



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

جامعة محمد خيضر - بسكرة Université Mohamed KHIDHER - Biskra

الفوج: 02

التخصص: ادارة موارد بشرية

مقياس: إدارة الأجور والحوافز

ترقيق الأجور

تحت اشراف :

د/ أقطي جواهر

من اعداد :

حمداني فطيمة زهرة هدى

جغاطي ريان

2025/2024

خطة البحث

المقدمة

المبحث الاول: ماهية تدقيق الاجور

المطلب الاول: مفهوم تدقيق الاجور

المطلب الثاني: اهداف تدقيق الاجور

المطلب الثالث: انواع تدقيق الاجور

المبحث الثاني: اساسيات تدقيق الاجور

المطلب الاول: اجراءات عملية تدقيق الاجور

المطلب الثاني: تقنيات وادوات تدقيق الاجور

المطلب الثالث: المعايير المهنية والاخلاقية للاجور

المطلب الرابع: دراسة حالة

الخاتمة

المقدمة:

يُعد تدقيق الأجور أحد العناصر الأساسية في عمليات التدقيق المالي والمحاسبي، حيث يهدف إلى التحقق من صحة وسلامة عمليات صرف الرواتب والمزايا المالية للموظفين داخل المؤسسة و يضمن هذا التدقيق امتثال المؤسسة للأنظمة والقوانين المعمول بها ويكشف عن أي أخطاء أو تجاوزات قد تؤدي إلى خسائر مالية أو مشكلات قانونية.

➤ مفهوم تدقيق الاجور :

تدقيق الأجور هو عملية فحص وتقييم منهجية لسياسات وإجراءات نظام الأجور في المؤسسة، بهدف التأكد من دقة وشرعية العمليات المتعلقة برواتب الموظفين، وضمان الامتثال للمعايير المحاسبية والقوانين المعمول بها.

➤ اهداف تدقيق الاجور :

- ✓ تعزيز سمعة المؤسسة
- ✓ ضمان عدالة الأجور
- ✓ التأكد من الامتثال للقوانين واللوائح
- ✓ اكتشاف ومنع التلاعب والاحتيال
- ✓ تحليل التكاليف واتخاذ القرارات
- ✓ زيادة الشفافية وتحسين الكفاءة

➤ انواع تدقيق الاجور :

1/ حسب الجهة القائمة بالتدقيق:

● التدقيق الداخلي:

يتم إجراؤه بواسطة مدققين داخليين يعملون ضمن المؤسسة نفسها و يهدف إلى تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية على الأجور والتأكد من الالتزام بالسياسات والإجراءات الداخلية.

● التدقيق الخارجي:

يتم إجراؤه بواسطة مدققين خارجيين مستقلين عن المؤسسة و يهدف إلى إبداء رأي مستقل حول مدى عدالة وصحة البيانات المالية المتعلقة بالأجور.

2/ حسب نطاق التدقيق:

● التدقيق الشامل:

يشمل فحص جميع جوانب نظام الأجور، من احتساب الأجور إلى صرفها وتسجيلها و يهدف إلى تقديم تقييم شامل لفعالية نظام الأجور.

● التدقيق الجزئي:

يركز على فحص جزء محدد من نظام الأجور، مثل فحص احتساب ساعات العمل الإضافي فقط و يهدف إلى تقييم جوانب محددة من نظام الأجور.

3/ حسب توقيت التدقيق:

● التدقيق المستمر:

يتم إجراؤه بشكل دوري خلال السنة المالية و يهدف إلى اكتشاف الأخطاء والمخالفات في وقت مبكر.

• التدقيق النهائي:

يتم إجراؤه في نهاية السنة المالية و يهدف إلى تقديم تقييم نهائي لنظام الأجور.

4/ حسب طبيعة التدقيق:

• تدقيق الالتزام:

الهدف من هذا التدقيق هو تحديد ما إذا كانت المنظمة تلتزم بالقوانين واللوائح والسياسات والإجراءات الداخلية المعمول بها.

• التدقيق التشغيلي:

يركز هذا النوع من التدقيق على تقييم كفاءة وفعالية العمليات والإجراءات المتعلقة بالأجور و يهدف إلى تحديد فرص التحسين وزيادة الإنتاجية.

➤ إجراءات عملية تدقيق الاجور :

1. التخطيط لعملية التدقيق :

- ✓ يتم تحديد نطاق التدقيق بناءً على فهم نظام الأجور والمخاطر المحتملة.
- ✓ يتم مراجعة سياسات الرواتب والقوانين المنظمة للأجور مثل قوانين العمل والضرائب.
- ✓ يتم إعداد خطة التدقيق وجدول زمني للمراجعة.

2. جمع الأدلة والمعلومات

- ✓ يتم جمع كشوف الرواتب، العقود الوظيفية، وسجلات الحضور.
- ✓ يتم التحقق من صحة الأجور، الاستقطاعات، والمزايا المدفوعة للموظفين.
- ✓ يتم التأكد من وجود ضوابط داخلية لمنع الأخطاء والاحتيال.

3. تنفيذ إجراءات التدقيق :

- ✓ يتم مقارنة الرواتب المدفوعة بالسجلات المحاسبية والتأكد من صحتها.
- ✓ يتم مراجعة أي تعديلات على الرواتب والتأكد من الموافقات الإدارية.
- ✓ يتم فحص استقطاعات الضرائب والتأمينات الاجتماعية لضمان مطابقتها للأنظمة.

4. التحليل والتقييم :

- ✓ يتم مقارنة بيانات الرواتب بين الفترات المختلفة للكشف عن أي تلاعب أو تغييرات غير مبررة.
- ✓ يتم تحليل التكاليف الإجمالية للأجور لضمان عدم وجود تجاوزات غير مبررة.
- ✓ يتم التأكد من الامتثال للقوانين واللوائح.

5. إعداد تقرير التدقيق والتوصيات :

- ✓ يتم إعداد تقرير يتضمن الملاحظات الرئيسية، الأخطاء المكتشفة، والتوصيات لتحسين الرقابة الداخلية.
- ✓ يتم تقديم التقرير للإدارة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.
- ✓ يتم متابعة تنفيذ التوصيات لضمان تحسين نظام الأجور

➤ أدوات وتقنيات تدقيق الأجور :

1. تقنيات تدقيق الاجور:

- المقارنة المعيارية: مقارنة الأجور داخل المؤسسة مع السوق.
- تحليل هيكل الأجور: مراجعة مستويات الرواتب لضمان التوازن الداخلي.
- تحليل فجوات الأجور: كشف التفاوتات وتصحيح التمييز.
- التدقيق القانوني: التأكد من الامتثال لقوانين الأجور.
- تحليل التكلفة والفوائد: مدى تأثير اجور .

2. أدوات تدقيق الاجور:

- برامج الموارد البشرية: مثل SAP و Oracle لتحليل الرواتب.
- جداول البيانات Excel: لتحليل البيانات والمقارنات.
- الاستطلاعات السوقية: لجمع بيانات حول متوسط الأجور.
- المراجعة الداخلية والخارجية: تدقيق السياسات لضمان العدالة.
- أدوات جمع البيانات: مقابلة، ملاحظة، استبيان.

➤ المعايير المهنية والاخلاقية للأجور :

- العدالة الداخلية: رواتب متوازنة داخل المؤسسة حسب المهام والمسؤوليات.
- العدالة الخارجية: توافق الأجور مع معايير السوق لضمان التنافسية.
- الشفافية: وضوح معايير تحديد الأجور والمكافآت.
- المساواة وعدم التمييز: عدم وجود فجوات بسبب الجنس أو العرق أو عوامل غير مهنية.
- الحد الأدنى العادل للأجور: يجب أن تغطي الأجور احتياجات المعيشة الأساسية للموظفين وعائلاتهم.
- الاستدامة الاقتصادية: ينبغي أن تكون سياسات الأجور مستدامة بحيث تحقق التوازن بين أرباح الشركات وتحقيق العدالة للموظفين .
- عدم الاستغلال: تجنب دفع أجور متدنية بشكل غير عادل و خاصة في الوظائف التي تستهدف الفئات الضعيفة مثل العمالة غير الماهرة أو المؤقتة.
- الأمان الوظيفي: لا ينبغي أن تكون الأجور وسيلة للضغط أو الابتزاز بل يجب أن توفر للموظف إحساسًا بالاستقرار والكرامة.

الخاتمة

في الختام يعد تدقيق الأجور عملية ضرورية لضمان الدقة والشفافية في إدارة الرواتب داخل المؤسسات فهو يساهم في التحقق من الامتثال للقوانين واللوائح والكشف عن الأخطاء أو التلاعب المحتمل مما يعزز الثقة بين الموظفين والإدارة كما يساعد التدقيق على تحسين كفاءة العمليات المالية وتقليل المخاطر المرتبطة بالأخطاء المحاسبية أو التكاليف غير المبررة لذلك ينبغي على المؤسسات تبني نهج منتظم لتدقيق الأجور والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة لتعزيز الدقة والموثوقية في أنظمة الدفع والمحاسبة.

دراسة حالة: تدقيق الأجور في شركة "سوناطراك"

• الخلفية:

تعتبر "سوناطراك" شركة النفط الوطنية الجزائرية وهي من أكبر الشركات في أفريقيا ، نظرًا لضخامة الشركة وتعدد فروعها وتنوع أنظمة الأجور المطبقة بها ، كان من الضروري إجراء تدقيق شامل للأجور .

• منهجية التدقيق:

تم تشكيل فريق تدقيق متخصص يضم خبراء في مجال الأجور والمحاسبة والقانون ، و تمت مراجعة شاملة لجميع سجلات الأجور بما في ذلك عقود العمل وقوائم الرواتب وسجلات الحضور والانصراف والاتفاقيات الجماعية، و تم إجراء مقابلات مع الموظفين والمسؤولين عن إدارة الأجور، وتم استخدام برامج تحليل البيانات للكشف عن أي أخطاء أو مخالفات غير عادية.

• النتائج:

تم اكتشاف بعض الأخطاء في حساب الأجور مثل: عدم احتساب بعض البدلات والمزايا بشكل صحيح وتأخير في صرف مستحقات بعض العمال.

تم تحديد بعض المخالفات للقوانين واللوائح المتعلقة بالأجور مثل: عدم دفع الأجور الإضافية بشكل صحيح وعدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور في بعض الحالات.

تم العثور على بعض حالات التلاعب في سجلات الحضور والانصراف.

تم اكتشاف أن هناك اختلاف طفيف أم مقارنة بالوظيفة العمومي فهو مختلف تماما سواء من عناصر الأجرة أو من كفاءات وآليات الحساب أم بالنسبة للمعايير المحاسبية وجدنا أن كل المؤسسات التي أجريت فيها الدراسة لا تطبق المعايير المحاسبية و المعالجة المحاسبية تكون وفق النظام المحاسبية المالي.

• الإجراءات المتخذة:

تم تصحيح جميع الأخطاء في حساب الأجور وتم دفع المستحقات المتأخرة للموظفين.

تم اتخاذ إجراءات تأديبية ضد الموظفين المتورطين في التلاعب بسجلات الحضور والانصراف.

تم تحسين نظام الرقابة الداخلية على الأجور.

تم تحسين نظام إدارة الأجور وتم وضع آليات جديدة لضمان الالتزام بالقوانين واللوائح.

تم تحسين نظام إدارة الموارد البشرية