

محاسبة ادارية [14] - تابع المحاسبة عن تكلفة المواد الأجور

اهمية المحاسبة عن تكلفة العمل (الأجور):

- يعتبر عنصر تكلفة العمل الذي يمثل الجهد الإنساني في الإنتاج من عناصر التكاليف الهامة.
 - تمثل الأجور المرتبة الثانية من حيث القيمة بعد المواد وهذا يظهر لنا اهمية المحاسبة على الأجور والرقابة عليها وقياسها وتحليلها.
 - تهتم محاسبة التكاليف بوضع نظام دقيق للرقابة على النشاط العمالي بمختلف اقسام المنشأة وتصميم دورة مستندية ومحاسبية ملائمة لحصر الأجور الفعلية التي تتحملها المنشأة مقابل العمل البشري وتحليل هذه الأجور الى شقيها المباشر وغير المباشر.
- والأجور هي كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله ويشمل على:

- 1- الأجور النقدية: وهي كل ما يدفعه المشروع بشكل نقدي الى عماله وموظفيه متمثلة في الأجور والمرتبات والتعويضات.
- 2- المزايا: وتشمل على:

- ا- مزايا مرتبطة بالأجور (اجبارية): وهي المساهمة في التأمينات الإجتماعية او صندوق معاشات التقاعد او التأمين الصحي.
- ب- مزايا اختيارية: وهي ما يحصل عليه العمال من خدمات ترفيهية واجتماعية وغذاء وملبس ومسكن.

اهداف تحديد تكلفة عنصر العمل (الأجور):

يهدف تحديد تكلفة عنصر العمل الى تحقيق الأغراض التالية:

- حساب الأجر المستحق لكل عامل سواء الاجمالي او الصافي بعد خصم الاستقطاعات.
- تحديد نصيب وحدة المنتج النهائي من عنصر العمل وكذلك نصيب مراكز التكلفة المختلفة من الأجور غير المباشرة.
- الرقابة على تكلفة عنصر العمل من خلال تسجيل الوقت ومواعيد حضور وانصراف العمال تمهيداً لتحديد المكافآت المستحقة.

الرقابة على تكلفة العمل (الأجور):

تتطلب الرقابة على عنصر الأجور وجود نظام رقابي واشرافي مستمر لمحاولة منع الخطأ والغش في تسجيل الوقت ومواعيد الحضور والانصراف والحد من الوقت الضائع.

تتطلب الرقابة على عنصر الأجور اتباع الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: تسجيل الوقت. الخطوة الثانية: تحضير قوائم او كشوف الأجور. الخطوة الثالثة: صرف الأجور.

الدورة المستندية للأجور:

تتحقق الرقابة على الأجور من خلال استخدام مجموعة من المستندات ونماذج هذه المستندات تختلف من منشأة لأخرى بحسب حجمها وطبيعة العملية الإنتاجية ونظام التكاليف المتبع وطرق دفع الأجور.

اهم المستندات المستخدمة:

1- بطاقة تسجيل الوقت:

وتستخدم لحصر الوقت الذي قضاه العامل في المصنع والذي يستحق عنه الأجر عن طريق اثبات اوقات حضوره وانصرافه كل يوم مع التمييز في ذلك بين الوقت العادي والوقت الاضافي.

2- بطاقة الشغلة (العملية):

وتفيد في تحديد عدد ساعات العمل المباشر التي استلزمها كل امر انتاج كما انه بمقارنة بياناتها ببيانات بطاقة تسجيل الوقت يمكن حصر الوقت الضائع.

3- قوائم الأجور:

وتستخدم لحصر اجمالي الأجور المستحقة للعاملين وما يستقطع منها وصافي الأجر المستحق الصرف.

نظم احتساب الأجور:

1- نظام الأجر الزمني:

بموجب هذا الأسلوب يتقاضى الفرد راتبه او اجره على اساس المدة الزمنية التي يقضيها الفرد في العمل الرسمي كالساعة او اليوم او الشهر او السنة ولا يتغير الراتب والاجر بتغير كمية الانتاج .

وينصح باستخدام الاساس الزمني في الحالات التالية :

- صعوبة تحديد كمية انتاج الفرد - عدم امكانية تحديد مدى مساهمة الفرد في العمل الانتاجي
- عندما تكون الجودة مهمة بغض النظر عن الوقت المستنفذ في العمل
- عندما تكون المواد مرتفعة القيمة والاجهزة المستخدمة دقيقة وحساسة بحيث تكون عرضة للتلف اذا تم تشغيلها بسرعة وفوق طاقتها .

مزاياه:

- سهل التطبيق - يزيد من اواصر التعاون بين العاملين ولا يثير الغيرة في نفوسهم
- يضمن هذا النظام دخلا ثابتا للعاملين لا يتغير بتغير انتاجيتهم ، وهذا يولد لديهم شعورا بالراحة والاطمئنان النفسي .

عيوبه:

- لا يخلق حافزا قويا للعمل بكفاءة - لا يشجع روح الابتكار في العمل لدى العاملين الاكفاء
- عدم التأكد من التكلفة الحقيقية للعمل فالانتاج قد يختلف بدرجة ملحوظة بينما الاجر او الراتب لا يتغير .

ويتحدد الاجر المستحق للعامل بالمعادلة التالية: عدد الايام × معدل اجر العامل في اليوم

2- نظام الاجر على اساس الانتاج :

وفي هذه الحالة يرتبط الاجر بكمية الانتاج وليس بعدد ساعات العمل ويتم الدفع اما بتحديد اجر واحد للوحدة المنتجة، او يكون التحديد في صورة وقت مسموح به لانتاج عدد معين من الوحدات .

ويستخدم الاجر على اساس الانتاج في الحالات التالية :

- اذا كانت كمية الانتاج يمكن تحديدها. - اذا كان بالامكان تحديد مدى مساهمة الفرد في الانتاج
- اذا كانت كمية الانتاج اهم من الجودة - عندما يكون صعبا وضع نظام دقيق لضبط ومراقبة الانتاج - اذا كان لا يوجد في العمل أي اعطال

مزاياه :

- يعتبر حافزا قويا للعمل بكفاءة ،مما يعود بالنفع على العاملين وذلك على شكل زيادة في اجورهم وعلى الشركة كزيادة في رقم انتاجها
- يساعد على خلق روح الابتكار لدى العاملين وتحسين اسلوب عملهم
- يحقق العدالة في دفع الاجور اذ يتقاضى كل فرد عاندا حسب عمله وجهده
- يساعد المنشأة على تخفيض حصة كل وحدة منتجة من التكاليف الثابتة

عيوبه :

- صعوبة ايجاد مقاييس او معايير يقاس بها انتاج جميع الاعمال وخاصة الادارية التي يتطلب اداؤها طاقة ذهنية من الصعب قياسها.
- تولد لدى بعض العاملين غيرة وحسد من الفئة ذات الكفاءة المرتفعة.

ويحتسب الاجر بناء على هذه الطريقة كما يلي: عدد الوحدات المنتجة في الشهر × اجر انتاج الوحدة

تحليل الاجور:

1- اجور عمال الانتاج:

هناك رأيان لمعالجة اجور عمال الانتاج :

الرأي الاول : يعتبر الاجر النقدي فقط الذي يتحصل عليه العامل عن ساعات العمل الاعتيادية كأجر مباشر . اما مزايا الاجر الاخرى التي يتحصل عليها العامل من تأمينات اجتماعية وتأمين صحي وسكن وملبس وانتقال وترفيه فتعالج على اعتبار انها اجور غير مباشرة تدخل ضمن التكاليف غير مباشرة .

الرأي الثاني : ويتم فيه معالجة الاجر النقدي عن الساعات العادية للعامل بالاضافة الى مزايا الاجر التي ترتبط بالاجر النقدي مثل حصة المنشأة في التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي على انها اجور مباشرة ، اما بقية المزايا فتعالج على انها اجور غير مباشرة كما في الرأي الاول .

2- اجور العاملين بالمصنع خلاف عمال الانتاج:

وهي تعالج باعتبارها اجور غير مباشرة وتدخل ضمن التكاليف الصناعية غير المباشرة (مشرفي عمال الانتاج ، عمال الصيانة ، عمال الامن) .

3- اجور تسويقية (عمال المبيعات) : وهي تعالج على انها تكاليف فترة وليست تكاليف انتاج

4- اجور ادارية (موظفي الادارة ، المحاسبين) : وهي تعالج على انها تكاليف فترة وليست تكاليف انتاج

مثال :

يتضمن مركز الانتاج (التجميع) بمصنع الكفاح على ثلاث عمال انتاج وعامل خدمات ومشرف على المركز وفيما يلي البيانات المستخرجة من بطاقات تشغيل عمال الانتاج خلال شهر محرم 1433

رقم العامل	ساعات العمل المبانر	معدل اجر الساعة
1	150	10 ريال / ساعة
2	150	12 ريال / ساعة
3	150	8 ريال / ساعة

بيانات عامل الخدمات:

اجر عامل الخدمات اليومي 20 ريال وقد عمل 24 يوم خلال الشهر واحتسب له اجر كامل عن 5 ايام عطلة نهاية الاسبوع كما لم يدفع له اجر يوم تغيب فيه بدون عذر

بيانات المشرف:

يتقاضى المشرف على المركز راتبا شهريا قدره 4200 ريال وقد عمل خلال الشهر 26 يوم عمل واحتسب له اجر كامل بالاضافة الى مبلغ 500 ريال مقابل عمل اضافي.

فاذا علمت ان:

1- ساعات العمل العادية لكل عامل من عمال الانتاج 150 ساعة

2- حصل العامل رقم 1 والعامل رقم 2 على مكافأة تشجيعية مقدارها 300 ريال في الشهر نظرا لكفاءتهم الانتاجية

3- بلغت الاستقطاعات (الخصومات) من مجموع المستحق لكل عامل 10% مقابل التأمينات .

المطلوب:

1- اعداد قائمة الاجور لمركز التجميع عن شهر محرم 1432 هـ 2- اجراء قيود اليومية اللازمة.

قائمة الأجور لعمال الإنتاج :

العامل	الساعات	معدل الجر	الأجر الأساسي	المكافأة	اجمالي الأجر	الاستقطاعات	صافي الأجر
1	150	10	1500	300	1800	180	1620
2	150	12	1800	300	2100	210	1890
3	150	8	1200	---	1200	120	1080
اجمالي			4500	600	5100	510	4590

قائمة الأجور لعمال الإشراف والخدمات

العامل	الساعات	معدل الجر	الأجر الأساسي	المكافأة	اجمالي الأجر	الاستقطاعات	صافي الأجر
الخدمات	29	20	580	--	580	58	522
الإشراف	--	---	4200	500	4700	470	4230
اجمالي			4780	500	5280	528	4752

المعالجة الحسابية:

تعد كشوف الاجور الاساس لصرف اجور العمال، وتتم عملية الصرف باستخراج شيك بصافي الاجور المستحقة للعمال، وقد تتم عملية الصرف بالتحويل الى حسابات العمال بالبنوك ، وتأخذ الاجور القيود التالية:

اثبات استحقاق الأجر

10380 من حـ / مراقبة الأجر

الى مذكورين

1038 حـ / الاستقطاعات

9342 حـ / اجور مستحقة

اثبات سداد الأجر والاستقطاعات

من مذكورين

1038 حـ / الاستقطاعات

9342 حـ / اجور مستحقة

10380 الى حـ / البنك

اثبات تحليل او تحميل الاجور:

يعالج الاجر الاساسي لعمال الانتاج على انه اجر مباشر اما المكافآت التشجيعية فتعامل على انها اجر غير مباشر، اما بالنسبة لاجور عمال الاشراف والخدمات فتعالج جميعها على انها اجور غير مباشرة .

الأجر المباشرة

4500 من حـ / مراقبة الإنتاج تحت التشغيل

4500 الى حـ / مراقبة الأجر

الأجر غير المباشرة :

5880 من حـ / مراقبة تكاليف صناعية غير مباشرة

5880 الى حـ / مراقبة الأجر .

SoonA