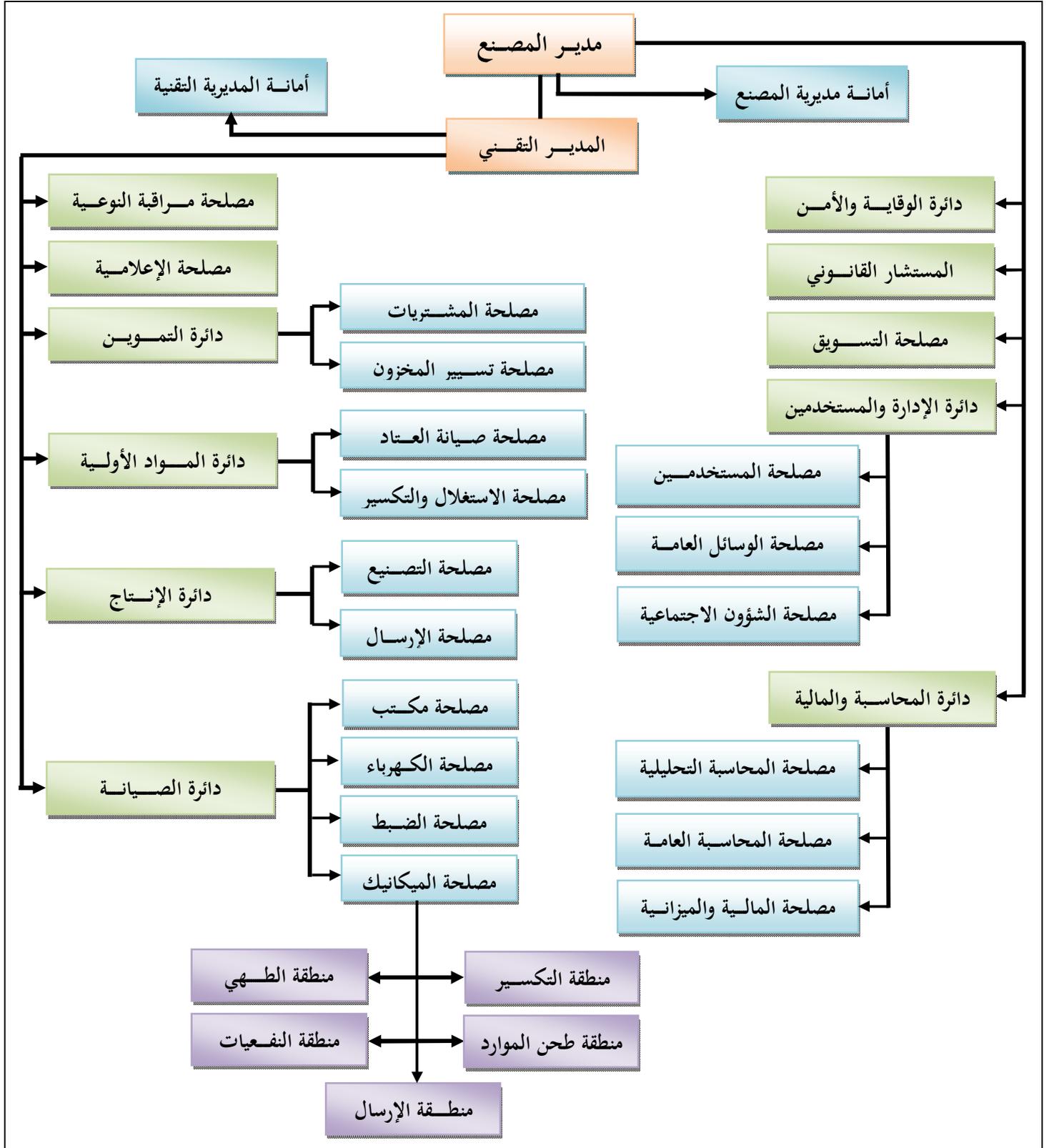
- إنطلاقة المشروع: بعد الإنتهاء من إنجاز المشروع خلال مدة 04 سنوات وكانت إنطلاقته كالاتي:
 - 1994/10/11: تاريخ إشعال الفرن؛
 - 1994/10/14: تاريخ الحصول على أول "كلنكار" منتج نصف مصنع؛
 - 1994/10/16: تاريخ الحصول على مادة الإسمنت لأول مرة؛
 - 1995/03/12: تاريخ توزيع أول كمية من مادة الإسمنت.
- تجهيزات المصنع: من أجل العملية الإنتاجية جهز المصنع بما يلي:

نوع التجهيز	مراكز التكسير (التنقيب)	مخلط ساحق	الفرن	مخلط الكلنكر
الطاقة المتاحة	الكسارة الأولى: 500 طن/سا	50 طن/سا	1600 طن/سا	160 طن/سا
	الكسارة الثانية: 350 طن/سا			
	الكسارة الثالثة: 100 طن/سا			

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإسمنت

يشمل الهيكل التنظيمي للمؤسسة مستويات مختلفة، تنقسم بداخلها القرارات، ما يكفل نشاط المؤسسة ويتم عرض النشاطات التي تخص الدوائر والمصالح، وينقسم هذا الهيكل إلى جزئين الأول متعلق بالمديرية العامة بتبسة، والثانية مديرية المصنع بالماء الأبيض.

الشكل رقم (04): الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإسمنت



المصدر: دائرة الإدارة والمستخدمين.

ويمكن تناول أهم المهام الرئيسية لهذه الدوائر والمصالح، من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (08): المهام الأساسية لدوائر ومصالح مؤسسة الاسمنت

المهام	المديرية
المديرية العامة - تبسة	
تنقلات المشرفين التجاريين، العمال الموجهين للتكوين	مديرية الوحدة الأم
تتتم بمراقبة الأعمال المحاسبية والتخطيط	مديرية المحاسبة والمالية
السهر ومراقبة الأعمال الخاصة بالعمال	مديرية الموارد البشرية
الإشراف على عمليات الشراء ذات الحجم الكبير، وكذا توزيع عقود بيع الإسمنت	مديرية التجارة والتموين
مديرية المصنع - الماء الأبيض	
تتتم بعمليتي التموين والصيانة وتقوم بالإشراف على جميع الأعمال الخاصة بذلك	الإدارة التقنية
تقوم بعمليات الشراء من النوع الصغير ك شراء المواد واللوازم و التجهيزات الإنتاجية الصغيرة	دائرة التموين
و تقوم أساسا بتحويل المواد المكسرة إلى إسمنت وإرساله إلى قسم التوزيع	دائرة الإنتاج
تقوم بصيانة العتاد الثابت (التجهيزات) والموزعة على المناطق التالية: منطقة الورشات، منطقة التكسير، منطقة ضمن التعليق، وأخيرا منطقة طحن الكلنكر	دائرة الصيانة
تقوم بالإشراف على عملية التفجير وتموين قسم الإنتاج بمواد أولية مكسرة بالإضافة إلى ذلك صيانة العتاد المتنقل	دائرة المواد الأولية
ويتمثل دورها في إعداد بطاقة تركيبية لمادة الإسمنت خلال كل دورة ومعاينة المواد الأولية المستخرجة والمشتراة	مصلحة مراقبة النوعية
تقوم بمسايرة النشاط المالي والمحاسبي للمؤسسة وتضم كل من مصلحة الميزانية والمالية مصلحة المحاسبة العامة، مصلحة المحاسبة التحليلية.	دائرة المالية والمحاسبة
تعمل على إعداد كشوفات خاصة بأجور العمال وتتم بنظافة المراكز الإدارية و اطعام العمال.	دائرة الإدارة والمستخدمين

المصدر: دائرة الإدارة والمستخدمين.

المطلب الثالث: موارد مؤسسة الإسمنت وأهدافها

1- موارد مؤسسة الإسمنت

تتطلب صناعة الإسمنت كغيرها مجموعة من الموارد المادية و البشرية حتى الوصول إلى ما هي عليه و في ما يلي أهم هذه الموارد:

1-1- الموارد المادية للمؤسسة

تنقسم إلى نوعين من الموارد:

- **الموارد المستخرجة:** تبعد عن المصنع بحوالي 12 كلم (رمل، كلس، طين) وتتضمن إستمرار نشاط المصنع لمدة 100 سنة وتمتلك المؤسسة ثلاث مقالع مجاورة للمصنع وهي:
 - **مقلع الحجر الكلسي:** يقع شرق المصنع على بعد 0.5 كلم بمساحة 230 هكتار، باحتياطي قيمته 90.000.000 طن من مادة الحجر الكلسي، بإمكانه تموين المصنع لمدة 142 سنة بطاقة تموين قدرها 631.055 طن سنويا؛
 - **مقلع الطين:** يبعد عن المصنع بحوالي 10 كلم شمالا ، على مساحة 70 هكتار و يحتوي على 33.200.000 طن كاحتياطي، أي بإمكانه تموين المصنع لمدة 153 سنة ، بطاقة تموين قدرها 216951 طن سنويا؛

- مقلع الرمل (الكوارتزي): يقع شمال شرق المصنع على بعد 06 كلم بمساحة تقدر بـ 21 هكتار ويحتوي على إحتياطي يقدر بـ 9.000.000 طن، بإمكانه تموين المصنع لمدة 560 سنة بطاقة تموين 16070 طن سنويا.

• الموارد المشتركة: تتمثل في الحديد الخام و الجبس

- الحديد الخام: تقوم الشركة بالتموين بمادة الحديد الخام عن طريق شرائها من مؤسسة (FERPHOS) من أحد وحداتها (من منجم بوخضرة)، الذي يبعد عن المصنع بحوالي 60 كلم؛

- الجبس: تقوم الشركة بشراء مادة الجبس من مؤسسة الإسمنت و مشتقاته للشرق (ERCE) وذلك عن طريق أحد وحداتها الكائنة بعين مليلة (وحدة الشباطة) والتي تبعد عن المصنع بحوالي 220 كلم.

1-2- الموارد البشرية

كان الرقم المستهدف من الدراسة الأولية للمشروع بالنسبة للمستخدمين 348 مستخدما، موزعين بين الجانب التقني والإداري كالآتي:

الجدول رقم (09): تقسيم الموارد البشرية في مؤسسة الاسمنت

عمال إداريون وآخرون		عمال تقنيون	
العدد	الوظيفة	العدد	الوظيفة
59 عامل	الادارة	35 عامل	المحاجر
48 عامل	التكوين والنظافة والأمن	19 عامل	التنقيب
		87 عامل	التشغيل
		95 عامل و 26 آخرين	الصيانة
		14 عامل	مراقبة النوعية
107 عامل	المجموع	276 عامل	المجموع

المصدر: دائرة الإدارة والمستخدمين.

2- أهداف مؤسسة الإسمنت

تتمثل الأهداف في إنتاج، نقل وتسويق وممارسة جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء في الوطن وخارجه وسائر العمليات المالية والعقارية وغير العقارية، الخاصة والمرتبطة إرتباطا مباشرا وغير مباشر بمادة الإسمنت.

إلى جانب ذلك هناك أهداف أخرى ظاهرة وضمنية، يمكن ذكرها في:

- تدعيم الجهود الوطني في مجال التشغيل؛

- تصحيح انحرافات الجهود التنموية من حيث إعادة التوازن الجهوي في المجال الاقتصادي؛

- تغطية العجز خاصة الجهوي في مجال الإسمنت ومواد البناء؛

- إنتاج منتج يتصف بالمواصفات الدولية يسمح بالمنافسة.

ومن أجل تحقيق هذه الاهداف فإن المؤسسة تمتلك مجموعة من الامكانيات المادية، وتتمثل في حيازة الشركة على ثلاثة مقالع، وهي:

- مقلع الحجر الكلسي ويحتوي على ما قيمته 90 مليون طن من مادة الكلس؛

- المقلع الطيني ويحتوي كاحتياطي على 33200 طن من الطين؛

- مقلع الرمل ويحتوي على 9 ملايين طن كاحتياطي.

وتعتبر هذه المقالع المصادر الأولية الأساسية لصناعة الإسمنت بالإضافة إلى مادة الجبس وتستخرج من وحدة بئر العاتر الحديد الخام من وحدة منجم بوخضرة.

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين في مؤسسة الإسمنت (SCT)

تقدم مؤسسة الاسمنت (SCT) تبسة بمنح مجموعة من المزايا المتنوعة لعمالها في إطار نشاطهم منها ماهو ضمن 12 شهر للسنة المالية ومنها ماهو طويل المدى، حيث تم في هذا المطلب توضيح مجموعة هذه المنافع من خلال المطالب الآتية:

- المطلب الأول: تحديد منافع المستخدمين قصيرة الأجل في مؤسسة الإسمنت؛
- المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمنافع قصيرة الأجل في مؤسسة الإسمنت؛
- المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للمنافع طويلة الأجل في مؤسسة الإسمنت.

المطلب الأول: تحديد منافع المستخدمين قصيرة الأجل في مؤسسة الإسمنت

1- الأجور والرواتب في مؤسسة الإسمنت

• الأجر القاعدي (Salaire de Base)

تعتمد مؤسسة الاسمنت (SCT) تبسة في دفع الأجور على أساس الزمن حيث يتم ذلك شهريا، إذ إن نمط الاجور الخاضعة لشبكة الأجور المحددة حسب الاتفاقية الجماعية للمجمع (آخر تعديل سنة 2013) والتي عرفت زيادة في الأجور القاعدية بنسبة 30% عن اخر اتفاقية في سنة 2010، وذلك وفق سلم إداري يحتوي على 20 صنف مقسمة لـ 03 أنواع (مهنيين، تنفيذيين، إطارات) و كل صنف يحوي فروع وفق الشكل (الصنف/الفرع)، تعبر عن رتب الموظفين ودرجات الترقية التي يحصلون عليها خلال سنوات العمل في كل منصب.

ويحسب الأجر بناء على الاجر القاعدي حيث ان كل التعويضات والعلاوات والمنح تحسب على أساسه ويحدد الاجر القاعدي بناء على السلم الاداري وسلم الأجور الموضوع من طرف المؤسسة.

والجدول الموالي يوضح سلم الاجر القاعدي حسب المناصب المتاحة في المؤسسة. **بالرجوع إلى [الملحق رقم (01)]**

الجدول رقم (10): الأجر القاعدي وفق المناصب المتاحة في مؤسسة الاسمنت

المنصب	الصنف/ الفرع	حدود الأجر القاعدي
مهني	الصنف	29022.50 _____ 28446.50
	الفرع	
تنفيذي	الصنف	32628.37 _____ 29189.87
	الفرع	
إطار	الصنف	79160.25 _____ 32760.00
	الفرع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من دائرة الإدارة والمستخدمين.

ويحسب الأجر القاعدي في المؤسسة على أساس ساعات العمل المقدرة بـ 173.33 ساعة في الشهر، محسوبة على أساس عدد ايام العمل في الأسبوع وهي 5 أيام كل يوم 08 ساعات عمل أي 40 ساعة عمل في الاسبوع وعدد الاسبوع في السنة هو 52 اسبوع، وبالتالي $40 \times 52 = 2080$ ساعة سنويا، ومنه تكون ساعات العمل الشهرية $2080 / 12 = 173.33$ ساعة.

وكل حالة غياب او تأخر تحسب بالساعات تطرح مباشرة من قيمة الاجر القاعدي، حيث:

ثمن ساعة العمل = الأجر القاعدي للمنصب / عدد ساعات العمل الشهرية (173.33)

إقتطاع الغياب = عدد ساعات الغياب × ثمن ساعة العمل

يُطرح هذا التخفيض من الأجر القاعدي، ينتج عنه أجر قاعدي جديد تحسب على أساسه العلاوات والتعويضات والمنح الجديدة.

● الساعات الإضافية (HS)

الساعات الإضافية في مؤسسة الاسمنت (SCT) تبسة لا تتجاوز 16 ساعة إضافية في الشهر وفق الاتفاقية الجماعية، حيث أن الزيادات المرتبطة بهذه الساعات محددة وفق الجدول الموالي:

الجدول رقم (11): تعويض الساعات الإضافية في مؤسسة الاسمنت

الأيام	الوقت	نسبة التعويض
من الأحد إلى الخميس	من 16 مساءً إلى 21 ليلاً	50% من قيمة الساعة
	04 ساعات (16 مساءً - 20 ليلاً)	75% من قيمة الساعة
	01 ساعة (20 ليلاً - 21 ليلاً)	100% من قيمة الساعة
الجمعة	من 21 ليلاً إلى 05 صباحاً	200% من قيمة الساعة
السبت	من 08 صباحاً إلى 16 مساءً	100% من قيمة الساعة

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من دائرة الإدارة والمستخدمين.

● العلاوات

تمنح عند الوصول إلى هدف معين وهي تكون بنظام ثلاثي فقط أي كل 03 اشهر، حيث يوضع تنقيط خاص بأداء كل عامل وتقييمه، وتنخفض قيمة العلاوة كلما كانت هناك حالات غياب او عطل مرضية، لأن هذه العلاوات مرتبطة بالحضور والأداء، وهي:

- علاوة المردودية الفردية (PRI): يحصل عليها العامل بناء على تنقيط وتقييم شهري لأدائه يقوم بها مسؤوله المباشر والمشرف على عمله، وتبلغ نسبة 30% من الأجر القاعدي وتتغير كل 03 أشهر؛
- علاوة المردودية الجماعية (PRC): مكافأة جماعية يحصل عليها العمال ككل وذلك عند تحقيقهم لمستوى إنتاجي معين تكون المؤسسة قد حددته كهدف، وتبلغ نسبة 70% من الأجر القاعدي وتتغير كل 03 أشهر.

● التعويضات

- التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة (IFSP): يمنح عادة للسائقين الذين ليس له حق تعويض الساعات الإضافية وهو مقدر بمبلغ 5.000 دج؛
- تعويض الخبرة المهنية (الأقدمية) (IEP): إن علاوة الخبرة المهنية تتم عن طريق الأقدمية المكتسبة بالنسبة للعمال الدائمين في المؤسسة ويجب على العامل أن يعمل 03 سنوات حتى يستفيد من المنحة ولقد حددت هذه العلاوة بـ:
 - ❖ سنوات الخبرة من 01 إلى 10 سنوات: نسبة التعويض 02% من الأجر القاعدي؛
 - ❖ سنوات الخبرة من 11 إلى 15 سنوات: نسبة التعويض 02.5% من الأجر القاعدي؛
 - ❖ سنوات الخبرة من 16 إلى 20 سنوات: نسبة التعويض 03% من الأجر القاعدي؛
 - ❖ سنوات الخبرة من 21 إلى 30 سنوات: نسبة التعويض 03.5% من الأجر القاعدي؛
 - ❖ سنوات الخبرة أكثر من 30 سنة: نسبة التعويض 04% من الأجر القاعدي.

- **تعويض الضرر (Nuisance):** تمنح علاوة الضرر للعامل الذي يكون منصب عمله في ظروف قاسية كالحرارة والأخطار الكيميائية المضرة بالصحة... وغيرها، وقد حددت قيمة تعويض ضرر في المؤسسة الاسمنت حسب الدوائر والمصالح بنسبة 06% متعلق بالإدارة ونسبة 20% متعلقة بأقسام الإنتاج، تحسب من الأجر القاعدي للعامل المعني، ويتم دفعها وفقا لعدد الأيام الفعلية للعمل؛
- **التعويض عن الأوساخ (IS):** تعويض يستفيد منه العمال في بعض ورشات الانتاج المعرضون دوما للأوساخ، ويمنح شهريا كنسبة من الأجر القاعدي، وهو محدد من قبل المؤسسة عن مناصب سواء كانت إدارية أو تقنية ويحدد هذا المبلغ، حيث حددت قيمة هذا التعويض في مؤسسة الاسمنت حسب الدوائر والمصالح بنسبة 06% متعلق بالإدارة ونسبة 10% خاصة بالمخبر، بينما نسبة 20% متعلقة بأقسام الإنتاج، تحسب من الأجر القاعدي للعامل المعني، ويتم دفعها وفقا لعدد الأيام الفعلية للعمل؛
- **تعويض السلة (PP):** عبارة عن ثمن الوجبة اليومية حسب عدد أيام العمل أين يستثنى يومي الجمعة والسبت وأيام الغياب وأيام المهمات والعطل السنوية والتكوين، وقد حددت قيمة التعويض بـ 400 دج لليوم، حيث ومع وجود مطعم في مؤسسة الاسمنت فإن هذه المنحة تضاف إلى أجرة المنصب لتدخل ضمن الأجر الخاضع للضريبة ويحسب عليها ضريبة الدخل الاجمالي (IRG) ثم تطرح فيما بعد كإقتطاع، ويستفيد منها فقط عمال مركز المراقبة والاستقبال في المؤسسة دون ان يعاد اقتطاعها، وعند الغياب تلغى وإذا كان الغياب نصف يوم تمنح بشكل عادي.
- **تعويض النقل (PT):** يمنح هذا التعويض للأشخاص الساكنين على مسافة من مكان العمل حسب عدد الكيلومترات، وذلك حسب المقاييس الآتية:
 - ❖ المسافة من 01 إلى 05 كلم: قيمة التعويض 60 دج؛
 - ❖ المسافة من 06 إلى 10 كلم: قيمة التعويض 100 دج؛
 - ❖ المسافة من 11 إلى 15 كلم: قيمة التعويض 110 دج؛
 - ❖ المسافة من 15 إلى 20 كلم: قيمة التعويض 130 دج؛
 - ❖ المسافة أكبر من 20 كلم: قيمة التعويض 170 دج.
- **تعويض المناوبة (TP):** تمنح للعمال الخاضعين للعمل التناوبي في كل أيام العمل نهارا وليلا حسب الدوائر والمصالح المختلفة، وذلك وفق نظامين للعمل موضحة ضمن الجدول الموالي:

الجدول رقم (12): تعويض المناوبة في مؤسسة الاسمنت

نظام العمل التناوبي	الوقت	عدد المرات	نسبة التعويض
08 × 03	من 05 صباحا إلى 13 ظهرا	02	25 % من الأجر القاعدي مع يومين إضافيين كراحة في الشهر خاص بالأقسام الإنتاجية فقط
	من 13 ظهرا إلى 21 ليلا	02	
	من 21 ليلا إلى 05 صباحا ثم راحة ليومين	02	
08 × 02	من 05 صباحا إلى 13 ظهرا	أسبوع	10 % من الأجر القاعدي خاص بالوحدة التجارية فقط
	من 13 ظهرا إلى 21 ليلا	أسبوع	
	من 21 ليلا إلى 05 صباحا	أسبوع	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من دائرة الإدارة والمستخدمين.

- تعويض مصاريف المهمة (Prime les frais de mission): تمنح مؤسسة الاسمنت تعويضات عن المهمات خارج الولاية والمتعلقة بالعمل، وحسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة فإن هذا التعويض يشمل:
 - ❖ تعويض الأكل: محدد بـ 1.000 لكل وجبة غداء او عشاء؛
 - ❖ تعويض المبيت: محدد بـ 5.000 دج؛
 - ❖ مصاريف السفر: حسب التصريح (نفقات متعددة)؛
 - ❖ تعويض المسافة: كل 01 كلم بـ 11.5 دج.

• المنح

- تعويض مكمل المنح العائلية (ICAF): محددة بـ 300 دج لكل طفل حتى يبلغ 21 سنة بعده تلغى المنحة، وبداية من سن 17 سنة يقدم العامل شهادة مدرسية تثبت مزاولته الدراسة، وتمنح عن الفتاة سواء كانت تدرس أو ماكثة بالبيت حتى الزواج؛
- منحة المرأة الماكثة بالبيت (SU): وهي محددة بقيمة 3.000 دج عن كل زوجة عامل ماكثة بالبيت.

2- الاشتراكات الأجرية (الاقتطاعات) المرتبطة بالأجور في مؤسسة الإسمنت

2-1- اشتراكات (اقتطاعات) الضمان الاجتماعي في مؤسسة الإسمنت (SS)

هو اقتطاع إلزامي حسب القانون بنسبة 09% من أجرة المنصب للعامل، بينما تحمل المؤسسة كإشتراك في الضمان الاجتماعي ما نسبته 26% من ضمنها 25% تخص ما تدفعه المؤسسة عن العامل للضمان الاجتماعي ونسبة 01% عن الخدمات الاجتماعية بالمؤسسة، والجدول الموالي يوضح هذه التوزيعات حسب المؤسسة.

الجدول رقم (13): توزيع اشتراكات الضمان الاجتماعي في مؤسسة الاسمنت

الفروع	الاقتطاعات التي يتحملها العامل	الاقتطاعات التي تتحملها المؤسسة
التأمين الاجتماعي	1.50%	12.50%
التقاعد	6.75%	10%
البطالة	0.50%	01%
التقاعد المسبق	0.25%	0.25%
حوادث العمل والأمراض المهنية	-	1.25%
تمويل الخدمات الاجتماعية	-	01%
المجموع	09%	26%

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من دائرة الإدارة والمستخدمين.

2-2- اشتراكات (اقتطاعات) إختيارية في مؤسسة الإسمنت

- **اقتطاع تسبيقات على الأجر:** تقدم مؤسسة الاسمنت حسب الطلب من العمال سلفيات على شكل تسبيق لا يتعدى قيمته 25% من الاجر القاعدي، وقد يكون هذا التسبيق مرتبط في بعض الأحيان بمنافع عينية، ويتم إقتطاع هذه السلفيات من الاجر الصافي للعامل بأقساط؛
- **اقتطاع التعاضديات:** يسمح حسب الاتفاقية الجماعية للعمال بالمؤسسة الاشتراك في التعاضدية للمجمع مقابل اقتطاع شهري يقدر بـ 100 دج شهريا يقتطع كل 03 اشهر أي 300 دج، وهو اختياري للعمال وليس اجباري للحصول على بعض المنافع المتعلقة بخدمات الإقامة أثناء السفر في اقامة خاصة بالمجمع او رعاية صحية في بعض المستشفيات وغيرها من المنافع الكثيرة الخاصة بتعاضدية المجمع.

3- العطل مدفوعة الأجر في مؤسسة الإسمنت

تتمثل هذه العطل مدفوعة الاجر في مؤسسة الاسمنت في:

- **العطل السنوية العادية:** تتمثل في العطل السنوية مدفوعة الأجر، والمحددة بمدة 30 يوم كراحة في السنة يسقط الحق فيها بعد مدة سنتين في حالة عدم طلبها من العامل، والحق في العطلة يعتمد على اساس العمل المتمم خلال فترة سنوية تمتد من 01 جويلية من السنة السابقة إلى غاية 30 جوان من السنة الحالية، حيث يشكل مخصص لهذه العطلة على المدة الممتدة بين 01 جويلية و 31 ديسمبر من السنة السابقة بحسب على اساس الاجر الخاضع للضمان الاجتماعي والذي يشمل (أجرة المنصب + منحة السلة + منحة النقل + التعويض الجزائي عن الخدمة الدائمة (IFSP))، وذلك على أساس يومين ونصف لكل شهر عمل كامل، حيث أن كل فترة 04 اسابيع عمل أي 22 يوم عمل تعادل شهر عمل فعلي إذا تعلق الامر بتحديد فترة العطلة السنوية المدفوعة الأجر؛
- **عطل الراحة الاسبوعية (القانونية):** حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة فإنه للعامل الحق في يومين كاملين من الراحة في الاسبوع وهما يومي الجمعة والسبت، هذه الراحة الاسبوعية قد تؤجل أو تعطى في وقت آخر في حالة الظروف القاهرة، ولكن يجب ان تعوض في السنة نفسها ولا تؤخر للسنة المقبلة، مع مراعاة شروط التبليغ أو التبرير المسبق، فقد يكون عمل تناوبي خلالها او تكون ساعات إضافية حيث يعوض العامل في حالة وجود ساعة اضافية بنسبة 200% من اجرة الساعة ليوم الجمعة وبنسبة 100% ليوم السبت مع تعويض بمدة راحة قانونية يومين تعويضيين عن العمل يوم الجمعة وتعويض يوم واحد عن يوم السبت؛
- **عطل الأمومة والرضاعة:** تستفيد المرأة العاملة التي عرفت حالة ولادة من عطلة خاصة بشرط تقديم التبرير المسبق عن عطلة الأمومة حيث تقدر مدتها بـ 98 يوم اي ما يعادل 03 أشهر، حيث أن تعويض هذه العطل يكون من قبل الضمان الاجتماعي، مع حصول الامهات المرضعات في حق الغياب لمدة ساعتين (02 ساعة) يوميا مدفوعة الأجر من قبل المؤسسة طوال 06 أشهر الاولى من الإرضاع التي تلي عطلة الأمومة، ولمدة ساعة واحدة (01 ساعة) يوميا طوال 06 أشهر التي تليها؛
- **العطل الاستثنائية:** يحصل العمال في مؤسسة الاسمنت على عطل استثنائية مدتها 03 أيام مدفوعة الأجر، تمنح لهم إثر وقوع مناسبات إجتماعية مهمة كالزواج، وفاة أحد الأصول أو الفروع، ختان ابن أحد العمال، ولادة طفل لأحد العمال ... وغيرها مع تقديم وثيقة تبرر العطلة.

والجدول الموالي يوضح كشف اجر بمؤسسة الاسمنت ومختلف العلاوات والتعويضات والمنح المقدمة من طرف المؤسسة لعمالها:

الجدول رقم (14): نموذج بطاقة الأجر الشهرية (كشف الأجر) لأحد العمال في مؤسسة الإسمنت

الاقطاعات RETENUES	المدفوعات GAINS	النسب TAUX	الحساب القاعدي BASE	العدد NOMBRE	البيان RUBRIQUES
	31694.00	182.85	173.33	30.00	الأجر القاعدي SALAIRE DE BASE
	11749.48				+ ملحق منحة العطل السنوية ICA PERFORMANCE
	1386.17				+ تعويضات المصاريف الطبية REMB.F.MEDICAUX MGMC
	20000.00				+ تعويض المهمة FRAIS DE MISSION
	93995.82	25.00			+ منحة النجاعة 2016 PERF 2016
	21710.39	68.50	31694.00		+ تعويض الخبرة المهنية ANCIENNETE
	1901.64	6.00	31694.00		+ تعويض الضرر NUISSANCE
	27284.78	29.00	94085.45		+ علاوة المردودية الفردية P.R.I.T
	65859.82	70.00	94085.45		+ علاوة المردودية الجماعية P.R.C.T
	254195.93				أجرة المنصب SALAIRE DE POSTE
22877.63		9.00	254195.93		- إقطاع الضمان الاجتماعي SECURITE SOCIALE
	7200.00		400.00	18.00	+ تعويض السلة Prime de Panier
			57528.49		= الأجر الخاضع للضريبة SALAIRE BRUT IMPOSABLE
10756.00			57528.49		- إقطاع الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG)
18098.98		10.00	180989.81		- إقطاع الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG) جزافية 10%
7200.00			400.00	18.00	- استرجاع تعويض السلة Retenue IND de Panier
	900.00		300.00	3.00	+ تعويض مكمل المنح العائلية I.C.A.F
	3500.00				+ تعويض الأجر الوحيد Indemnité de salaire unique
	10000.00				إقطاع تسبيقات على الأجر
	5000.00			20000.00	إقطاع منحة الخروف (اضحية العيد)
	300.00				إقطاع التعاضديات
	1484.51		1.00	148450.63	التأمين على الحياة
23984.51					قيمة الاقطاعات
	211464.98				الأجر الصافي للدفع NET A PAYER

بالرجوع إلى [الملحق رقم (02)]

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من دائرة المحاسبة والمالية.

من الجدول السابق يتضح أن:

- كل من تعويضات المصاريف الطبية وتعويض مصاريف المهمات غير خاضعة لا لإقطاع الضمان الاجتماعي ولا إقطاع الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG)؛
- كل من علاوة المردودية الفردية والجماعية، منحة النجاعة 2016 وملحق منحة العطل السنوية، كلها تخضع إقطاع الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG) جزافية 10%.

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمنافع قصيرة الأجل في مؤسسة الإسمنت

1- الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة الإسمنت

أهم الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور والرواتب (المنافع قصيرة الأجل) في مؤسسة الإسمنت، وهي:

بالرجوع إلى [الملحق رقم (03)]

ح/421 المستخدمين- أجور مستحقة

- ح/421000 المستخدمين- أجور مستحقة

ح/425 المستخدمين- تسبيقات على الأجور

- ح/425100 المستخدمين- تسبيقات على الأجور

- ح/425300 المستخدمين- تسبيقات على المهمات

- ح/425900 المستخدمين- تسبيقات أخرى (تسييق لشراء اضية العيد وغيرها ...)

ح/428 المستخدمين- الأعباء الواجب دفعها والتحصيلات المطلوب إستلامها

- ح/428610 المستخدمين- أعباء مستحقة على العطل مستحقة التسديد

ح/431 الضمان الاجتماعي

- ح/431100 الضمان الاجتماعي- حصة المؤسسة

- ح/431200 الضمان الاجتماعي- حصة العامل

- ح/431300 الضمان الاجتماعي- حصة الخدمات الاجتماعية

ح/432 الهيئات الاجتماعية الأخرى

- ح/432200 التعاضدية - حصة العامل 300 دج (قيمة العامل)

- ح/432201 التعاضدية - تأمين على الحياة 01%

ح/438 الهيئات الاجتماعية- الأعباء الواجب دفعها والتحصيلات المطلوب إستلامها

- ح/438610 أعباء إجتماعية على العطل

- ح/438650 أعباء إجتماعية أخرى للتسديد

ح/442 الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل

- ح/442100 الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG)

ح/631 أجور المستخدمين

- ح/631110 الأجر القاعدي الشهري للعاملين

- ح/631130 الأجر القاعدي الشهري لشبه العاملين

- ح/631150 رصيد الحسابات المهنية

- ح/631210 الساعات الاضافية

- ح/631310 تعويض الخبرة المهنية

- ح/631311 علاوة المردودية الجماعية (PRC)

- ح/631312 علاوة المردودية الفردية (PRI)

- ح/631313 تعويض الدخل التفاضلي (تعويض النيابة)

- ح/631314 تعويض السلة

- ح/631316 تعويض جزائي عن الخدمة الدائمة
- ح/631320 تعويض السيارة (استعمال العامل للسيارة الخاصة به في إطار العمل)
- ح/631321 تعويض النقل
- ح/631327 تعويض الضرر
- ح/631329 تعويض العمل الدائم
- ح/631341 تعويض التواجد (بعد أوقات العمل)
- ح/631347 تعويض النجاعة
- ح/631362 مكمل المنح العائلية
- ح/631363 تعويض الأجر الوحيد
- ح/635 الإشتراكات المدفوعة للهيئات الإجتماعية
- ح/635100 إشتراكات إجتماعية 26%
- ح/635101 إشتراكات إجتماعية 3.5% (خاصة بالعمال المتعاقدين)
- ح/637 الأعباء الإجتماعية الأخرى
- ح/637120 حصة الخدمات الاجتماعية

2- التسجيل المحاسبي للأجور، العلاوات، التعويضات، المنح والاشتراكات المرتبطة بها في مؤسسة الإسمنت

تقوم مؤسسة الاسمنت بالتسجيل الشهري للأجور والرواتب الخاصة بعمالها إجمالاً لكل عمال المؤسسة، مع إعداد الكشف الأجرى لكل عامل على حدى، حيث أن الكشوف الاجرية تختلف من عامل لأخر بحسب العلاوات والتعويضات والمنح المرتبطة بالأجر كالعامل لساعات اضافية أو خصم من الأجر بسب غياب غير مبرر وغيرها من الملحقات التي تخضع لتغير الأجر القاعدي كنسب تحسب منه، وهذا الاخير - الأجر القاعدي- يختلف حسب السلم الإداري من تصنيف لأخر. وإجمالاً يمكن توضيح التسجيل المحاسبي الخاص بالعمال ككل لشهر فيفري 2016 .

حيث تسجل المؤسسة في إطار ذلك التسجيل المحاسبي الآتي: **[الملحق رقم (04)]**

• إعداد يومية الأجور (تسجيل يومية الأجور)

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		<u>2017/02/28</u>		
	11 648 223.07	ح/ الأجر القاعدي الشهري للعاملين		631110
	408 409.44	ح/ رصيد الحسابات المهنية		631150
	2 298 978.88	ح/ تعويض الخبرة المهنية		631310
	92 214.37	ح/ تعويض الدخل التفاضلي (تعويض النيابة)		631313
	754 000.00	ح/ تعويض جزائي عن الخدمة الدائمة		631316
	11 182.60	ح/ تعويض السيارة		631320
	47 040.00	ح/ تعويض النقل		631321
	122 376.60	ح/ تعويض الضرر		631327
	930 520.14	ح/ تعويض العمل الدائم		631329
	466 322.18	ح/ تعويض التواجد		631341
	67 200.00	ح/ تعويض النجاعة		631347
	48 658 864.11	ح/ مكمل المنح العائلية		631362
	110 700.00	ح/ تعويض الأجر الوحيد		631363
	472 500.00	ح/ تعويض العطل السنوية 2016/2015		631400
	620 032.56			
62 232 465.12		ح/ المستخدمين - أجور مستحقة	421000	
25 000.00		ح/ المستخدمين - تسبيقات على الأجور	425100	
1 100 000.00		ح/ المستخدمين - تسبيقات أخرى	425900	
5 763 962.57		ح/ الضمان الاجتماعي - حصة العامل	431200	
8 347 267.30		ح/ الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG)	442100	
335 177.34		ح/ المستخدمين - أعباء مستحقة على العطل	428610	
		إثبات الأجور لشهر فيفري 2017		

• تسجيل تسديد مستحقات الجهات المعنية (تسديد الاجور والاقطاعات)

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		<u>2017/03/01</u>		
	62 232 465.12	ح/ المستخدمين - أجور مستحقة		421000
62 232 465.12		ح/ الحساب الجاري البنكي	512000	
		تسديد مستحقات العاملين لشهر فيفري 2017		

• تسجيل الأعباء الاجتماعية للمؤسسة

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2017/02/28		
	14 864 672.02	ح/ اشتراكات إجتماعية 26%		635100
	28 435.11	ح/ اشتراكات إجتماعية 3.5% (خاصة بالعمال المتعاقدين)		635101
	1 463 143.93	ح/ حصة الخدمات الاجتماعية		637120
14 864 672.02		ح/ الضمان الاجتماعي - حصة المؤسسة	431100	
28 435.11		ح/ الضمان الاجتماعي - حصة المؤسسة (متعاقدين)	431101	
1 463 143.93		ح/ الضمان الاجتماعي - حصة الخدمات الاجتماعية	431300	
		إثبات الأعباء الاجتماعية لشهر فيفري 2017		

3- التسجيل المحاسبي للمنافع العينية في مؤسسة الإسمنت

في إطار الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الإسمنت، تقوم المؤسسة بمنح منافع عينية مختلفة للعمال إجمالاً، وأخرى خاصة ببعض المسؤولين كإمتيازات مرتبطة بالمنصب النوعي وفي إطار المهام المسندة لهم كإيجار السكن للمدير المالي. حيث تمنح المؤسسة منفعة عينية متمثلة في شريحة هاتف نقال (SIM) وإطار التعاقد مع مؤسسة موبيليس (Mobilis)، حيث تقدم المؤسسة قيمة عن خط المكالمات يقدر بـ 3.000 دج للشهر الواحد مدفوعة من المؤسسة في إتفاقية مع موبيليس، لتتكفل المؤسسة بدفع جميع الفواتير الخاصة بهذه الخطوط مستندة في ذلك على الفواتير المرسله من موبيليس مهما كان حجم المبلغ المفوتر (مبلغ الاستهلاك). لتقوم المؤسسة بعد ذلك بإحصاء الفواتير التي تجاوزت 3.000 دج أي سقف المنفعة المحدد، ومن ثم اقتطاع ما زاد عن ذلك من أجرة العمال المعنيين بذلك.

وقد قامت المؤسسة خلال نهاية شهر جويلية 2016 بدفع مجموعة فواتير خاصة بمصاريف الهاتف لمؤسسة موبيليس للعمال المعنيين بالخط الهاتفي والمتعلقة بالفترة مارس/أفريل لسنة 2016 بقيمة إجمالية تقدر بـ 416 430.77 دج، مع احتساب الرسم على القيمة المضافة (TVA) بنسبة 17%.

وتسجل المؤسسة في إطار ذلك التسجيل المحاسبي الآتي: **[الملحق رقم (05)]**

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2016/07/31		
	416 430.77	ح/ مصاريف البريد والاتصالات السلكية واللاسلكية (استهلاكات الهاتف الشهرية)		626120
	70 793.23	ح/ رسوم مسترجعة (TVA déductible)		445220
487 224.00		ح/ الموردون - مؤسسة موبيليس (F50875)	401210	
		تسديد فواتير الهاتف لشركة موبيليس لفترة مارس/أفريل لسنة 2016		
		فاتورة رقم: E005458972 بتاريخ 2016/02/29		
		فاتورة رقم: E005458973 بتاريخ 2016/04/30		

ومن ثم تقوم بإقتطاع الزيادات الاجمالية عن القيمة المحددة لسقف المنفعة من الأجر الصافي لكل عامل معني بخط الهاتف تظهر في الكشف الأجرى الخاص به كإقتطاع من المبلغ الصافي المدفوع له.

4- التسجيل المحاسبي للتعطل السنوية في مؤسسة الإسمنت

تقوم مؤسسة الإسمنت بإعداد مخصص للتعطل السنوية للفترة الممتدة بين 01 جويلية و 31 ديسمبر من نفس السنة، حيث أن هذا المخصص يحسب على اساس الاجر الخاضع للضمان الاجتماعي والذي يشمل (أجرة المنصب + منحة السلة + منحة النقل + التعويض الجزائي عن الخدمة الدائمة (IFSP)).

ويتم الحساب على اساس عدد أيام العطلة هي 2.5 يوم عطلة لكل شهر عمل، ويمكن ايضاح تسجيل هذا المخصص الخاص بالتعطل السنوية لسنة 2016، من خلال القيد الموالي.

وتسجل المؤسسة في إطار ذلك التسجيل المحاسبي الآتي: **بالرجوع إلى [الملحق رقم (06)]**

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		<u>2016/12/31</u>		
	26 023 137.67	ح/ تعويض العطل السنوية 2016		631400
	500 462.75	ح/ حصة الخدمات الاجتماعية		637120
	6 506 015.79	ح/ اشتراكات إجتماعية		635100
26 023 137.67		ح/ المستخدمين - أعباء مستحقة على العطل	428610	
500 462.75		ح/ أعباء إجتماعية على العطل	438651	
6 506 015.79		ح/ أعباء إجتماعية أخرى للتسديد	438610	
		إثبات مخصصات الأجور لسنة 2016		

5- التسجيل المحاسبي للعلاوات مع اختتام السنة المالية في مؤسسة الإسمنت

تمنح مؤسسة نوعين من العلاوات الخاصة بإختتام السنة النة منها:

- **منحة النجاعة (PERF):** وهي منحة تخصص في إطار تحقيق الاهداف المسطرة من قبل المؤسسة، حيث تمنح كنسبة من الاجر القاعدي كسلم، حيث كل نسبة ممنوحة تخضع لهدف معين تم الوصول إليه، مثل الوصول إلى حجم إنتاج معين، وقد تمنح هذه المنحة سنويا او خلال سداسي؛

- **أرباح موزعة (BNFS):** وهي علاوة ممنوحة في آخر السنة مع تحقيق نتيجة ربح، حيث وفي في إطار الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الإسمنت، تقوم المؤسسة بمنح العمال جزء من الأرباح السنوية المحققة، حيث ان مجمع الاسمنت (جيكا) هو من يقرر النسبة التي ستوزع وعادة لا تقدر هذه الأرباح الموزعة بنسبة وإنما مبلغ مخصص من قيمة النتيجة المحققة، بالتساوي بين جميع العمال مهما كان تصنيفهم ومناصبهم، ويحصل عليها العمال الدائمين في المؤسسة والذين عملوا لأكثر من سنة ضمن السنة الجارية. ومثال عن ذلك وقد حققت المؤسسة خلال سنة 2015 نتيجة صافية (ربح)، وقد حدد المجمع مبلغ الأرباح الموزعة ما قيمته 167 000 000.00 دج على العمال اجمالا يقسم بينهم بالتساوي، وقد سجلت قيمة مخصص في ذلك.

حيث تسجل المؤسسة في إطار ذلك التسجيل المحاسبي الآتي: **بالرجوع إلى [الملحق رقم (07)]**

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2015/12/31		
	167 000 000.00	ح/ مشاركة العمال في الأرباح السنوية (سنة 2015)		691100
167 000 000.00		ح/ المستخدمين - أعباء واجب دفعها وتخصيلات مطلوب إستلامها (تسجيل قيمة الأرباح السنوية الموزعة)	428630	
		2015/12/31		
	167 000 000.00	ح/ المستخدمين - أعباء واجب دفعها وتخصيلات مطلوب إستلامها ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي) (تسجيل الأرباح السنوية ضمن الأجور الاجمالية)	421000	428630
167 000 000.00				
		2015/12/31		
	167 000 000.00	ح/ المستخدمين - أجور مستحقة (الصافي) ح/ الحسابات الجارية البنكية ح/ الدولة - ضرائب على الدخل (IRG) (10%) (دفع الأرباح السنوية وتخصيل الضريبة عليها)	512000 422100	421000
150 300 000 .00 16 700 000.00				

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للمنافع طويلة الأجل في مؤسسة الإسمنت

1- نظام التقاعد في الجزائر

يخضع نظام التقاعد في الجزائر للقانون 12/83 المؤرخ في 02 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 96/18 المؤرخ في 06 جويلية 1996، والمرسوم 97/13 المؤرخ في 06 جويلية 1997، القانون 99/03 المؤرخ في 22 مارس 1999 كما يأتي:¹

1-1- الإطار العام

النظام الوطني للتقاعد جزء لا يتجزء من التأمين الإجتماعي، دخل حيز التنفيذ من الفاتح جانفي 1984 ويعتبر كنظام تأمين تساهمي، يميزه التضامن بين العمال الناشطين والمتقاعدين، وبالتالي يشتغل على أساس التوزيع. ويتميز نظام التقاعد بـ:

- يغطي هذا النظام كل العمال المعنيين بالتدابير الواردة في هذا القانون، أي جميعهم مهما كان نوع النشاط الذي يمارسونه؛
- مستوى الخدمات يمكن أن يبلغ حتى نسبة 80% بل 100% من الأجرة؛
- توحيد السن القانوني للتقاعد على أساس الأجر القاعدي الوطني المضمون، حاليا حدد بنسبة 75% من الأجر القاعدي الوطني المضمون؛
- تحديد مدة سنوات العمل القصوى ب 32 سنة؛
- حساب راتب التقاعد على أساس معدل السنوات الخمس الأخيرة أو معدل أحسن الرواتب لخمس سنوات في مدة العمل؛
- يمكن أن يصل مبلغ المعاشات المحول نسبة 90% من معاشات الزوج؛
- المراجعة السنوية لرواتب ومنح التقاعد.

¹ - ميلي سمية، مرجع سابق، ص: 39-41.

1-2- الإمتيازات التي يوفرها

يضمن النظام الوطني للتقاعد الامتيازات التالية:

- راتب التقاعد للعامل الوطني والرئيس على مهنته الخاصة؛
 - منحة التقاعد بالنسبة للعمال الذين لا يستوفون شروط العمل المطلوبة، لكن بشرط أن يبرروا خمس سنوات من العمل أو 20 مرة 3 أشهر؛
 - يستفيد من المنحة المحولة: الزوج الحي، اليتامى، الأصول.
- بالنسبة للعمال الأجراء، فالاستفادة من منحة التقاعد تختلف حسب الحالات التالية:
- **التقاعد حسب السن القانوني:** فيما يخص هذا النوع يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي يتوفر فيه الشرطين المذكورين بعدما يكون قد طلب المستخدم من العامل استكمال الملف قبل 6 أشهر (أي إضافة كل شهادات العمل إلى الملف الخاص بالتقاعد الموجود لدى المستخدم)، في هذا النوع يجب توفر شرطين:
 - الشرط الأول: يبلغ العامل 60 سنة؛
 - الشرط الثاني: 15 سنة من الإشتراك على الأقل.
 - **التقاعد بدون شرط سن:** كل عامل قام بالإشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد CNR لمدة 32 سنة كاملة يمكنه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد المذكور، هنا يسقط شرط السن، بمعنى حتى لو كانت للعامل أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد، ولا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجباريا على التقاعد ما دام لم يبلغ 60 سنة، وسيتم إلغاء هذا النوع طبقا لما نص عليه الأمر 67/13 المؤرخ في 31 ماي 1997.
 - **التقاعد النسبي:** يمكن للعامل أن يستفيد من هذا التقاعد بطلب منه طبعاً إذا استوفى الشرطين التاليين*:
 - الشرط الأول: يبلغ 50 سنة على الأقل؛
 - الشرط الثاني: قام بالإشتراك لمدة 20 سنة على الأقل ودفع اشتراك الضمان الإجتماعي وتخفيض المدة بخمس سنوات بالنسبة للعمال الأجراء، يتحول إلى 45 سنة وسنوات العمل إلى 15 سنة.
 - **التقاعد المسبق:** هذا النوع من التقاعد خاص نوعاً ما لأنه لا يمس كل القطاعات بل يمس إلا القطاع الإقتصادي.
- وهناك بعض المؤسسات الاقتصادية قد تلجأ إلى تقليص عدد العمال أو تحل هذه المؤسسات قانونياً ويحال عمال هذه المؤسسات على الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ولكن قبل إتخاذ هذا الإجراء هناك إجراءات أخرى لا بد من القيام بها تسمى الجانب الإجتماعي، من بين هذه الإجراءات إحالة العمال على التقاعد المسبق الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:
- أن يبلغ العامل المعني بهذا الإجراء 50 سنة وعمل لمدة 20 سنة أو قبل الإشتراك لمدة 10 سنوات على الأقل؛
 - بالنسبة للنساء العاملات تحذف 5 سنوات من عدد السنين المذكورة في الشروط؛
- أما فيما يخص الأجر الذي يتقاضاه العامل عند إحالته على التقاعد فيتم احتسابه على النحو التالي:
- معدل الأجر الخام الخاضع للإشتراك لـ 60 شهراً التي تسبق الإحالة على التقاعد؛
 - 2.5% للسنة الواحدة في حدود 80%؛

ومنه يكون:

نسبة استيفاء سنوات التأمين 2.5% × مدة التأمين × الأجرة المرجعية.

*- التقاعد المسبق والتقاعد النسبي تم إلغاؤهما بموجب قانون المالية لسنة 2017.

حالات خاصة:

- يمكن للمرأة العاملة أن تستفيد من التقاعد عند بلوغها 55 سنة بطلب منها، وتستفيد من تخفيض السن يقدر بسنة عن كل طفل رتبته على الأقل في مدة 9 سنوات، في حدود انجائها لثلاثة أطفال؛
- يمكن للعمال الذين يشغلون مناصب معينة، تكون مصدرا استثنائيا للتعب والإرهاق، أن يستفيدوا من تخفيض سن التقاعد وفقا للتدابير القانونية المعمول بها.

2- حساب وتسجيل منحة الذهاب للتقاعد (IDR) في مؤسسة الإسمنت

في حالة إحالة أحد العمال على التقاعد فإنه يستفيد من مبلغ معين تمنحه إياه المؤسسة، نظير مجهوداته طيلة سنوات العمل وهي ما يسمى بمنحة الإحالة او الذهاب للتقاعد. غير ان هذه المنحة التي تعطى في اخر المدة عند إحالة العامل على التقاعد، يجب أن يخصص لها مخصص أو مؤونة موزعة عدة دورات من اجل تغطية تلك المنحة حتى لا تتحمل الدورة عبء كبير يفوق قدرتها وفي ظل احترام مبدأ استقال الدورات. وهذا المخصص يحسب ويسجل سنويا بطريقة معينة وبالاعتماد على تقنيات معينة محددة، ومن خلاله يتم حساب منحة الذهاب للتقاعد.

2-1- تحديد وتسجيل المؤونة المخصصة لمنحة الاحالة على التقاعد (IDR)

تبدأ المؤسسة في تشكيل مخصص لكل عامل بداية من السنة السادسة (06) من عمله، وتقوم بتسجيل مخصص في السنة السادسة تشمل كل السنوات الستة، ويشمل حساب هذا المخصص تحديد الافتراضات وأساليب الحساب الاكتواري، والتي يستخدم فيها معلومات لدراسة وتعميم حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد، وهي:

- الأجر أو المبلغ المرجعي: يعتمد اجرة المنصب في تحديد قاعدة حساب مخصص منافع الإحالة على التقاعد؛
- الفترة المرجعية: وتمثل الفترة الحقيقية للعمل وهي الفرق بين تاريخ التعيين وتاريخ الإحالة على التقاعد؛
- معدل نمو الأجور أو المبلغ المرجعي: وهو محدد بنسبة (05% = t) من قبل مجمع اسمنت الجزائر جيكا؛
- معدل الدوران (Turn-Over)

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

حيث أن: (مثال عن الثلاثي الأول لسنة 2017)

احصائيات الثلاثي الأول لسنة 2017	البيان		
	02	01	إطار
00		تنفيذي	
01		مهني	
10	08	المتقاعدين	عدد العمال الخارجيين
	01	المفصولين	
	01	الوفيات	
287	141	إطار	عدد العمال الإجمالي
	114	تنفيذي	
	52	مهني	

وبالتالي يمكن حساب معدل الدوران للثلاثي الأول لسنة 2017، كآآتي:

$$\text{معدل الدوران} = \frac{287}{100} \times \frac{2}{(02 + 10)} = \dots\dots\dots \text{معدل الدوران} = 02\%$$

● **معدل الوفاء**

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

حيث n هي الفترة المتبقية حتى تاريخ الذهاب إلى التقاعد، وبالتالي فإن هذا المعدل يختلف من عامل إلى آخر حسب السنوات المتبقية للذهاب إلى التقاعد.

● **معدل المغادرة السنوي**

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

$$\text{معدل المغادرة السنوي} = 278/10 = \dots\dots\dots \text{معدل المغادرة السنوي} = 0.03\%$$

● **احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ الذهاب إلى التقاعد**

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

حيث أن: (مثال عن الثلاثي الأول لسنة 2017)

$$\text{معدل الوفيات} = \text{عدد الوفيات من العمال} / \text{عدد الإجمالي للعمال} \times 100$$

$$\text{معدل الوفيات} = 100 \times 287 / 01 = \dots\dots\dots \text{معدل الوفيات} = 0.34\%$$

ويمكن تحديد احتمال البقاء على قيد الحياة من خلال معدل الوفيات حيث ان:

$$\text{احتمال البقاء على قيد الحياة} + \text{معدل الوفيات} = 100\%.$$

● **احتمال التواجد في المؤسسة**

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

ويمكن تحديد احتمال التواجد في المؤسسة من خلال معدل الدوران حيث ان:

$$\text{معدل احتمال التواجد في المؤسسة} + \text{معدل الدوران} = 100\%.$$

● **معدل الخصم (التحديث):** وهو محدد بنسبة (t= 05%) من قبل مجمع اسمنت الجزائر جيكا؛

وبعد تحديد المعلمات الرئيسية في حساب المخصص (المؤونة) وذلك بمقياس سنوي، تقوم مؤسسة الاسمنت بحساب المخصص السنوي للتقاعد لكل عامل على حدى ثم تحدد المخصص الاجمالي.

حيث تحدد مؤسسة الاسمنت صيغة حساب معينة من أجل تحديد مخصص منحة الإحالة على التقاعد، وهي:

$$= S.P \times M \times (1+t)^n \times Pp \times Ps \times (1+i)^{-n} \times Aa / Af$$

حيث تمثل:

الرمز	المعنى باللغة الفرنسية	المعنى باللغة العربية
S.P	Salaire de poste mensuel	أجرة المنصب الشهرية
M	Nombre de mois acquis sur convention collective	عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية
t	Taux d'accroissement du salaire par an	معدل الزيادة في الأجر سنويا
Aa	Années travaillées dans le secteur	سنوات العمل بالمؤسسة
n	Nombre d'années restant jusqu'au départ en retraite	عدد السنوات المتبقية حتى سن التقاعد

احتمال التواجد في المؤسسة حتى تاريخ التقاعد	La probabilité de présence "Pp" d'un salarié dans l'entreprise	Pp
احتمال البقاء على قيد الحياة في تاريخ التقاعد	La probabilité de survie Ps du salarié jusqu'à l'âge de la retraite est déterminée d'après une table statistique de mortalité.	Ps
معدل الخصم (التحيين)	le taux d'actualisation	I

وبالتالي فإن حساب منحة التقاعد لموظف بلغ سن التقاعد، محدد في المؤسسة بالعلاقة:

$$= \text{أجرة المنصب الشهرية} \times (1 - \text{معدل الزيادة في الأجر})^n \times \text{عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية} \times \text{احتمال التواجد في المؤسسة} \times \text{احتمال البقاء على قيد الحياة} \times (1 - \text{معدل الخصم})^n$$

والجدول الموالي يوضح كيفية تطبيق الصيغة في حساب مخصص التقاعد لمختلف العمال وأمثلة تطبيقية عن ذلك:

الجدول رقم (15): نموذج جدول حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد في مؤسسة الإسمنت لسنة 2015

العامل 05	العامل 04	العامل 03	العامل 02	العامل 01	البيان
000089	000084	000077	000027	000015	الرقم
xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	الإسم واللقب
Masculin	Masculin	Masculin	Masculin	Masculin	الجنس
25/11/1990	25/11/1990	28/10/1989	02/11/1996	09/01/1991	تاريخ التوظيف
01/07/1967	01/07/1969	11/11/1964	16/07/1973	15/03/1967	تاريخ الميلاد
49	47	52	43	50	السن الحالي
26	26	27	20	26	سنوات العمل بالمؤسسة (Aa)
11	13	8	17	10	عدد سنوات المبقية حتى بلوغ 60 سنة (الأقدمية المستقبلية)
37	39	35	37	36	السنوات الكاملة (Af)
197 598.11	190 024.80	306 255.85	176 617.39	184 777.80	أجرة المنصب الشهرية (S.P)
5%	5%	5%	5%	5%	taux (t)
1.05	1.05	1.05	1.05	1.05	(t + 1)
1.6759	1.8477	1.4715	2.2459	1.6489	(1 + t) ⁿ
37	39	35	37	36	عدد الأشهر الممنوحة حسب الاتفاقية الجماعية (M)
12 142 486.83	13 576 224.80	15 810 072.60	14 544 343.09	11 019 162.83	التعويض
1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	معدل المغادرة
99.00%	99.00%	99.00%	99.00%	99.00%	(1 - معدل المغادرة)
99.00%	99.00%	99.00%	99.00%	99.00%	احتمال التواجد في المؤسسة (Pp)
0.00449	0.00449	0.00449	0.00449	0.00449	معدل الوفيات
0.996	0.996	0.996	0.996	0.996	(1 - معدل الوفيات)

94.642%	94.642%	94.642%	94.642%	94.642%	احتمال البقاء على قيد الحياة (Ps)	قيد الحياة
5%	5%	5%	5%	5%	taux (t)	الخصم
1.0500	1.0500	1.0500	1.0500	1.0500	(t + 1)	
0.5967	0.5412	0.6796	0.4453	0.6065	(1 + t) ⁻ⁿ	
0.7114	0.6746	0.7743	0.5477	0.7166	Aa /Af	
4 829 086.57	4 644 002.75	7 795 426.03	3 323 444.05	4 486 917.13	مخصص الذهب للتقاعد	
25 078 876.53					مجموع المخصصات للسنة	

بالرجوع إلى [الملحق رقم (08)]

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من دائرة المحاسبة والمالية.

ويوضح الجدول السابق نموذج عن حساب مخصص منحة الذهب للتقاعد في مؤسسة الإسمنت لسنة 2015 لمجموع 05 عمال، حيث وبناء على الجدول السابق تقوم المؤسسة بالتسجيل المحاسبي سنويا لقيمة المخصص وذلك لإجمالي مخصصات العمال الخاصة لكل السنة.

حيث تسجل المؤسسة (تكوين مخصص) في إطار ذلك التسجيل المحاسبي الآتي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2015/12/31		
	25 078 876.53	ح/ مخصصات الاهتلاكات والمؤونات وخسائر القيمة- العناصر المالية (IDR)		686100
25 078 876.53		ح/ المؤونات للمعاشات والإلتزامات المماثلة	153000	
		تسجيل مخصصات التقاعد لسنة 2015		

هذا التسجيل المحاسبي يكون سنويا بمبالغ مختلفة حسب الجدول الخاص بحساب المخصصات لجميع العمال.

2-2- تحديد والتسجيل المحاسبي لمنحة الذهب للتقاعد (IDR)

إن أي عامل في المؤسسة سيحال على التقاعد في الشهر الأخير من عمله وفي إطار منحه منافع الذهب للتقاعد، تقوم المؤسسة بإضافة درجتين (02 درجة) له في سلم التوظيف موزعة على الثلاث سنوات الاخيرة (03 سنة) من عمله وذلك من أجل رفع قيمة منحة التقاعد وكذا راتب التقاعد.

فإذا كان صنف العامل هو 11/02 يصبح تصنيفه 13/02 وهذا ما سيغير معه قيمة الأجر القاعدي حسب الصنف الجديد وبالتالي مختلف العلاوات والتعويضات والمنح المرتبطة بالأجر خلال 36 شهر السابقة لإحالاته للتقاعد (03 سنة)، وبالتالي تأثر نسب المشاركة في الضمان الاجتماعي والتعويضات الممنوحة.

ومثال عن 04 عمال رفعت تصنيفاتهم خلال الاحالة على التقاعد:

العامل 04	العامل 03	العامل 02	العامل 01	البيان
18/02	15/04	11/05	07/03	الصنف
44607.87	35338.87	30667.00	27265.87	الأجر القاعدي
20/02	17/04	13/05	09/03	الصنف الجديد
53932.12	42477.5	32366.75	28835.62	الأجر القاعدي الجديد

إن الدرجات الجديدة المضافة للعامل المحال على التقاعد تشمل 36 شهر السابقة في العمل، حيث ان رفع درجة العامل يسمح بزيادة الأجر القاعدي وكذا زيادة مختلف التعويضات والعلاوات والمنح المرتبطة بالأجر القاعدي كنسب تحسب منه، وبالتالي فإن اجرة المنصب سترتفع قيمتها وهو ما سيؤثر على قاعدة حساب الضمان الاجتماعي بحساب نسب الاشتراك. وبالتالي فالمؤسسة تمنح العامل المتقاعد ملحق (Rebelle) الذي يمثل الفرق بين الأجر الصافي السابق والأجر الحالي بعد اضافة الدرجات، حيث أن هذا الملحق يخضع للضريبة على الدخل الاجمالي (IRG) بنسبة 10% وكذا إشتراك الضمان الإجتماعي. وهو ما سيؤثر على راتب (معاش) التقاعد نظرا لإرتفاع نسبة الإشتراك في الضمان الاجتماعي طيلة 03 سنوات السابقة قبل التقاعد. ومن أجل حساب منحة الذهاب للتقاعد، تعتمد مؤسسة الاسمنت على اختيار احسن أجر خلال 3 سنوات (36 شهر) السابقة بعد إضافة درجات الترقية. حيث تحسب منحة الاحالة التقاعد على الشكل:

منحة الذهاب للتقاعد = أحسن أجر خلال 03 سنوات بعد الترقية × عدد سنوات العمل

حيث ان هذه المنحة خاضعة للضريبة على الدخل الاجمالي (IRG) بنسبة 10%. والملاحظ ان رفع درجات الترقية بسبب الاحالة على التقاعد، محددة في الصنف 05/20 حيث ان كل رفع للدرجة يتجاوز هذه الصنف يصبح المنفعة المتاحة هي 25% من الأجر القاعدي، أي ان رفع الدرجات ينتهي عند الصنف 05/18. ومثال عن ذلك عملية تسجيل تسوية منحة الذهاب للتقاعد لمجموعة عمال ضمن المؤسسة:

الجدول رقم (16): منحة الاحالة إلى التقاعد لشهر جانفي 2017

الترقيم	الإسم واللقب	مبلغ المنحة	مخصص 2016	الفارق
000112	××××	6 607 854.75	5 234 746.48	1 373 746.27
000201	××××	6 884 644.39	5 363 263.87	1 521 380.52
000267	××××	6 276 439.62	-	6 276 439.62
000440	××××	3 610 021.19	3 407 562.86	202 458.33
880062	××××	14 487 775.37	-	14 487 775.37
	المجموع	37 866 735.32	14 005 573.11	23 861 162.11

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من دائرة المحاسبة والمالية. **بالرجوع إلى [الملحق رقم (09)]**

حيث من الجدول السابق يلاحظ ان المؤسسة تقوم بحساب منحة التقاعد لكل عامل وما يقابله من مخصص خاص به، حيث ان هذه المخصصات تؤخذ من جدول المخصصات المعد كل سنة. بينما يتم حساب المنحة اثناء الاحالة على التقاعد باختيار احسن أجر مضروب في عدد سنوات العمل، وبالتالي تحديد الفرق بين المخصص المعتمد لكل عامل وبين المنحة الممنوحة له، ثم حساب ذلك مع اجمالي العمال المحالين على التقاعد. حيث تسجل المؤسسة (خاص بشهر جانفي 2017) في إطار ذلك التسجيل المحاسبي الآتي:

المبالغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
		2017/01/20		
	14 005 573.21	ح/ المؤونات للمعاشات والإلزامات المماثلة		153300
	23 861 162.11	ح/ أعباء أخرى عن منح التقاعد (فوارق للتسديد)		683580
3 786 673.53		ح/ المستخدمون- أجور مستحقة	421000	
34 080 061.79		ح/ الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG) (ترصيد قيمة المخصص ودفعة قيمة المنحة)	442000	
		2017/01/20		
	2 661 058.91	ح/ فرض ضريبة مؤجلة على الأصول		692000
2 661 058.91		ح/ ضرائب مؤجلة على الأصول (ترصيد الضرائب المؤجلة 19%) ($19\% \times 14\,005\,573.21$)	133001	

الملاحظ أن منحة التقاعد المحسوبة عن احسن اجر كانت اكبر من مخصصات التقاعد (حساب 153)، و الفرق بينهما يشكل عبء اضافي على المؤسسة حيث أن هذا العبء سجل ضمن حساب 683. بينما سابقا كان يسجل في حساب 115 الخاص بالترحيل من جديد (تعديل نتائج سنوات سابقة)، غير أن مجمع الاسمنت (جيكما) قام بتغيير الحساب الى 683 وهو حساب خاص بالدورة فقط وهو ما سيحمل الدورة اعباء دورات سابقة وبالتالي يؤثر على النتيجة، بينما في الأصل فإن العبء الخاص بمعاشات التقاعد (مخصصات) يخص عدة دورات وبالتالي فإن حساب 115 هو الأصح، حسب ما نص عليه المجلس الوطني للمحاسبة (CNC).

2-3- تحديد أجر (معاش) التقاعد

إن حساب معاش التقاعد لا يتعلق بالمؤسسة وإنما يخص الصندوق الوطني للتقاعد (CNR)، ولكن المؤسسة بعد اضافتها درجتين للعامل الذاهب للتقاعد خلال 03 سنوات يؤثر على نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي وبالتالي على التصريحات المقدمة من طرف المؤسسة لصندوق التقاعد. حيث إن معاش التقاعد يعتمد اساسا على نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي (35%) والتي تشمل الحصة التي تتكفل بها المؤسسة، حصة العامل وحصة الخدمات الاجتماعية، وهي تشكل (18.25%) من إجمالي الاشتراك. ومن أجل تحديد معاش التقاعد فإن المؤسسة مطالبة بتقديم تصريحات تخص أجرة المنصب للعامل المتقاعد (الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي)، والمتعلق بـ 05 سنوات الاخيرة من العمل قبل التقاعد، وذلك قبل اضافة درجات الترقية وقبلها. ويعتمد الصندوق الوطني للتقاعد (CNR) على التصريحات المقدمة من طرف المؤسسة بعد اضافة ترقية الصنف، حيث أن هذه التصريحات تشمل 05 سنوات منها 03 سنوات تم فيها تعديل الأجر مع الترقية الخاصة بالإحالة على التقاعد.

يقوم صندوق التقاعد في حساب معاش التقاعد بالإعتماد على:

حساب متوسط الاجر الشهري خلال 05 سنوات، حيث:

متوسط الأجر الشهري = أجره المنصب خلال 05 سنوات / 60 شهر

حساب نسبة أجر التقاعد الإجمالي

أجر التقاعد الإجمالي = متوسط الأجر الشهري × نسبة أجر التقاعد

نسبة أجر التقاعد = مدة العمل × 2.5 % (حيث 2.5 % هي المعدل الممنوح عن كل سنة عمل).

ويخضع اجر التقاعد الاجمالي لاقتطاع الضمان الاجتماعي بنسبة (2%) وكذلك لاقتطاع الضريبة على الدخل الاجمالي (IRG).

حيث ان الأجر بعد اقتطاع الضمان الاجتماعي يحسب على اساسه اقتطاع الضريبة (IRG)، فإذا كان:

- الأجر بعد اقتطاع الضمان الاجتماعي أكبر من 40.000 دج: فإن اقتطاع الضريبة (IRG) يحسب بشكل عادي بإعتماد على السلم الخاص بالضريبة على الدخل الاجمالي (IRG)؛
- الأجر بعد اقتطاع الضمان الاجتماعي أقل من 40.000 دج: فإن اقتطاع الضريبة (IRG) يخضع لسلم أحر يجوي تخفيضات،

حيث:

نسبة التخفيض	مجال أجر التقاعد الخاضع للضريبة
80%	20.000 دج ————— 25.000 دج
60%	25.000 دج ————— 30.000 دج
40%	30.000 دج ————— 35.000 دج
10%	35.000 دج ————— 40.000 دج

خلاصة الفصل

مؤسسة الاسمنت (SCT) تبسة هي إحدى مؤسسات مجمع الاسمنت الجزائري (جيكا)، حيث تعتبر من أهم المؤسسات الاقتصادية الوطنية الجزائرية في إنتاج وتسويق جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء، فهي تبني وجودها بالأساس على ما تملك من موارد مالية ومادية وبشرية متنوعة.

ويعد العنصر البشري ذو أهمية بالغة في المؤسسة وتولي له أهمية كبيرة، ويظهر ذلك جليا بمختلف المنافع التي تقدمها المؤسسة لعمالها سواء كانت تلك المنافع حقوق يكفلها القانون أو تدخل ضمن الاتفاقية الجماعية للمؤسسة لمجمع الإسمنت، وضمن الأهداف المسطرة من قبل المؤسسة في تطوير الموارد البشرية.

ومن خلال الدراسة التطبيقية إتضح أن مؤسسة الاسمنت تبسة، تقدم مجموعة متنوعة من المنافع، تشمل شبكة أجور مميزة تم تعديلها وفق الاتفاقية الجماعية لسنة 2013، هذه الاجور تضاف لها الكثير من العلاوات والتعويضات والمنح المتنوعة تتبع النشاط الممارس بما يكفل للعمال تعويض حقيقي عن مهامهم، وينسب مختلفة تحسب أساسا من الاجر القاعدي أو بمبالغ (علاوة المدروية الفردية والجماعية، تعويض النقل والسله، تعويض الضرر والأوساخ، المنح العائلية...)، بالإضافة إلى حق الاشتراك في الضمان الاجتماعي لضمان حق التأمين الصحي ومعاش التقاعد، والتعاضديات والحصول على مختلف خدماتها.

وكذا منافع اخرى قصيرة الأجل خلال السنة الجارية، منها العطل مدفوعة الأجر (العطل السنوية العادية، عطل الأمومة والرضاعة، عطل الراحة الاسبوعية، العطل الاستثنائية)، ومنح العمال علاوات مع اختتام السنة المالية مرتبطة بالأهداف المحققة وبمجم الانتاج المرغوب في الوصول إليه (منحة النجاح (PERF)، أرباح موزعة (BNFS))، ومنافع اخرى عينية مثل ايجار السكن لبعض المديرين في الوحدات والدوائر، وكذا خط هاتف نقال مدفوع بقيمة 3.000 دج شهريا، وغيرها من المنافع المتنوعة.

أما فيما يخص المنافع طويلة الأجل فتتمثل أساسا في منحة الذهاب للتقاعد التي يحصل عليها كل عامل محال للتقاعد سواء كان تقاعد نسبي أو كلي، حيث أن المؤسسة تشكل منحة على أساس الأجر المرجعي حسب الاتفاقية الجماعية، حيث تبدأ المؤسسة في تشكيل مخصص (مؤونة) لكل عامل بداية من السنة السادسة (06) من عمله، وتقوم بتسجيل مخصص في السنة السادسة تشمل كل السنوات الست السابقة، حتى بلوغه سن التقاعد ويسجل كالنظام بالنسبة للمؤونة في خصوصها، حيث أن تشكل هذه المؤونة يعتمد أساسا على جوانب اکتوارية في حسابها (افتراضات مالية وديمغرافية)، ومن ثم يحسب على أساسها منحة التقاعد، حيث تضاف للعامل المتقاعد درجتين ضمن 03 سنوات التي تسبق تاريخ التقاعد كإمتياز للتقاعد يؤثر على راتب التقاعد وعلى حساب منحة التقاعد ويعتمد احسن أجر في كل السنوات ويضرب في عدد سنوات العمل من أجل تحديد التقاعد وتحديد الفرق بين تلك المنحة وما تم تسجيله كمؤونة قبلا.

وعموما تتنوع المنافع المقدمة من قبل مؤسسة الاسمنت تبسة لعمالها، والتي لها أثر على عدة مستويات مختلفة في المؤسسة أهمها الجانب المحاسبي، التنظيمي، نظام المعلومات والموارد البشرية.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

إهتم النظام المحاسبي المالي بمنافع المستخدمين، والتي تعتبر أساس في تقييم الأداء والمردودية للعنصر البشري، حيث تبنى هذا النظام المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) الخاص بمنافع الموظفين والذي أقر بمعالجة كل أشكال المنافع المقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، فقام بشرح كل ما يتعلق بالمعالجة المحاسبية لهذه المنافع وكذا طرق تقييم هذه المنافع والاعتراف بها والإفصاح عنها.

حيث تعد منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) عبارة عن إمتيازات تمنحها المؤسسة للعاملين لديها الناشطين وغير الناشطين مقابل الخدمات التي قاموا بها، والتي تتحملها المؤسسة في شكل أعباء وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط تعاقدية، فهي تنجم عن تعهدات قصيرة أو طويلة المدى بموجب التزامات قانونية (قانون، اتفاقية جماعية، عقد عمل...) أو عادية التي تضع على كاهل المؤسسة الالتزامات بالدفع.

وقد قسم النظام المحاسبي المالي هذه المنافع إلى منافع قصيرة الأجل، متعلقة بالدفع خلال السنة المالية الجارية وتشمل أساسا جميع الأجور والاشتراكات المرتبطة بها وكذا الامتيازات العينية والعطل المدفوعة الأجر ومختلف العلاوات السنوية، ومنها منافع طويلة الأجل متعلقة بمدفوعات واجبة الاداء بعد اختتام السنة المالية وعلى المدى الطويل، وتمثل في إمتيازات عند نهاية الخدمة للموظفين مرتبطة بالذهاب للتقاعد.

وتعد مؤسسة الإسمنت تبسة ضمن المؤسسات الاقتصادية الرائدة في الجزائر لمجمع الاسمنت الجزائري (جيكا)، في مجال إنتاج وتسويق جميع النشاطات الخاصة بمادة الإسمنت ومواد البناء، والتي تركز في نشاطها على موارد متنوعة مالية ومادية وبشرية، فالمؤسسة تتميز بكونها مؤسسات إنتاجية وتجارية ذات مورد بشري كبير، وتقدم في سبيل المحافظة عليه العديد من الامتيازات والمنافع سواء كانت حقوق يكفلها القانون أو تدخل ضمن الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، وتمثل أساسا في منافع قصيرة الأجل تشمل شبكة أجور تضاف لها الكثير من العلاوات والتعويضات والمنح المتنوعة التي تتناسب مع المهام المسندة لكل عامل والنشاط الممارس في المؤسسة، وكذا مختلف الاشتراكات المرتبطة بتلك الاجور كالضمان الاجتماعي والتعاضديات، ومنافع اخر كالعطل المدفوعة الأجر الارباح مع اختتام السنة، وبعض الامتيازات المادية المتنوعة.

وتعد منحة الذهاب للتقاعد أهم المنافع طويلة الأجل المقدمة من قبل المؤسسة لصالح العمال المخالين على التقاعد، حيث تشكل المؤسسة لهم مخصص خلال سنوات العمل لتغطية هذا العبء اثناء الخروج للتقاعد والحصول على التقاعد بالاعتماد أساسا على الأجر المرجعي حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة وبالاستناد إلى جوانب اكنوارية (افتراضات مالية وديمغرافية) المعدة من طرف المجمع، بناء على درجات الترقية أثناء الاحالة على التقاعد.

ومن خلال الدراسة التطبيقية يتضح تنوع المنافع المقدمة من قبل مؤسسة الاسمنت تبسة لموظفيها بتنوع مناصبهم في المؤسسة، والتي لها تأثير على الجانب المحاسبي بدرجة كبيرة، ومن ثمة على الجانب التنظيمي والموارد البشرية.

● اختبار الفرضيات

- **الفرضية (01):** تطبيق منافع المستخدمين لأول مرة جاء من خلال تبني النظام المحاسبي المالي للمعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) وهو ما أوجد توافق بينهما.
- صحيحة:** حيث ان تطبيق المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) جاء أول مرة مع النظام المحاسبي المالي الذي أستمد منها قواعد التقييم والتسجيل المحاسبي، وذلك بتبني كامل لها، على غرار المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) الخاص بمنافع الموظفين والذي استمد منه النظام المحاسبي المالي كل ما يخص منافع المستخدمين كطرق القياس والتقييم والاعتراف مع الاخذ بعين الاعتبار لبيئة الاعمال الجزائرية، وهو ما يحقق توافق تام بين المعيار (IAS 19) والنظام (SCF).
- **الفرضية (02):** صنف النظام المحاسبي المالي منافع المستخدمين إلى نوعين قصيرة الأجل في أقل من 12 شهر تدخل كمنافع مدرجة أثناء الخدمة كالأجور والرواتب للمستخدمين، وأخرى طويلة الأجل لأكثر من 12 شهر كتعهدات تشكل إمتيازات ما بعد الخدمة.
- صحيحة:** صنف النظام المحاسبي المالي هذه المنافع إلى منافع قصيرة الأجل، تلتزم المؤسسة بدفعها خلال السنة المالية الجارية تشمل جميع الأجور والتعويضات والعلاوات وكذا الاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي المرتبطة بهذه الأجور، والامتيازات العينية مثل السكن، والنقل وغيرها، وكذا العطل المدفوعة الأجر ومختلف العلاوات السنوية المقدمة من المؤسسة كالأرباح السنوية، وإلى منافع طويلة الأجل تتضمن المدفوعات التي يجب على المؤسسة أداءها بعد مرور الـ 12 شهرا على احتتام السنة المالية، فهي تمثل امتيازات قابلة للدفع عند انتهاء نشاط المستخدمين، تشمل منافع ما بعد إنتهاء الخدمة (ما بعد التشغيل مرتبطة بالذهاب للتقاعد) مبنية أساسا على خطط مساهمات ومنافع محددة وفق تقنيات إكتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية، مثل منحة الذهاب للتقاعد، ومنافع أخرى طويلة الأجل كمنافع الإحتفال بالمناسبات والمنافع الأخرى المرتبطة بالخبرة، بالإضافة إلى منافع المشاركة في الأرباح المؤجلة.
- **الفرضية (03):** تعد منحة الذهاب للتقاعد من أهم المنافع طويلة الأجل تستحق بعد اكتمال فترة الخدمة والذهاب إلى التقاعد والتي تقوم على أساس جوانب تقنية في تحديدها فقط.
- خاطئة:** منحة التقاعد هي من المنافع طويلة الأجل ما بعد التشغيل (ما بعد إنتهاء الخدمة)، تستحق بعد اكتمال فترة الخدمة والذهاب إلى التقاعد وتقوم على أساس جوانب إكتوارية في تحديدها من خلال خطط المنافع المحددة التي تعتمد أساسا على افتراضات ديموغرافية مثل معدل الوفيات، معدل دوران المستخدمين... وغيرها، وعلى افتراضات مالية مثل معدل التحيين، معدل نمو الأجور...، ولا يعتمد على الجانب التقني في حسابها، وهو ما يتضح كذلك من خلال مؤسسة الإسمت محل الدراسة في صيغة الحساب من أجل تحديد مخصص منحة الإحالة على التقاعد، وطرحها في شكل جدول نموذجي.

• نتائج الدراسة

من خلال تناول مختلف جوانب منافع المستخدمين النظرية وكذا دراسة الحالة على مؤسسة الاسمنت تبسة، أمكن

استخلاص مجموعة من النتائج، تشمل:

- تعد منافع المستخدمين إمتيازات سواء كانت عينية أو نقدية تمنحها المؤسسة للمستخدمين لديها سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، لقاء الخدمات التي قاموا بها وتحملها في شكل أعباء. وذلك مقابل عمل مقرر أو وفق شروط أو التزام تعاقدي، وتمنح في عدة أشكال كالأجور والعلاوات ومنحة التقاعد... وغيرها؛
- تصنف منافع المستخدمين إلى منافع قصيرة الأجل تتمثل في تعهدات المؤسسة قصيرة المدى تشمل الالتزامات بالدفع خلال السنة المالية الجارية، حيث تم أداء الخدمة من طرف المستخدمين، وأخرى طويلة الأجل تتمثل في تعهدات المؤسسة طويلة المدى وتشمل المدفوعات التي يجب أدائها بعد إقفال السنة المالية الجارية، حيث أنها قابلة للدفع عند انتهاء فترة عمل المستخدمين؛
- تخضع منافع المستخدمين في تقييمها، قياسها، الاعتراف بها والافصاح عنها لمتطلبات المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) والذي تبناه النظام المحاسبي المالي بالكامل ويستند عليه في البعد المحاسبي مع الأخذ بعين الاعتبار القوانين الخاصة بالجزائر كقانون العمل وقانون الضرائب وكذا الاتفاقيات الجماعية لكل مؤسسة؛
- تخضع منحة الذهاب للتقاعد (IDR) في حسابها على أساس خطط المنافع المحددة وذلك وفق تقنيات اكتوارية مبنية على أساس افتراضات مالية وديمغرافية (معدل الوفيات، معدل دوران المستخدمين، معدل التحيين، معدل نمو الأجور...) حيث بموجب هذه الخطة تقدم المؤسسة منافع لموظفيها عند إحالتهم على التقاعد، والتي تظهر على شكل منحة الذهاب للتقاعد، وتحدد قيمتها على أساس القيمة الحالية للالتزامات المحتملة دفعها، بتطبيق الفرضيات الاكتوارية؛
- حسب النظام المحاسبي المالي (SCF) فإنه يتعين على المؤسسة التي إختارت نظام المنافع المحددة أن تكون من أجل ذلك مخصص أو مؤونة للمعاشات ومكملات التقاعد والتعويضات بسبب الإحالة على التقاعد أو المنافع المماثلة لأفراد المستخدمين لديها حيث تسجل ضمن الحساب الفرعي 153 المؤونات للمعاشات والالتزامات المماثلة؛
- هناك مشكل مطروح ويتمثل في تحديد الظروف الملائمة لمعالجة الأرباح والخسائر الاكتوارية، خاصة عند تباين المتغيرات عند حسابها، مع مراعاة المبادئ والقواعد التي وضعها النظام المحاسبي المالي من جهة والمحيط الاقتصادي والقانوني من جهة أخرى؛
- إن تشكيل مؤونة أو مخصص المعاشات للتقاعد له أثر كبير وواضح على حسابات ميزانية المؤسسة، وهذا من خلال خطط المنافع المحددة، وذلك ضمن حساب 153 الذي يدخل في الخصوم غير الجارية طويلة الأجل وبالتالي يؤثر على توازن الميزانية وزيادة حجم الالتزامات على المؤسسة وتخفيض قيمة النتيجة خاصة وأن الحساب المدين هو حساب 68 الذي يؤثر على حساب النتائج؛
- تؤثر منحة التقاعد على نتيجة الدورة من خلال المنافع المجمعة من طرف الموظفين للسنة الحالية، كتكاليف ستدفع لهم حيث يؤدي ذلك إلى انخفاض في النتيجة، ومن جهة أخرى فإن الاعتراف بالالتزام (التكاليف) الناتجة عن المنافع المجمعة من طرف الموظفين في السنوات السابقة، يكون في حساب 11 "الترحيل من جديد" والذي يعتبر عنصر من عناصر الأموال الخاصة، وهذا لاستحالة تحميل هذه التكاليف لنتيجة سنة واحدة لأنها عادة ما تكون ضخمة؛
- تنوع المنافع التي تمنحها مؤسسة الإسمنت لموظفيها، فمنها قصيرة الأجل والتي تلتزم المؤسسة بدفعها خلال السنة المالية الجارية، ومنافع طويلة الأجل والتي تتمثل في منحة الذهاب للتقاعد (IDR)، علما ان هذه المنافع كلها تخضع لقواعد النظام المحاسبي المالي وقانون العمل والضرائب والاتفاقية الجماعية للمؤسسة؛

- تعمل مؤسسة الاسمنت تبسة (SCT) في تشكيل مخصص لكل عامل بداية من السنة السادسة (06) من عمله، وتقوم بتسجيل مخصص في السنة السادسة تشمل كل السنوات الستة، وهذا الأمر يؤثر على تضخيم أعباء المؤسسة في تحمل الدورة المالية لأعباء سنوات سابقة، ومن جهة أخرى يبرر بعدم ضمان استمرار العامل في العمل قبل ستة سنوات وهو ما يخضع للإتفاقية الجماعية للمؤسسة؛
- أن تطبيق منافع المستخدمين خاصة فيما يخص منحة الذهب للتقاعد في الواقع العملي بصفة كاملة يتطلب سوق واقعي الذي يركز أساسا على مبادئ وتفصيلات الواقع الاقتصادي وبالأخص مسألة تحديد الافتراضات المالية التي تحتاج إلى سوق مالي نشط، وكون الاقتصاد الجزائري والمؤسسات الاقتصادية لا ترقى إلى مستوى هذه المعايير؛

● التوصيات

- برغم قلة المعلومات حول منافع المستخدمين وغموضها من ناحية أخرى، ومن خلال إنجاز هذه الدراسة ومحاولة إعطاء شمولية وافية عنها تبينت نقاط عدة حول محاسبة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي في الجزائر، ومن ما يتم تدوينه كتوصيات:
- ضرورة وجود سوق مالي نشط في الجزائر من أجل الحصول على افتراضات مالية صحيحة وذات مصداقية وموثوقية وتسمح للمؤسسات الجزائرية بإجراء حسابات صحيحة؛
- التكوين المستمر للمحاسبين من أجل توسيع أفقهم المحاسبية وكذا المالية لضمان أكثر فعالية وكفاءة في الميدان المحاسبي والمالي من أجل التطبيق السليم لمختلف الممارسات المحاسبية الجديدة؛
- تكوين وتدريب ورسكلة الإطارات على مستوى الجامعات والمعاهد المتخصصة بتدريس المحاسبة بجانب نظري وآخر تطبيقي من أجل رفع مستوى المحاسبة لتلعب دورها الجديد وعدم حصرها على النواحي التقليدية وخاصة على مستوى الجامعة؛

● أفاق الدراسة

- لقد تناولت هذه الدراسة موضوع محاسبة منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)، كمقدمة عن هذه المنافع خاصة وان الجزائر في الخطوات الأولى لتطبيق (SCF)، مما إستوجب محاولة طرح جوانب عديدة لها خلال هذه الدراسة من الجانب النظري واحتواء أكبر قدر ممكن مهم منها لإزالة بعض الاجمامات والتساؤلات، إلا أن الدراسة جاءت منقوصة من جوانب عدة لم تطرح وتبقى رهينة ما يأتي من الدراسات على غرار:
- التطرق إلى منافع المستخدمين على المستوى الدولي كفرنسا مثلا ومقارنتها بالجزائر؛
- دراسة تهتم بتقييم والتسجيل المحاسبي التفصيلي لمنافع المستخدمين نظرا لوجود غموض في كثير من المعالجات المحاسبية مثل العطل السنوية، المنافع العينية، منافع طويلة الأجل وغيرها؛
- مواضيع عن الفرضيات الاكتوارية بدراسة أكثر تعمقا تسمح بإبراز جوانب مجهولة تسمح بفهم كل ما تعلق بالمنافع طويلة الأجل وبالأساس منحة الذهب للتقاعد وحساب المؤونة المخصصة لها؛
- دراسة تتناول منافع المستخدمين من الجانبين القانوني والاقتصادي ومحاولة التقريب بينهما وإيجاد قاعدة مشتركة في ظل مبدأ تغليب الواقع الاقتصادي على الجانب القانوني؛
- دراسة عن الجوانب المالية والتنظيمية لمنافع المستخدمين في المؤسسات الاقتصادية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- المراجع باللغة العربية

• الكتب

- أحمد طرطار، منصر عبد العالي، تقنيات المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، الجزء النظري، الطبعة الأولى، دار الجسور، الجزائر، 2015.
- أحمد طرطار، منصر عبد العالي، تقنيات المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي الجديد، الجزء التطبيقي، الطبعة الأولى، دار الجسور، الجزائر، 2015.
- أحمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحداث التعديلات، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2009.
- بشير هديني، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي، الصفحات الزرقاء العالمية، برج الكيفان، الجزائر، 2011.
- جمعة حميدات، خبير المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS EXPERT)، المجمع الدولي العربي للمحاسبين القانونيين، عمان، الأردن، 2014.
- حنيفة بن ربيع، عبد الحميد حسياني، بوعلام صالح، الواضح في المحاسبة وفق النظام المحاسبي المالي (SCF) والمعايير الدولية (IAS/IFRS)، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
- خالد جمال الجعارات، معايير التقارير المالية الدولية 2007، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.
- شعيب شنوف، محاسبة المؤسسة طبقا للمعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS، الجزء الأول، مكتبة الشركة الجزائرية بوداود، الجزائر، 2008.
- طارق عبد العال حماد، موسوعة معايير المحاسبة، الجزء الثاني، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2016.
- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية (الجوانب النظرية والعملية)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2013.
- محمد أبو نصار، جمعة حميدات، معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية (الجوانب النظرية والعملية)، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008.
- محمد بوتين، المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية، الصفحات الزرقاء العالمية، برج الكيفان، الجزائر، 2010.
- هوام جمعة، المحاسبة المعمقة وفقا للنظام المحاسبي المالي الجديد والمعايير المحاسبية الدولية IAS/IFRS، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- وفاء برهان براقوي، إدارة الموارد البشرية (المفهوم و الوظائف والإستراتيجيات)، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية، الأردن، 2013.

● الأطروحات، الرسائل والمذكرات الجامعية

- بودوخة عفاف، المعالجة المحاسبية لمزايا المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي ومدى توافقها مع المعيار المحاسبي الدولي رقم (19)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة سطيف 01، 2015/2014.
- جياره هالة، المعالجة المحاسبية لإميازات المستخدمين ومدى توافقها مع المعيار المحاسبي الدولي (19)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة سطيف 01، 2013/2012.
- عكوش محمد أمين، أثر تطبيق معايير المحاسبة الدولية على المردودية المالية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، تخصص محاسبة وتدقيق، جامعة الجزائر 3، 2010-2011.
- عليوة حمزة، أسس نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2015 / 2014.
- ميلي سمية، المعالجة المحاسبية للإميازات الممنوحة للمستخدمين وفق (SCF) ومدى تطابقها مع المعيار المحاسبي الدولي رقم (19)، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، تخصص مالية ومحاسبة، جامعة سطيف 01، 2014/2013.

● المجالات والدوريات العلمية

- 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: 07، مجلة علمية محكمة سنوية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2015.
- شعيب شنوف، أهمية التوحيد المحاسبي بالنسبة للشركات الدولية، مجلة جديد الاقتصاد، العدد الأول، الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين، الجزائر، 2007.
- يونس الأغواطي، سلمى بوادي، معوقات تقييم وتقدير منحة التاعدد في ظل المعايير الدولية، مجلة المؤسسة؛ مجلة دورية محكمة في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تصدر عن مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية (CEA)، العدد الثاني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، دالي ابراهيم، الجزائر، 2013.

● المؤتمرات، الملتقيات والأيام الدراسية

- الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير - تجارب الدول، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف، 04-03 ديسمبر 2012.
- الملتقى الوطني حول معايير المحاسبة الدولية والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية متطلبات التوافق والتطبيق، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مساعدي محمد الشريف، سوق أهراس، الجزائر، 25-26 ماي 2010.

- الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، 05-06 ماي 2013.

● القوانين، المراسيم والقرارات

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 07-11؛ المتضمن النظام المحاسبي المالي، العدد:74، بتاريخ 2007/11/25، الجزائر، 2007.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008؛ المحدد لأسقف رقم الأعمال وعدد المستخدمين والنشاط المطبق على الكيانات الصغيرة بغرض مسك محاسبة مالية مبسطة، العدد:19، 2009/03/25، الجزائر، 2009، ص:91.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القرار المؤرخ في 26 جويلية 2008؛ المحدد لقواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشف وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد:19، بتاريخ 2009/03/25، الجزائر، 2009.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، العدد:49، بتاريخ 2015/09/16، الجزائر، 2015.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المديرية العامة للضرائب، وزارة المالية، نشرة 2015.

● المحاضرات، والدروس الجامعية

- بكاري بلخير، بن عيشة باديس، المحاسبة المالية المعمقة، مطبوعة دروس موجهة لطلبة ليسانس، التخصص: محاسبة وجباية، محاسبة ومراجعة، مالية مؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، 2015-2016..
- دادن عبد الوهاب، كحيل عائشة سلمى، المحاسبة المعمقة، مطبوعة دروس موجهة لطلبة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (نظام LMD)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، 2015-2016.
- زكرياء دمدوم، المحاسبة المالية المعمقة 01، مطبوعة دروس موجهة لطلبة ليسانس، التخصص: محاسبة وجباية، مالية مؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي، الجزائر، 2016-2017.

● المواقع الإلكترونية

- <http://www.cleiss.fr>
- <http://www.cnc.dz>
- <http://www.iasplus.com>
- <http://www.kau.edu.sa>

المراجع باللغة الأجنبية -

- Abderrazak Gabssi, Support pédagogique, **IAS19 Avantages du personnel**, Institut des hautes études commerciales, Carthage, Tunisie.
- Conseil National de la Comptabilité, **Avissur la participation des travailleurs au bénéfice**, commission de normalisation de pratiques comptables et des diligences professionnelle, Ministère des finances, Algeria, 2015.
- Conseil National de la Comptabilité, **Commission de normalisation de pratiques comptables et des diligences professionnelle**, Ministère des finances, Algeria, 2013.
- Conseil National de la Comptabilité, **LES AVANTAGES AU PERSONNEL**, NOTE METHODOLOGIQUE DE PREMIERE APPLICATION DU SYSTEME COMPTABLE FINANCIER (SCF), Ministère des finances, Algeria, 26/03/2011.
- International Accounting Standards Board, **IFRS Standards; The Conceptual Framework for Financial Reporting, the Preface to IFRS Standards and the consolidated text of the IFRS**, PART A, London, United Kingdom, 13 January 2016.
- Xavier Paper, **Evaluation des engagements de retraites : l'essentiel de la norme IAS19**, Paper Audit et conseil, France, 2007.

الملاحق

شبكة الاجور القاعدية في مؤسسة الاسمنت (2013)

CSP	Cat.	Sect.1	Sect.2	Sect.3	Sect.4	Sect.5	Sect.6	Sect.7	Sect.8	Sect.9
E	1	21846,50	22033,38	22220,25	0,00					
X	2	22407,13	22556,63	22818,25	22985,63					
E	3	23172,50	23284,63	23469,88	23640,50					
C	4	23807,88	25190,75	25359,75	25509,25					
U	5	25676,63	25883,00	26050,38	26256,75					
T	6	26406,25	26573,63	26685,75	26817,38					
I	7	26983,13	27421,88	27265,88	27508,00					
O	8	27714,38	27956,50	28200,25	28405,00					
N	9	28591,88	28741,38	28835,63	29022,50					
M	10	29189,88	29376,75	29471,00	29563,63	29750,50				
A	11	29974,75	30143,75	30293,25	30498,00	30667,00				
I	12	30779,13	30891,25	31058,63	31377,13	29976,38	31694,00			
T	13	31863,00	31955,63	32124,63	32236,75	32366,75	32628,38			
B	14	32760,00	32909,50	33002,13	33263,75	33507,50	33843,88	34086,00	34385,00	34703,50
C	15	34853,00	35020,38	35244,63	35338,88	35525,75	35842,63	36161,13	36478,00	37431,88
A	16	38553,13	39729,63	40477,13	40589,25	40701,38	40850,88	41336,75	41505,75	41635,75
D	17	41747,88	41897,38	41991,63	42477,50	42644,88	43018,63	43280,25	43561,38	43785,63
R	18	44421,00	44607,88	44924,75	45410,63	45896,50	46401,88	46551,38	46681,38	47541,00
E	19	47822,13	48681,75	49279,75	49840,38	50288,88	50867,38	50979,50	52120,25	53184,63
S	20	53371,50	53932,13	54978,63	55670,88	57968,63	61780,88	64172,88	74881,63	79160,25

Journal de paie détaillé

MARS 2017

Paie(s) sélectionnée(s) : Paie du mois + Paie STC

Code	Désignation de la Rubrique	Nombre	Base	Taux	Gains	Retenues
001	SALAIRE DE BASE	30,00	173,33	182,85	31 694,00	
988	REGUL ICA PERFORMANCE JANVIER AU JUN 2016				11 749,48	
374	REMB. FRAIS MEDICAUX MGMC				1 386,17	
504	FRAIS DE MISSION				20 000,00	
716	RETENUE PRET MOUTON 2016		20 000,00			5 000,00
927	Perf16			25,00	93 995,82	
016	IND ANCIENNETE		31 694,00	68,50	21 710,39	
104	INDEMNITE NUISANCE		31 694,00	6,00	1 901,64	
813	PRIT 1		94 085,45	29,00	27 284,78	
917	PRCT 1		94 085,45	70,00	65 859,82	
301	COTISATION SS		254 195,93	9,00		22 877,63
196	INDDE PANIER	18,00	400,00		7 200,00	
356	RETENUE IRG		57 528,49			10 756,00
358	RETENUE IRG FORFAIT		180 989,81	10,00		18 098,98
198	RETENUE IND DE PANIER	18,00	400,00			7 200,00
361	COTISATION MGMC					300,00
501	SALAIRE UNIQUE				3 500,00	
536	INDEMNITE COMPLAF	3,00	300,00		900,00	
669	RETENUEPRETSOCIAL		90 000,00			10 000,00
364	COTISATION FSD		148 450,63	1,00		1 484,51
TOTAUX					287 182,10	75 717,12
Salaire Brut		Salaire Imposable		Alloc. Familiales		Net A Payer
229 732,62		238,518.30		0,00		211 464,98
Base Sec. Soc.			Net A Payer			
254 195,93			211 464,98			

الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور
في مؤسسة الإسمنت

Compte	Intitulé	Compte	Intitulé
421000	PERSONNEL, RÉMUNÉRAT.DUES	631110	SALAIRES DE BASE MENSUELS PERS
421	PERSONNEL, RÉMUNÉRATIONS DUES	631130	PRÉSALAIRE
425100	AV.ET ACOMPTES SUR SALAIRES	631150	SOLDE TOUT COMPTE DU PERSONNE
425300	AVANCES SUR FRAIS DE MISSION	631310	INDEMNITÉS D'EXPÉRIENCE PROFES
425900	AVANCE PRET MOUTON	631311	PRIME RENDEMENT COLLECTIF (PRC)
425	PERSON.AV.ET ACOMPTES ACCORDÉ	631312	PRIME RENDEMENT INDIVIDUEL (PRI)
428610	CHARGES À PAYER SUR CONGE A PA	631313	INDEMNITÉ D'INTERIM
428	PERSONNEL, CH.À PAYER ET PROD.À	631314	INDEMNITÉ DE PANIER JOUR
42	PERSONNEL ET COMPT.RATTACHÉS	631316	INDEMNITÉ FORFAITAIRE SERVICES P
431100	COTISAT.SOCIALE CNAS "PART PATR."	631320	INDEMNITÉS DE VÉHICULE
431101	COTISAT.SOCIALE CNAS "PART PATR."	631321	INDEMNITÉS DE TRANSPORT
431200	COTISAT.SOC.CNAS "PART EMPLOYE"	631327	INDEMNITÉ DE NUISANCE
431300	CONTRIBUTION AUX OEUV.SOCIALES	631329	INDEMNITÉS DE TRAVAIL POSTÉ
431	SÉCURITÉ SOCIALE	631341	PRIME DE DISPONIBILITÉ
432200	MUTUELLE PART EMPLOYÉ 300 DA	631347	PRIME DE PERFORMANCE
432201	MUTUELLE PART EMPLOYÉ 1% FSD	631362	COMPLÉMENT AF
432	AUTRES ORGANISMES SOCIAUX	631363	SALAIRE UNIQUE (IPSU)
438610	CHARGES SOCIALES SUR CONGÉS P	631	REMUNERATION DU PERSONNEL
438650	AUTRES CHARGES SOCIALES À PAYE	635100	ASSURANCES SOCIALES 26%
438	ORGANISMES SOCIAUX, CHARGES À	635101	ASSURANCES SOCIALES 3.5%
43	ORGANISMES SOC.ET COMPT.RATTAC	635	COTISATIONS AUX ORGANISMES SOC
442100	IMPÔT/LE REVENU GLOBAL (IRG)	637120	CONTRIBUT.AUX FONDS OEUV.SOC.(3
442	ETAT, IMPÔTS & TAXES RECOUV.SUR	637	AUTRES CHARGES SOCIALES
44	ETAT, COLLECTIV.PUBLIQ.ORGANIS.IN	63	CHARGES DE PERSONNEL

التسجيل المحاسبي للأجور والاشتراكات المرتبطة بها
في مؤسسة الإسمنت

SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA
CIMENTERIE ELMALABIOD
Exercice 2017

DATE: 10/04/2017
HEURE: 14:37
PAGE: 1

PIECE COMPTABLE

Février

N° : 000002

Journal : 51 PAIE
Date : 28/02/2017
Référence PAIE 201702
Libellé : ECRITURES AUTOMATIQUES

Lig	Compte	Tiers / CC / C.B	Projet	C.Resp	VTR	Libellé	Debit	Crédit
1	421000					NET À PAYER		62 232 465,12
2	425100					RETENUE AVANCE SUR SALAIRE (AVANCE SUR SALAIRE DAGHBOUDJ ABDESLEM)		15 000,00
3	425100					RETENUE AVANCE SUR SALAIRE (AVANCE SUR SALAIRE BENCHERIF MADANI MOHSEN)		10 000,00
4	425900					PRET MOUTON		1 100 000,00
5	431200					COTISATION SS PART EMPLOYÉ		5 589 067,20
6	432201					FSD		110 995,37
7	432200					MGMC		63 900,00
8	442100					RETENUE IRG		8 347 267,30
9	467641					PAIEMENT POUR COMPTE DÉBITEUR DIVERS (FRAIS MÉDICAUX)		868 250,00
10	467642					PAIEMENT POUR COMPTE (PRET BEA)	49 828,10	
11	467643							44 902,04
12	625210					REMB FRAIS DE MISSION	1 163 145,50	
13	631110					SALAIRE DE BASE	11 648 223,07	
14	115200					RAP 02 CAT 36 MOIS (2014/2015/2016)	666 356,59	
15	631150					SOLDE DE TOUT COMPTE	408 409,44	
16	631310					INDEMNITÉ EXPERIENCE PROFESSIONELLE	2 298 978,88	
17	631313					INDEMNITÉ INTÉRIM	92 214,37	
18	631314					INDÉMNITÉ DE PANIER	754 000,00	
19	631316					IFSP	11 182,60	
20	631320					IFAV	47 040,00	
21	631321					PRIME DE TRANSPORT	122 376,60	
22	631327					INDÉMNITÉ DE NUISANCE	930 520,14	
23	631329					INDÉMNITÉ TRAVAIL POSTÉ	466 322,18	
24	631341					INDÉMNITÉ ASTREINTE	67 200,00	
25	631347					PAIE DU MOIS-201702 PROVISION PERFORMANCE 2016 (50% VOIR P OD N/711 DEC 2015)	45 658 864,11	
26	631362					ICAF	110 700,00	
27	631363					SALAIRE UNIQUE	472 500,00	
28	631400					IND DE CONGE 2015/2016	620 032,56	
29	428610					PAIE DU MOIS-201702 ICA PROVISION 2015/2016	335 177,34	

التسجيل المحاسبي للأجور والاشتراكات المرتبطة بها
في مؤسسة الإسمنت

SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA
CIMENTERIE ELMALABIOD
Exercice 2017

DATE: 10/04/2017
HEURE: 14:37
PAGE: 2

PIECE COMPTABLE

Février

N° : 000002

(Suite)

Journal : 51 PAIE
Date : 28/02/2017
Référence PAIE 201702
Libellé : ECRITURES AUTOMATIQUES

Lig	Compte	Tiers / CC / C.B	Projet	C.Resp	VTR	Libellé	Debit	CréditDDD
30	153300				PR1	PAIE DU MOIS-201702 PRIME DEPART EN RETRAIT 2016	11 630 693,52	
31	683580					PAIE DU MOIS-201702 ECART PRIME DEPART EN RETRAIT 2016	843 782,03	
32	758990					DIVERS AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE		15 700,00
33	635100					ASSURANCES SOCIAL 26%	14 864 672,02	
34	635101					ASSURANCES SOCIAL 3.5%	288 435,11	
35	637120					CONTRIBUTION AUX OEUVRES SOCIAL	1 463 143,93	
36	431100					COSISATION CNAS CHARGE PAR PATRONAL 26%		14 864 672,02
37	431101					COSISATION CNAS CHARGE PAR PATRONAL 3.5%		288 435,11
38	431300					CONTRIBUTIONS AUX OEUVRES SOCIALE		1 463 143,93
39	692000					PAIE DU MOIS-201702 REPRISE IMPOT DEFERER 19% DU PRIME DEPART EN RETRAIT	2 209 831,77	
40	133001					PAIE DU MOIS-201702 REPRISE IMPOT DIFFERES 19% DU PRIME DEPART EN RETRAIT		2 209 831,77
41	692000					PAIE DU MOIS-201702 REPRISE IMPOT DIFFERES 19% DU ICA 2015/2015	472 470,93	
42	133001					PAIE DU MOIS-201702 REPRISE IMPOT DIFFERES 19% DU ICA 2015/2015		472 470,93
43	428610					PAIE DU MOIS-201702 REPRISE ECART ICA PROVISION 2015/2016	170 144,60	
44	783580					PAIE DU MOIS-201702 REPRISE ECART ICA PROVISION 2015/2016		170 144,60
45	635101					ECRITURE DE REGULE SS MOIS FEV 2017 26%	-133 954,60	
46	635100					ECRITURE DE REGULE SS MOIS FEV 2017 3.5%	133 954,60	
47	431101					ECRITURE DE REGULE SS MOIS FEV 2017 26%		-133 954,60
48	431100					ECRITURE DE REGULE SS MOIS FEV 2017 3.5%		133 954,60
49	635101					ECRITURE DE REGULE SS MOIS FEV 2017 3.5%	-0,21	
50	431101					ECRITURE DE REGULE SS MOIS FEV 2017 3.5%	0,21	
51	625210					FRAIS DE MISSION	-1 163 145,50	
52	625210					FRAIS DE MISSION	1 193 145,50	

التسجيل المحاسبي للأجور والاشتراكات المرتبطة بها
في مؤسسة الإسمنت

SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA
CIMENTERIE ELMALABIOD
Exercice 2017

DATE: 10/04/2017
HEURE: 14:37
PAGE: 3

PIECE COMPTABLE

Février

N° : 000002

(Suite)

Journal : 51 PAIE

Date : 28/02/2017

Référence PAIE 201702

Libellé : ECRITURES AUTOMATIQUES

Lig	Compte	Tiers / CC / C.B	Projet	C.Resp	VTR	Libellé	Debit	CréditDDD
53	425300					FRAIS DE MISSION MOIS FEV (AVANCE SUR FRAIS DE MISSION GUETTICHE MOUSTAPHA)		15 000,00
54	425300					FRAIS DE MISSION MOIS FEV (AVANCE SUR FRAIS DE MISSION BOUAKKAZ NOUR-EDDINE)		15 000,00
55	631347					PROVISION PERFORMANCE 2016 50% (VOIR P OD DEC 2016 N/711)	-45 658 864,11	
56	428610					PROVISION PERFORMANCE 2016 50% (VOIR P OD DEC 2016 N/711)	45 653 274,07	
57	658900					PROVISION PERFORMANCE 2016 50% (VOIR P OD DEC 2016 N/711)	5 590,04	
58	635100					PROVISION PERFORMANCE 2016 50% (VOIR P OD DEC 2016 N/711)	-11 869 851,26	
59	637120					PROVISION PERFORMANCE 2016 50% (VOIR P OD DEC 2016 N/711)	-913 065,48	
60	438610					PROVISION PERFORMANCE 2016 50% (VOIR P OD DEC 2016 N/711)	11 869 851,11	
61	438650					PROVISION PERFORMANCE 2016 50% (VOIR P OD DEC 2016 N/711)	913 065,63	
62	631150					SOLDE DE COMPTE	-408 409,44	
63	115200					SOLDE DE COMPTE	408 409,44	
Total Pièce							97 896 245,39	97 896 245,39

Etabli par :
AHMED

Visé par :

SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA
CIMENTERIE ELMALABIOD
 Exercice 2016

DATE: 10/04/2017
 HEURE: 15:11
 PAGE: 1

PIECE COMPTABLE

Juillet

N° : 000377

Journal : 50 OPERATIONS DIVERSES

Date : 31/07/2016

Référence B/1092/AOUT/2

Libellé : FACT N° E007723273 DU 30/04/2016 CONSOMMATION TELEPHONE MOBILE MOIS DU JANV/FEVR ET MARS/AVRIL 2016

Lig	Compte	Tiers / CC / C.B	Projet	C.Resp	VTR	Libellé	Debit	Crédit
1	626120					FACT N° E005458972 DU 29/02/2016 CONSOMMATION TELEPHONE MOBILE D.G/CIMENTRIE SCT MOIS DU JANVIER/FEVRIER 2016	216 081,66	
2	467640	111212				FACT N° E005458972 DU 29/02/2016 CONSOMMATION TELEPHONE MOBILE U.C/SCT MOIS DU JANVIER/FEVRIER 2016	24 789,87	
3	445220					FACT N° E005458972 DU 29/02/2016 CONSOMMATION TELEPHONE MOBILE D.G/CIMENTRIE/U.C SCT MOIS DU JANVIER/FEVRIER 2016	40 593,02	
4	401210	F50875			D1	FACT N° E005458972 DU 29/02/2016 CONSOMMATION TELEPHONE MOBILE D.G/CIMENTRIE/U.C SCT MOIS DU JANVIER/FEVRIER 2016		281 464,55
5	626120					FACT N° E007723273 DU 30/04/2016 CONSOMMATION TELEPHONE MOBILE D.G/CIMENTRIE SCT MOIS DE MARS/AVRIL 2016	200 349,11	
6	467640	111212				FACT N° E007723273 DU 30/04/2016 CONSOMMATION TELEPHONE MOBILE U.C SCT MOIS DE MARS/AVRIL 2016	29 000,01	
7	445220					FACT N° E007723273 DU 30/04/2016 CONSOMMATION TELEPHONE MOBILE D.G/CIMENTRIE/U.C SCT MOIS DE MARS/AVRIL 2016	38 634,21	
8	401210	F50875			D1	FACT N° E007723273 DU 30/04/2016 CONSOMMATION TELEPHONE MOBILE D.G/CIMENTRIE/U.C SCT MOIS DE MARS/AVRIL 2016		267 983,33
Total Pièce							549 447,88	549 447,88

Etabli par :
 ABADA

Visé par :

SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA
CIMENTERIE ELMALABIOD
 Exercice 2016

DATE: 03/05/2017
 HEURE: 13:19
 PAGE: 1

PIECE COMPTABLE

Décembre

N° : 000699

Journal : 50 OPERATIONS DIVERSES

Date : 31/12/2016

Référence

Libellé :

Tiers : CHAAB RACHID CAC

Lig	Compte	Tiers / CC / C.B	Projet	C.Resp	VTR	Libellé	Debit	Crédit
1	645220					TAXE SUPERFICIELLE 2016 (CALCAIRE)	70 708,09	
2	645220					TAXE SUPERFICIELLE 2016 (ARGILE)	20 933,00	
3	645220					TAXE SUPERFICIELLE 2016 (SABLE)	7 894,29	
4	447191					TAXE SUPERFICIELLE 2016		99 535,38
5	645150					TAXE FONCIERE 2016	768 478,00	
6	447120					TAXE FONCIERE 2016		768 478,00
7	645170					TAXE D'ASSAINISSEMENT 2016	50 000,00	
8	447180					TAXE D'ASSAINISSEMENT 2016		50 000,00
9	613114					DROIT DE L'OCATION CARRIERS 2016	960 413,58	
10	447193					DROIT DE L'OCATION CARRIERS 2016		960 413,58
11	645160					TAXE DE POLLUTION 2016	480 000,00	
12	447160					TAXE DE POLLUTION 2016		480 000,00
13	622230					HONORAIRES COMMISSAIRE AUX COMPTES 2016	650 000,00	
14	401230	F51503			D1	HONORAIRES COMMISSAIRE AUX COMPTES 2016		650 000,00
15	133000					HONORAIRES COMMISSAIRE AUX COMPTES 2016	123 500,00	
16	692000					HONORAIRES COMMISSAIRE AUX COMPTES 2016		123 500,00
17	645200					DROIT D'EXTRACTION ARGILE EXE 2016	4 379 678,00	
18	645200					DROIT D'EXTRACTION SABLE EXE 2016	1 959 539,00	
19	645200					DROIT D'EXTRACTION CALCAIRE EXE 2016	12 477 143,51	
20	447170					DROIT D'EXTRACTION CARRIERE 2016		18 816 360,51
21	631400					ICA EXE 2016	25 023 137,67	
22	637120					ICA EXE 2016	500 462,75	
23	635101					ICA EXE 2016	6 506 015,79	
24	428610					ICA EXE 2016		25 023 137,67
25	438651					ICA EXE 2016		500 462,75
26	438610					ICA EXE 2016		6 506 015,79
27	133000					IDA SUR ICA EXE 2016	4 754 396,15	
28	692000					IDA SUR ICA EXE 2016		4 754 396,15
29	683532					PROV IDR EXE 2016	22 335 186,23	
30	683532					PROV IDR EXE 2016	92 893 479,64	

التسجيل المحاسبي للأرباح السنوية الموزعة لسنة 2015

SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA
CIMENTERIE ELMALABIOD
 Exercice 2015

DATE: 10/04/2017
 HEURE: 15:35
 PAGE: 3

PIECE COMPTABLE

Décembre

N° : 000689

(Suite)

Journal : 50 OPERATIONS DIVERSES

Date : 31/12/2015

Référence

Libellé :

TiersT : CHAAB RACHID CAC

Lig	Compte	Tiers / CC / C.B	Projet	C.Resp	VTR	Libellé	Debit	CréditDDD
46	637120					PROV ICA 2EME SEMESTRE 2015	685 737,13	
47	635101					PROV ICA 2EME SEMESTRE 2015	8 914 582,75	
48	428610					PROV ICA 2EME SEMESTRE 2015		34 286 856,74
49	438650					PROV ICA 2EME SEMESTRE 2015		685 737,13
50	438610					PROV ICA 2EME SEMESTRE 2015		8 914 582,75
51	133000					PROV 2 EME SEMESTRE 2015	6 514 502,78	
52	692000					PROV 2 EME SEMESTRE 2015		6 514 502,78
53	631348					PART VAR CADRES DIRIGEANTS 60% *SB*12 MOIS *5 EXERCICE 2015	3 075 750,00	
54	421000					PART VAR CADRES DIRIGEANTS 60% *SB*12 MOIS *5 EXERCICE 2015		3 075 750,00
55	133000					PART VAR CADRES DIRIGEANTS 60% *SB*12 MOIS *5 EXERCICE 2015	584 392,50	
56	692000					PART VAR CADRES DIRIGEANTS 60% *SB*12 MOIS *5 EXERCICE 2015		584 392,50
57	645160					PROV TAXE DE POLLUTION EX 2015	480 000,00	
58	447160					PROV TAXE DE POLLUTION EX 2015		480 000,00
59	133000					IDA PROV TAXE DE POLLUTION EX 2015	110 400,00	
60	692000					IDA PROV TAXE DE POLLUTION EX 2015		110 400,00
61	683580					PROV PERFORMANCE 2015	220 773 913,35	
62	428630					PROV PERFORMANCE 2015		220 773 913,35
63	637120					PROV PERFORMANCE 2015	4 599 246,88	
64	438650					PROV PERFORMANCE 2015		4 599 246,88
65	635101					PROV PERFORMANCE 2015	59 790 209,49	
66	438610					PROV PERFORMANCE 2015		59 790 209,49
67	392190					REPRISE DE LA PROV PERT DE STOCK EX 2014 (VOIR P 615/J50/2014)	6 575 758,30	
68	783580					REPRISE DE LA PROV PERT DE STOCK EX 2014 (VOIR P 615/J50/2014)		6 575 758,30
69	685330			20		PROV/PORTE VALEUR SUR STOCK EX 2015	41 625 140,05	
70	392190					PROV/PORTE VALEUR SUR STOCK EX 2015		41 625 140,05
71	691100					PARTICIPATION DES SALAIRE DES TRAVAILLEURS EX 2015	167 000 000,00	
72	428630					PARTICIPATION DES SALAIRE DES TRAVAILLEURS EX 2015		167 000 000,00

نموذج جدول حساب مخصص منحة الذهاب للتقاعد
في مؤسسة الإسمنت

المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر
المجموعة الصناعية لإسمنت الجزائر
المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر
المجموعة الصناعية لإسمنت الجزائر
المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر
المجموعة الصناعية لإسمنت الجزائر

SOCIETE DES CEMENTS DE TEBESSA « S.C.T. »

S.P.A. au capital social de : 2 700 000 000 D.A. : رأس مالها الإجمالي : 2 700 000 000 د.ج.
N° Identification Fiscale : 099812058209320 - N° Article d'imposition : 12 200 101 077 - N° Registre de Commerce : 98 B05 82 093 00/12

1/4



GIGA
Groupe Industriels de la Grande Algérie

- LP = Salaire de point mensuel
- M = Nombre de mois écoulés sur convention collective
- N = Nombre de mois écoulés sur convention collective
- C = Nombre d'années restant jusqu'au départ en retraite
- Pp = La probabilité de présence "P" d'un salarié dans l'entreprise
- Pd = La probabilité de survie "Pd" du salarié jusqu'à l'âge de la retraite est déterminée d'après son table statistique de mortalité.
- I = Le taux d'actualisation

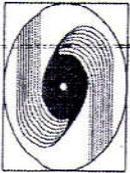
PROVISION DE L'INDÉMNITÉ DÉPART EN RETRAITE PAR AGENT (USQU'À L'ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE)

remise d'actualisation du montant de l'indemnité de départ en retraite actualisée sur chaque année jusqu'à l'âge de départ en retraite = Salaire de point mensuel * [(1 + augmentation de salaire)^M - 1] * (taux d'actualisation)^M * Probabilité de présence * Probabilité de survie * [1 - (taux d'actualisation)^M]

N°	Nom	Prénoms	Sexe	date de recrut.	Date naissance	Age actuel	Années travaillées dans le secteur de	Nombre d'années restant "10 ans - âge actuel"	Salaire de point mensuel (B.F)	Augmentation de salaire		Nombre de mois acquis sur convention collective (M)	Indemnité	Probabilité de présence		Probabilité de survie		Actualisation		Provision de départ en retraite actualisée					
										taux (t)	(1 + t) ^M			taux de départ	(1 - taux de départ)	taux de mortalité	(1 - taux de mortalité)	taux (i)	(1 + i) ^M						
00015			Masculin	09/01/1991	15/03/1967	56	26	10	35	184 772,80	5%	1,05	1,648	36	11 819 162,30	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	4 486 913,13
00027			Masculin	03/11/1996	16/07/1973	43	20	17	37	178 817,39	5%	1,05	2,249	37	14 541 303,09	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	3 323 444,05
00077			Masculin	26/10/1989	11/11/1964	51	27	8	35	308 255,85	5%	1,05	1,4715	35	15 810 872,60	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	7 798 026,08
00084			Masculin	25/11/1990	01/07/1969	47	26	13	39	190 024,85	5%	1,05	1,877	39	13 576 221,40	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	4 644 802,95
00089			Masculin	25/11/1990	01/07/1967	49	26	11	37	189 968,11	5%	1,05	1,6759	37	12 142 866,83	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	4 829 886,57
00090			Masculin	25/11/1990	01/07/1967	49	26	11	37	189 840,70	5%	1,05	1,6759	37	11 933 897,89	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	4 737 261,67
00093			Masculin	25/11/1990	20/01/1968	48	26	12	38	188 048,67	5%	1,05	1,7813	38	12 241 025,79	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	4 791 227,10
00094			Masculin	25/11/1990	03/02/1968	48	26	12	38	177 708,20	5%	1,05	1,7669	38	11 883 126,55	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	4 302 996,82
00099			Masculin	25/11/1990	15/03/1967	50	26	10	36	182 778,37	5%	1,05	1,648	36	11 549 352,38	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	4 711 207,28
00107			Masculin	18/01/1993	23/07/1968	48	23	12	35	228 481,91	5%	1,05	1,7597	35	13 882 556,01	1,00%	99,00%	99,00%	0,00449	0,99%	94,62%	1,0500	0,6066	0,7146	4 530 726,64

منحة الاحالة إلى التقاعد شهر جانفي 2017

المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر
GROUPE INDUSTRIEL DES CIMENTS D'ALGERIE



SOCIETE DES CIMENTS DE TEBESSA « S.C.T. »

S.P.A. au capital social de : 2.700.000.000 D.A. - ش.ذ.ر. - رأس مائها الاجتماعي



721 prime depart en retrait JANVIER 2017

MATRICULE	Nom	Prenom	PAIEMENT		PROVISION		DEFERANCE	
			721 (Montant)		PROV 2015		ECART	
000112	X			6,607,854.75		5,234,746.48		1,373,108.27
000201	X			6,884,644.39		5,363,263.87		1,521,380.52
000267	X			6,276,439.62		0.00		6,276,439.62
000440	X			3,610,021.19		3,407,562.86		202,458.33
880062	X			14,487,775.37		0.00		14,487,775.37
				37,866,735.32		14,005,573.21		23,861,162.11

CPT	LEBILE	DEBIT	CREDIT
153300	REPRISE DEPART EN RETRAIT	14,005,573.21	
683580	REPRISE DEPART EN RETRAIT	23,861,162.11	
442100	REPRISE DEPART EN RETRAIT IRG		3,786,673.53
421000	REPRISE DEPART EN RETRAIT NET PAYE		34,080,061.79

ANNULATION IMPOT DIFERE 19%

692000	ANNULATION IMPOT DIFERE 19%	2,661,058.91	
133001	ANNULATION IMPOT DIFERE 19%		2,661,058.91

الفهرس العام

الفهرس العام

<u>الصفحة</u>	<u>العنوان</u>
	الشكر والتقدير
II	قائمة المحتويات
III	قائمة الجداول
IV	قائمة الأشكال
V	قائمة الملاحق
VI	قائمة الاختصارات والرموز
أ	المقدمة العامة
01	الفصل الأول: النظام المحاسبي المالي وتبني المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19)
	منافع الموظفين
02	مقدمة الفصل
03	المبحث الأول: الإطار التصوري للنظام المحاسبي المالي (SCF)
03	المطلب الأول: تعريف النظام المحاسبي المالي ومجالات تطبيقه
03	1- تعريف النظام المحاسبي المالي
03	2- مجالات تطبيق النظام المحاسبي المالي
04	3- مراحل انجاز النظام المحاسبي المالي
05	المطلب الثاني: مبادئ النظام المحاسبي المالي، أسباب وأهمية تطبيقه
05	1- المبادئ المحاسبية للنظام المحاسبي المالي
05	1-1- المبادئ المتعلقة بالملاحظة
06	2-1- المبادئ المتعلقة بالقياس
07	3-1- المبادئ المتعلقة بالاتصال
08	2- أسباب تبني النظام المحاسبي المالي
09	3- أهمية النظام المحاسبي المالي
09	المطلب الثالث: القوائم المالية للنظام المحاسبي المالي
12	المبحث الثاني: المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين
12	المطلب الأول: المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) (التطور، الهدف، النطاق والمفاهيم)
12	1- نشأة ومراحل تطور المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين
14	2- هدف ونطاق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين
14	2-1- هدف المعيار

14 2-2 نطاق المعيار
14 3- التعريفات والمصطلحات المحاسبية الواردة في المعيار المحاسبي (IAS 19)
15 المطلب الثاني: متطلبات محاسبية خطط المساهمات والمنافع المحددة وفق المعيار (IAS 19)
16 1- محاسبة منافع الموظفين قصيرة الأجل
16 2- تصنيف خطط المساهمات المحددة وخطط المنافع المحددة
17 3- محاسبة خطط المساهمات المحددة (منافع ما بعد التوظيف)
17 4- محاسبة خطط المنافع المحددة
17 1-4- المعالجة المحاسبية لخطط المنافع المحددة
18 2-4- قياس التزام المنافع المحددة: أسلوب التقييم الاكتوارية
18 3-4- أصول الخطة
18 4-4- أصول والتزامات خطط منافع ما بعد الخدمة (التقاعد)
18 4-5- الأرباح والخسائر الاكتوارية - خطط المنافع المحددة
19 4-6- الخفض والتسوية
20	المطلب الثالث: الاعتراف بالخطط المساهمات والمنافع المحددة والإفصاح عنها وفق المعيار (IAS19)
20 1- البنود المعترف بها في قائمة المركز المالي
20 2- البنود المعترف بها في قائمة الدخل
20 3- الإفصاح عن منافع الموظفين
22 4- آثار تطبيق المعيار المحاسبي الدولي (IAS 19) منافع الموظفين
23 خلاصة الفصل
24	الفصل الثاني: تقييم ومعالجة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)
25 مقدمة الفصل
26 المبحث الأول: تقييم تصنيفات منافع (مزايا) المستخدمين وفق (SCF)
26 المطلب الأول: ماهية منافع (مزايا) المستخدمين
26 1- تعريف منافع (مزايا) المستخدمين
27 2- أهمية منافع (مزايا) المستخدمين
27 3- تصنيفات منافع (مزايا) المستخدمين
28 4- العوامل المؤثرة على تقديم منافع المستخدمين
28 1-4- تحديد مزيج المنافع
28 2-4- تحديد قيمة المنافع
28 3-4- تحديد درجة مرونة المنافع
28 5- الهيئات التي لها علاقة بمنافع المستخدمين
31 المطلب الثاني: تقييم منافع المستخدمين قصيرة الأجل

31	1- تعريف المنافع قصيرة الأجل
31	2- تحديد تعهدات المنافع قصيرة الأجل
31	1-2- الأجر والرواتب
31	2-2- التعويضات الأجرية المعتمدة (العلاوات والتعويضات والمنح)
34	2-3- الاشتراكات الأجرية (الاقتطاعات) المرتبطة بالأجر
36	2-4- الامتيازات العينية غير النقدية
36	2-5- عطل مدفوعة الأجر
36	2-6- علاوات مع احتتام السنة المالية (الارباح الموزعة ...)
37	المطلب الثالث: تقييم منافع المستخدمين طويلة الأجل
37	1- تعريف المنافع طويلة الأجل
37	2- تحديد تعهدات المنافع طويلة الأجل
37	1-2- منافع ما بعد إنتهاء الخدمة (ما بعد التشغيل)
39	2-2- منافع نهاية الخدمة (تعويضات نهاية عقد العمل)
39	2-3- منافع أخرى طويلة المدى
40	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع (مزايا) المستخدمين وفق (SCF)
40	المطلب الأول: المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين قصيرة الأجل
40	1- مصاريف المستخدمين والاشتراكات الاجتماعية
43	2- العطل مدفوعة الأجر (الغيابات المدفوعة الأجر قصيرة الأجل)
45	3- علاوات مع احتتام السنة المالية
46	4- المنافع العينية التي تمنحها المؤسسة
48	المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع ما بعد التشغيل (الذهاب للتقاعد)
48	1- خطط المساهمات المحددة
48	2- المعالجة المحاسبية لخطط المنافع المحددة
53	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية لمنافع نهاية الخدمة والأخرى طويلة الأجل
53	1- المعالجة المحاسبية للمنافع نهاية الخدمة (تعويضات نهاية عقد العمل)
53	2- المعالجة المحاسبية للمنافع أخرى طويلة المدى
53	خلاصة الفصل
56	الفصل الثالث: دراسة حالة شركة الاسمنت (SCT) - تبسة
57	مقدمة الفصل
58	المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة الإسمنت تبسة (SCT)
58	المطلب الأول: نشأة وتعريف مؤسسة الإسمنت
60	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الإسمنت
61	المطلب الثالث: موارد مؤسسة الإسمنت وأهدافها

61 1- موارد مؤسسة الإسمنت
61 1-1- الموارد المادية للمؤسسة
62 1-2- الموارد البشرية
62 2- أهداف مؤسسة الإسمنت
63 المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية لمنافع المستخدمين في مؤسسة الإسمنت (SCT)
63 المطلب الأول: تحديد منافع المستخدمين قصيرة الأجل في مؤسسة الإسمنت
63 1- الأجر والرواتب في مؤسسة الإسمنت
66 2- الاشتراكات الأجرية (الاقطاعات) المرتبطة بالأجر في مؤسسة الإسمنت
66 1-2- اشتراكات (اقطاعات) الضمان الاجتماعي في مؤسسة الإسمنت (SS)
67 2-2- اشتراكات (اقطاعات) إختيارية في مؤسسة الإسمنت
67 3- العطل مدفوعة الأجر في مؤسسة الإسمنت
69 المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للمنافع قصيرة الأجل في مؤسسة الإسمنت
69 1- الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجر في مؤسسة الإسمنت
70 2- التسجيل المحاسبي للأجر، العلاوات، التعويضات، المنح والاشتراكات المرتبطة بها في مؤسسة الإسمنت...
72 3- التسجيل المحاسبي للمنافع العينية في مؤسسة الإسمنت
73 4- التسجيل المحاسبي للعطل السنوية في مؤسسة الإسمنت
73 5- التسجيل المحاسبي للعلاوات مع احتتام السنة المالية في مؤسسة الإسمنت
74 المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للمنافع طويلة الأجل في مؤسسة الإسمنت
74 1- نظام التقاعد في الجزائر
74 1-1- الإطار العام
75 1-2- الإمتيازات التي يوفرها
76 2- حساب وتسجيل منحة الذهاب للتقاعد (IDR) في مؤسسة الإسمنت
76 1-2- تحديد وتسجيل المؤونة المخصصة لمنحة الاحالة على التقاعد (IDR)
79 2-2- تحديد والتسجيل المحاسبي لمنحة الذهاب للتقاعد (IDR)
81 2-3- تحديد أجر (معاش) التقاعد
83 خلاصة الفصل
هـ الخاتمة العامة
VII قائمة المراجع
XI الملاحق
XII الفهرس العام
XVII الملخص

الملخص

الملخص

توجهت الجزائر إلى البعد الدولي في إحداث إصلاح محاسبي من خلال توفير أسس وقواعد ومفاهيم محاسبية موحدة للمؤسسات وذلك بإصدار النظام المحاسبي المالي (SCF) المستمد من المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS) والتي تعد مرجع أساسي في جميع الممارسات المحاسبية. وبالرغم من أن النظام المحاسبي المالي جُود من أجل تغطية أكبر قدر من إحتياجات المؤسسات مع الاستجابة لخصائص بيئة الأعمال الوطنية وتخطي كل المشاكل والنقائص التي وجدت في المخطط المحاسبي الوطني (PCN)، ومنها تلك الجوانب التي تعالج المورد البشري باعتباره الركيزة الأهم في المؤسسة، وسعيها في إستقطابه والمحافظة عليه وتقديم إمتيازات في شكل منافع من أجل الحفاظ عليه، الأمر الذي طرح إمكانية تقييم هذه المنافع المقدمة نظرا لإتساع مفهومها وتنوع أشكالها منها النقدية والعينية من أجور، علاوات، سكن وظيفي، تأمين صحي وتعويضات التقاعد وغيرها من المنافع المقدمة أثناء عمل المستخدمين وعند إحالتهم على التقاعد.

وقد إهتم النظام المحاسبي المالي بتلك المنافع المقدمة للمستخدمين حيث تبني المعيار المحاسبي الدولي (IAS19) الخاص بمنافع الموظفين والذي أقر تقييم ومعالجة هذه المنافع والاعتراف بها والإفصاح عنها في كل أشكالها والمقدمة من طرف المؤسسة إلى مستخدميها لقاء الخدمات التي قاموا بها، سواء كانوا في وضعية نشاط أو غير نشاط، وتحملها المؤسسة في شكل أعباء وذلك وفق شروط تعاقدية. وتصنف هذه المنافع إلى قصيرة الأجل متعلقة بالدفع خلال السنة المالية الجارية وتشمل أساسا الأجور والاشتراكات المرتبطة بها وكذا المنافع العينية والعطل المدفوعة الأجر ومختلف العلاوات السنوية، و أخرى طويلة الأجل متعلقة بتعهدات واجبة الدفع بعد اختتام السنة المالية وعلى المدى الطويل، وتمثل في إمتيازات ما بعد الخدمة للموظفين مرتبطة بالذهاب للتقاعد.

الكلمة المفتاحية: النظام المحاسبي المالي (SCF)، المعيار المحاسبي الدولي (IAS19)، منافع المستخدمين.

Résumé:

L'Algérie est passée à la dimension internationale dans la création d'une réforme comptable en fournissant les bases et les règles et les concepts des institutions unifiées représentant en publiant le système comptabilité financière (SCF) provenant des normes comptables internationales (IAS/IFRS), ce qui est une référence essentielle dans toutes les pratiques comptables.

Bien que le système comptabilité financière a été trouvé pour couvrir la plupart des besoins des institutions de la réponse aux caractéristiques de l'environnement national des affaires et de surmonter tous les problèmes et lacunes constatées dans le système de comptabilité nationale (PCN), y compris les aspects qui traitent de la ressource humaine comme le pilier le plus important dans l'organisation, et il cherche à guber et de maintenir et de fournir des privilèges sous forme d'avantages pour Alkhvaz, ce qui a mis en avant la possibilité d'évaluer les prestations fournies en raison de l'ampleur du concept et de la diversité des formes, y compris les espèces et en nature des salaires, allocations, logement et le personnel, l'assurance maladie et des indemnités de retraite et d'autres prestations prévues au cours Le travail des utilisateurs en les référant à la retraite.

système de comptabilité financière a pris soin ces avantages offerts aux utilisateurs où l'adoption de la norme comptable internationale (IAS 19) Les avantages sociaux spéciaux, qui a approuvé l'évaluation et le traitement de ces avantages, la reconnaissance et la divulgation sous toutes ses formes et soumis par l'institution à ses utilisateurs pour les services qu'ils ont fait, qu'ils étaient en mesure activité ou de non-activité, la charge de l'institution sous la forme de charges, selon les conditions contractuelles.

Ces avantages sont classés en paiement lié au cours de l'exercice en cours à court terme comprennent principalement les salaires et les abonnements associés, ainsi que des prestations en vacances nature et payés, ainsi que diverses primes annuelles et d'autres engagements à long terme connexe payables à l'avance après la fin de l'exercice et à long terme, et sont les privilèges après le service le personnel associé à aller à la retraite.

Mots-clés: Le système comptabilité financière (SCF), la norme comptable internationale (IAS 19), les avantages des personnel.