

المحاضره الرابعه عشره عن تكلفه المواد الاجور

المحاسبه عن تكلفه الاجور ::

اهميه المحاسبه عن تكلفه العمل (الاجور):-

- يعتبر عنصر تكلفه العمل الذي يمثل الجهد الانساني في الانتاج من عناصر التكاليف الهامه
- تمثل الاجور المرتبه الثانيه من حيث قيمه بعد المواد وهذا يظهر لنا اهميه المحاسبه على الاجور والرقابه عليها وقياسها وتحليلها
- تهتم محاسبه التكاليف بوضع نظام دقيق للرقابه على النشاط العمالي بمختلف اقسام المنشأه وتصميم دوره مستنديه ومحاسبية ملائمته لحصر الاجور الفعليه التي تتحملها المنشأه مقابل العمل البشري وتحليل هذه الاجور الى شقيها المباشر وغير المباشر

والاجور هي كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله ويشمل على

1- الاجور النقديه :-

وهي كل ما يدفعه المشروع بشكل نقدي الى عماله وموظفيه متمثله في الاجور والمرتبات والتعويضات

2- المزيا : وتشمل على

أ - مزيا مرتبطه بلاجور (اجباريه)

وهي المساهمه في التأمينات الاجتماعيه او صندوق معاشات التقاعد او التأمين الصحي

ب - مزيا اختياريه :

وهي ما يحصل عليه العمال من خدمات ترفيهيه واجتماعيه وغذا وملبس ومسكن

اهداف تحديد تكلفه عنصر العمل (الاجور):

يهدف تحديد تكلفه عنصر العمل الى تحقيق الاغراض التاليه :

- حساب الاجر المستحق لكل عامل سواء الاجمالي او الصافي بعد خصم الاستقطاعات
- تحديد نصيب وحده المنتج النهائي من عنصر العمل وكذلك نصيب مراكز التكلفة المختلفه من الاجور غير المباشره
- الرقابه على تكلفه عنصر العمل من خلال تسجيل الوقت ومواعيد حضور وانصراف العمال تمهيدا لتحديد المكافئات المستحقه

الرقابه على تكلفه عنصر الاجور:

تتطلب الرقابه على عنصر الاجور وجود نظام رقابي وارشافي مستمر لمحاوله منع الخطأ والغش في تسجيل الوقت ومواعيد الحضور والانصراف والحد من الوقت الضائع .

تتطلب الرقابه على عنصر الاجور اتباع الخطوات التاليه :

الخطوة الاولى : تسجيل الوقت الخطوة الثانيه : تحضير قوائم او كشوف الاجور الخطوه الثالثه : صرف الاجور

الدوره المستنديه للاجور :

تتحقق الرقابه على الأجر من خلال استخدام مجموعه من المستندات ونماذج هذه المستندات تختلف من منشأه لاخرى بحسب حجمها وطبيعه العمليه الانتاجيه ونظام التكاليف المتبع وطرق دفع الاجور

اهم المستندات المستخدمه :

١ - بطاقه تسجيل الوقت :

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

٢ - بطاقه الشغله (العمليه):

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

٣ - قوائم الأجر:

وتستخدم لحصر اجمالي الاجور المستحقه للعاملين وما يستقطع منها وصافي الاجر المستحق الصرف

نظام احتساب الاجور :

١ - نظام الأجر الزمني :

بموجب هذا الاسلوب يتقاضى الفرد راتبه أو اجره على اساس المده الزمنيه التي يقضيها الفرد في العمل الرسمي كلساعه أو اليوم أو الشهر أو السنه ولا يتغير الراتب والاجر بتغير كمية الانتاج

٢ - وينصح باستخدام الاساس الزمني في الحالات التاليه :

- صعوبه تحديد كميته انتاج الفرد
- عدم امكانيه تحديد مدى مساهمه الفرد في العمل الانتاجي
- عندما تكون الجهود مهمه بغض النظر عن الوقت المستنفذ في العمل
- عندما تكون المواد مرتفعه القيمه والاجهزه المستخدمه دقيقه وحساسه بحيث تكون عرضه للتلف اذا تم تشغيلها بسرعه وفوق طاقتها

مزايها :

- سهل التطبيق
- يزيد من اواصر التعاون بين العاملين ولايشير الغيره في نفوسهم
- يضمن هذا النظام دخلا ثابتا للعاملين لايتغير بتغيير انتاجهم وهذا يولد لديهم شعور بالراحه والاطمئنان النفسي

عيوبه :

- لا يخلق حافزا قويا للعمل بكفاءه
- لايشجع روح الابتكار في العمل لدى العاملين الاكفاء
- عدم التأكد من التكلفة الحقيقيه للعمل فلانتاج قد يختلف بدرجه ملحوظه بينما الاجر او الراتب لايتغير

ويتحدد الاجر المستحق للعامل بالمعادله التاليه : عدد الايام x معدل اجر العامل في اليوم

2-نظام الاجر على اساس الانتاج :

وفي هذه الحالة يرتبط الاجر بكميه الانتاج وليس بعدد ساعات العمل ويتم الدفع اما بتحديد اجر واحد للوحده المنتج او يكون التحديد في صورته وقت مسموح به لانتاج عدد معين من الوحدات

ويستخدم الاجر على اساس الانتاج في الحالات التاليه :

- اذا كانت كميه الانتاج يمكن تحديدها
- اذا كان بلامكان تحديد مدى مساهمه الفرد في الانتاج
- اذا كانت كميه الانتاج اهم من الجوده
- عندما يكون صعبا وضع نظام دقيق لضبط ومراقبه الانتاج
- اذا كان لا يوجد في العمل أي اعطال

•مزايا:-

- يعتبر حافزا قويا للعمل بكفاءه مما يعود بالنفع على العاملين وذلك على شكل زياده في اجورهم وعلى الشركه كزياده في رقم الانتاج
- يساعد على خلق روح الابتكار لدى العاملين وتحسين اسلوب عملهم
- يحقق العدالة في دفع الاجور اذ يتقاضى كل فرد عائدا حسب عمله وجهده
- يساعد المنشأه على تخفيض حصه كل وحده منتجه من التكاليف الثابته

عيوبه

- صعوبه ايجاد مقاييس او معايير يقاس بها انتاج جميع الاعمال وخاصه الاداريه التي يتطلب ادؤها طاقه ذهنيه من الصعب قياسها
- تولد لدى بعض العاملين غيره وحسد من الفئه ذات الكفاءه المرتفعه

ويحتسب الاجر بناء على هذه الطريقه كما يلي : عدد الوحدات المنتجه في الشهر x اجر انتاج الوحده

تحليل الاجور

١ - اجور عمال الانتاج ::

هناك رأيان لمعالجه اجور عمال الانتاج ||

الرأي الاول :: يعتبر **الاجر النقدي** فقط الذي يتحصل عليه العامل عن ساعات العمل الاعتياديه **كاجر مباشر**

اما مزايا الاجر الاخرى التي يتحصل عليها العامل من تأمينات اجتماعيه وتأمين صحي وسكن وملبس وانتقال وترفيهه فتعالج على اعتبار انها **اجور غير مباشره** تدخل من ضمن التكاليف غير المباشره .

الرأي الثاني :: ويتم فيها معالجه **الاجر النقدي** عن الساعات العاديه للعامل بلاضافه الى **مزايا الاجر** التي ترتبط بالاجر النقدي مثل حصه المنشأه في التأمينات الاجتماعيه والتامين الصحي على انها اجور مباشره اما بقيه المزايا فتعالج على انها اجور غير مباشره كما في الرأي الاول

٢ - اجور العاملين بالمصنع خلاف عمال الانتاج

وهي تعالج باعتبارها اجور غير مباشره وتدخل ضمن التكاليف الصناعيه غير المباشره (مشرفي عمال الانتاج ، عمال الصيانه، عمال الامن)

٣ - اجور التسويق : (عمال مبيعات)

وعى تعالج على انها تكاليف فتره وليست تكاليف انتاج

٤ - اجور اداريه (موظفي الاداره، المحاسبين)

وهي تعالج على انها تكاليف فتره وليست تكاليف انتاج

مثال

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

رقم العامل	ساعات العمل المباشر	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 :

- ١ - ساعات العمل العاديه لكل عامل من عمال الانتاج 150 ساعه
- ٢ - حصل العامل رقم (1) والعامل رقم (2) على مكافئه تشجيعيه مقدارها 300 ريال في الشهر نظرا لكفائتهم الانتاجيه
- ٣ - بلغت الاستقطعات (الخصومات) من مجموع المستحق لكل عامل 10% مقابل التأمينات

المطلوب 1- اعداد قائمه الاجور لمركز التجميع عن شهر محرم 1432هـ

2- اجراء قيود اليوميه الازمه

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 المحاسبية

تعد كشوف الأجور الأساس لصرف اجور العمال, وتتم عملية الصرف باستخراج شيك بصافي الأجور المستحقة للعمال , **وقد** تتم عملية الصرف بالتحويل الى حسابات العمال بالبنوك . وتأخذ الأجور القيود التالية

اثبات استحقاق الأجور

10380 من د / مراقبة الأجور

الى مذكورين

1038 د / الاستقطاعات

9342 د / اجور مستحقة

اثبات سداد الأجور والاستقطاعات

من مذكورين

1038 د / الاستقطاعات

9342 د / اجور مستحقة

10380 الى د / البنك

اثبات تحليل أو تحميل الأجور

يعالج الأجر الاساسي لعمال الإنتاج 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 .

الأجور المباشرة

4500 من د / مراقبة الإنتاج تحت التشغيل

4500 الى د / مراقبة الأجور

الأجور غير المباشرة :

5880 من د / مراقبة تكاليف صناعية غير مباشرة

5880 الى د / مراقبة الأجور .