



جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب
Ain Témouchent University Belhadj Bouchaib



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبة

التخصص: محاسبة وجباية معمقة

الموضوع

المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي الجزائري دراسة حالة مؤسسة هيدروكنال

مذكرة مقدمة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي

إعداد الطالبتين:

• بوحسان رجاء

• بولعراف فراح

مقدمة أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا	جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت	بن ميمون إيمان
مشرفا ومقررا	جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت	ملوح محمد
ممتحنا	جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت	طيبة مجمد رضا





الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم، بكل مشاعر الحب والعرفان، أهدي ثمرة جهدي هذه إلى من كان لهم الفضل بعد الله في دعمي ومساندتي طوال مسيرتي، لكل من منحني القوة والأمل، وكان سندًا لي في طريقي. إلى أمي نبع الحنان التي كانت دعواتك سر سعادتي، والنور الذي أثار طريقي. أنت مصدر فرحي مهما قلت لن أستطيع رد جزء من جميلك.

وإلى أبي الغالي، من حمل هموم الدنيا على كتفيه ليمنحني حياة أجمل، وكان تبعه سُلماً صعِدْتُ به نحو أحلامي، ستظل يا أبي النور الذي أثار طريقي، والعز الذي أعتز به ما حييت. شكرًا لوجودكما في حياتي، فلولاكما لما كنتُ هنا اليوم.

إلى أختي الكبرى، أمي الثانية، التي كانت لي الأمان في كل لحظة، والدعم في كل موقف ومصدر إلهامي، والتي كانت دعواتها ترافقني في كل خطوة.

إلى أختي منال التي كانت نور دربي، رافقتني منذ صغري، كانت اليد التي تسندني كلما تعثرت، كانت لي أختًا ومعلمة سارت بي في طريق الدراسة والحياة يدًا بيد، حتى كانت لنا العون الأكبر في رحلتنا نحو إنجاز هذه المذكرة، وستبقى دائمًا النور الذي أفتخر به.

إلى أخوي العزيزين، لحسن وسعيد، كنتم دائمًا البهجة التي تضيء أيامي، وأدعُ الله أن يحفظكما لي دومًا. إلى صديقتي العزيزة رجاء، رفيقة الدرب وشريكة النجاح، كنتِ السند والصديقة في كل لحظة تعب وفرح. التي بتعاونك سهلت عليّ هذا المسار. وكان الطريق أجمل وأخفّ، وكنا دومًا سندًا لبعضنا البعض في كل خطوة من هذا الطريق. شكرًا لروحك الجميلة.

وأخيرًا، ما كنت لأصل إلى هذا اليوم العظيم لولا توفيق الله ورعايته، هذا اليوم الذي طالما حلمت به، وها هو يتحقق بعد سنوات من العمل المتواصل والمثابرة. الحمد لله الذي جعل من كل لحظة تعبٍ درسًا، ومن كل خطوة أملًا، حتى غمرني بفرحٍ كبيرٍ وأزال عني تعب السنين، فالحمد لله على ما أنعم به عليّ





الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم "يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ" صدق الله العظيم الحمد لله عند البدء وعند الختام، فما تناهى درب، ولا ختم جهد، ولا تم سعي إلا بفضلته فمن قال انا لها نالها، وانا لها وإن أبت رغماً عنها اتيت بها.

ها أنا اليوم أتوج اللحظات الأخيرة في ذلك الطريق بعد تعب ومشقة دامت خمس سنوات في سبيل الحلم والعلم حملت في طياتها امنيات الليالي، واصبحت اليوم للعين قرة، ها أنا اليوم أقف على عتبات تخرجني اقطف ثمار تعبني وأدفع قبعتي بكل فخر، فاللهم لك الحمد اذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، لأنك وفقنتني على إتمام هذا النجاح وتحقيق حلمي إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة و نصح الأمة إلى نبي الرحمة و نور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه و سلم إلى روح أبي الطاهرة... إلى من علمني الصبر والقوة، ومهما ابتعد جسده، فإن روحه تسكنني وترافقني في كل خطوة. أهدي لك ثمرة تعبي وجهدي، راجياً من الله أن يتغمذك برحمته ويجعل هذا العمل صدقة جارية في ميزان حسناتك . رحمك الله يا أغلى الناس. والذي العزيز "فتحي"

إلى نبع الحنان، إلى من كانت لي أمّاً وأباً وسنداً حين خذلني الزمان، إلى من علمتني أن الألم قوة، وأن العطاء لا حدود له، أهديك نجاحي هذا، وكل نجاح أعيشه، فبفضل دعائك وصبرك أنا اليوم واقفة بين يدي حلمي. "أمي الغالية خالدي حياة"

إلى أخي الصغير، رفيق أحلامي، ونور مستقبلي، "فتح الله" وإلى أختي الكبيرة، أمي الثانية، وسندي في كل المراحل، "دنيا" شكراً لدعمكما، لتقنكما، ولكل لحظة كنتم فيها بجانبني. هذا النجاح ثمرة حبكم وتشجيعكم إلى صديقتي الغالية، يا من نسجت معي خيوط هذا الحلم، وغزلنا معاً أيام التعب أملاً وانتصاراً، يا رفيقة درب، ويا ظل روحي في لحظات التعب والانكسار، أهدي إليك هذه الكلمات محملة بكل الشكر والعرفان، لأنك كنتِ النور حين أظلمت الدروب، والسند حين ثقل الحمل .لكِ مني وعدٌ أبدي: ستبقين دائماً في القلب، كما كنتِ في كل خطوة من خطوات النجاح. "بولعرفان فراح"

إلى أخت صديقتي العزيزة، {منال}، التي كانت لنا سنداً ودعمًا كبيراً خلال رحلتنا في إعداد هذه المنكرة. بتوجيهاتها ونصائحها القيمة، تخطينا الكثير من الصعوبات وبلغنا هذه المرحلة من مسارنا الدراسي. كل كلمات الشكر لا توفيكِ حقك، فلك مني كل الامتنان والتقدير .

وأخيرا ما كنت لأفعل هذا دون توفيق من الله ها هو اليوم العظيم هذا اليوم الذي أجريت سنوات دراستي شاقّة حاملة بها حتى توالت بمنه وكرمه الفرحة التمام، فالحمد لله الذي ما تبقت به خيرا وأملا إلا وأغرقني سروراً وفرحاً لينسيني مشقتي.



شكر

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولاً وأخيراً،

نشكر الله العليّ القدير الذي انعم علينا نعمة العلم ونحمده حمداً كثيراً طيباً مباركاً على ان وفقنا في انجاز هذا العمل المتواضع.

بكل امتنان وتقدير، نتوجه بالشكر العميق للأستاذ الفاضل "ملوح"، رافقنا بتوجيهاته ودعمه، الذي كان حضوره دافعاً للاستمرار، جزاه الله عنّا خير الجزاء، وجعل ما قدمه لنا في ميزان حسناته.

كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المعالجة المحاسبية للأجور، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لشرح وعرض مكونات الأجور من منح، تعويضات، مكافآت واقتطاعات، إضافة إلى معالجة كل منها محاسبياً. كما تم الاعتماد على دراسة حالة من خلال تحليل كيفية إعداد كشف الرواتب والأجور والمعالجة المحاسبية لها في مؤسسة هيدروكانال. وقد بينت نتائج الدراسة أن الأجر يتكون من الأجر الأساسي وعدة تعويضات ومكافآت واقتطاعات، تخضع لتنظيمات قانونية وتنظيمية مختلفة بحسب عدة عوامل، من بينها التأهيل العلمي، الخبرة، وطبيعة العمل. كما تخضع محاسبة الأجور إلى مجموعة من القوانين، أبرزها قانون العمل والتشريع الجبائي والضمان الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: الأجور، المعالجة المحاسبية، المؤسسة الاقتصادية، النظام المحاسبي المالي

Abstract:

This study aims to identify the accounting treatment of wages. The descriptive and analytical method was adopted to explain and present the components of wages, including grants, compensations, bonuses, and deductions, in addition to the accounting treatment of each of them.

A case study was also conducted by analyzing how the payroll and salary statements are prepared and their accounting treatment at the company Hydrocanal. The results of the study showed that wages consist of the basic salary along with various compensations, bonuses, and deductions, which are subject to different legal and regulatory frameworks depending on several factors, including educational qualifications, experience, and the nature of the work. Moreover, the accounting for wages is governed by a set of laws, most notably the Labor Law, tax legislation, and social security regulations.

Keywords: wages, accounting treatment, economic institution, financial, accounting system.

الفهرس

الصفحة	العناوين
li	الإهداء
lv	شكر
v	الملخص
viii	قائمة الجداول
lx	قائمة الأشكال
x	قائمة الملاحق
xi	قائمة الرموز والإختصارات
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: ماهية محاسبة الأجور
3	المطلب الأول: مفاهيم الاجور والمصطلحات ذات العلاقة
9	المطلب الثاني: أنواع الأجور وعناصره
19	المطلب الثالث: أساليب و آليات تحديد الأجور
22	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور
23	المطلب الأول : النظام القانوني للأجور
30	المطلب الثاني: الإجراءات المحاسبية للأجور
38	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)
43	المبحث الثالث: الدراسات السابقة
43	المطلب الأول: استعراض الدراسات السابقة
45	المطلب الثاني: الدراسة الأجنبية
48	المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة
50	خلاصة الفصل الاول
الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة	
52	تمهيد
52	المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة محل الدراسة
52	المطلب الأول: نشأة وتعريف المؤسسة

57	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة ومهامها
60	المبحث الثاني:دراسة حالة
60	المطلب الأول:إجراءات منهجية للدراسة
63	المطلب الثاني :عرض مكونات الأجر وطريقة الحساب بالمؤسسة
73	المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور بالمؤسسة
92	خلاصة الفصل الثاني
94	الخاتمة
96	المراجع
101	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
10	الجدول رقم (01-01): تطور الأجر الأدنى المضمون
14	الجدول رقم (02-01) : المنح حسب الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية
26	الجدول رقم (03-01) : توزيع نسب الإشتراكات في الضمان الإجتماعي
28	الجدول رقم (04-01) : توزيع نسب الضريبة على الدخل الإجمالي (Barème IRG)
61	الجدول رقم (01-02) : يبين مكونات الاجر الخاضعة و الغير خاضعة للضمان الإجتماعي و الضريبة على الدخل الإجمالي لمؤسسة هيدروكنال
63	الجدول رقم (02-02) : توزيع نسب الساعات الإضافية في مؤسسة هيدروكنال
63	الجدول رقم (03-02) : توزيع نسب الخدمة الوطنية في مؤسسة هيدروكنال
64	الجدول رقم (04-02) : توزيع منحة الإخلاص في مؤسسة هيدروكنال
64	الجدول رقم (05-02) : توزيع نسب تعويض الإزعاج في مؤسسة هيدروكنال
65	الجدول رقم (06-02) : توزيع تعويض عمل المنصب في مؤسسة هيدروكنال
65	الجدول رقم (07-02) : توزيع منحة النقل في مؤسسة هيدروكنال
66	الجدول رقم (08-02) : توزيع منحة المسؤولية في مؤسسة هيدروكنال
66	الجدول رقم (09-02) : توزيع المنحة التقنية في مؤسسة هيدروكنال
67	الجدول رقم (10-02) : تنقيط علاوة المردودية الفردية في مؤسسة هيدروكنال
67	الجدول رقم (11-02) : توزيع نفقات مهمات العمل (مصاريف التنقل) في مؤسسة هيدروكنال
68	الجدول رقم (12-02) : : توزيع نفقات مهمات العمل(مصاريف البعد) في مؤسسة هيدروكنال

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان
31	الشكل رقم (01-01) : شكل كشف الاجر
34	الشكل رقم (02-01) : التسجيل المحاسبي للأجور
56	الشكل رقم (01-02): الهيكل التنظيمي لمؤسسة هيدروكنال
69	الشكل رقم (02-02) :كشف أجر العامل إطار (cadre)
71	الشكل رقم (03-02) :التسجيل المحاسبي لأجر العامل إطار (cadre)
73	الشكل رقم (04-02) : كشف الأجر للعامل عون تحكم (Maîtrise)
75	الشكل رقم (05-02) :التسجيل المحاسبي لأجرالعامل عون تحكم (Maîtrise)
77	الشكل رقم (06-02) :كشف أجر العامل عون تنفيذ (Exection)
80	الشكل رقم (07-02) :التسجيل المحاسبي لأجر العامل عون تنفيذ (Exection)

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
102	تنقيط علاوة المردودية الفردية	(01)
103	توزيع نفقات مهمات العمل (مصاريف النقل)	(02)
104	توزيع نفقات مهمات العمل (مصاريف البعد)	(03)
105	كشف أجر العامل إطار	(04)
106	كشف أجر العامل عون تحكم	(05)
107	كشف أجر العامل عون تنفيذ	(06)

قائمة الرموز والإختصارات

الإسم بالغة العربية	الاسم بالغة الأجنبية	الرمز	الرقم
الضريبة على الدخل الإجمالي	Impot Sur Le Revenu Global	IRG	(01)
الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي	Caisse Nationale des Assurances Sociales	CNAS	(02)
النظام المحاسبي المالي	Systeme Comptable Financier	SCF	(03)
صندوق العطل مدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري	La Caisse Nationale des Congés Payes et du Chomage-Intemperies des Secteurs du Batiment ; des Travaux Publics et de L'Hydraulique	CACOPATH	(04)
الأجر الوطني الأدنى المضمون	Salaire Minimum National Garanti	SNMG	(05)
تعويض الخبرة المهنية	Indeminite D'experience Professionnelle	IEP	(06)
تعويض الخدمة الوطنية	Indeminite d'experience professionnelle/Acienneté de service national	IEP AC/SN	(07)
تعويض السكن	Indeminite De Logement	ICR	(08)
منحة المردودية الفردية	Prime Rendement Individuelle	PRI	(09)
منحة المردودية الجماعية	Prime Rendement Collectif	PRC	(10)

مقدمة

مقدمة عامة:

تُعد الأجور من أبرز القضايا التي طالما شكلت محورًا للنقاش بين العمال وأرباب العمل، حيث أن معظم النزاعات القائمة بين الطرفين تتمحور حول السعي لتحسين مستويات الأجور. فهي من ناحية تمثل عبئًا ماليًا على صاحب العمل، ومن ناحية أخرى تعد المصدر الرئيسي للدخل بالنسبة للعامل. ولهذا السبب، أولت التشريعات الحديثة أهمية كبيرة لتنظيم الأجور، بهدف تقليص الفجوة الاجتماعية بين فئات العمال المختلفة، من خلال إلزام المؤسسات بدفع الأجور بشكل منتظم وفي مواعيدها المحددة.

ولا شك أن الأجور والمرتببات تعبر بوضوح عن مدى اهتمام المؤسسات بالعنصر البشري، الذي أصبح ركيزة أساسية في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولا يتحقق هذا الدور إلا عبر توفير أجور عادلة، حيث أن رضا العامل عن وظيفته يرتبط بدرجة كبيرة بقيمة التعويض المادي أو العيني الذي يحصل عليه. ومن هنا تبرز أهمية تحديد الأجر بشكل دقيق وعادل كعامل رئيسي من عوامل نجاح المؤسسات والدول على حد سواء

وتكمن أهمية الأجور كذلك في دورها الفعال في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهي تعتبر من أقوى المحفزات التي تدفع العامل إلى زيادة الجهد والمساهمة بفعالية في مشاريع التنمية، كما تشكل النسبة الأكبر من إجمالي الدخل الوطني. ولهذا فإن تحديد نظام الأجور يتطلب الاستناد إلى دراسات علمية دقيقة تراعي مختلف العوامل الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة في هذه الظاهرة. انطلاقاً من ذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مكونات الأجور والرواتب داخل المؤسسات، واستعراض الآليات المعتمدة في احتسابها، إلى جانب التطرق إلى كيفية معالجتها من الناحية المحاسبية. ووعليه نطرح السؤال الرئيسي التالي:

– إشكالية الدراسة: كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي الجزائري لمؤسسة هيدروكنال؟

وإنطلاقاً من السؤال الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية والمتمثلة في:

- ماهي مضامين الاجور وفق النظام المحاسبي المالي؟
- كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور من خلال دراسة حالة مؤسسة هيدروكنال؟

1. فرضيات الدراسة:

وللإجابة على الأسئلة السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية 01: يتضمن الأجر وفق النظام المحاسبي كافة العناصر المالية المكونة له والتي تقدمها المؤسسة للعمال

الفرضية 02: تطبق مؤسسة هيدروكنال كل ما جاء به النظام المحاسبي المالي في تسجيلاتها المحاسبية للأجور

2. أسباب إختيار الموضوع:

يرجع إختيارنا لهذا الموضوع نظرا للأسباب التالية:

- توافق الموضوع مع مجال التخصص الدراسي، والمتمثل في المحاسبة والجباية المتعمقة
- الرغبة الشخصية في البحث وتطوير المعارف المتعلقة بأساليب احتساب الأجور
- السعي لاكتساب معرفة حديثة حول آخر المستجدات بخصوص زيادات الأجور والتعويضات، والتي أصبحت محور نقاش واسع بين العمال في الوقت الراهن.

3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، أبرزها:

- التعرف على مفهوم الأجور والرواتب ومكوناتهما الأساسية وفق النظام المحاسبي.
- تحديد الآليات والمعايير المعتمدة في حساب الأجور والرواتب داخل المؤسسات.
- إبراز كيفية المعالجة المحاسبية للأجور وفقاً للأنظمة والقوانين المعمول بها.

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في:

- إعتبار الأجور من أحد أهم العوامل التي تضمن استقرار العامل في عمله وتعكس مدى الرضى عنه.
- كونها تجربة عملية لمراجعة طبيعة إعداد الأجور وتسجيلها محاسبيا في المؤسسة الاقتصادية.
- تعتبر محاسبة الاجور أحد اهم الموضوعات المهمة في الاقتصاد كونه عنصر من عناصر تكلفة الانتاج ولاسيما من الجهة المحاسبية

5. حدود البحث:

• الحدود الموضوعية:

تركزت هذه الدراسة على المواضيع والمحاور المرتبطة أساساً بجوهر موضوع البحث، والمتمثل في المفاهيم العامة المتعلقة بالأجور، مع تخصيص اهتمام خاص ب كيفية اعداد كشف الاجر وحسابه والمعالجة المحاسبية للأجور.

• الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة الميدانية خلال شهر مارس من سنة 2025، حيث تم تحليل كشوفات الأجور الخاصة بسنة 2023.

• الحدود المكانية:

أنجزت الدراسة على مستوى مؤسسة "هيدروكنال" - شعبة اللحم، الكائنة بولاية عين تموشنت.

6. منهج البحث:

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة لطبيعة الموضوع يتطلب دراسة تطبيقية أكثر من ماهي نظرية و هذا ما انطبق على المنهج الوصفي التحليلي في الفصل الأول كونه فصل نظري، بينما لجأنا إلى انتهاج منهج دراسة حالة في الفصل الثاني كونه فصل تطبيقي متمثل في تربص ميداني على مستوى مؤسسة هيدروكنال في شعبة اللحم بولاية عينتموشنت، معتمدين في ذلك على القوانين والتشريعات و المقابلات و الوثائق والسجلات الداخلية للمؤسسة كأدوات للدراسة.

7. صعوبات البحث:

- صعوبة الحصول على التقارير من الهيئات والجهات المختصة بحجة أن هذه التقارير معلومات سرية.
- تأجيل المؤسسة إجراء المقابلة لمرات متعددة بسبب ارتباطات محاسبالمؤسسة ورئيس قسم الموارد البشرية.
- التعديلات المتكررة والكثيرة في كل من النصوص والقوانين المحددة للأجور في الجزائر والقوانين الخاصة بالاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

8. هيكل البحث:

من أجل الإلمام بكافة جوانب موضوع البحث قمنا بتقسيمه الى فصلين تسبقهم مقدمة عامة وتعقبهم الخاتمة التي تضمنت تلخيص عام لموضوع الدراسة فكانت تقسيمات الفصول كما يلي:

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور من خلال ثلاث مباحث حيث يتطرق المبحث الأول إلى ماهية محاسبة الأجور، والمبحث الثاني يتضمن المعالجة المحاسبية للأجور أما المبحث الثالث فيحتوي على الدراسات السابقة

الفصل الثاني: تم القيام بدراسة حالة مؤسسة هيدروكنال في شعبة اللحم بولاية عين تموشنت من خلال مبحثين، تم التطرق في المبحث الأول إلى تقديم المؤسسة محل الدراسة وأما المبحث الثاني يشمل لإجراءات المنهجية المتبعة، مكونات الأجر وكيفية حسابه مع مختلف الإقتطاعات والتسجيل المحاسبي له في مؤسسة هيدروكنال في شعبة اللحم بولاية عين تموشنت



**الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة
المحاسبية للأجور**

تمهيد:

تعد الأجور من القضايا الجوهرية التي تثير جدلاً مستمراً بين العمال وأصحاب العمل، حيث تنشأ النزاعات بين الطرفين نتيجة سعي الطبقة العاملة إلى تحسين مستويات أجورها، في حين يتحمل أصحاب العمل تكاليف إضافية نتيجة لذلك. ومن جهة أخرى، تعد الأجور مصدر دخل أساسي للعامل، مما يجعلها تحظى باهتمام كبير من قبل الأنظمة التشريعية في المجتمعات الحديثة، التي تسعى إلى الحد من الفجوات الاجتماعية من خلال إلزام المؤسسات بدفع أجور عادلة للعمال بشكل منتظم.

ولا شك أن مستوى الأجور والرواتب يعكس مدى اهتمام المؤسسات بالعنصر البشري، الذي يُعتبر ركيزة أساسية في تحقيق التنمية. ولضمان رضا الأفراد عن وظائفهم، لا بد من تقديم أجور عادلة تتناسب مع جهودهم، مما يؤثر بشكل مباشر على مستوى الإنتاجية ويعد من العوامل الأساسية لنجاح المؤسسات والدول.

بحيث يعتبر الأجر الوسيلة المسير للفرد بصفة خاصة والمجتمع والدولة بصفة عامة، حيث أنه المحفز الأول للعامل لتقديم أقصى جهد ممكن فكلما كان الأجر يلبي حاجاته المتزايدة كلما كان عمله متقن، فهنا نجد أن العلاقة طردية بينهما. ونظراً لأن هذا الموضوع حساس نجد أن عملية انجاز الرواتب عملية معقدة مرتبطة بعدة قوانين أساسية، تتطلب منا دراسة كاملة بالمناشير والقواعد التي تحكم وتسير هذا المجال الواسع والمتغير، كما تختلف الطرق المعتمدة من القطاع العام للقطاع الخاص وبين المؤسسات ذات طابع الاداريواقتصاديوالانتاجي

وقد قسمنا هذا الفصل في ثلاث مباحث تتضمن:

المبحث الأول: ماهية محاسبة الأجور

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المبحث الأول: ماهية محاسبة الأجور:

للأجور أهمية بالغة في المؤسسات من قبل أرباب العمل أو العاملين، حيث تتصف بحساسية عالية ذلك لأنها مصدراً لتلبية احتياجات العمال، وفي نفس الوقت تمثل الجانب الأساسي في تكلفة العمالة في المنظمة وسنحاول في مبحثنا هذا أن نسلط الضوء على موضوع الأجور من خلال تقديم مفهوم الأجر وأنواعه، تطور الأجر، طرق تحديد الأجر، العناصر المكونة له

المطلب الأول: مفاهيم الاجور والمصطلحات ذات العلاقة:

يعتبر الأجر عنصر مهم في عقد العمل اذ هو بمثابة دخل للعامل ونفقة على صاحب العمل تحملها وهذا ما يجعله العصب الحساس المسير للعلاقة التي تربط الطرفين

1. مفهوم الاجر:

مصطلحات: قبل التطرق إلى تعريف الأجر لابد من التعريف بكل من:

صاحب العمل: هو كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجرهما كان نوعه

العامل: هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه.

العمل: كل ما يبذل من جهد إنساني فكري أو فني وجسماني لقاء أجر.

عقد العمل: هو اتفاق بين صاحب عمل والعامل محدد المدة أو غير محدد المدة، يلتزم بموجبه العامل بوضع نشاطه المهني في خدمة صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وذلك مقابل أجر.

تعريف الأجر: هنالك العديد من التعاريف للأجر نلخصها فيما يلي

● **من الناحية الاقتصادية:** يعرف الأجر من الناحية الاقتصادية بأنه المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل¹

● **من الناحية القانونية:** وعرفه المشرع الجزائري حسب المادة 80 من قانون العمل للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويستحق العامل أجره بانتظام على أن يتناسب هذا الأجر مع نتائج العمل وعليه فإن الأجر هو مقابل مالي للعامل.²

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري كرس في كل من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصطلح الراتب، وفي المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، الذي استعمل مصطلح الأجر معبراً في حقيقة الأمر عما ينتقاه العمال في القطاع وفي هذا الصدد نصت

¹حورية جاودي، تسيير الاجور في الجزائر، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، الجزائر، 2006-2007،

²قانون العمل 90/11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 الجريدة الرسمية رقم 17، ص 269

المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، أن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب."

● **من الناحية المحاسبية :** الأجر يعتبر عبئاً و تكلفة على صاحب العمل أو المؤسسة فهي تشكل في أغلب الأحيان جزء هام من التكاليف العامة¹

● **من الناحية الإجتماعية:** الأجر هو الدخل الذي يتحصل عليه الموظف للتكفل باحتياجاته الاجتماعية المعيشية، جراء قيامه بعمل، فهو حاجة ضرورية لضمان معيشة العامل فيشمل كل ما يقدم له.²

● **من الناحية الدينية :** فقد جاء في الحديث النبوي الشريف أن الرسول صلى الله عليه وسلم قال " أعطوا الأجير حقه، قبل أن يجف عرقه ومن هذا الحديث نستخلص ما يلي:

-الأجر حق من حقوق الأجير.

-عدم التهاون في دفع الأجر

-ضرورة الوفاء بالأجر

● **من ناحية اختلاف الأنظمة:** اختلفت مفاهيم الأجور باختلاف الأنظمة فنجد في النظام الاشتراكي لأن الأجور تعتبر تعبيراً نقدياً عن جزء من المنتج المدفوع للعامل وفق كمية ونوعية العمل الذي يبذله و بما أن زيادة كمية العمل سوف تحقق الزيادة في أجر العمل وكذلك الحال فان تحسين نوعية العمل الذي يقدمه العامل سيزيد الأجر الذي يتقاضاه مضافاً إلى ذلك ارتباط الأجر بظروف أو بيئة العمل من حيث درجة الصعوبة أو المخاطر التي ترتبط بعلاقة هامة مع زيادة الأجر.³

أما في النظام الرأسمالي فالأجر هو مجرد الثمن أو السعر للعمل المنجز في إنتاج شيء ما، هذا الثمن الذي يحدد وفق قاعدة سوق العمل من ناحية الكمية والنوعية والمدة الزمنية المستغرقة لإنجازه.

● **تعريف الأجر بصفة عامة:** هو ذلك المبلغ المالي الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه والذي يقدمه لصاحب العمل، ويدفع للفرد بالساعة، أسبوعياً، أو بالشهر، ويشمل كافة العناصر المالية والعينية المقدمة من طرف صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد عضلي أو فكري في وقت معين وما يحققه له من نتائج وأهداف.

2. أهمية الأجر:

إن للأجر أهمية بالغة وتظهر في أكثر من جانب، فهو مهم بالنسبة للفرد والمجتمع وكذلك بالنسبة المؤسسة، وسنتطرق لهذه الجوانب فيما يلي⁴

¹حورية جاودي، مرجع سبق ذكره، ص 128

²حماد محمد شط، السلطة النظرية العامة للمرتبات والأجور، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 18

³عباس أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والطباعة، الأردن، طبعة الأولى، 2011، ص 143.

⁴صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف الطبعة الثانية، مؤسسة الشباب الجامعي الإسكندرية، 1999، ص

1.2 بالنسبة للعاملين:

يهتم العاملون بالأجور لعدة أسباب مختلفة، يأتي في مقدمتها أن الأجور تمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد ومستوى رفايته وقدرته على تأمين خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه والأفراد أسرته، كما أن الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في مجتمعه وذلك في الحالات التي تقاس فيها منزلة الفرد بالمكاسب المالية. أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله، والتي قد تكون معروفة بالنسبة لمروسيه المباشرين، وفي داخل المنظمة التي يعمل فيها الفرد قد تمثل الأجور التي يحصل عليها مكانته النسبية أمام الآخرين، علاوة على ذلك فإن إمكانية الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية، ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانيات المتاحة في الأجور

2.2 بالنسبة للمنظمة:

تمثل الأجور أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة، وذلك لأن الأجور تمثل جزءا هاما من تكلفة الانتاج، إلا أن نسبة تكلفة العمل تختلف من شركة إلى أخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل. إن الزيادة في معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة ارتفاع الأسعار والتي قد ينتج عنها انخفاض في حجم المبيعات. أما إذا لم تنقل الزيادة في الأجور للمستهلك فإن التكلفة في هذه المبيعات يجب أن تعوض عن طريق كفاءة إنتاجية عالية، أو عن طريق تخفيض لنسبة هامش الربح، إن تلك الأجور المرتفعة والتي تنعكس على تخفيض نسبة الظروف صعبة بدرجة كبيرة فإن الشركة قد تضطر في هذه الحالة إلى تصفية أصولها وأيضا بعض أرصدها المختلفة التي وفرتها الشركة في وقت سابق

3.2 بالنسبة للمجتمع :

تعتبر الأجور التي يحصل عليها الأفراد ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع وتتمثل فيما يلي:

- تحديد درجة الرخاء الذي يعيشه المجتمع وكذا المستوى المعيشي: حيث يحد في المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور مرتفعة يكون بالإمكان فرض ضرائب عالية على مداخيل الأفراد وبالتالي يكون بإمكان المؤسسات الخدمائية في الدولة تنفيذ العديد من المشاريع الخدمائية، كما أن توفر السيولة النقدية العالية لدى الأفراد تمكنهم من إشباع رغباتهم وحاجاتهم وهذا ما يؤدي إلى تحسين مستوى معيشتهم.
- مستويات الأجور تؤثر بشكل ملموس على المستوى الثقافي للمجتمع: حيث نجد أن العائلات الفقيرة كثيرا منها تعمل على عدم دفع أبنائها إلى الاستمرار في مزاولة دراستهم بسبب ما تعانيه من مشاكل اقتصادية تحد من إمكانية استمرار الأبناء بالتحصيل العلمي بشكل لائق وصحيح.

3. أهداف الأجور: وتتمثل فيما يلي¹

- زيادة الرضا عن العمل في المؤسسة ورفع الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين، إضافة إلى التماسك التلقائي بين العامل والمؤسسة.
- تحفيز السلوك المرغوب فيه، حيث أن نظام دفع الأجور لابد أن يعزز السلوك الإيجابي المرغوب فيه كالأداء الجيد والولاء للمؤسسة والعمل.
- الأجور وسيلة لتحقيق العدل بين العمال، أي لابد أن يستلم الأفراد المتساوين في الوظيفة نفس الأجور
- بإقترانهم في المؤسسات الأخرى.
- السيطرة على التكاليف، وذلك من خلال إعداد برنامج لدفع الأجور يساعد المؤسسة في تقليص التكاليف المتعلقة بالعمال سواء من ناحية إعداد وتهيئة عمال جدد أو من ناحية التدريب والتطوير لهؤلاء العمال الجدد.
- اكتساب الأفراد المؤهلين وذوي الكفاءات العالية، حيث أن السياسة العادلة للأجور يمكنها جذب الأشخاص الانكفاء لاسيما في حالة وجود مؤسسات منافسة مع قلة العروض من الكفاءات الفردية.
- استقطاب العمال المناسبين بعروض مالية مغرية لإشباع حاجاتهم.
- المساهمة في توفير اتجاهات إيجابية ناحية العمل الرضا الوظيفي، لإبعاد الشكاوى والغياب وتقليل معدلات ترك العمل.
- الربط بين مستويات الأداء ومستويات الأجور
- الحفاظ على أفضل العاملين في المؤسسة.

4. تطور الاجورفي الفكر الاقتصادي:

لقد تطور مفهوم الأجر عبر الزمن وهذا ما سنبينه كالآتي:

1.4 الأجور في الفكر القديم:

• الأجور عند التجاريين

انتبه الماركنتاليون إلى أهمية تخفيض نفقة إنتاج الصادرات من السلع المصنوعة، لهذا دعوا إلى سياسة سعر الفائدة المنخفض وعلى سياسة الأجور المنخفضة لأنها في رأيهم تساهم في بقاء نفقات الإنتاج منخفضة، ولكن بالإضافة على ذلك اعتقدوا أن الأجور المنخفضة من شأنها أن تشجع العمال على بذل مجهود أكبر من أجل اكتساب دخلهم²

¹مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص100-101

²مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، مرجع سبق ذكره، ص127

• الأجور عند الفيزيوقراط:

ظهرت مدرسة الطبيعيين في فرنسا في القرن الثامن عشر، ويعتبر "فرنسواكيناى" مؤسس هذه المدرسة، ويعتبر الطبيعيون أن الطبيعة هي المصدر الوحيد للثروة الاقتصادية وقد ترتب على ذلك أن النشاط الاقتصادي المنتج هو استغلال الموارد الطبيعية فقط¹

2.4 الأجور عند الكلاسيك:

يعتقد الكلاسيك بأن العمل هو سلعة كباقي السلع، وأن ثمن العمل هو الأجر ويتحدد طبقاً لنظريتهم في القيمة على أساس عدد ساعات العمل اللازمة لإنتاج تلك السلعة وساعات العمل اللازمة لإنتاج سلعة العمل هي الساعات اللازمة لإنتاج كمية المواد الغذائية الضرورية لحفظ العامل وتمكينه من الاستمرار في العمل وهو ما يعرف بمستوى الكفاف²

3.4 الأجور في المدرسة النيوكلاسيكية:

وجاءت المدرسة النيوكلاسيكية بعدة نظريات هي³:

▪ نظرية الإدارة العلمية:

حاول " فريدريك تايلور " أن يبين الإدارة والعمال حيث اهتم بتطبيق أسلوب علمي في مشاكل الصناعة ان مفهوم العمل يركز على محورين هما: الاستمرارية والإنتاج.

▪ النظرية العلمية الإدارية:

تعتبر هذه النظرية من أكثر النظريات الكلاسيكية تأثيراً على الإدارة، والتي جاء بها " هنري فايول " ومن أهم المبادئ التي اعتمدها هذه النظرية نجد:

- التخصص وتقسيم العمل.
- وحدة الأمر.
- أولوية المصلحة العامة على المصلحة الشخصية وتنمية روح الجماعة.

¹دوش محمد، تسيير الأجور في مؤسسة الاستشفائية، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف" ورقة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي شعبة علوم التسيير، تخصص تسيير الهياكل الاستشفائية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم السنة الجامعية 2017/2018، ص25-26

²موساوي هناء، مخالفة ليلي وآخرون، نظام الأجور وأثره على أداء الأفراد، دراسة حالة الجزائرية للمياه وحدة جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة جيجل، 2010، ص07-11

³سعودي زينب، تسيير الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، دراسة حالة بلدية ديرة. البويرة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في المالية والحاسبة، تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة 2018/2019

- النظرية البيروقراطية: أسسها "ماكس فيبر" والبيروقراطية هي أسلوب أو نمط لتصميم المنظمات بطريقة تجعلها تتمتع بالكفاءة عن طريق استنادها إلى تدرج هرمي للسلطة، فمعدل الأجر يتوقف على ظروف مستقلة عن إدارة رجال الأعمال وقيم الفرد، أي أنه متصل بتكلفة عيشة ووفرة عدد الأفراد أو النقص في عددهم والظروف التجارية العامة والمركز الاقتصادي للمنظمة.

4.4 الأجور في المدرسة الحديثة:

المدرسة الأمريكية تدعو إلى العدالة في الأجور وإشراك العاملين في الأرباح وحسب هذه المدرسة فالأجور يجب أن تتناسب مع الحالة أو الوضعية الاقتصادية، فيجب أن تكون معدلاتها مستقرة في مرحلة السكون وتميل إلى الارتفاع في مرحلة الحركة والنمو الاقتصاديين، وقد جاءت هذه المدرسة بنظريتين مهمتين هما نظرية القيمة ونظرية العدالة¹.

المطلب الثاني: أنواع الأجور وعناصره:

الفرع الأول: أنواع الأجور وطرق تحديدها:

1. أنواع الأجور:

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال وخاصة من حيث تعدد أنواع الأجور نظراً لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الأجور التي يتحصل عليها العامل والذي يساعده في قضاء حاجياته ومتطلبات الحياة الضرورية وتتمثل هذه الأنواع أساساً في الآتي²

1.1 الأجر الدوري والأجر غير الدوري:

فالأجر الدوري؛ هو القابل للتكرار كل فترة صرف، ومثال ذلك: الأجر الأساسي. أما الأجر الغير دوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر، كما أنه ليس مقابلاً صريحاً للوظيفة، ومثال ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات كالمكافآت السنوية، ومنح الأعياد، وما في حكمها.

2.1 الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:

فالأجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الاسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.

¹نادر أحد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية - غطار نظري وحالات عملية، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص188_179

²مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية العامة والتطبيقات بالمملكة السعودية، مكتبة العبيكان السعودية، الطبعة الثالثة، 2009، ص54

3.1 الأجر النقدي :

يتكون الأجر النقدي من جزأين جزء ثابت يدفع بشكل دوري، وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل

1.3.1 الأجر الثابت : يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المنظمة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي. فالعمال المؤقتون الذين يؤدون عملاً مؤقتاً ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة، تدفع لهم مستحقاتهم يومياً أو في نهاية الأسبوع. أما العمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحقاتهم في نهاية كل شهر.

2.3.1 الأجر المتحرك: تدفع المنظمات لعمالها، إضافة إلى الأجر الثابت مبالغ إضافية ومن أمثلتها¹

- الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد.
- المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يقوم بها العامل بحيث تحقق فائدة للمنظمة قد تتمثل: تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات

- الأجر الإضافية التي تدفع لساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة الوظيفة أو ظروف عملها

- البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة، كبديل الانتقال

- نسبة من الأرباح تمنحها المنظمة للعاملين

4.1 الأجر العيني:

هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية العلاج، المواصلات السكن

2. طرق تحديد الأجور

هنالك عدة طرق لتحديد الأجور إلا أنه من أهم هذه الطرق استخداماً هي:

1.2 طريقة احتساب الأجر حسب الزمن

هي أجر محدد لكل وحدة زمنية من العمل التي يؤديها الموظف حسب طبيعتها (الساعة، يوم، أسبوع، شهر.... الخ)، وهذه الطريقة لا تتطلب تكاليف وجهود للأخذ بها وتطبيقها ولا يوجد تمييز بين الموظفين الذين يؤدون نفس العمل في الأجور وبالتالي لا تكون هناك حساسية فيما بينهم ويمكن ترجمتها إلى المعادلة التالية:

الأجر المستحق للعامل = عدد الساعات أو أيام تواجد العامل بالمقر x معدل أجر الساعة أو اليوم

¹ ابن السايح عبد الله أنور، كحلول أحمد حسام، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعياري الدولي رقم 19 منافع الموظفين"، دراسة حالة شركة نفضال بسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2019/2020، ص 67

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

إلا أن هذه الطريقة لا تحفز العاملين حيث يوجد تساوي في الأجر بين العمال الأكثر كفاءة والأقل كفاءة منهم كما أنها لا تدفع العاملين في الغالب إلى بذل جهد أكبر خلال وقت العمل.¹

2.2 طريقة احتساب الأجر حسب القطع: هذه الطريقة تربط بين أجر العامل الذي يحصل عليه نتيجة عمله، ويمكن أن تطبق على عامل واحد أو على مجموعة من العاملين حيث يتم الربط بين أجورهم وقيامهم بإنتاج معين محدد مسبقا ويمكن تفسيرها إلى المعادلة التالية:

$$\text{الأجر المستحق} = \text{عدد الوحدات المنتجة} \times \text{في معدل أجرة الوحدة}$$

هذه الطريقة تحفز العاملين على زيادة جهودهم وبذلهم عمل أكبر وبذلك زيادة في الإنتاج والأرباح.²

الفرع الثاني: عناصر الأجر والعوامل المؤثرة في تحديده

1. العناصر المكونة للأجر:

يحتوي الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها من نظام لآخر ومن بلد لآخر وسوف نركز هنا على مكونات الأجر وفقا للتنظيم القانوني الجزائري الحال والذي من خلاله يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين أساسيين هما الأجر الثابت والأجر المتغير³، وهما كالآتي:

1.1 الأجر الثابت:

يدفع الأجر الثابت عن الوقت الذي يستغرقه العامل في عمله حسب نظام دفع الأجور في المؤسسة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤديه ويتشكل هذا الجزء من الأجور إلى ثلاثة عناصر أساسية هي:

○ **الأجر الأدنى المضمون**: هو الحد الأدنى المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات و النشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية ، اقتصادية واجتماعية وهذا بعد استشارة نقابات العمال و المستخدمين و يمنع صاحب العمل أن يمنح أجر أدنى منه و لو كان ذلك برضا العامل

الجدول رقم (01-01): تطور الأجر الأدنى المضمون

السنة	الاجرالادنى المضمون
19700	1.36.00 دج/ساعة
1974	08.00 دج/ساعة
1976	460.00 دج/ساعة
1990/01/01	1000.00 دج/ساعة
1991/01/01	1800.00 دج

¹دوش محمد، تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية، مرجع سبق ذكره، ص 27

²خدة ياسر تومي نور الدين، محاسبة الأجور في المؤسسة العمومية، دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري، المدية عين الدفلى، مذكرة نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص محاسبة وتدقيق جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، 2017-

2018 ص 13-19

³المادة 31 و 32 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

2000.00 دج	1991/07/01
2500.00 دج	1992/04/01
4000.00 دج	1994/01/01
4000.00 دج	1997/03/01
4800.00 دج	1997/05/01
5400.00 دج	1998/01/01
6000.00 دج	1998/09/01
8000.00 دج	2001/01/01
10000.00 دج	2004/01/01
12000.00 دج	2007/01/01
15000.00 دج	2010/01/01
18000.00 دج	2012/01/01
20000.00 دج	2020/06/01

المصدر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

○ **الأجر الأساسي**: إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، و يعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر و عوامل المنصب، والتي تختلف من منصب لآخر، ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل و المسؤولية و الجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوطات و المتطلبات بكل منصب عمل و القطاع المتواجد فيه¹.

حسب المادة 148 من القانون الأساسي العام للعامل²، فإن الأجر الأساسي لأي عامل يستجيب لمعايير العمل، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل، وقد نظم المشرع الجزائري أجرة العامل على أساسين هما: الحد الأدنى لمنصب العمل والحد الأعلى لمنصب العمل، وهذا يكون على أساس مبدئين هما:
- لكل حسب عمله.

-التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر.

ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي أقل من الأجر الأدنى المضمون، كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة، وبالتالي فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية، أي:

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، حور للنشر والتوزيع، الجزائر 2006، ص 136

² المادتين 152 و 162 من قانون علاقات العمل المؤرخ في 1998/11/02

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية

○ **التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل** : الأجر الثابت لا يقتصر على عنصر الأجر الأساسي فقط حيث أنه غالبا ما تلحق مجموعة من العناصر الأخرى، لاسيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به.

فقد نصت المادة 81 من قانون علاقات العمل في فقرتها الثانية حول التعويضات والملحقات بأنها: "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العمل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والالتزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.

وانطلاقا من محتوى هذه المادة، يمكن تحديد هذه التعويضات على النحو التالي:

- **الساعات الإضافية**: إعمالا للمادة 31 والمادة 32 من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل، حددت نسبة التعويض على ألا تتجاوز نسبة 20% من المدة القانونية للعمل، كما يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50%¹

- **تعويض الخبرة المهنية** : يتم ذلك التعويض عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني الذي يكون من الدرجة البديلة، إلى الدرجة النهائية وهي خاتمة الحياة المهنية للعامل و تكون مدة الترقية بين درجة و أخرى محددة بفترة زمنية معينة، كما قد تكون الترقية من منصب لآخر.

وحسب المادة الأولى من المرسوم 85/58 المؤرخ في 23 مارس 1985، فإن العامل الذي لم تتغير رتبته قبل ثلاث سنوات يتقاضى تعويض عن خبرته المهنية وفقا للمادة 161 و 162 من القانون الأساسي العام للعامل، وتحدد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وهو محدد بقيمة 25% من الأجر الأساسي في القطاعات الاقتصادية، و50% من الأجر الأساسي في الإدارة العمومية أي أن:

تعويض الخبرة المهنية × النسبة المئوية الأجر الأساسي

- **تعويض العمل التناوبي** : المرسوم رقم 81-14 المتعلق بتحديد كفاءات حساب تعويض العمل التناوبي ، اقربا بالتعويضات الجزافية موزعة على الشكل التالي:

10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباح أو مساء مع التوقف في نهاية الأسبوع.

15% من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على أفواج مع الاستفاضة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بهذا النظام التناوبي.

10% من الأجر الأساسي بالنسبة لنفس الفئة في حالة العمل شبه المستمر بهذا النظام،

و5% في حالة العمل بصورة متقطعة²

¹ إحواس صالح، المحاسبة العامة، غرناطة للنشر والتوزيع، الجزائر، ص88

² الحاج حلقوم، محاضرات في محاسبة الأجور في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017، ص65

-تعويض الضرر: يمنح هذا التعويض للعمال المعينين في مناصب عمل تحتوي بعض من العمل الشاق و المضر أو بعض المخاطر الناجمة عن ظروف العمل الخاصة، و هذا يؤدي حتما إلى التكفل بحماية العامل من هذه الظروف، و ذلك عن طريق تحسينها عن طريق التعويض عن الأضرار الناتجة عنها، وأكدت عن ذلك كل من المادتين 152-162 من قانون علاقات العمل المؤرخ في 02/11/1998 " يقدم تعويض الأضرار للعامل الذي يشغل منصب عمل تنطوي مهامه أو عمله فيه على جهود شاقة أو عناصر صحية أو عناصر خطيرة بما لم يجري حسابه في تحديد أو تصنيف منصب العمل¹، يحدد و ينظم هذا التعويض عن طريق الاتفاقية الجماعية حسب المادة 120 من قانون علاقات العمل و يجب أن لا تتجاوز نسبة 20% من الأجر الأساسي على أن يتم تحديد هذه القائمة و هذه النسب بمشاركة لجان خاصة بالوقاية و الصحة و الأمن داخل المؤسسة المستخدمة.

إن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة بالضرورة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتب للحق في التعويض، هذا العمل من شأنه من تخفيض أو إلغاء هذا التعويض، إذا لم يعد هناك ما يستدعي للإبقاء عليه.

-تعويض المنطقة الجغرافية: يمنح تعويض المنطقة للعامل الذي عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية تتميز بمناخ صعب، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو بالنسبة للبرامج الاقتصادية أو الاجتماعية التي تحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي للدولة، كما تحدد القوانين المعمول بها والاتفاقيات الجماعية المنظمة لكيفية تعويض المنطقة.²

- تعويض السلة: كما جاء في نص المادة 71 من قانون الضرائب أن كل وجبة تقدر بـ 50 دج لليوم الواحد وأن عدد الأيام القابلة للتعويض 22 يوم كحد أقصى، وإذا تغيب العامل عن عمله يفقد حق التعويض

- المنحة العائلية: يعني إعطاء مبالغ مالية محددة على أساس عدد الأولاد الذين هم تحت الكفالة إلى غاية سن الرشد وعلى العامل أن يقدم وثائق تثبت عدد أولاده ليمنحله مبلغ عن كل طفل، وقد حددت قيمة هذه المنح من سنة 1992 إلى الوقت بـ 600 دج لكل طفل لم يتعدى السن القانوني، كما لا يتعدى عدد الحالي الأطفال خمسة، فالطفل السادس يأخذ 300 دج، أما منحة التدريس أصبحت 800 دج، وللطفل السادس يأخذ 400 دج.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سبق ذكره، ص 200

² حواس صالح، المحاسبة العامة، مرجع سبق ذكره، ص 90

الجدول رقم (01-02): المنح حسب الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية

عدد الاطفال	مبلغ المنح العائلية
من 01 الى 05 اطفال	600دج للطفل للواحد
أكثر من 05 اطفال	300دج للطفل الواحد

المصدر: موقع الالكتروني تاريخ الاطلاع 2025/04/22

2.1 الأجر المتغير:

يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث القيمة المالية أو من حيث عنصر الديمومة والاستقرار، إذ أنها غير دائمة ومنتظمة باعتبارها تخضع لعدة عوامل ومعطيات وأسباب قد لا تحقق بصفة دائمة إما بسبب قدرة العامل ومهاراته أو بسبب تنظيم العمل، ويتكون الأجر المتغير بدوره من:

- الحوافز والمكافآت: تختلف عن التعويضات السابقة في كونها ليست مرتبطة بصفة مباشرة بشروط أو ظروف العمل هي مبالغ مالية في شكل نقدي أو عيني تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة والمهارة وتحفيزه على بذل جهد في سبيل تحقيق نتائج أفضل وتشمل:

- مكافآت المردود الجماعي: هي جزاء عن عمل قامت به جماعة من العمل وهي تقاس بإنتاجية العمل أي جماعة من العمال يؤدون مهام متكاملة ويساهمون بجهدهم المشترك في انجاز الأهداف ضمن برنامج الإنتاج الدوري بحيث يمكن تحديد كميتها ولا يتعدى 30% من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل.

- مكافآت المردود الفردي: إن المردود الفردي يعتبر مقياسا لكمية العمل الفردي وجودته حسب القواعد والبرامج المحددة مسبقا، لهذا تمنح المؤسسة علاوة على هذا المردود منح خاصة ببعض المناسبات هي مبالغ نقدية أو عينية يمنحها صاحب العمل إكراما منه لبعض العمال ولكل العمال لا سيما في المناسبات والأعياد الدينية أو بمناسبة الدخول المدرسي.. الخ.

- المكافآت العينية: هي عبارة عن بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل حيث يمكنه بواسطتها الاستعادة من المزايا المادية العينية كتقديم سكن للعامل.. الخ.

3.1 الإقتطاعات:

إن مجموع ما يحصل عليه العامل من أجر أساسي ومنحوتعويضات يطلق عليه أجر المنصب أو الأجر الخام، حيث أنه لا يدفع كاملا للعامل بل يتم اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي ومختلف الاشتراكات الاجتماعية حسب القطاع الذي تعمل فيه الهيئة المستخدمة، حيث نميز نوعين من الإقتطاعات على الأجور فمنها ما يتحملها صاحب العمل، ومنها ما يتحملها العامل.

1.3.1 إقتطاعات يتحملها العامل: تنقسم بدورها إلى¹

¹خالد بقطرش، محاضرات محاسبة عملية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر، ص 19-20

■ اقتطاعات ذات طابع اجتماعي:

وهي اقتطاعات من أجرة المنصب، وتتمثل في التأمين الاجتماعي، حوادث العمل والأمراض المهنية التقاعد، التأمين على البطالة، التقاعد المسبق، ويحسب بالنسبة إلى الوعاء "المبلغ" الواجب القبض من طرف موظف الضمان الاجتماعي، وهذا الوعاء متكون من مجموع مكونات الأجر باستثناء المنح العائلية وتعويض المنطقة الجغرافية، حيث حددت نسبة الدفع بـ 9% من الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي وتدفع لمصلحة الضمان الاجتماعي وهي موزعة كما يلي:

التقاعد: 6.5%

التأمينات الاجتماعية: 1.5%

التأمين علىالبطالة: 0.5%

التقاعد المسبق: 0.5%

-الاشتراكات في صندوق العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية تخص بعض المؤسسات وتكون نسبة اشتراك العامل المقتطعة هي 0.375% من أجرة المنصب¹

■ اقتطاعات ذات طابع جبائي:

تتمثل في الضريبة على الدخل الإجمالي وهي مبالغ تقتطعها المؤسسة من أجور العمال حسب السلم الضريبي جدول خاص محدد لقيمة الضريبة على الدخل الإجمالي المتوفر لديها تتحصل عليه من إدارة الضرائب يوضح الأجر الخاضع للضريبة ومبلغ الاقتطاع المقابل له إضافة إلى ما سبق يمكن أن نجد اقتطاعات أخرى لبعض المستخدمين تتمثل في اقتطاعات اعتراضات على الأجور، وكذلك التسبيقات التي منحت لهم من طرف المؤسسة.

2.3.1 اقتطاعات يتحملها صاحب العمل: وتتمثلي:

■ اقتطاعات ذات طابع اجتماعي:

-الاشتراك في صندوق الضمان الاجتماعي : هي الاقتطاعات التي تدفعها المؤسسة للهيئات الاجتماعية وفق التنظيم المعمول به و تمثل النسبة المدفوعة من طرف المؤسسة لهذه الهيئات 26% و 26.13% أي بإضافة 0.13% بالنسبة لبعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية من اجل التامين على الأمراض، التقاعد، الوفاة الخ²

-الاشتراكات في صندوق العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية بنسبة 15.585% من أجرة المنصب و هذا يخص فقط بعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية³.

¹مجيد كرخي، إدارة الموارد البشرية، المجلد (1) عمان، الأردن، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2016، ص 59

²سنان ليموسوس، إدارة الموارد البشرية، ط2، الاردن، دار وائلن، 2005، ص 139

³محمد بوتين، المحاسبة العامة للمؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، مرجع سبق ذكره، ص 200

-الاشتراك في صندوق الخدمات الاجتماعية بنسبة 3% من كتلة و يكون الاشتراك سنوي

2. العوامل المؤثرة في تحديد الأجر:

تتضافر عدة عوامل فتؤثر على تحديد مستوى الأجر نذكر منها ما يلي:¹

1.2 الانجاز: ويراد به تحديد مستوى الأداء الوظيفي الذي يقوم به الموظف وفقا للمهام أو المسؤوليات أو الواجبات والصلاحيات الملقاة على عاتقه وعادة ما يتوازي مستوى الانجاز مع مستوى الأجر الذي يستحقه الموظف، كلما ازداد الانجاز ارتفع الأجر.

2.2 الجهد المبذول: ويراد به الجهد الذهني والفيزيائي المبذول من قبل الموظف، وهذا يختلف من موظف لآخر، وهما يتناسبان أيضا مع مستوى الأجر المدفوع

3.2 عدد سنوات الخبرة: فكلما ازدادت عدد سنوات الخبرة والخدمة ازداد الأجر حيث يفترض بالموظف الأقدم في الخدمة أن يتميز عن بقية الموظفين من زملائه بالراتب.

4.2 المؤهل العلمي: حيث تتناسب المتطلبات الوظيفية مع المؤهلات العلمية من حيث درجة أو التحصيل الدراسي وكلما كان المؤهل العلمي أكثر مستوى كلما كان الأجر كذلك.

5.2 الإمكانات المالية للمنظمة: فكلما كانت المنظمة ذات قدرات مالية عالية كانت قدرتها على تعويض الموظفين بأجور مرتفعة وخاصة الشركات التي تحقق أرباحا مجزية فان أجورها التي تدفعها للعاملين عادة ما تكون أسعارا تنافسية.

6.2 درجة صعوبة العمل: فقسم من الوظائف تتميز بصعوبة وفيها درجة من المخاطرة والمشقة بينما البعض الآخر يتميز بالسهولة وكلما ازدادت صعوبة العمل كلما ارتفع الأجر المدفوع

7.2 سوق العمل: عادة ما تواجه المنظمة منافسة مع المنظمات الأخرى في سوق العمل الغرض استقطاب اليد العاملة وتواجه صعوبة في إيجاد العاملين الأكفاء ذوي الإنتاجية العالية، وإن هذه المنافسة تقضي دفع أجور عالية للموظفين أصحاب القدرات المتميزة والمناسبة لعمل المنظمة.

8.2 مستوى التضخم: حيث يؤثر مستوى الأسعار والتضخم على مستوى الأجور فكلما ارتفع التضخم

أدى بالمنظمة إلى مراجعة مستوى الأجور المدفوعة للعاملين.

¹أحمدية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط 2، 2008، ص 230

المطلب الثالث: أساليب وآليات تحديد الأجور:

الفرع الأول: أساليب تحديد الأجور

1. أساليب متعلقة بالعامل و بيئته¹:

1.1 الأداء: إذ يناقضى العامل وفق هذا الأساس أجرا يتناسب مع الأداء تبعا لمعايير موضوعية ومحددة بشكل مسبق ، و تكمل مشكلة هذا المعيار في التمييز بين كم الأداء، و نوع الأداء، فمثلا قد ينتج فرد كمية كبيرة من المنتجات لكن بنوعية متدنية و قد يكافئ على هذه الكمية ويتم التغاضي على النوعية.

2.1 الجهد : يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها إنجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافيا.

3.1 الأقدمية : تؤثر الأقدمية على العمل في نظام الأجور، وهذا العامل أكثر وضوحا و استخداما

في نظام الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي.

4.1 المؤهل العلمي : إن المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه

لأول مرة بالمؤسسة وسوق العمل الدور الرئيسي في تحديد المقابل لهذه المهارة والخبرة.

5.1 القدرة الشرائية للأجور : تمثل الأجور المصدر الرئيسي لدخل الموظفين و الأفراد، و بمقتضى

ذلك يطالب الموظفون بحقوقهم بأن لا تتأثر أجورهم بعامل التضخم النقدي مما يتطلب تعديل الأجور دوريا تبعا لارتفاع مؤشرات غلاء المعيشة، و قد يتطلب إجراء التعديل مرة أو مرتين في العام الواحد أما إذا كانت نسبة التضخم مرتفعة جدا و سريعة قد يتطلب الأمر إجراء التعديل بوتيرة أسرع.

6.1 مستوى صعوبة الوظيفة : يعتمد هذا المعيار على متطلبات شغل الوظيفة الفكرية و الجسدية في

تحديد الأجر، فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق أجرا اقل من الوظائف المعقدة والمضنية فكريا وجسديا كما أن مقدار سلطات الوظيفة عامل محدد لأجرها.

2. اساليب متعلقة ببيئة المؤسسة:

1.2 القوانين و التشريعات السائدة : هذه القوانين غالبا ما تحدد الحدود الدنيا للأجر و الضمانات المستحقة ساعات العمل والعطلات ... الخ، كما يجب لنظام الأجور الحد الأدنى للأجر الذي ينص عليها التشريعات علما انه بإمكان المؤسسة أن توفر شروط و امتيازات تزيد عن الحد الأدنى، و لكنها لا تستطيع أن تضع شروطا اقل.

2.2 سوق العمل و حالة الاقتصاد : في فترات الإنعاش الاقتصادي، الطلب على العاملين المؤهلين يتزايد مما يجعل عملية الاحتفاظ بالعناصر الجيدة أكثر صعوبة، و يستدعي رفع الأجور.

¹ احمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 203_204

3.2 الأجور في القطاع الخاص: حتى تكون المؤسسة في وضع تنافسي يمكنها من جذب الموارد البشرية اللازمة لها من سوق العمل و المحافظة على العاملين لديها، وتجنب تسريبها لمنظمات أخرى تقدم رواتب أفضل من ناحية أخرى.

4.2 الأجور في الدول المجاورة: إن مستويات الأجور السائدة في الدول المجاورة لدولة يؤدي إلى التأثير على معدلات الأجور لتلك الدولة وخاصة بالنسبة للمهن والتخصصات النادرة، التي تؤدي إلى هجرة أصحابها بحثاً عن فرص أكبر في تحسين دخلهم في الدول التي تدفع أجوراً عالية، فالأجور هي السلاح الفعال في المنافسة على استقطاب الكفاءات البشرية ذات التأهيل العلمي والعالي.

الفرع الثاني: آليات تحديد الأجر

توجد من الناحية العملية أربع أدوات لتحديد الأجر سنقوم بتقديم شرح لها كما يلي:

1. تحديد الأجر بمقتضى عقود العمل:

في الكثير من الحالات يمكن اعتبار عقد العمل الوسيلة الوحيدة للأجر الأساسي أو وسيلة لتحديد أجرة المنصب ومختلف العناصر التكميلية له كالتعويضات والمكافآت مع الأخذ بعين الاعتبار الحد الأدنى الوطني المضمون المطبق على كافة الأجراء المستخدمة ، وكذا مختلف القطاعات والنشاطات دون استثناء فيتم تحديد الأجر من قبل السلطة العامة في الدولة مع مراعاة الظروف الاقتصادية والمالية والاجتماعية خاصة فيما يتعلق بالمستوى العام للأسعار والمستوى المعيشي للأفراد ، ومراعاة مختلف الامتيازات الأخرى المحددة بموجب القانون العام وكذا الامتيازات التي تقررها إعادات المهنية والاتفاقات الجماعية لاسيما إذا ما تعلقت بحقوق وامتيازات العمال¹..

2. تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقية الجماعية:

إن الاتفاقية الجماعية للعمل لها صلاحيات واسعة في تحديد وتنظيم شروط العمل، والعلاقة التي تربط بين العمال وأصحاب العمل وضبط الحقوق والامتيازات الناتجة عن هذه العلاقة.

إن من أهم النقاط التي تدخل ضمن صلاحيات هذه الاتفاقية موضوع الأجور الخاصة في مجال تحديد الحد الأدنى في مختلف القطاعات والمؤسسات المعنية وفيما يتعلق بطرق رفع الحد الأدنى، كما تحدد هذه الاتفاقية مكونات الأجر إلى جانب حصر مختلف المكافآت والحوافز وتحديد شروط منحها أو منعها في بعض الحالات وتحديد شروط رفع الأجور وتحسينها إضافة إلى وضع جداول زمنية لمراجعتها وتحديد الشروط التي تتحكم في هذه العملية كما تعالج وتحدد الاتفاقيات الجماعية في هذا الشأن كما يلي:

-الأجر الأساسي الأدنى المطبق انطلاقاً من الحد الأدنى الوطني المضمون

-التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل

-المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل

¹احمية سليمان، مرجع سبق ذكره،ص 216

-كيفية مكافأة العمال المعنيين على المردود.

-تحديد النفقات المصرفية وهي النفقات المترتبة على أداء العامل لعمله إما في مهمة داخلية أو خارجية. وهذا النمط الجديد في تحديد الأجر أصبح مفضلا في أغلب الأحيان عن الوسائل الأخرى لكونه تحديدا مرنا يمكن مراجعته بسهولة عن طريق المفاوضات بين العمال وأصحاب العمل بدل التحديد الذي يتم عن طريق السلطة العامة، كما أن تحديد الأجر بهذه الوسيلة لا تتحكم فيه سوى الظروف والمعطيات المالية للمؤسسة المستخدمة أو القطاع.

3. تحديد الأجر بمقتضى قرارات السلطة:

إن الدولة هي المسؤولة عن وضع كافة القوانين الخاصة بعلاقة العمل عن طريق الحكومات والهيئات التشريعية، ويلتزم هذه القوانين كل من العمال وأصحاب العمل وكذا النقابات الوطنية.

4. تحديد الأجر بمقتضى حقوق وواجبات العامل:

في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، يمنح العامل جملة من الحقوق وهي:

- الراتب بعد أداء الخدمة.

- الحماية الاجتماعية.

- الإستفادة من الخدمات الاجتماعية.

- الراحة والعطل القانونية.

- تكوين وتحسين المستوى..

- الترقية الصفية.

اضافة الى هذا كله للعامل الحق في الاستقرار والامان عند اداء وظيفته كما يحق للعامل ممارسة الحق النقابي وهذا حسب الشروط والتنظيمات المعمول بها¹

المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور:

تكتسي محاسبة الأجور أهمية بالغة نظرا لكونها نظام منتج للمعلومات المالية الخاصة بالأجور الذي هو مصدر اهتمام المشرع الذي أقر لوجوب مسك دفاتر وسجلات خاصة بهذه العملية من أجل اضافة الصيغة القانونية عليها كما تخدم محاسبة الأجور والمتعاملين والأخرون مصالح الضرائب وصندوق الضمان الاجتماعي وآليات صرف الأجور والمستحقات الضريبية وجب تقيدها محاسبيا

المطلب الأول: النظام القانوني للأجور

وقد ظهرت على المخطط المحاسبي الوطني القديم عدة نقائص فأصبح من الضروري على الجزائر تبني نظام محاسبي جديد مبني على قواعد محاسبية دولية محددة من شأنه أن يقود بعض القرارات سواء من داخل أو خارج المؤسسة إلى الوجهة الصحيحة بالإضافة إلى ايجابيات عديدة تغير جذريا قواعد ومبادئ مهنة المحاسبية في الجزائر

¹احمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 207_208

الفرع الأول: الأساس القانوني لتحديد الأجور

لازالت الدولة تمارس سلطة منفردة في مجال تحديد الأجور، وتقييدها بحد أدنى حدد بصفة انفرادية على المستوى المركزي، رغم إشراك العمال في ذلك باستشارة نقابات العمال. ويعرف الأجر الأدنى بأنه: "الحد الذي لا يمكن النزول عنه عند تحديد الجزء الثابت من الأجر ذلك لأنه يعتبر من قواعد النظام العام التي لا يجوز مخالفتها ومن القيود الواردة على حرية الأطراف عند تحديد الأجر والمستوى من الأجر الذي لا يجوز أن ينخفض عن أجر العامل"¹

1. موقف المشرع الجزائري:

يتكون الأجر من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة يختلف تركيبها وتصنيفها من دولة إلى أخرى بحسب اختلاف الوضع الاجتماعي والاقتصادي، ويمكن تناولها وفقا الأحكام التشريعية الجزائري بحيث حدد هذا الأخير الحقوق المترتبة عن أداء الأجر المتمثلة في: تعويض الخبرة المهنية، الحوافز والمكافآت المختلفة الخ

حيث أنه في حالة عدم التزام الهيئة المستخدمة بتنفيذ هذه الحقوق فيتسنى للطرف الثاني من العلاقة أي العامل أن يطالب بهذه الحقوق، سواء داخل الإدارة المستخدمة ووفق نظامها الداخلي، أو تقديم شكوى لمفتش العمل، كما قد تصل إلى غاية القضاء.

2. موقف القانون المقارن:

لقد نصت الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل رقم 1 لعام 1966 على أنه "تضع كل دولة أنظمة لتحديد حد أدنى للأجور، يضمن سد حاجات العمال الأساسية ويراعي في هذا التحديد الاختلافات القائمة بين مختلف الصناعات والمناطق".

كما جاءت الاتفاقية العربية رقم 15 لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور بنظرة متقدمة نحو ضمان الأمان ومعيشة كريمة للعامل وذلك بنصها على أنه: " يقصد بالحد الأدنى العام للأجور المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته.

واهتم المشرع المصري بنفس الطريقة التي اتخذها مشرعنا من حيث تنظيم مسألة الأجر، والحقوق المترتبة عنها وكذا المشرع الفرنسي من خلال المواد 3121/1 إلى غاية 3423

الفرع الثاني: الهيئة المكلفة بحماية الأجر

إضافة إلى الحماية القانونية التي نص بها المشرع الجزائري الأجر منذ تحديد قيمته إلى الوفاء به، أنشأ بموجب قانون رقم 90 - 03 - 13² جهاز يختص بمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل وهو مفتشية العمل التي تسهر بموجب الصلاحيات الممنوحة لها على التحقق من احترام

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمنتم المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1991

² قانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 6

المستخدم لجميع الحقوق العمالية وحمايتها، وعدم الانتقاص منها، ومن بينها الحق في الأجر الذي يعد مورد عيشهم الوحيد بالنظر للوظيفة الاجتماعية التبيغظيها وسوف نعرض تباعا كيفية تدخل مفتشية العمل لحماية ورقابة الأحكام الخاصة بحماية الأجر¹

1. رقابة تحديد وحساب الأجر:

إن تشريع العمل الحالي ترك الحرية لأطراف علاقة العمل في تحديد الأجر بالتراضي بينهما غير أنه قيد هذه الحرية بضمان حصول العامل على أجر وطني أدنى المضمون المنصوص عليه قانونا والمحدد بموجب النصوص التنظيمية فأصبحت تدخل مفتش العمل ضروريا للتأكد من تنفيذ المستخدم التزامه بدفع الأجر الأدنى المقرر بموجب النصوص التنظيمية والسهرة على مطابقة قيمة الأجر الذي يحصل عليه العامل مع هذا الأجر الأدنى حيث اعتبر المشرع أن دفع المستخدم للعمال أجرا يقل عن الأجر الأدنى الوطني المضمون مخالفة يكون مفتش العمل مسؤولا عن الكشف عنها من خلال الرقابة الممارسة على قواسم ودفاتر الأجور التي يلزم المستخدم بمسكها بذلك فإنه عند تحديد قيمة الأجر أن لا تقل الأجر الوطني الأدنى المضمون وهو نفس الموقف الذي اتخذه المشرع الفرنسي الذي قرر تدخل مفتش العمل للتحقق من مراعاة الأحكام القانونية في تحديد الأجور واحترام الحد الأدنى للأجور.

كما يتدخل مفتش العمل لمراقبة تطبيق مبدأ المساواة الذي يقتضي ضرورة تحقق مفتش العمل من التزام المستخدم بالمساواة عند تحديد أجور العمال الذين يشغلون مناصب العمل نفسها أو كانت لهم مسؤوليات متماثلة دون أي تمييز أو أن يوفي بأجور متساوية القيمة لكل عمالة، إذ يعتبر المستخدم المسؤول الوحيد عن ضمان تطبيق هذه المساواة وهذا ما نصت عليه المادة 48 من قانون رقم 90 - 11: يجب على المستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل متساوي القيمة بدون أي تمييز.

أما بالنسبة لحساب الأجر لا يتدخل مفتش العمل إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك في حالة الأحكام والقواعد القانونية التي تشكل النظام العام للأجور ومن ذلك:

أن يتم حساب أجر العامل دون الأخذ بعين الاعتبار الوحدة الزمنية وبما أن المشرع الجزائري أقر بضرورة حصول العامل على الحد الأدنى من الأجر وجعله من الإلتزامات التي تقع على عاتق المستخدم فإن القانون يقضي بضرورة تدخل مفتش العمل للتعرف على طريقة الحساب.

مراقبة حساب أجر العامل الإضافي حيث يقع على عاتق مفتش العمل التأكد من أن ما دفع للعامل مقابل الساعات الإضافية المؤداة يساوي القيمة المحددة قانونا، فرغم أن القانون قد ترك للاتفاقيات الجماعية تحديد وحساب التعويضات والمكافآت كتعويض المنطقة وعلاوات المردودية والعمل التناوبي والمضرة إلا في حالة أجر العامل الإضافي فقد حدد القانون صراحة بموجب المادة 32 من القانون رقم 90 - 11 طريقة حساب الأجر الكلي للعامل من خلال قسيمة الأجر ومراقبة ما إذا كانت قيمة الاقتطاعات من

¹ القانون رقم 21-11 المؤرخ في 28 جويلية 2021، المتعلق بتنظيم مفتشية العمل، المادة 9.

الأجر لا تتجاوز النسبة المقررة قانونا بهدف ضمان حصول العامل على أجر يكفيه للإنفاق على أسرته ونفسه.

2. رقابة عملية الوفاء بالأجر:

تتم هذه المراقبة من قبل مفتش العمل، ولتوضيح هذه الدراسة لابد من التطرق إلى:

1.2 مراقبة وسيلة ومواعيد الوفاء:

ألزمت الإتفاقيات الدولية الموقع عليها من طرف الجزائر ضرورة وفاء المستخدم عماله نقدا وبالعملة الوطنية المتداولة قانونا ويمنع على المستخدم الوفاء بالأجر عينا، وذلك دون أن يمنح من احتواء الأجر على مقدمات عينية، ويقتصر المنع على الوفاء الكلي للأجر عينا.

كما يقوم مفتش العمل بالتأكد من أن الأجر المسلم للعامل كان بوسائل نقدية وذلك حتى يقطع على المستخدم دفع أجور العمال بواسطة قواسم أو وصلات شراء من محلات تابعة للمستخدم، ولا يمنح ذلك من الدفع بالشيكات أو التحويل إلى حساب العامل ويجب على مفتش العمل أن يسهر على مراقبة مدى مطابقة كل هذه الأحكام التشريعية والتنظيمية.

كما يلزم المستخدم بضرورة دفع أجور العمال بصفة منتظمة حتى يضمن للعمال الحصول على أجورهم في مواعيد محددة لكي يتمكنوا من تنظيم عملية الإنفاق وحتى لا يضطروا للاقتراض .

وهو ما أورده المشرع في النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، وهذا ما جاء في المادة 141 من قانون رقم 78 - 12 والمادة 88 من القانون رقم 90 - 11 ويجب على مفتش العمل أن يتحقق في هذه الحالة من أن المستخدم قد قام بدفع أجور العمال بصفة منتظمة عند حلول أجل استحقاقها .

فكل هذا يعتبر من قبل المخالفات التي يجب على مفتش العمل الكشف عنها إن وجدت.

2.2 مراقبة إجراءات الوفاء وإثباته:

إن كل التشريعات العمالية الدولية الحديثة ومنها التشريع الجزائري قضت بوجوب دفع الأجور المستحقة للعمال في أيام العمل وفي مكان العمل ذاته أو في مكان مجاور له.

مما يعني حظر الدفع خلال أيام العطل القانونية والراحة وكذلك في غير مكان العمل، وذلك لتجنب العامل مشقة التنقل في أيام الراحة وإنفاق أجره للتنقل إلى أماكن غير أماكن العمل للحصول عليه.

ويلزم تبعا لذلك مفتش العمل بالتأكد من التزام المستخدم بأحكام الوفاء بالأجور عند دفعها للعمال.

كما يلزم المستخدم بإثبات الوفاء بأجور عماله عن طريق مسك دفاتر إجبارية وهي دفاتر الأجور والاحتفاظ بها لمدة محددة قانونا تكون حجة لإثبات عملية الوفاء وهو ما نص عليه المشرع في المرسوم رقم 96 - 98 المنصوص عليها في المادة 02 الفقرة 03 التي تنص على أنه تتمثل الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي دفتر الأجور ."

وكذا تسليم قسيمة الأجر المنصوص عليها في المادة 86 من القانون رقم 90 - 11 التي تنص على أنه يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدورية التي يعدها المستخدم.

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

من أجل كل هذا فالمستخدم ملزم بتقديم دفتر الأجور إلى مفتش العمل المختص إقليمياً ويتوجب عليه أن يتدخل ويتخذ كل التدابير التي تسمح لمفتش العمل بالاطلاع عليه، والتأكد من عدم وجود أية مخالفة، كما يمكنه الاطلاع عليه في مقر المؤسسة المستخدمة وهو ما نصت عليه المادة 13 من المرسوم رقم 96 - 98.

الفرع الثالث: الجهة القضائية المختصة في الفصل في دعاوى الأجور

ونظراً لكون معظم الأحكام التشريعية المنظمة للأجور من النظام العام وتتمتع بالصفة الأمرة فيمكن الاستنتاج أن المادة 12 تطبق حالة مخالفة المستخدم للأحكام الأمرة المكونة للنظام القانوني للأجور. والملاحظ هنا أن المشرع الجزائري لم يفرد جهة خاصة للنظر في دعاوى الأجور حيث يعود الاختصاص إلى القسم الاجتماعي للمحكمة التي يتم في دائرة اختصاصها تنفيذ علاقة العمل وفقاً لما نصت عليه المادة 24 من القانون رقم 90 - 04¹

على عكس بعض التشريعات العربية، كالتشريع الأردني للعمل بنص على إنشاء قضاء خاص للفصل في دعاوى الأجور بتكون من أشخاص ذوي خبرة واختصاص في شؤون العمل وهذا ما نصت عليه المادة 54 من قانون العمل الأردني التي تنص على أنه "لمجلس الوزراء إن يتعين بناء على تسبب الوزير سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر للنظر في دعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص من الأجر المدفوع أو الخصم غير القانوني منه أو تأخير دفعة أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة². وتكون لإحكامها نفس حجية الأحكام القضائية ملزمة لصاحب العمل يجب عليه تنفيذها خلال المدة التي تحددها السلطة.

الفرع الرابع: الأحكام القضائية المتعلقة بالمساس بالأجر كحق

1. العقوبات المقررة في تشريع العمل الجزائري :

لم يكتف المشرع الجزائري بتقرير البطالان والضمانات المدنية عند مخالفة أحكام قانون العمل الأمرة والتي تعتبر من النظام العام، بل فرض العقاب الجزائي عن طريق جزاءات عقابية منصوص عليها في قانون العمل تسمح بالتأكيد على وجود قانون جزائي خاص بالعمل توقع عقوبات عند مخالفة أحكام قانون العمل سواء من طرف العامل أو صاحب العمل أو أن تتم الإحالة على قانون العقوبات. وقد عمل المشرع على فرض عقوبات جزائية متفاوتة الشدة على كل مخالفة لهذه القواعد من أجل ضمان التطبيق السليم لقواعد قانون العمل.

¹ تنص المادة 24 من القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن تسوية النزاعات الفردية في العمل العدد 17

² غالب علي الدواوي، شرح قانون العمل، دار وائل للنشر عمان، 2001، ص 122

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

وتختلف طبيعة العقوبة من الغرامة التي تتكرر حسب عدد المخالفات المرتكبة كما يؤدي اعتياد المستخدم على ارتكاب المخالفات إلى تشديد العقوبة إلى الحبس. واعتمد المشرع الجزائري منذ أولى التشريعات العمالية تخصيص قسم منفرد للعقوبات، فنجده في الأمر رقم 75 - 31 المتضمن الشروط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص، قد أجمل في الكتاب السادس كل العقوبات المقررة لمخالفة أحكام الأمر ذاته مقسما إياها في كل العقوبات المقررة لمخالفة أحكام الأمر ذاته مقسما إياها في كل فصل على حدا ملما بالعقوبات الموقعة على صاحب العمل عند مخالفته لأحكام والقواعد الأمرة المتعلقة بالأجور في الفصل الثالث في قسمين:

الأول: ضمنه نص المادة 336 التي تقرر فرض غرامة مالية على المستخدم الذي يمنع للعمال أجورا اقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون وان لا يؤدي هذا الأجر بقيمة نقدية.

أما الثاني: جمع فيه كل العقوبات المقررة لأصحاب العمل الذين يخالفون الأحكام المتعلقة بالحماية القانونية للأجور معتمدا على إقرار الغرامات المالية كعقوبة على المساس بالأحكام الأمرة المنصوص عليها معتبرا أنها مخالفات تكون العقوبة الواجبة التطبيق هي فرض الغرامات المالية وذلك في المواد 337, 338 - 339, 340 من الأمر رقم 75/31

والملاحظ أن المشرع لم يعتمد عقوبة الحبس إلا في حالة عود المستخدم إلى ارتكاب المخالفة التي سبق وأن عوقب عليها بالغرامة المالية، وأشار المشرع إلى أن الغرامة تتكرر بحسب عدد العمال المرتكبة في حقهم المخالفات.

ومن خلال أحكام الفصل الثالث من الأمر رقم 75 - 31 نلاحظ أن المشرع الجزائري كون النظام العام للأجور بصفة حصرية ويمكن تعداد القواعد الأمر للأجور من خلال ذلك وهي:

الحد الأدنى المضمون الأجر الوطني - النقد النقدي للأجر، دورية الوفاء بالأجر، وسائل إثبات الأجور - الدفتر والقسيمة المساواة بين العمال من الجنسين في الحد الأدنى للأجور، عدم مخالفة الأحكام المتعلقة بالمقاصة والاقطاع من الأجر، عدم إنشاء محلات ومخازن للعمال، ومكان وزمان دفع الأجور.

محاولة من الشرع تكريس حق العامل في الحصول على أجره خالصا من كل المشاكل والصعوبات وضمان حصوله عليه وتصرف فيه بكل حرية باعتبار أن القطاع الخاص يعتبر خارجا عن إدارة الدولة ورقابته، فحاول المشرع من خلال هذه الأحكام فرض الحماية القصوى لأهم وأول حق مقرر للعامل المتمثل في الأجر وذلك عن طريق إحاطته في كل مراحلها وجميع جوانبه بإحكام جزائية توقع على المستخدم حال قيامه بخرق القواعد الأمرة التي ألزمه المشرع من خلالها احترام حق العامل في الحصول على الأجر.

وأخيرا في قانون رقم 90 - 11 المتضمن علاقات العمل أورد المشرع في الباب الثامن تحت عنوان "الأحكام الجزائية" المخالفات التي تعتبر مساسا بأحكام قانون العمل وهذا ما تضمنته المادة 138 أما من خلال المواد 148، 149 و 150 فقد حدد المشرع العقوبات المقررة في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

بالأجور وخاصة تلك المتعلقة بعدم تسليم قسيمة الأجر، دفع الأجور تقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون عدم دفع الأجر عند حلول أجل استحقاقه.

أما المادة 142 من نفس القانون فقد تضمنت العقوبة المقررة لكل مستخدم أقدم على التمييز بين عماله في الأجور.

وتتراوح العقوبات المقررة من دفع غرامات مالية إلى الحبس في حالة الاعتياد أو العود، وتتعدد بتعدد المخالفات المرتكبة.

أما ضمن المادة 154 فإنها تنص على العقوبات المقررة عند عدم مسك المستخدم الدفاتر الإلزامية المنصوص عليها في المرسوم رقم 96 - 98 التي من بينها دفتر الأجور أو عدم تقديمها لمفتش العمل. والملاحظ أن المشرع الجزائري قد حذا حذو التشريعات الحديثة وذلك من خلال تكريس إنشاء قانوني جنائي للعمل.

2. الضوابط الجزائية في التشريعات المقارنة:

وهو نفس ما تضمنه قانون العمل المصري في المواد من 216 إلى 231 والتي نصت كلها على تعدد العقوبات بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة لأحكام قانون العمل الأمرة وذهب المشرع المصري إلى نفس ما ذهب إليه المشرع الجزائري من أن كل مساس بأحكام قواعد العمل الأمرة هو من قبيل المخالفات يعاقب عليه بغرامة مالية وفي حالة العود يعاقب المستخدم بعقوبة الحبس غير أن ما أقره المشرع المصري هو أن مصير الغرامات المحكوم بها عند مخالفة أحكام قانون العمل تخصص لتمويل الخدمات للعمال العاجزين.

وقد عمد القانون الفرنسي إلى النص على تطبيق القاضي للعقوبات المقررة المخالفات الدرجة الخامسة، وتلك المقررة لمخالفات تقع على أحكام قانون العمل التي اعتبرها من النظام العام الذي يضم الأحكام المتعلقة بالأجر الأدنى الشهري المساواة في الأجور مكان وزمان الدفع، تسليم قسيمة الأجر

أما بالنسبة للمشرع المغربي فلقد حدد في حالة عدم احترام شروط أداء الأجر في المادتين 361 و375 من مدونة الشغل 18 على أنه: "يعاقب بغرامة ما بين 300 و500 درهم على خرق مقتضيات تحديد وأداء الأجر، وتصل هاتاه الغرامة إلى ما بين 25000 و30000 درهم في حالة التمييز بين الجنسين في أداء الأجر، فهاتاه المواد تجسد تدخل القانون الجنائي للشغل قصد إعطاء الفعالية للمقتضيات القانونية المنظمة لأداء الأجور لأجل الوصول الى حماية حق الأجير في أجره

المطلب الثاني: الإجراءات المحاسبية للأجور

تكتسي محاسبة الأجور أهمية بالغة نظرا لكونها نظام منتج للمعلومات المالية الخاصة بالأجور الذي هو مصدر اهتمام المشرع الذي أقر بوجوب مسك دفاتر وسجلات خاصة بهذه العملية من أجل اضعاء الصيغة القانونية عليها كما تخدم محاسبة الأجور والمتعاملين والآخرين كمصالح الضرائب وصندوق الضمان الاجتماعي ولإثبات صرف الأجور والمستحقات الضريبية وجب تقيدها محاسبيا باتباع مجموعة من الخطوات

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

الفرع الأول: الاقتطاعات على الأجور

سنعرض فيما يلي كيفية حساب كل من الاقتطاعات على الأجور المتمثلة في اقتطاعات الضمان الاجتماعي واقتطاعات الضريبة على الدخل الاجمالي IRG

1.1. الاقتطاعات الاجبارية:

هذه الاقتطاعات هي التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة أي شهريا وهي:

1.1 اشتراكات الضمان الاجتماعي:

يحدد مقدار الاشتراك بضرب أجر المنصب × نسبة الاشتراك وهذه النسبة تحدد من قبل الدولة وحاليا تقدر ب 9% من أجر المنصب، ويمكن توضيح هذه الاشتراكات حسب حصة كل جهة من خلال الجدول الموالي الذي يبين توزيع نسب الاشتراك في الضمان الاجتماعي¹:

الجدول رقم (01-03): توزيع نسب الإشتراكات في الضمان الإجتماعي

المجموع	الحصة التي يتكفل بها صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الاجير	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الفروع
13%	-	1.50%	11.50%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل والامراض المهنية
18.25%	0.50%	6.75%	11%	التقاعد
1.50%	-	0.50%	1%	التأمين عن البطالة
0.50%	-	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
0.50%	0.50%	-	-	السكن الاجتماعي
35%	1%	9%	25%	المجموع

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. المرسومالتنفيذي رقم 236-15 المؤرخ في 3 سبتمبر 2015 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي العدد 49. التاريخ 2015/09/19 الجزائر ص 09 من الجدول نلاحظ أن:

تعتبر اشتراكات الضمان الاجتماعي أمرا إجباريا على كل عامل وصاحب العمل وبمعدلات معينة. ويمكن حساب اشتراك الضمان الإجتماعي لكل من صاحب العمل والعامل كالتالي²

¹حنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة العامة، طبعة 2004، الجزائر، دون سنة، ص301

²راشدي عبادي فريد درياس، محاسبة الأجور في قطاع الوظيف العمومي، دراسة حالة المركز الجامعي كلي معند أولحاج البويرة، مذكرة ليسانس، 2009/2010، ص33

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

الاشتراك بالنسبة لصاحب العمل = أجره المنصب x 25%

الاشتراك بالنسبة للعامل = أجره المنصب x 9%

أجرة المنصب = الأجر الأساسي + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الضرر + مكافأة المردود الفردي + مكافأة المردود الجماعي + مكافأة المجاهدين

■ التأمينات الاجتماعية: وهو النظام الذي يجبر كل العاملين مهما كانت طبيعة عملهم يدوية أو ذهنية، ومدة عملهم دائمة أو مؤقتة، ومهما كان القطاع الذي يعملون فيه خاص أو عام، من المساهمة في صندوق التأمينات الاجتماعية وتعطي هذه التأمينات لمجموعة من الحالات هي¹

- التأمين على الأمراض.
- التأمين على الولادة.
- التأمين على العجز.
- التأمين على الوفاة.

• التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية

■ التأمين على البطالة: يعني مساهمة مالية يدفعها صاحب العمل لصندوق الضمان الاجتماعي، بهدف تمويل تعويضات البطالة التي تمنح للعمال الذين يفقدون مناصبهم لأسباب خارجة عن إرادتهم (مثل التسريح الإقتصادي أو غلق المؤسسة)

■ إعانات التقاعد: التقاعد هو نهاية الحياة المهنية للعامل، قد تأتي نتيجة طبيعة لبلوغ العامل من معينة تمكنه من وضع حد لحياته المهنية والتمتع ببقية حياته الخاصة

وهو ما يمكن أن نعبر عنه بالتقاعد العادي، وهناك نوعين من التقاعد هما: التقاعد العادي والتقاعد المسبق.

2.1 الضريبة على الدخل الاجمالي IRG

هي ضريبة تقطع من المصدر، أي من الأجر مباشرة وتدفع المصلحة الضرائب ويحدد مقدار الاقتطاع بجدول يحتوي على فئات الأجر الاجمالي ومقدار الاقتطاع، كما هو مبين²

¹راشدي عيادي، فريد درياس، مرجع سبق ذكره، ص 34

²حنيفة بن ربيع، مرجع سبق ذكره، ص 48-49

الجدول رقم (04-01): توزيع نسب الضريبة على الدخل الإجمالي (Barème IRG)

المبلغ الشهري الخاضع للضريبة على الدخل IRG	نسبة الضريبة على الدخل الإجمالي
اقل من 20000 دج	0%
من 20001 دج الى 40000 دج	23%
من 40001 دج الى 80000 دج	27%
من 80001 دج الى 160000 دج	30%
من 160001 دج الى 320000 دج	33%
أكثر من 320000 دج	35%

المصدر: قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة

يحسب الاقتطاع من المصدر للضريبة على الدخل الإجمالي بعنوان المرتبات والأجور والمعاشات والربوع العمرية حسب مفهوم المادة 66 على أساس الدخل الشهري بناء على الجدول المذكور أعلاه..

تستفيد هذه المداخل من تخفيض نسبي من الضريبة الإجمالية يقدر ب 40%. كما لا يمكن أن يقل التخفيض عن 12000 دينار سنويا أو يزيد عن 18000 دينار / سنويا (أي بين 1000 و 1500 دج شهريا).

كما تستفيد من إعفاء كلي من الضريبة على الدخل الإجمالي، المداخل لا تتعدى 30.000 دج. وتستفيد من تخفيض ثانٍ إضافي المداخل التي تفوق مبلغ 30.000 دج وتقل عن 35.000 دج تحدد الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل¹.

1.2.1 عناصر الأجور الخاضعة لهذه الضريبة:

- المكافئة الأصلية التي يتقاضاها العامل وهذا لقيامه بعمله المتعلق بالإنتاجية ونتائج العمل.
 - المكافئة الملحقة بالأجرة المتكونة من تعويض السلة، السكن النقل.
 - المكافئة الممنوحة للعامل ذات طابع اجتماعي.
- أما فيما يخص الوعاء المطبق عليها يكون كالتالي:

$$\text{الوعاء الضريبي} = \text{أجرة المنصب} + \text{العناصر التكميلية} - \text{اشتراكات الضمان الاجتماعي}$$

2.2.1 العلاوات الخاضعة للضريبة : هناك بعض العلاوات تعد وعاء للضريبة على الدخل الإجمالي

وهي:

- منحة الانتداب.
- منحة الصندوق.
- منحة الاختراع الجديد.
- منحة المسؤولية.

¹الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 100، السنة الثامنة والخمسون، 30/12/2021، ص: 13

3.2.1 إعفاءات الضريبة على الدخل الإجمالي:

- المنح المنصوص عليها في التشريع الاجتماعي مثل المنح العائلية، الأجر الوحيد منحة الأمومة.
- التعويضات المؤقتة والمنح والربوع العمومية المدفوعة لضحايا حوادث العمل والتعويضات الخاصة بمصاريف التنقل أو تأدية المهام.
- المعاشات المخصصة للمجاهدين وأرامل شهداء حرب التحرير الوطنية¹

3. الاقتطاعات الاختيارية:

هي تلك المبالغ المالية التي تقتطعها المؤسسة من أجر العامل اختياريًا للمساهمة في الأنشطة ذات الطابع الاجتماعي، وتتكون من:

1.3 التسبيقات على الأجور والرواتب والاقتراضات: في حالة تقديم المؤسسة لعمالها سلفات يمكن

أن يتم اقتطاعها دفعة واحدة، أو في أقساط من أجرته الصافية اللاحقة، وذلك حسب ما تم الاتفاق عليه².

2.3 التعاونيات والتعاضديات: وهي الجمعيات تضم أعضاء المهنة أو مؤسسة واحدة يؤدون لها

اشتراكات دورية لقاء مساعداتهم عند ظرف طارئ أو تقدم لهم خدمات معينة.

3.3 الاعتراضات على الأجور: قد يتعرض العامل إلى حكم قضائي يجبره على دفع جزءا من أجرته

إلى طرف آخر، قد يكون ذلك بواسطة المؤسسة المستخدمة حيث تكلف هذه الأخيرة بحذف أو اقتطاع المبلغ الذي وضع عليه الحجر ودفعه مباشرة إلى من له الحق فيه³.

الفرع الثاني: إعداد كشف الأجر

1. مفهوم كشف الأجر:

هي وثيقة يقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل أو صاحب العمل، ولقد جعل المشرع الجزائري من هذه الوثيقة التزاما أساسيا يقع على عاتق صاحب العمل الدرجة أن القانون الأساسي العام للعامل جعل تسليمها أو عدم احترام القواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرقا للقانون، حيث يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره اسميا في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية، وهذا ما نصت عليه المادة 138 من القانون الأساسي العام للعامل، أما قانون علاقات العمل فقد جعل منها التزاما على عاتق صاحب العمل⁴.

¹راشدي عيادي، فريد درياس، مرجع سبق ذكره، ص 31

²بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره، ص 303

³جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد page bleves دون طبعة، الجزائر، 2011، ص

63.

⁴سليمان أحمية، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، 2012، ص 86

2. مكونات كشف الأجر:

يتكون كشف الأجر من الاسم التجاري لصاحب العمل، اسم عنوان صندوق الضمان الاجتماعي، اسم وظيفة العامل، ومدة العمل المستحقة للأجر، كما ألزم القانون صاحب العمل بتقييد كافة البيانات المذكورة في القسيمة أو الكشف في دفتر خاص مرقم وموقع عليه من قبل قاضي المحكمة المختصة إقليمياً، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي ويمكن أن يفتش هذا الدفتر من طرف المفتش متى استدعت الضرورة لذلك¹

3. مراحل إعداد كشف الأجر: إن إعداد كشوف الأجور يتم عادة على مستوى مصالح الأجور التي من

مهامها تجميع مختلف البيانات التي يتحدد على ضوئها ذلك الصافي، حيث تمر هذه العملية

بالمراحل التالية²

3.1. مرحلة إعداد البيانات

تتمثل في جمع مختلف الوثائق اللازمة لإعداد استمارة الأجور النهائية حيث تتلقى مصلحة الأجور كل من:

الاستمارة الشخصية تضم هذه الاستمارة المعلومات الخاصة بكل عامل من بيانات شخصية كالاسم اللقب

الترقيم، الحالة العائلية، الدرجة، تاريخ التوظيف وذلك للتأكد من بيانات كل عامل، ويتم الحصول على هذه

الاستمارة من مديرية الموارد البشرية

استمارة التتقيط: تتضمن أيام الحضور الفعلي في كل شهر لكل عامل ويتم ملؤها على أساس استمارة

الحضور اليومية الخاصة بكل عامل ويتم الاحتفاظ بهذه الاستمارة بمصلحة الأجور، وعلى أساسها يتم

إعداد استمارة المردود الفردي لكل عامل.

استمارة الساعات الإضافية: وهي استمارة شهرية يتم الحصول من قبل مسؤولي المصالح المتضمنة نوع

التعويض في الساعات الإضافية للعمل، سواء كان هذا التعويض في الساعات الإضافية للعمل، سواء كان

هذا التعويض في الأيام العادية أو في أيام العطل.

استمارة المردود الفردي: تملأ هذه الاستمارة داخل المصالح المعنية لجميع العمال على أساس الحضور

اليومي للعمال لترسل لمصلحة الأجور التي تقوم على أساسها بمنح المكافآت لكل عامل.

استمارة المردود الجماعي: هي استمارة شهرية ترسل لمصلحة الأجور من قبل المسؤولين المعنيين بكل

قسم من أجل منح هذه المكافآت للعمال وذلك على أساس حجم متغيرات الإنتاج مع مراعاة الغيابات.

¹ محمد بوتين، المحاسبة العامة للمؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة السادسة، ص 187.

² بوثلجة حمادة، حمانيجميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور ولاية البويرة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة ومراجعة، كلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي امحمد أولحاج، البويرة 2014/2015، ص 78

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

استمارة عناصر الأجر: تتلخص في هذه الاستمارة جميع مكونات الأجر ولمدة سنة كاملة الخاصة بكل عامل والتي على أساسها يتم إعداد كشف الأجرة النهائية.¹

2.3.3 مرحلة إعداد كشف الأجر

هي المرحلة التي تلي جمع الوثائق، حيث تقوم مصلحة المستخدمين داخل المؤسسة بإرسال كل من الاستمارة الشخصية، واستمارة التتقيط والمردود الفردي والجماعي إلى مصلحة الأجور، وعلى هذا الأساس ينشأ كشف الأجر المؤقت الذي يتضمن الاسم واللقب والوظيفة والرقم، وعلى مستوى مصلحة المالية يتم مراجعة هذه العمليات².

4. شكل كشف الأجر

كشف الأجر ليس له شكل موحد إذ أنه يختلف من مؤسسة لأخرى أو من هيئة لأخرى
الشكل رقم (01-01): شكل كشف الأجر

اسم المؤسسة ختم المؤسسة				الاسم اللقب
رقم الضمان الاجتماعي رقم الحساب طريقة الدفع				تاريخ ومكان الميلاد العنوان الوظيفة وتاريخ التوظيف الصف الحالة العائلية عدد الاولاد
الاقطاعات	المبالغ	اساس الحساب	العدد/ الحساب	التعيين
				الاجرا لاساسي(القاعدي) تعويض الساعات الاضافية علاوة الخبرة المهنية علاوة الضرر علاوة المردودية الفردية تعويض العطلة السنوية
				أجر المنصب
				اقتطاع الضمان الاجتماعي CNAS تعويض القفة تعويض النقل
				الاجر الخاضع للضريبة

¹بوتلجة حمامة، حماني جميلة، مرجع سبق ذكره، ص 50 - 51

²بوتلجة حمامة، حماني جميلة، مرجع سبق ذكره، ص 50 - 51

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

				اقتطاع الضريبة على الدخل الاجمالي IRG
				تعويض المنطقة الجغرافية المنح العائلية منحة التمدرس منحة الاجر الوحيد
الاجر الصافي	مجموع المبالغ	مجموع الاقتطاعات	اجر المنصب	الاجر الخاضع للضريبة

المصدر: من إعداد الطالبتين

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي (SCF)

تتطلب المعالجة المحاسبية للأجور معرفة الحسابات المعنية بالتسجيل المحاسبي، وفق خطوات التسجيل وكيفيات المعالجة المحاسبية حسب النظام المحاسبي المالي.

الفرع الأول: المعالجة المحاسبية للأجور

عند المعالجة المحاسبية للأجور حسب النظام المحاسبي المالي SCF تظهر الحسابات والحسابات الفرعية التالية:

1. الحساب 63 أعباء المستخدمين

يقصد به الأعباء المتعلقة برواتب المستخدمين، بما فيها تلك الممنوحة للمسيرين الاجتماعيين بالإضافة إلى الاشتراكات الصناديق الاجتماعية وصناديق الاحتياط المرتبطة بهذه الأجور، ويتضمن الحسابات الفرعية التالية:

ح/631 أجور المستخدمين يحتوي هذا الحساب على الأجور الممنوحة للمستخدمين بالإضافة إلى الأجور الممنوحة للمسيرين الاجتماعيين.

ح/635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية يحتوي هذا الحساب على اشتراكات الضمان الاجتماعي باعتبارها جزء من أجور عمال المؤسسة.

ح/635 الأعباء الاجتماعية للمستغل الفردي: يحتوي هذا الحساب على اشتراكات الضمان الاجتماعي للمستغل الفردي.

ح/637 الأعباء الاجتماعية الأخرى: يحتوي هذا الحساب على اشتراكات الضمان الاجتماعي الأخرى والتي لم يسبق ذكرها من الحسابات السابقة.

ح/638 أعباء المستخدمين الأخرى: يحتوي هذا الحساب على الأعباء المستخدمين الأخرى التي لم يسبق ذكرها.

2. الحساب 42 المستخدمون والحسابات الملحقة

يسجل فيه حقوق المستخدمين الداخليين للمؤسسة ويتجزأ الحسابات التالية:

ح/421 المستخدمون الأجور المستحقة: يسجل فيه مبالغ الأجور الإجمالية الواجب دفعها للمستخدمين.

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

ح/422 أموال الخدمات الاجتماعية: يحتوي هذا الحساب على المبالغ المستحقة للخدمات الاجتماعية
ح/423 مشاركة الأجراء في النتيجة: يحتوي هذا الحساب على المبالغ الممنوحة للمستخدمين خلال فترات
مختلفة من الدورة المالية كالنتيجة لمشاركتهم لتحقيق الأرباح.

ح/425 المستخدمون التسبيقات والمدفوعات على الحسابات الممنوحة في حالات خاصة قد يحتاج
المستخدمين الى تغطية بعض مصاريفهم المستعجلة عن طريق طلب سلفة (تسبيقات) على حساب الأجر،
لتقتطع بعد ذلك عند تاريخ استحقاق أجورهم

ح/426 المستخدمون الودائع المستلمة في هذا الحساب تسلم المؤسسة مبالغ مالية من مستخدميها
كالتعويضات التي تدفعها صناديق الضمان الاجتماعي.

ح/427 المستخدمون الاعتراضات على الأجور يسجل في هذا الحساب مبلغ الأموال التي تكون موضع
اعتراضات حصل غير في حق مستخدمي المؤسسة.

ح/428 المستخدمون الأعباء الواجب دفعها والحواصل المطلوب استلامها: ينقل هذا الحساب عند اقفال
السنة المالية لسماح تسجيل الأعباء والمنتجات الملحقة بالنسبة لسنة المالية المقفل.

3. الحساب 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة

يعتبر الضمان الاجتماعي من الارتباطات الواجب على المؤسسة الالتزام بها، حيث يعتبر من أهم حقوق
المستخدمين بحيث يضمن لهم التغطية الاجتماعية من مختلف المخاطر بالإضافة إلى تعويضهم في
المستقبل عن طريق منح التقاعد، يعالج النظام المحاسبي المالي التغطية الاجتماعية من خلال هذا الحساب
والذي يتفرع الى:

ح/431 الضمان الاجتماعي الضمان الاجتماعي هو هيئة معروفة بالتأمينات الاجتماعية (الصندوق
الوطني لضمان الاجتماعي لغير الأجراء بالنسبة للتجار)، الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للأجراء،
من التغطية الاجتماعية التي يستفيدها العامل من خلال التسجيل والتصريح في هيئات الضمان الاجتماعي،
تعويضات العطل المرضية، تعويضات الأخطار الناتجة عن ممارسات العمل،
تعويضات العجز، بالإضافة الى منحة التقاعد عند بلوغه السن المحدد قانونا.

ح/432 الهيئات الاجتماعية الأخرى يسجل في هذا الحساب الاشتراكات المدفوعة إلى الهيئات الاجتماعية
الأخرى كالتعاضديات التي تؤمن التغطية والفروق التي تؤمنها الصناديق الضمان الاجتماعي

ح/438 الهيئات الاجتماعية - الأعباء الواجب دفعها والمنتجات المطلوب استلامها: يسجل هذا الحساب
الأعباء الأخرى التي تدفع الى الهيئات الاجتماعية وخاصة فيما يتعلق بأعباء رب العمل في العطل
المدفوعة، علاوات الاشتراك المكافآت الممنوحة للعمال.

الفرع الثاني: التسجيل المحاسبي

بعد إعداد كشف الأجور ثم ترحيله بالتفصيل الى دفتر الأجور، تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات
التالية:

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

- تسجيل عناصر الأجور، الاقتطاعات وبالتالي صافي الأجور قابل للدفع
- احتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقة للأجور؛
- تسجيل دفع الأجور للأجراء
- تسجيل الدفع لصالح الهيئات المعنية في الآجال القانونية للاشتراكات في الضمان الاجتماعي الضريبية
- على الدخل الاجمالي على الأجور، تعاونية ضمان والى ممثلى العمال فيما يخص تمويل النشاطات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة.

1. التسجيل المحاسبي للاجر والمصاريف المرتبطة به :

يتضمن التسجيل المحاسبي مايلي:

1.1 تسجيل الاجر (الاثبات) :

الشكل رقم(02-01): التسجيل المحاسبي للأجور

مدین	دائن	نهاية الشهر (ن)	مدین	دائن
625		مصاريف المهمات والتنقلات		
6310		الاجر القاعدي		
6311		تعويضات الخبرة المهنية		
6312		الساعات الاضافية		
6313		علاوة الضرر		
6314		علاوة المرودية الفردية		
6315		علاوة المرودية الجماعية		
6316		تعويضات القفة		
6317		تعويضات النقل		
6318		منح العائلية		
6319		الاجر الوحيد		
442		الدولة- الضريبة على الدخل الاجمالي القابلة للتحويل من أطراف أخرى		
4310		الضمان الاجتماعي CNAS نصيب العامل 9%		
4320		صندوق العطل مدفوعة الاجر CACOPATH نصيب العامل		
427		0.375%		
425		المستخدمون-الاعتراضات على الاجور-		
421		المستخدمون-تسيقات على الاجور -		
		المستخدمون-الاجور المستحقة-		
		(اثباتأجور الشهر(ن)		

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

2.1 تسجيل عملية تسديد (دفع) الاجور والاقطاعات المرتبطة بها :

*في تاريخ تسديد الاجور الصافية للعمال :

مدین	دائن	تاریخ التسديد	مدین	دائن
421	512/53	المستخدمون-الاجور المستحقة- الصندوق/البنك تسديد اجور الشهر(ن)	الاجر الصافي	الاجر الصافي

*في تاريخ تسديد الضريبة على الدخل الاجمالي:

مدین	دائن	خلال 20 يوم الموالية للشهر (او الثلاثي)	مدین	دائن
442	512/53	الدولة-الضريبة على الدخل الاجمالي - القابلة للتحصیل من أطراف أخرى الصندوق/البنك تسديد الضريبة على الدخل/ صنف الاجور (الشهر او الثلاثي)	XXXX	XXXX

*في تاريخ تسديد الاقطاعات الهيئات الاجتماعية (الضمان الاجتماعي وغيره):

مدین	دائن	خلال(30) يوم الموالية للشهر او الثلاثي	مدین	دائن
4310	512/53	الضمان الاجتماعي CNAS نصيب العامل 9%	XXXX	XXXXX
4320		صندوق العطل مدفوعة الاجرCACOPATH نصيب العامل 0.375%	XXXX	
		الصندوق/ البنك تسديد اقطاعات الهيئات الاجتماعية (الشهر او الثلاثي)		

*التسجيل المحاسبي للعطل السنوية :

XXX	XXX	N/12/31 أجور المستخدمين المستخدمين-الاعباء الواجب دفعها والحواصل المطلوب استلامها عطل المستخدمين مدفوعة الاجر	428	631
XXX	XXX	المستخدمين-الاعباء الواجب دفعها والحواصل المطلوب استلامها البنك تسديد تعويض العطل السنوية	512	428
XXX	XXX	الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية الهيئات الاجتماعية اشتراكات العطل مدفوعة الاجر	438	635

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

هنالك العديد من الدراسات السابقة (الوطنية والاجنبية) والدراسات الحالية التي تطرقت إلى موضوع محاسبة الأجور وتناولته من عدة زوايا مختلفة وسوف نستعرض جملة من هذه الدراسات التي تم الاستفادة منها مع الإشارة إلى أبرز ملامحها، مع تقديم تعليقات عليها لتحسن جوانب الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسات الحالية

المطلب الأول: استعراض الدراسات السابقة

1.دراسة ددوش محمد 2018 مذكرة ماستر بعنوان تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم والتي هدفت إلى مراحل إعداد الأجور و تسييرها و طريقة حسابها وتمثلت عينتها فيالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف و استخدمت أداة المقابلة والسجلات و الوثائق لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي و كان من أبرز نتائجها:

إن تصميم نظام سليم للأجور يتطلب القيام بعدة خطوات متسلسلة، يحدد الأجر لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي والوقت ومستوى صعوبة الوظيفة يتأثر نظام الأجور بعدة عوامل كالأجور السائدة في المجتمع، القوانين والتشريعات وغيرها. يتم دفع الأجور على أساس الزمن أو على أساس الإنتاج ولكل طريقة عيوبها ومزاياها.

2.دراسة خدة ياسر تومي نور الدين 2018 مذكرة ماستر بعنوان محاسبة الأجور في الإدارة العمومية دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري لمدينة عين الدفلى جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة عين الدفلى، الجزائر، والتي هدفت إلى الإلمام بموضوع الأجر و معالجته المحاسبية بالاعتماد على

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

النظام المحاسبي المالي، و تمثلت عينتها في مؤسسة النقب الحضري و الشبه الحضري المدينة عين الدفلى و استخدمت أداة المقابلة و الوثائق لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي و كان من أبرز نتائجها:

- تعد الأجور أحد أهم حوافز العمل خاصة في المجتمعات النامية.
- تهدف سياسة الأجور إلى الإبقاء الموجودون فعلا في المؤسسة من خلال
- وضع وتحديد المسؤوليات المناسب
- للأجر عدة مكونات من اجر أساسي وتعويضات ومجموعة من المكافآت.
- نظام الأجور في المؤسسة تحدده الاتفاقية الجماعية للعمل

3. دراسة أمينة بوغابة لمياء كرباش 2017/ 2018 مذكرة ماستر بعنوان المعالجة المحاسبية للأجور

بين المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع العمومي والمؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري دراسة حالة مؤسسة أقمصة جن جن جيجل ومديرية الأشغال العمومية جيجل جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل و التي هدفت إلى التعريف بالأجر و تبيان مكوناته و ابراز الاختلاف في المعالجة المحاسبية بين المؤسسة الاقتصادية و المؤسسة ذات الطابع العمومي و تمثلت عينتها في دراسة حالة مؤسسة أقمصة جن جن جيجل مديرية الأشغال العمومية بجيجل الجزائر، و استخدمت أداة القوانين والتشريعات والمقابلات و الاطلاع على الوثائق الداخلية للمؤسستين لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي و كان من أبرز نتائجها:

- يوجد اختلاف في كيفية حساب الأجر بين المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة ذات الطابع الإداري لوجود اختلاف في الأساس الذي تحسب عليه مختلف منح العلاوات.
- مراحل حساب الأجر في المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة ذات الطابع الإداري هي نفسها.
- هنالك اختلاف في كيفية المعالجة المحاسبية للأجور بين المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة ذات الطابع الإداري
- هنالك اختلاف بين في كيفية سداد مختلف الاقطاعات على الأجور بين المؤسسة الاقتصادية والمؤسسة ذات الطابع الإداري.

4.دراسة رحموني سعاد حمروش سهام 2017 مذكرة ماستر بعنوان المعالجة المحاسبية للأجور في

المؤسسة الاقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج الطاهير جيجل الجزائر ، و التي هدفت إلى معرفة الواقع المحاسبي و المالي للأجور في مؤسسة اقتصادية وفق النظام المحاسبي المالي ، و تمثلت عينتها في دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج الطاهيرو استخدمت أداة المقابلة والوثائق والمستندات لجمع البيانات وفق المنهج الوصفي التحليلي و كان من أبرز نتائجها:

- نتج عن الإصلاحات التي قامت في المجال المحاسبي إصدار النظام المحاسبي المالي الجديد الذي يستمد قواعده ومبادئه من المعايير المحاسبية الدولية.

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

- اختلاف مكونات الأجر من عامل إلى آخر، وتتحدد الأجور في هذه الشركة حسب المناصب المشغولة
- يعتبر الأجر من أهم الحوافز التي لها تأثير مباشر على المستوى الاجتماعي للعامل و مستوى أدائه.

5. دراسة مصطفى زروال سنة 2021، بعنوان: "محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري دراسة حالة مؤسسة الطفولة المسعفة - عين التوتة -¹ هدفت الدراسة إلى عرض مختلف الجوانب النظرية المتعلقة بالأجور وكيفية إعداد نظام الأجور، وقد أجريت الدراسة الميدانية على القطاع العمومي في مؤسسة الطفولة المسعفة عين التوتة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، وقد تم استخدام المقابلة والسجلات والوثائق كأدوات لجمع البيانات.

كما لخصت الدراسة إلى أن المؤسسة تنتهج نظام الأجر الزمني حيث يتم دفع أجور الموظفين شهريا، ومما توصلت إليه الدراسة كذلك أنه لا يوجد اختلاف في كيفية إعداد نظام الأجر بين الأسلاك التقنية والأسلاك المشتركة، وأن أجور موظفي الأسلاك المشتركة منخفضة مقارنة بموظفي الأسلاك التقنية.

المطلب الثاني: الدراسة الأجنبية

يركز هذا المطلب على أهم الدراسات باللغة الأجنبية والتي لها علاقة بعنوان الدراسة أو ترتبط به بشكل مباشر أو غير مباشر، والتي تلخص فيما يلي:

1. دراسة ZerragHamida سنة 2013 بعنوان la gestion de la paie evaluation et diagnostic Cas de IEPB

هدفت الدراسة إلى أن مجال إدارة كشوف المرتبات هو الذي يعتني بالعمليات ذات الصلة للموظفين ولحسابات مختلفة، بالإضافة إلى تنظيم علاقة العمل بين صاحب العمل والموظفين، وتحديد جدول الرواتب التي تسمح بتحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للأجور، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم استخدام الوثائق والسجلات كأداة جمع البيانات.²

وتوصلت الدراسة إلى أن الشركة التي تعمل بها خدمة كشوف المرتبات يحدد التعاون مع قسم إدارة شؤون الموظفين الذي يضع عقد العمل، بالإضافة إلى الحالة الإدارية تتميز بمعالجة البيانات المرتبطة للموظفين لحساب مكونات إيبال الدفع، وهو مستند إثبات الدفع الذي يجب تحويله إلى الراتب.

2. دراسة PoonamdeepkaurdineshGrover سنة 2012 بعنوان Computer

Based payroll System Implementation for E-governance at punjab
Agricultural University

¹ مصطفى زروال محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، دراسة حالة: مؤسسة الطفولة المسعفة-عين توتة، مذكرة

الماستر، تخصص محاسبة والتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021،
² ZERRAG Hamida, La gestion de de la paie : évaluation et diagnostic Cas de l'EPB, Mémoire Master, Université Abderrahmane Mira, Bejaia, 2013.

الفصل الأول: الإطار النظري للمعالجة المحاسبية للأجور

هدفت ، الدراسة إلى بيان أهمية نظام الرواتب وأنه عملية هامة لكل وحدة وحتى يتم دفع الرواتب والمكافآت بدقة وانتظام وفي الوقت المحدد ومع وجود وحدات كبيرة الحجم، بالإضافة إلى التعرف على أهمية هذا النظام في الوصول إلى البيانات المتعددة للموظفين بسهولة وجعل عملية إعداد الرواتب منتظمة وصحيحة، ويتم من خلالها تنظيم كشوفات الرواتب خطوة بخطوة وبتعليمات واضحة من إضافة موظف جديد إلى إعداد الكشوفات وصرف الرواتب للموظفين، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام نظام الأجور والرواتب على بيانات جامعة البنجاب الزراعية كأداة جمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى أن الحاسوب عند استخدامه في نظام الرواتب وتنظيم الكشوفات يكون قادرا على الحفاظ على سجل بيانات الموظف، وبما في ذلك الأجور والبدلات والخصومات والضرائب وعلى أساس شهري، بالإضافة إلى أن نظام الأجور والرواتب يعكس بيانات متوفرة عن شهر كامل، الأمر الذي يجعل جميع البيانات تكون جيدة.¹

3. دراسة MuhammedAzeem. Masud Ur Rehman سنة 2011 بعنوان Salary

Mangement System

هدفت الدراسة إلى تطوير برنامج الرواتب في الوحدة الأكاديمية السويدية وجعل النظام الكامل مؤتمتا بحيث يكون البرنامج قادر على احتساب الرواتب الشهرية والضرائب والضمان الاجتماعي للعاملين في تلك الوحدة، بالإضافة إلى تقليل التهديدات باستخدام التكنولوجيا وتقليل الأخطاء التي كانت تحصل في النظام اليدوي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم استخدام برنامج مصمم الجمع ملفات متعلقة بمخرجات النظام المحاسبي، وتخزينها ومعالجتها.²

وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام معايير محددة لإنشاء الملفات النظام الرواتب يعمل على تقليل الأخطاء في الكشوفات، وكذلك يعمل على سهولة تنظيم كشوفات الرواتب وتسليم الرواتب في الوقت المحدد، بالإضافة إلى أن تزويد المصارف بمعلومات عن الرواتب حتى تكون المصارف قادرة على نقل رواتب الموظفين إلى حسابهم المصرفي، وتقليل الجهد والتكلفة التي كانت في اليدوي.

4. دراسة Suryanto سنة 2011 بعنوان Design and analysis payroll of accounting

information System

هدفت الدراسة إلى التعرف على تصميم وتحليل الرواتب من نظام المعلومات المحاسبية، والتي بدورها تدعم الرقابة الداخلية لحل المشاكل التي تتعلق بتنظيم كشوفات الرواتب ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المقابلة، فضلا عن الدراسات والكتب والدراسة الميدانية، والدراسات المتعلقة بعملية التصميم والتحليل.³

Poonamdeep Kaur, Dinesh Grover, Computer Based Payroll System Implementation for E-¹
Governance at Punjab Agricultural University, Journal Of Engineering Research and Development,
vol 05, N°3, 2012

Muhammad Azeem, Masud Ur Rehman, Salary Management System, master theses, Linnaeus²
University, Sweden, 2011

Suryanto, Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System, Journal Of³
Communication and Information Technology, vol 05, N°1, 2011.

وتوصلت الدراسة إلى أن الرقابة الداخلية على كشوفات الرواتب باستخدام نظام المعلومات المحاسبية في الوحدة يعمل على حل جميع المشاكل في نظام الرواتب، وبالتالي فإن أي وحدة يمكنها استخدام نظام معلومات متكامل في إعداد الرواتب بالإضافة إلى أن هناك بعض التهديدات مثل التلاعب في بيانات الحضور والوثائق لا تزال تظهر عند استخدام النظام اليدوي والبيانات والنسخ الاحتياطية بسيطة، كما أنه هناك تهديد التلاعب في نظام النقد أيضا.

5. دراسة M. Folorunsho سنة 2006. بعنوان Impact of Automated Accounting System on payroll Perparation in Some selected large Organisations

System on payroll Perparation in Some selected large Organisations

هدفت الدراسة إلى بيان أثر النظام المحاسبي الآلي على إعداد كشوفات الرواتب في الوحدات الكبيرة وهي وحدة لاغوس ووحدة أوتا في نيجيريا، بالإضافة إلى محاولة لدراسة تأثير النظام المحاسبي الآلي على إعداد كشوفات الرواتب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، وقد تم استخدام استبانة تم توزيعها على الوحدات المختلفة الموجودة في لاغوس وأوتا كأداة لجمع البيانات¹ وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق برامج الحاسوب الحديثة ليس بالضرورة أن تعمل على حل دائم المشاكل المحاسبية وتجهيز كشوفات الرواتب في الوحدات، بالإضافة إلى أن أسباب وجود التهديدات مثل عمليات الإحتيال والمخالفات وغيرها في العديد من الوحدات قد تعزى إلى بعض الأمور التي لا تتعلق بالتكنولوجيا وتطوير الأنظمة، وإنما لوجود تلاعب من قبل البعض في معالجة البيانات المحاسبية، وقد أدى ذلك في كثير من الأحيان إلى خسارة كبيرة في الوحدات.

6. دراسة Haris M.H. B سنة 2003. بعنوان Automated Payroll System (4BTL-002)

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية نظام الرواتب بالنسبة لجميع الموظفين في ماليزيا، وكذلك أهمية تطوير نظام الرواتب، وأن يتم الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات بشكل كامل من قبل الموظفين الإداريين على الرغم من أنها قد استخدمت في حياتهم العملية، بالإضافة إلى إدخال طريقة جديدة لنظام حضور الموظفين، وتشتمل هذه الدراسة على تصميم وتطوير البرمجيات النظام الرواتب والتي تمكن من حساب رواتب الموظفين تلقائيا بحلول نهاية الشهر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج التجريبي، وقد تم استخدام الوثائق والسجلات والبيانات من المؤسسة كأداة جمع البيانات².

وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام التكنولوجيا له تأثير كبير في تطوير جميع الأنظمة في الوحدات والحفاظ عليها وتقليل الجهد والوقت للموظفين، بالإضافة إلى الإهتمام بضرورة استخدام التكنولوجيا في الأنظمة الحسابية والرقابية وتطويرها.

Folorunsho. M, Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected ¹ Large Organisations, master thesis, Covenant University Ota, Nigeria, 2006
Haris. M. H. B. Automated Payroll System (BTL002), master thesis, University Teknologi, ² Malaysia, 2003

المطلب الثالث: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

1. موقف الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

يمكن تلخيص أهم أوجه المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة فيما يلي:

1.1. إنقاط الإتفاق:

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في:

- بعد إطلاعنا على الدراسات السابقة التي لها صلة بالموضوع الدراسة، اتضح لنا أن هناك عنصراً مشتركاً هو محاسبة الأجور والنظام المحاسبي المالي.
- أدوات المستخدمة في جمع البيانات والمتمثلة في الوثائق والسجلات كشوف الأجور
- أسلوب الدراسة والمتمثل في دراسة حالة.
- إن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في تطرقها لموضوع مهم في إطار الأجور.

2.2. نقاط الإختلاف:



- تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة إما بإختلاف مجتمع الدراسة ومن حيث فترة الدراسة التي أجريت فيها أو يعود إلى نظام المستخدم.
- هناك إختلاف في نتائج الدراسة حول معالجة الأجور، وهذا راجع لإختلاف البيئات التي أجريت فيها الدراسات.
- هناك إختلاف في أهداف الدراسة، وهذا راجع لإختلاف في البيئات التي أجريت عليها الدراسة أو من حيث فترة الدراسة التي أجريت فيها.
- تنوعت الإتجاهات البحثية للدراسات السابقة، فيما تناولت الدراسة الحالية

2. الإستفادة من الدراسات السابقة:

- تجدر الإشارة إلى أن الدراسة الحالية استفادت من الدراسات السابقة في جوانب:
- لقد استفدنا من الدراسات السابقة في صياغة الإطار النظري لدراسة الحالية، كما أنها تخدم الدراسة الحالية في تحديد إشكالية البحث.
- الإستفادة من المصادر والمراجع متطرق إليها .
- الإطلاع على الأدوات المستعملة في الدراسات السابقة وتحديد الأساليب المناسبة لطبيع الموضوع.
- أيضا الإستفادة من النتائج الدراسات السابقة في المواضيع التي أعدت وطبقت فيها، كذلك المقارنة مع النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال تطرقنا للإطار النظري للأجور توصلنا إلى ان الأجور تلعب دورا أساسيا في حياة الأفراد والمؤسسات وكذلك دورا مهما في تحسين مستوى الأداة ورفع الكفاءة والإنتاجية للموظفين حيث تعد الاجور الوسيلة الأساسية لإشباع رغبات الموظفين المتعددة وفي شروط تحسين الاداء هو عدالة الأجور والتي تتمثل في أن يحصل الموظفين على رواتب تتناسب مع ما يقدمونه للمؤسسة من إمكانيات وقدرات ومهارات وخبرات، فتأخذ الأجور عدة أشكال وأنواع لدينا الأجور الدورية وغير الدورية الحقيقية والاسمية النقدية والعينية، ومن الأنواع الأخرى أجر بلا عمل (عطلات). وتخضع الأجور إلى اقتطاعات اجبارية، واقتطاعات اختيارية نقصد بالاختيارية على سبيل المثال القروض التي تمنح للموظف، وأما الاقتطاعات الإجبارية تتمثل في اقتطاعات الضمان الاجتماعي واقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي بالإضافة الى النظام القانوني للأجور الذي يعتمد وينص على حماية الأجر من أي تحايل أو نصب أو احتيال بالإضافة في التسجيل المحاسبي للأجور الذي يعتمد على عدة حسابات أصلية وأخرى فرعية (حسب النظام المحاسبي المالي).



الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

تمهيد:

بعد التطرق إلى جانب النظري وذلك من خلال عرض الأدبيات النظرية حول المعالجة المحاسبية للأجور في النظام المحاسبي المالي، وعرض بعض أهم الدراسات السابقة حول الموضوع، تم في هذا الفصل محاولة إسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، حيث قمنا بدراسة تطبيقية حول محاسبة الأجور في مؤسسة هيدروكنال شعبة اللحم بولاية عين تموشنت

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة

المبحث الثاني: دراسة الحالة

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة

في هذا المبحث سنقدم مؤسسة هيدروكنال في شعبة اللحم بولاية عين تموشنت محل الدراسة وذلك عن طريق تقديم نشأت وتعريف المؤسسة وتطورها وأهدافها كمطلب أول، هيكل التنظيمي والمهام في المطلب الثاني، أما المطلب الثالث سنقدم الإطار القانوني للأجور في المؤسسة

المطلب الأول: نشأة وتعريف المؤسسة

الفرع الأول: نشأة وتطور المؤسسة

1. نشأة المؤسسة

أنشأت الوحدة في سنة 1948 تحت إسم الشركة التجارية والمعدنية شمال إفريقيا (سوكومان) ودخلت في إنتاج سنة 1949م واختصت في إنتاج قنوات الري لإتصال المياه الصالحة للشرب من سد بني جهدل (تلمسان) إلى مدينة وهران.

2. تطور المؤسسة

- في سنة 1956: زادت الوحدة في إنتاج الأعمدة الكهربائية
- في سنة 1964: اختلطت مع شركة SOCEA
- في سنة 1968: تم تأميمها من طرف الدولة الجزائرية وخلق في مكانها الشركة الوطنية لمواد التصنيع.
- في سنة 1975: وقّعت إعادة هيكلة جديدة أصبحت الشركة تسمى بـ ENAHID للمؤسسة الوطنية لقنوات الري.
- في سنة 1986: وطبقا للمرسوم المؤرخ في 22 أبريل 1986 المتضمن مؤسسة هيدروكنال (HYDRO CANAL SPA) أصبحت هذه الشركة هكذا حتى 01 جانفي 1998، حيث أصبحت الشركة ذات أسهم طرانس كنال غرب.
- في سنة 1998: أنشأت TRANS CANAL OUEST في الجزائر (في الحواش) (في حضرة خليفة بوتر الذي جزأ TRANS CANAL OUEST إلى أربع شركات لها نفس النشاط الصناعي:

- OUED RHIOU I
- .OUED RHIOU II
- .CHAABAT EL LEHAM
- SOUANI

• في سنة 2018: أنشأت وبموجب محضر اجتماع الجمعية العامة إتخذت الشركة تغيير التسمية من المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى شركة ذات أسهم المسماة بـ:

" مجمع هيدرو كنال - GROUPE HYDRO CANAL " إلى المؤسسة العمومية الاقتصادية شركة ذات أسهم هيدرو كنال - EPE/SPA HYDRO CANAL، والتي تتمثل في 15 وحدة تنتمي إلى الشركة داخل التراب الوطني والمقدر أسهمها بـ 2.000.000.000 دج.

الفرع الثاني: تعريف واهداف المؤسسة

1. تعريف المؤسسة

شركة هيدرو كنال، المتواجدة في بلدية شعبة اللحم بدائرة المالح، ولاية عين تموشنت، هي وحدة صناعية متخصصة في تصنيع الأعمدة الكهربائية والمواد الخرسانية بأحجام وأسعار متنوعة. تعتمد الشركة على شراء المواد الأولية مثل الإسمنت والسلك والرمل والحجارة وتحويلها إلى منتجات نهائية تستخدم في مختلف المشاريع الإنشائية. تضم الشركة حوالي 220 عاملاً، من بينهم 30 موظفاً إدارياً، بينما يتوزع الباقون بين عمال الإنتاج وطاقم الأمن الصناعي، لضمان سير العمل بكفاءة وجودة عالية.

يمكن التواصل مع الشركة عبر الهاتف على الرقم 043.61.01.15 أو من خلال البريد الإلكتروني unite-cel@hydrocanal.dz، كما يمكن زيارة موقعها الجغرافي عبر خرائط جوجل من خلال الرابط

<https://maps.app.goo.gl/8553PHAgrh5s6KuF9>

الأقسام الأساسية للشركة:

- مكتب المدير: يترأس السيد المدير الموظفين بالشركة حيث أنه المسؤول الأول عن كل ما يصدر وهو يظهر على السير الحسن للشركة.¹
- مكتب السكرتيرة: يتولى موظفون السكرتارية جميع الأعمال الإدارية، والكاتب الإداري مهمة تنشيط المجموعة ويسهل على تحضير مختلف المراسلات والإحصائيات والكشوف والتقارير التي لا تحتاج إلى مصاريف عالية وتقنيات رفيعة وبذلك تنزع السكرتارية عن المدير كامل الأعمال الإدارية الجديدة والمنهجية لتنظيم السكرتارية وخلق تقاليد راسخة فيها تمكن من أداء المطلوب بسرعة وبسرعة في آجال محددة، فلا بد من تنظيم البريد المصادر والوارد في الأرشيف داخل الحافظات وتحديد الأعوان المكلفين بالنسخ والسحب والأرشيف وتنظيم الملفات الإدارية وأن يتدرب كل عون داخل السكرتارية على جميع الأعمال تحسب الغيابات الطارئة لتحديد الأعمال الدورية إنجازها وفقاً للأعمال الإدارية، ينجز كل ما يطلب بصورة إستثنائية.

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

- قسم الإعلام الآلي: قسم الإعلام الآلي هو القسم المسؤول عن تنظيم وإدارة الأنظمة والتقنيات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والحوسبة في الشركة. يشمل هذا القسم العديد من المهام والوظائف التي تتعلق بتقنيات الحوسبة والشبكات وإدارة البيانات كحل المشاكل التقنية وتوفير التوجيه الفني، حماية الأمان والبيانات، متابعة أحدث التطورات في مجال التكنولوجيا، حيث يهدف إلى تحسين كفاءة العمل وتحسين استخدام التكنولوجيا لتحقيق أهداف الشركة بشكل أفضل.
- مكتب التمويل والتجار: هو قسم مختص بالمبيعات ويتم فيها الاتصال المباشر مع الزبون بصفة دائمة وينقسم إلى قسمين:

(أ) قسم المبيعات: هو الاتصال المباشر مع الزبون وإرضائه، عند تقديمه للطلبية يتم تقديم الفاتورة التقديرية وعلى هذا الأساس تتم عليه التسديد من طرف الزبون عن طريق شيك بنكي، ومن هنا تقدم الفاتورة للزبون على حسب الكمية المطلوبة.

(ب) قسم التوزيع: تتم فيه عملية التوزيع والبرمجة والنقل خارج المؤسسة.

✓ ملاحظة: في حالة زبون جديد يتم تقديم السجل التجاري

- مكتب الموارد البشرية: هي مصلحة إدارية الأفراد والعمال تقوم بالتنسيق بين وظائف العمل وتحفزهم على العمل بالإضافة إلى التوظيف والتدريب والتقسيم للأداء والتنظيم داخل المؤسسة.
 - مكتب المحاسبة والمالية: هو أحد الأقسام الأساسية التي تقوم عليها المؤسسة، حيث يُعنى بإدارة العمليات المالية والمحاسبية بشكل شامل ومنظم بهدف تحقيق مراقبة دقيقة وشاملة لجميع العمليات المتعلقة بالشراء والبيع وتقديم الخدمات الأخرى. يعتبر هذا القسم حجر الأساس لمعرفة المداخل والمصاريف الخاصة بالمؤسسة، مما يساعد على فهم الوضع المالي للمؤسسة واتخاذ القرارات السليمة بناءً على معطيات دقيقة، ويتمتع المكتب بآليات دورية تضمن متابعة الرصيد البنكي شهرياً وإعداد جدول الحسابات لضمان الشفافية والدقة في إدارة الموارد المالية.
- وينقسم مكتب المحاسبة والمالية إلى قسمين رئيسيين، لكل منهما وظائف محددة:

– قسم المالية:

هذا القسم مسؤول عن إدارة جميع العمليات النقدية المتعلقة بالمؤسسة، سواء كانت عمليات داخلة لصالح المؤسسة أو مدفوعات ملتزمة بها تجاه جهات أخرى. يتضمن ذلك مراقبة التدفقات النقدية الواردة من العملاء والموردين وإجراء المدفوعات للالتزامات المختلفة كالموردين والفواتير والمصاريف التشغيلية. يهدف قسم المالية إلى ضمان تدفق مالي مستقر يُمكن المؤسسة من الوفاء بالتزاماتها المالية دون انقطاع، ويقوم بمراقبة ومتابعة الحسابات المصرفية وعمليات التمويل والاقتراض وغيرها.

– قسم المحاسبة:

يمتاز قسم المحاسبة بالدقة العالية والسرعة في تسجيل العمليات، حيث يعتمد على نظام دقيق في توثيق البيانات والاحتفاظ بها لتوفير المعلومات الضرورية في الوقت المناسب للأطراف الداخلية والخارجية، سواء للإدارة أو للمساهمين أو للمراجعين الخارجيين.

يشمل عمل هذا القسم جمع البيانات المحاسبية من كافة الأقسام، وتصنيفها وتبويبها وتحليلها لتوفير معلومات موثوقة حول الأداء المالي للمؤسسة.

ويعدّ قسم المحاسبة مسؤولاً عن إعداد التقارير المالية الدورية (مثل الميزانية العمومية وقائمة الدخل) التي تلخص الوضع المالي للمؤسسة على مدار العام، مما يجعلها أداة هامة لإثبات جميع الأحداث المالية وتقييم الأداء العام للمؤسسة.

وبفضل هذه الوظائف الأساسية، يُعتبر مكتب المحاسبة والمالية هو المرجع الأساسي الذي تعتمد عليه المؤسسة لضبط ومتابعة حركتها المالية وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائها المالي، مما يساهم في تحقيق استدامة واستقرار المؤسسة عبر الزمن.

- مكتب الإنتاج: وهو القسم الخاص بصنع المنتج النهائي (Produit finis) بإستعمال كل من الإسمنت والرمل والأسلاك... إلخ، وهو القسم الذي يحتوي على عدد كبير من العمال الذين تتغير مواعيد عملهم من فترة إلى أخرى. أسعار المنتجات تتغير حسب الحجم والكمية المط.
- مكتب التقني: وهو القسم الذي يقوم بمراقبة جودة الإنتاج كما أنه قسم تعالج فيه جميع مشاكل الصيانة الكهربائية والميكانيكية.

2. أهداف المؤسسة

تهدف شركة هيدرو كنال إلى تحقيق عدة أهداف استراتيجية لدعم نشاطها الصناعي وضمان التميز والاستدامة في إنتاج الأعمدة الكهربائية والمواد الخرسانية، ومن بين هذه الأهداف:

1.2 رفع كفاءة الإنتاج وتحسين الجودة :

_الحرص على إنتاج مواد خرسانية وأعمدة كهربائية ذات جودة عالية تلتزم بالمعايير والمواصفات العالمية.
_تطبيق تقنيات حديثة لتحسين عمليات الإنتاج وزيادة كفاءة استخدام المواد الأولية لتقليل التكاليف.

2.2 التوسع في السوق المحلي والإقليمي :

_تعزيز الحضور في السوق المحلي وتوسيع قاعدة العملاء من خلال تحسين جودة المنتجات وتقديم أسعار تنافسية.

_استكشاف فرص تصدير المنتجات إلى أسواق إقليمية جديدة، مما يساهم في نمو الشركة ويدعم الاقتصاد المحلي.

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

3.2 الالتزام بالمعايير البيئية :

_تقليل التأثيرات البيئية عن طريق إدارة النفايات والتقليل من التلوث الناتج عن عمليات الإنتاج.
_استخدام المواد الأولية بكفاءة واعتماد ممارسات إنتاجية صديقة للبيئة، مثل إعادة تدوير بعض المخلفات إن أمكن.

4.2 تحقيق سلامة الموظفين وضمان بيئة عمل آمنة :

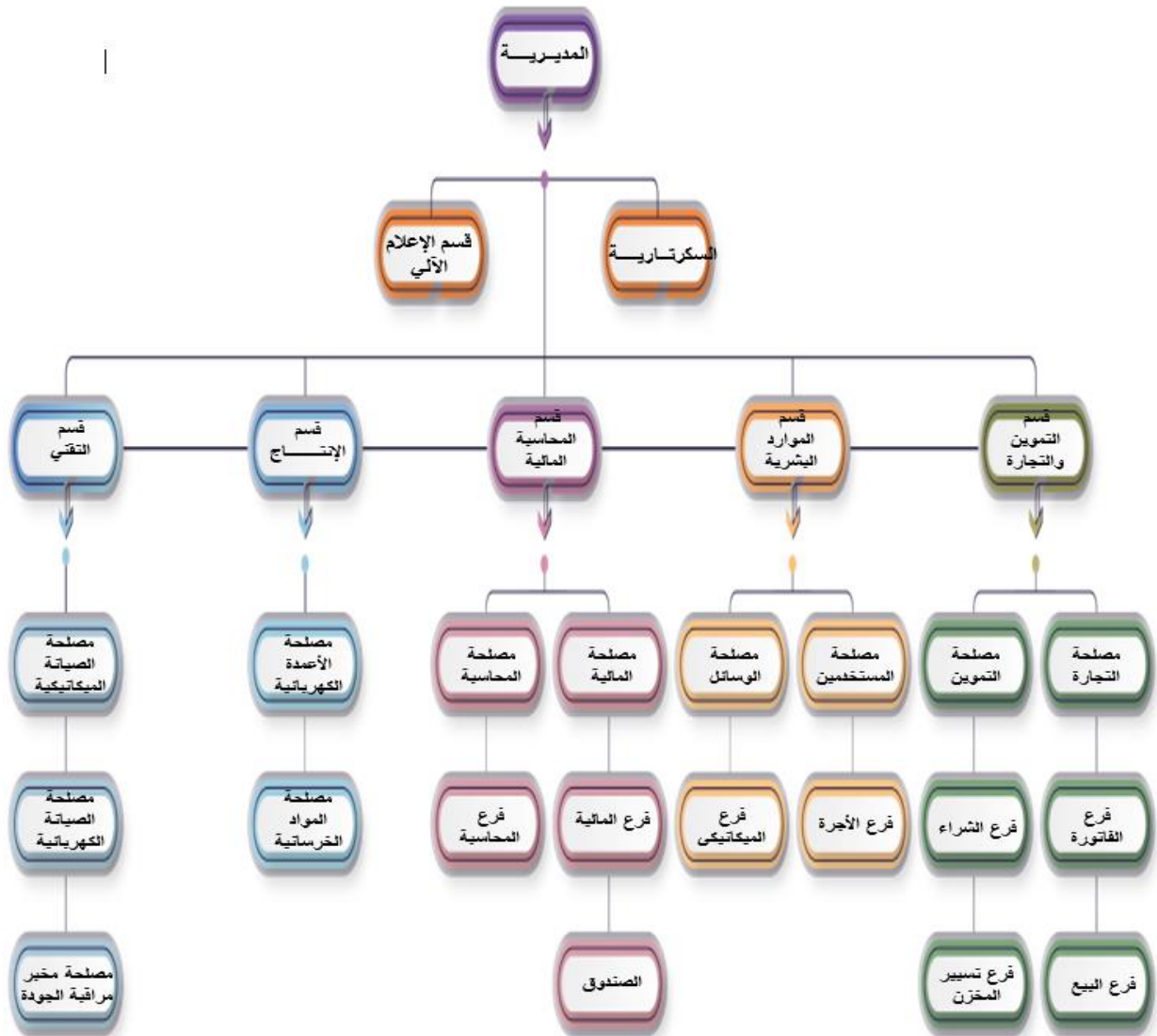
_الاهتمام بسلامة العاملين وخاصة عمال الإنتاج من خلال تطبيق برامج سلامة وصحة مهنية فعالة.
_تدريب العاملين على إجراءات السلامة وتعزيز وعيهم بممارسات العمل الآمن.

5.2 التطوير المستمر لمهارات الموظفين

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة ومهامها:

الفرع الأول: الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

الشكل رقم (01-02): الهيكل التنظيمي لمؤسسة هيدروكنال



الفرع الثاني: مهام المؤسسة:

تقوم شركة هيدرو كنال بالعديد من المهام الأساسية التي تساهم في تحقيق أهدافها ودعم عملياتها الإنتاجية في تصنيع الأعمدة الكهربائية والمواد الخرسانية، ومنها:

1. إدارة الإنتاج:

-تنظيم وتخطيط عمليات إنتاج الأعمدة الكهربائية والمواد الخرسانية يوميًا لتلبية احتياجات السوق وضمان الالتزام بالجدول الزمنية.

-مراقبة جودة الإنتاج لضمان مطابقة المنتجات للمعايير والمواصفات المطلوبة.

-تنفيذ صيانة دورية للآلات والمعدات لضمان كفاءة التشغيل وتقليل فترات التوقف والأعطال.

2. إدارة المخزون:

-شراء وتخزين المواد الأولية، مثل الإسمنت والسلك والرمل والحجارة، بكميات مناسبة لتلبية احتياجات الإنتاج دون انقطاع.

-مراقبة مستويات المخزون بشكل دوري وتحديثها حسب الطلب لضمان توفر المواد الأساسية واستمرار العمليات الإنتاجية دون تأخير.

3. الجودة والرقابة:

-إجراء اختبارات جودة دورية على الأعمدة الكهربائية والمواد الخرسانية المنتجة للتأكد من التزامها بالمعايير المطلوبة.

-تطبيق أنظمة الرقابة الداخلية لضمان توافق عمليات الإنتاج مع متطلبات الجودة والسلامة المهنية.

4. التسويق والمبيعات:

-وضع استراتيجيات تسويقية لزيادة حصة الشركة في السوق وجذب المزيد من العملاء.

-التواصل مع العملاء والشركات الشريكة لتلبية احتياجاتهم من الأعمدة الكهربائية والمنتجات الخرسانية.

5. الصحة والسلامة المهنية:

- ضمان بيئة عمل آمنة للعاملين في الإنتاج من خلال تطبيق معايير السلامة المهنية والالتزام بإجراءات الوقاية.

-تدريب العمال على إجراءات السلامة وتوفير معدات الوقاية اللازمة لحمايتهم أثناء العمل.

المبحث الثاني: دراسة حالة

في هذا المبحث سنتطرق الى كشف الأجر وتحليل عناصره وكيفية حسابه ومعالجته محاسبيا ,ويتم ذلك عبر قسم الموارد البشرية,حيث يتمثل عملها في إعداد كشف الأجر لكل عامل على حى ومن ثم إرسالها إلى قسم المالية والمحاسبة ومعالجتها محاسبيا

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

الفرع الأول: الطريقة المتبعة في الدراسة

1. المنهج المتبع

من أجل دراسة إشكالية الدراسة، محاولة للإجابة على التساؤلات المطروحة ذات الصلة بها، عن طريق دراسة صحة الفرضيات المعتمدة في هذه الدراسة، تم الإعتماد المنهج التالي:

- المنهج الوصفي التحليلي: اتبعنا المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتحليلها لتوضيح الإطار النظري للدراسة.
- منهج دراسة الحالة في جانب التطبيقي: تم اعتماد على منهج دراسة الحالة على مستوى مؤسسة هيدروكنال بولاية عين تموشنت من أجل إسقاط الجانب النظري على التطبيقي واختبار الفرضيات الدراسة ولتشخيص المعالجة المحاسبية الأجرور وفق نظام المحاسبي المالي في المؤسسة محل دراسة

2. أساليب جمع المعلومات

لقد تم الإعتماد على مجموعة من البيانات الأولية والثانوية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتتمثل في

1.2 المصادر الثانوية:

وهي تمثل بيانات الجانب النظري من الدراسة، ذلك بإستناد على المصادر المتنوعة العربية منها والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة بصفة مباشرة أو غير مباشرة، حيث تشمل على الكتب، دوريات ومجالات ومقالات ودراسات السابقة من خلال بعض الرسائل العلمية بإضافة إلى النصوص القانونية المرتبطة بالموضوع، وكذلك على شبكة الأنترنت.

2.2 المصادر الأولية:

وتتمثل في البيانات التي سيتم الحصول عليها من الدراسة الميدانية، وتم الحصول على المعلومات المالية الخاصة بعينة الدراسة من خلال جميع الوثائق المتعلقة بمحاسبة الأجرور في مؤسسة محل الدراسة حيث تشمل المصادر الأولية كشوف الأجرور، ويومية المؤسسة.

بالإضافة إلى المقابلة الشخصية مع محاسب المؤسسة على مستوى مؤسسة محل الدراسة وهذا للاستفسار على بعض التساؤلات وتوضيح بعض المعطيات.

الفرع الثاني: الأدوات المعتمدة في الدراسة:

1. المقابلة :

حيث تعتبر أحد أهم المراحل التي تؤثر على نتائج البحث بطريقة مباشرة، أي يتم من خلالها معالجة المعلومات المتحصل عليها من الدراسة، ووضعها في قالب يمكن الباحث من الاستفادة منها، ولأهمية هذه المرحلة حرصنا على الوصول إلى نتائج جيدة وذلك من خلال تحليل نتائج الإجابة على أسئلة المقابلة مع

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

رئيس قسم الموارد البشرية بمديرية هيدروكنال عين تموشنت ورئيس قسم المحاسبة والمالية من الفترة الممتدة ما بين 16 افريلالى 20 أفريل 2025

2. الملاحظة :

تعد الملاحظة واحدة من أقدم وسائل جمع المعلومات، يمكن تعريف الملاحظة بأنها " عملية مراقبة أو شاهدة لسلوك الظواهر والمشكلات والأحداث ومكوناتها المادية والبيئية، ومتابعة سيرها واتجاهاتها وعلاقتها، بأسلوب علمي منظم ومخطط وهادف، بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين المتغيرات والتنبؤ بسلوك الظواهر وتوجيهها لخدمة أغراض الإنسان وتلبية احتياجاته

تم استخدامها في تحديد مضمون كشف الأجر في المؤسسة محل الدراسة وكيفية حساب الأجر العمال والتسجيل المحاسبي للأجر في مؤسسة هيدروكنال بشعبة اللحم من خلال الإطلاع على بعض الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة، وتحليل مضمونها.

3. الوثائق :

يقصد بالوثائق الأوراق التي تحصل عليها الطالبين من مؤسسة هيدروكنال بشعبة اللحم، والتي قد تساعدهما في إتمام الجزء التطبيقي المتعلقة بالدراسة، وذلك بغية الإجابة على الإشكالية المطروحة، حيث تتمثل هذه الوثائق في كشف الأجر الخاص بالعمال، ويومية لأحد العمال، بالإضافة إلى القوانين والتعليمات صادرة من الهيئات الإجتماعية.

الفرع الثالث: وصف وتحليل أداة الدراسة وإجراءات المعلومات

• المحور الأول: مؤسسة هيدروكنال

تمثل أول لقاء لنا على مؤسسة هيدروكنال في التعرف على المؤسسة محل الدراسة والتقرب من أقسامها ومصالحها ومكاتبها كما هو موضح في الهيكل التنظيمي السابق وتم كذلك التعرف على مهام قسم الموارد البشرية المشرف على جزء تربصنا الميداني

• المحور الثاني: الموارد البشرية

تم التعرف على مهام المصلحة المتمثلة في:

1. تسيير شؤون الموظفين: المتمثلة في ملفاتهم، العقود، والإجازات
 2. تقييم الأداء: متابعة وتقييم أداء العمال بشكل دوري من أجل التعرف على نقاط القوة والضعف
 3. العلاقات داخل العمل: حل النزاعات، تحسين بيئة العمل، والاستماع لانشغالات العمال
 4. إمثال للقوانين: التأكد من أن الشركة تحترم قوانين العمل واللوائح التنظيمية
- بالإضافة إلى أهم نقطة التي يتم معالجتها ودراستها في هذا القسم وهي كيفية إعداد كشف الأجر حيث تعمل على:

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

أ. إدارة الرواتب:

-إعداد كشوف الرواتب الشهرية بدقة مع احتساب عدد أيام العمل الغيابات، ساعات العمل الإضافية والاستقطاعات (مثل الضرائب، التأمينات....)

-التأكد من صرف الرواتب في الوقت المحدد وبالطريقة الصحيحة

ب. التعويضات والمزايا:

-تحديد وصرف التعويضات المرتبطة بالوظيفة مثل: بدل النقل السكن الوجبات التنقل، أو العمل في مناطق نائية.

-توفير المزايا الإضافية مثل التأمين الصحي، خطط التقاعد المنح الدراسية لأبناء الموظفين، أو مكافآت نهاية الخدمة.

ت. المكافآت والحوافز:

-تصميم نظام مكافآت لتحفيز الموظفين، سواء كانت مادية (مكافآت مالية، زيادات...) أو معنوية (شهادات تقدير ترقية....)

-ربط الحوافز بالأداء الفردي أو الجماعي، لتحقيق أهداف الشركة.

• المحور الثالث: قسم المحاسبة والمالية

تم التعرف على كل من فرع المالية وفرع المحاسبة ومن أهم وظائفه ما يلي:

• تسجيل المعاملات المالية

• إعداد التقارير المالية

• إدارة الميزانية

• المراقبة المالية والداخلية

بالإضافة إلى تسجيل العمليات الخاصة بكشوفات الأجور، بعد تحصلهم عليها من قسم الموارد البشرية في

كل من دفتر اليومية والسجل الخاص بالأجور

المطلب الثاني: عرض مكونات الأجر وطريقة الحساب في المؤسسة

الفرع الأول: عرض مكونات الأجر في المؤسسة

الجدول رقم (01-02): يبين مكونات الأجر الخاضعة والغير خاضعة للضمان الإجتماعي والضريبة على

الدخل الإجمالي لمؤسسة هيدروكنال

البيان	مكونات الأجر	الضمان الاجتماعي	الضريبة على الدخل الإجمالي
مكونات الأجر الخاضعة للضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي	الأجر الأساسي(القاعدي)	×	×
	الترقية الأفقية	×	×
	الترقية العمودية	×	×

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

×	×			الساعات الإضافية	
×	×			تعويض الخبرة المهنية	
×	×			تعويض الخدمة الوطنية	
×	×			تعويض الإخلاص	
×	×			تعويض الإزعاج (الضرر/الوسخ)	
×	×			تعويض عمل المنصب	
×	×			منحة المسؤولية	
×	×			منحة التوفر (العلاوة الجاهزية)	
×	×			منحة التقنية	
×	×			منحة المردودية الفردية	
×	×			منحة المردودية الجماعية	
	-			منحة السلة	مكونات الأجر الخاضعة للضريبة على
	-			منحة النقل	الدخل الإجمالي
	-			منحة الأجر الوحيد	مكونات الأجر الغير خاضعة للضمان
	-			نفقات مهمات العمل	الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاتفاقية الجماعية لمؤسسة

الفرع الثاني: طريقة حساب مكونات الأجر في المؤسسة

من خلال هذا المطلب سنتطرق الى مكونات الأجر وفق النظام المحاسبي المالي ابتداء من أجر المنصب يتضمنه من عناصر أجر أساسي، علاوات، منح، تعويضات....

قبل التطرق إلى ما سبق ذكره يجب معرفة كيفية تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG) الأجر الوطني الأدنى المضمون (SNMG): يحدد بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 21-137 المؤرخ في: 07 أفريل 2021، الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون (40) ساعة، وهو ما يعادل 173.33 ساعة في الشهر، بعشرين ألف دينار (20.000 دج) في الشهر، أي ما يعادل 115.38 دينار الساعة عمل.

1. الأجر الأساسي (القاعدي): Salaire De Base

يتم تحديد الأجر الأساسي (القاعدي) لأي موظف في مؤسسة هيدروكنال حسب شبكة الأجور المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية بحيث أن لكل منصب في المؤسسة ما يقابله من أجر أساسي (قاعدي) حسب عدد ساعات العمل والمحددة كما يلي:

بالساعات = 40 ساعة (أسبوعيا) 52 أسبوع / 12 شهرا - 173.33 سا
بالأيام = 5 أيام 52 أسبوع / 12 شهرا - 22 يوما

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

وكلما قل عدد الساعات وعدد الأيام كلما انخفض الأجر الأساسي (القاعدي)، ويتضمن الأجر الأساسي (القاعدي) كل من علاوة الترقية الأفقية والترقية العمودية

1.1 الترقية الأفقية: L'avancement horizontal

لها علاقة بالاقدمية أي عدد السنوات الخاصة بخبرة العامل في المؤسسة ويتم تنقيطها على النحو التالي: يُمنح كل عامل في مؤسسة "هيدروكانال" درجة عن كل ثلاث سنوات كاملة من الخبرة داخل المؤسسة، وذلك كنوع من التقدير لمسيرته المهنية والتزامه المتواصل. فكلما زادت سنوات الخدمة، زادت الدرجات التي يتحصّل عليها العامل، شريطة أن تكون الخدمة خالية من أي إنذار أو عقوبة تأديبية عقوبة أو ترقية أو توقيف عقد عمل أو إجازة مرضية طويلة الأجل، كتشجيع للانضباط والجدية والالتزام في العمل؛ مما يُعد حافزاً إضافياً للاستمرارية والعطاء في بيئة العمل. هذه الدرجات تعبّر عن الاعتراف بقيمة الخبرة، وتُحتسب ضمن نظام التقييم الذي يعكس وفاء العامل وتقانيه في أداء مهامه. يتم تنقيطها من الدرجة 1 إلى الدرجة

10

2.1 الترقية العمودية: l'avancement verticale

لها علاقة بالمنصب ويتم الحصول عليها في المؤسسة طريق استمارة (grille de salaire) التي تحتوي على الصنف الذي ينتمي إليه العامل ويتم وضعها من طرف مجلس الإدارة (الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكانال) وفقاً لعوامل عديدة، وبالتالي تتغير حسب المنصب الذي يشغله العامل الموظف. يتم تنقيطها من 10 إلى أعلى صنف 24

❖ التعويضات:

○ تعويض الساعات الإضافية: indemnité heures supplémentaires

خاصة بالعمال فقط وليس المسؤولين، ويعتبر اللجوء إلى الساعات الإضافية أمراً إستثنائياً ويجب على كل عامل تأدية الساعات الإضافية التي تطلب من المؤسسة، ويختلف التعويض حسب الساعات الإضافية التي يقوم بها العامل، حيث أن هذا التعويض يكون إما %50 أو %75 أو 100% من أجر الساعة الواحدة العادية بالإضافة إلى أجر الساعة العادية، ويتم التصريح بالساعات الإضافية عن طريق مراسلة من المسؤول المباشر وتحسب كما هو مبين في الجدول الآتي:

عدد الساعات الإضافية	نسبة التعويض
إبتداء من 16:30 سا إلى 21 سا في أيام الأسبوع	%50
الساعات الإضافية بعد 21 سا في أيام الأسبوع ساعات العمل في عطلة الأسبوع " يوم السبت "	%75
ساعات العمل في عطلة الأسبوع " يوم الجمعة "	%100

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

ساعات العمل في الأعياد الوطنية والدينية
ساعات العمل أثناء العطلة المهنية والسببية

الجدول رقم (02-02): توزيع نسب الساعات الإضافية في مؤسسة هيدروكنال
المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال وتحسب في المؤسسة بالعلاقة التالية:

الساعات الإضافية = أجر الساعة الواحدة العادية × معدل التعويض × عدد الساعات الإضافية التي قام بها العامل
حيث أن أجر الساعة الواحدة العادية = الأجر القاعدي ÷ متوسط عدد الساعات (173.33)

○ تعويض الخبرة المهنية: Indemnité D'expérience Professionnelle (IEP)

هي منحة موجهة لتقييم أقدمية العامل في المؤسسة، تحسب على أساس الأجر الأساسي (القاعدي) مضروباً في نسبة الخبرة المهنية، وذلك حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة. تمنح كل سنة نسبة 2,5% من الأجر الأساسي إلى غاية نسبة 70% وتبقى ثابتة أي لمدة 28 سنة.

$$\text{علاوة الخبرة المهنية} = (\text{عدد سنوات العمل} \times 5\%) \times \text{الأجر الأساسي (القاعدي)}$$

○ تعويض الخدمة الوطنية: Indemnité IEP Ac/Sn

هو تعويض يُمنح للعامل الذي أدى الخدمة الوطنية الإجبارية (Service Nationale)، وكان قد شغل منصباً في مؤسسة هيدروكنال أو كان مرتبطاً بها قبل أو بعد الخدمة. هذا التعويض يندرج ضمن إطار الخبرة المهنية، يحسب كالتالي:

الجدول رقم (03-02): توزيع نسب الخدمة الوطنية في مؤسسة هيدروكنال

نسبة التعويض	مدة الخدمة الوطنية
3%	سنتين
2,25%	سنة واحدة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

○ تعويض الإخلاص: Indemnité de fidélité

هي علاوة مالية تُمنح للموظف كتشجيع له على الاستمرار في العمل داخل نفس المؤسسة لفترة طويلة. هذي المنحة تعتبر نوع من التحفيز أو المكافأة على "الإخلاص" أو "الوفاء" للمؤسسة. تُحسب بناءً على شرائح زمنية محددة، حيث تُمنح بعد كل فترة خدمة معينة وتزداد قيمتها مع كل شريحة زمنية جديدة.

الجدول رقم (04-02): توزيع منحة الإخلاص في مؤسسة هيدروكنال

المبالغ	السنوات	الأقساط
1500	10 سنوات	القسط الأول
3000	17 سنة	القسط الثاني

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

القسط الثالث	من 22 سنة فما فوق	4500
--------------	-------------------	------

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

○ تعويض الإزعاج "الضرر/الوسخ" Indemnité De Nuisance

يمنح هذا التعويض لفئة من العمال نتيجة الأضرار التي يتعرضون إليها داخل الشركة أثناء مزاولتهم لعملهم (التعب، الوسخ الخطر، ورداءة أماكن العمل)
تحتسب نسبة هذا التعويض على النحو التالي:

$$\text{تعويض الإزعاج} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة التعويض}$$

الجدول رقم (02-05): توزيع نسب تعويض الإزعاج في مؤسسة هيدروكنال

التصنيف	النسبة المئوية
قسم الإدارة	6%
عون على مستوى قسم الصيانة	16%، 17% حسب المنصب
عون على مستوى قسم الإنتاج	20%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

○ تعويض السكن (الإقامة): Indemnité De logement (ICR)

هو مبلغ مالي يمنح للموظف كتعويض جزئي لتكاليف السكن يقدر في مؤسسة هيدروكنال ب 500 دينار جزائري

○ تعويض عمل المنصب: Indemnité De travail poste

هي عبارة عن تعويض يُمنح للعامل بسبب طبيعة منصبه المتمثل في العمل في "نظام المناوبة" وتقدر بنسبة 19 %

يتم العمل بنظام المناوبة في مؤسسة هيدروكنال كما يلي:

الجدول رقم (1) : توزيع تعويض عمل المنصب في مؤسسة هيدروكنال

أوقات العمل	الأسابيع
من 4 صباحا إلى 12 زوالا	الاسبوع الأول
من 12 زوالا إلى 8 ليلا	الأسبوع الثاني
من 8 ليلا إلى 4 صباحا	الأسبوع الثالث

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

ويتم حساب تعويض المنصب كمايلي:

$$\text{تعويض عمل المنصب} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة التعويض 19 \%}$$

❖ المنح:

○ منحة السلة: prime de panier

هو تعويض العامل عن المصاريف التي يتحملها عند تناوله وجبة الغداء، ويحسب هذا التعويض الذي يقدر بـ 420 دج في عدد أيام العمل في الشهر، حيث تقدر عدد أيام العمل بـ 22 يوم، كما أن هذا التعويض لا يمنح في العطلة السنوية وذلك حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

منحة السلة = قيمة التعويض X عدد أيام العمل

○ منحة النقل: Prime de transport

يمنح هذا التعويض للعمال على المسافة المقطوعة بين مقر إقامة العامل ومكان العمل ويتم إثبات ذلك عن طريق تقديم شهادة إقامة العامل، وهذا التعويض لا يمنح في العطلة السنوية، وهذا الأخير يكون حسب المسافة والمنحة المقترحة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-07): توزيع منحة النقل في مؤسسة هيدروكنال

المبالغ	المسافة المقطوعة
1000 دج	من 3 كلم إلى 8 كلم
1320 دج	من 8 كم إلى 12 كم
1400 دج	من 12 كم إلى 20 كم
1760 دج	من 20 كم إلى 30 كم
1800 دج	من 30 كم إلى 50 كم
2500 دج	أكبر أو يساوي 50 كم

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المادة 333 من الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

○ منحة المسؤولية: Prime De Responsabilité

يستفيد منها المسؤولون فقط عوضا عن الساعة الإضافية التي يستفيد منها العمال، وهي منحة شهرية حددت نسبتها كالتالي:

الجدول رقم (02-08): توزيع منحة المسؤولية في مؤسسة هيدروكنال

النسبة	المنصب
27%	رئيس المديرية chef département
25%	رئيس المصلحة chef service

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

ويتم حساب منحة المسؤولية كما يلي:

منحة المسؤولية = الاجر الاساسي (القاعدي) × نسبة التعويض (25%، 27%)

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

○ منحة التقنية: Prime de technicité

تمنح للموظفين الذين يقومون بمهام تقنية تتطلب مؤهلات خاصة، خبرة دقيقة، في مجال معين لتعويضه على تعقيد وصعوبة المهام التقنية التي يقوم بها.

الجدول رقم (02-09): توزيع المنحة التقنية في مؤسسة هيدروكنال

الوظيفة	نسبة التعويض
لحام	14%
ميكانيكي	17%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال وتحسب كما يلي:

$$\text{منحة التقنية: الأجر القاعدي} \times \text{نسبة التعويض (14\%, 17\%)}$$

○ منحة التوفر (العلاوة الجاهزية): Prime de disponibilité

تعويض يمنح للمسؤول مقابل كونه متوفرا وجاهزا للعمل خارج أوقات العمل الرسمية دون أن يكون قد عمل فعليا في ذلك الوقت وهي منحة شهرية حددت بنسبة 8%

$$\text{منحة التوفر} = \text{الأجر الأساسي (القاعدي)} \times \text{نسبة التعويض 8\%}$$

○ منحة المردودية الفردية: prime de rendement individuel

تمنح هذه العلاوة كل شهر مكافأة على المردود الفردي للعامل، حيث يقوم المسؤول المباشر بإعطاء تقديرات للعامل وتندرج نتيجة هذا التقييم كزيادة في الأجر، ويتم الحصول على هذه الأخيرة من استمارة المردودية الفردية للعامل أخذًا بعين الاعتبار ثلاث عناصر للتقييم وهي: الانضباط 02 نقاط، الجودة 04 نقاط والكمية 04 نقاط وذلك حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة هيدروكنال والتي تتضمن تنقيط العامل بالنسبة لعلاوة المردودية الفردية وقد تصل إلى نسبة 10% من الأجر الأساسي (القاعدي)، وتحسب عن طريق الأجر الأساسي (القاعدي) مضروب في نسبة المردودية كما يلي:

$$\text{منحة المردودية الفردية} = \text{الأجر الأساسي (القاعدي)} \times \text{نسبة المردودية الفردية}$$

تمنح من طرف ثلاث جهات رئيس المصلحة ثم رئيس قسم الموارد البشرية ثم المدير العام، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-10): تنقيط علاوة المردودية الفردية في مؤسسة هيدروكنال

رقم الترتيب	رقم التوظيف	الاسم واللقب	الإنضباط	الجودة	الكمية	المجموع	تقدير مدير الوحدة
			2%	4%	4%	10%	

المسؤول المباشر رئيس الدائرة رئيس دائرة الموارد البشرية مدير الوحدة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على وثائق المؤسسة

○ منحة المردودية الجماعية: prime rendement collectif

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

منحة المردودية الجماعية هي النسبة التي تمنحها المؤسسة إلى كل فئات العمال، ونسبتها تحدد في أساس بناء على رقم الأعمال المحقق

$$\text{منحة المردودية الجماعية} = \text{الأجر القاعدي} \times \text{نسبة المردودية الجماعية}$$

❖ منح أخرى:

○ منحة الاجر الوحيد (المرأة الماكثة في البيت): prime de salaire unique

تمنح للعامل الذي لا تتقاضى زوجته أي نشاط مريح ويثبت ذلك عن طريق تقديم شهادة البطالة، وتحدد قيمة المنحة بـ 2600 دج حسب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

○ نفقات مهمات العمل: frais de mission

هذه المنحة تنقسم الى صنفين وتمس جميع العمال بما فيهم الاطارات المسيرة

● تعويض مصاريف التنقل: Indemnité de frais de déplacement

يتم حسابها على النحو التالي

الجدول رقم (02-11): توزيع نفقات مهمات العمل (مصاريف التنقل) في مؤسسة هيدروكنال

المنطقة	المجموعة الاجتماعية-المهنية	الغفطور (دج)	العشاء (دج)	الايواء (دج)	يوم كامل (ليلة + وجبتين) دج
الشمال	التنفيذ والتحكم	300.00	300.00	400.00	1,000.00
الجنوب	التنفيذ والتحكم	300.00	300.00	600.00	1,200.00
الشمال	الإطار والإطار السامي	300.00	300.00	700.00	1,300.00
الجنوب	الإطار والإطار السامي	300.00	300.00	900.00	1,500.00

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المادة 351 من الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

● تعويض مصاريف البعد: indemnité de frais d'éloignement

الجدول رقم (02-12): توزيع نفقات مهمات العمل (مصاريف البعد) في مؤسسة هيدروكنال

المنطقة	المجموعة الاجتماعية-المهنية	المبالغ/ اليوم
الشمال	التنفيذ والتحكم	1000 دج
الجنوب	التنفيذ والتحكم	1200 دج
الشمال	الإطار والإطار السامي	1300 دج
الجنوب	الإطار والإطار السامي	1500 دج

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المادة 354 حسب الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

○ منحة الوفاة:

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

يستفيد من منحة الوفاة ذوي حقوق العمال والعاملات بما فيهم المدير العام والمدير العام المساعد والإطارات المسيرة وتحدد قيمتها بـ 600000 دج وذلك حسب الاتفاقية الجماعية لمجموعة المؤسسة

❖ **الإقتطاعات:**

تتضمن اقتطاعات إجبارية وأخرى اختيارية.

1. **اقتطاعات إجبارية:** تتضمن اقتطاعات شبه جبائية وجبائية

○ **اقتطاعات شبه جبائية:** تتضمن اقتطاع الضمان الاجتماعي:

هذا الاقتطاع موجه للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي محدد بنسبة 35% من إجمالي أجر المنصب بحيث 9% من نصيب العامل و 26% تسددها المؤسسة، ويحسب كالتالي:

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{أجر المنصب} \times 9\%$$

○ **اقتطاعات جبائية:** تتضمن اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)

يتم احتساب مبلغ الضريبة بناء على سلم الضريبة على الدخل الإجمالي، وقبل ذلك يجب علينا تحديد وعاء الضريبة على الدخل والذي يساوي أجر المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي + منحة السلة + منحة النقل.

الضريبة على الدخل الإجمالي = الأجر الأساسي (القاعدي) وما يقابله من اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG) عن طريق BAREME.

2. **إقتطاعات اختيارية:**

مساهمة العمرة:

مبلغ يتم خصمه من راتب العامل شهرياً يقدر بـ 300 دج، ويكون مخصص للمساهمة في تكاليف رحلة عمرة

المطلب الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور بالمؤسسة

الفرع الأول: المعالجة المحاسبية لأجر العامل إطار (Cadre)

1. **إعداد كشف الأجر إطار (Cadre) وكيفية حسابه في المؤسسة**

الشكل رقم (02-02): كشف أجر العامل إطار (cadre)

الرمز	البيان	الأساس / العدد	النسبة (%)	الأجر (دج)	2. الاقتطاع (دج)
R030	الأجر القاعدي	173,33	0,00	27 632,00	
R264	تعويض الإقامة	500,00		500,00	
R274	تعويض الخبرة المهنية	27 632,00	50,00	13 816,00	
R276	تعويض الخدمة الوطنية	27 632,00	2,25	621,72	

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

	4 500,00		4 500,00	تعويض الإخلاء	R278
	1 657,92	6,00	27 632,00	تعويض الضرر	R280
	6 908,00	25,00	27 632,00	منحة المسؤولية	88R2
	2 210,56	8,00	27 632,00	منحة التوفر (علاوة الجاهزية)	90R2
	2 763,20	10,00	27 632,00	منحة المردودية الفردية	R318
	8 289,60	30,00	27 632,00	منحة المردودية الجماعية	R320
6 200,91		9,00	68 899,00	اشتراك الضمان الاجتماعي	R510
	8 400,00	20,00	420,00	منحة السلة	R522
	1 320,00		1 320,00	منحة النقل	R532
11 851,00		1,0000	72 418,09	الضريبة على الدخل الإجمالي	R660
	2 600,00			الأجر الوحيد	R714
300,00				مساهمة العمرة	R734
18 351,91	81 219,00	المجموع			
	62 867,09			الصافي للدفع	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على وثائق مؤسسة هيدروكنال

ويمكن توضيح طريقة حساب كشف الأجر فيما يلي:

الاسم واللقب: ب.أ / الحالة العائلية: متزوج. / المهنة: رئيس مصلحة الإنتاج

رقم الضمان الاجتماعي: 710383006050 / رقم القيد: D021903

الفئة المهنية: إطار / تاريخ الدخول: 1993/07/01. / الترتيب: 18-07

عقد العمل: غير محدد المدة. / رقم الحساب: 00100728020001346819

قسم العمل: قسم الإنتاج

الأجر القاعدي: كما هو محدد في الاتفاقية الجماعية للشركة عن طريق شبكة الأجور، ففي هذه الحالة

يساوي: 27632 دج

- التعويضات والمنح والعلاوات الخاضعة للضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي تحسب

كما يلي:

(الأجر القاعدي × نسبة التعويض)

✓ ملاحظة: ما عدا تعويض الإقامة، تعويض الإخلاء

تعويض الإقامة: تم تحديدها بقيمة 500,00 دج حسب الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

تعويض الخبرة المهنية = 27632 × 50% = 13816 دج

تعويض الخدمة الوطنية = 27632 × 2,25% = 621.72 دج

تعويض الإخلاء: تقدر ب 4500 دج لأنه عامل بمؤسسة هيدروكنال لمدة تفوق 22 سنة

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

تعويض الإزعاج (الضرر/الوسخ): حسب الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكناال بما انه عامل على مستوى

الإدارة يحصل على 6% كتعويض عن الضرر

$$1657,920 = 6\% \times 27632 \text{ دج}$$

منحة المسؤولية = $25\% \times 27632 = 6908$ دج

منحة التوفر = $8\% \times 27632 = 2210,56$ دج

منحة المردودية الفردية = $10\% \times 27632 = 2763,2$ دج

منحة المردودية الجماعية = $30\% \times 27632 = 8289,6$ دج

أجر المنصب = الأجر القاعدي + تعويض الإقامة + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الخدمة الوطنية

+ تعويض الإخلاص + تعويض الإزعاج (الضرر/الوسخ) + منحة المسؤولية + منحة التوفر + منحة

المردودية الفردية + منحة المردودية الجماعية

أجر المنصب = $8289 + 2763,2 + 2210,56 + 1657,92 + 4500 + 621,72 + 13816 + 500 + 27632 = 8289 + 2763,2 + 2210,56 + 1657,92 + 4500 + 621,72 + 13816 + 500 + 27632$

6،

أجر المنصب = 68899 دج

إشتراكات الضمان الاجتماعي: أجر المنصب $\times 9\%$

إشتراكات الضمان الاجتماعي = 6200,91 دج

الأجر الخاضع للضريبة:

الأجر الخاضع للضريبة = (أجر المنصب + المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة) - إشتراكات الضمان

الاجتماعي

- المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة:

منحة السلة = عدد ايام العمل \times مبلغ التعويض لليوم الواحد

منحة السلة = $20 \times 420 = 8400$ دج

منحة النقل = 1320 دج

لأن مكان إقامة العامل تصنف من 8 إلى 12 كلغ

8Km \rightarrow 12Km

الأجر الخاضع للضريبة = $(1320 + 8400 + 68899) - 6200,91 = 72418,09$

• بالنظر إلى جدول الضريبة على الدخل الإجمالي نجد ان الضريبة على الدخل الاجمالي الواجب

اقتطاعها لهذا العامل = 11851 دج

- المنح والعلاوات والاقتطاعات الغير خاضعة للضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الجمالي:

منحة الأجر الوحيد = 2600 دج

مساهمة العمرة = 300 دج تقطع من الأجر الخاضع للضريبة

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

الأجر الاجمالي = اجر المنصب + المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة + المنح والعلاوات الغير خاضعة للضريبة والضمان الاجتماعي

الأجر الاجمالي = 68899 + 8400 + 1320 + 2600 = 81219 دج

الأجر الصافي = الأجر الاجمالي - مجموع الاقتطاعات

الأجر الصافي = 81219 - (300 + 11851 + 6200,91) = 62867.09 دج

2. التسجيل المحاسبي لأجر العامل إطار (cadre)

○ إثبات كشف الأجر العامل إطار (cadre)

الشكل رقم (02-03): التسجيل المحاسبي لأجر العامل إطار (cadre)

2023/03/31			
27632	الأجر القاعدي	631010	
500	تعويض الإقامة CR	631320	
14437.72	تعويض الخبرة المهنية EP	631330	
4500	IEP BIS تعويض الاخلاص	631340	
1657.92	تعويض الإزعاج	631350	
6908	تعويض المسؤولية	631365	
2210.56	تعويض التوفر	631370	
2763.2	PRI منحة المردودية الفردية	631510	
8289.6	PRC منحة المردودية الجماعية	631520	
8400	منحة السلة	631580	
1320	منحة النقل	631685	
2600	أجر الوحيد	631640	
62867.91	أجور مستحقة	42100	
6200.91	إشتراكات الضمان الاجتماعي	425011	
300	مساهمة عمرة	432188	
11851	الضريبة على الدخل الإجمالي IRG	447010	
	(إثبات أجر العامل إطار لشهر مارس)		

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

○ إثبات إشتراكات الشركة " الأعباء الملحقة بالأجور "

2023/03/31			

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

17913.74	17913,74	إشتراكات الضمان الاجتماعي اتجاه صاحب العمل	635010
17913.74		صندوق الضمان الاجتماعي	431110
		(إثبات إشتراكات الشركة الأعباء الملحقة بالأجور لشهر مارس)	

إثبات إشتراكات صاحب العمل إتجاه العامل:
المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

○ تسديد الأجر الصافي للعامل:

	62867.09	2023/04/12 ح/ المستخدمون الأجور المستحقة	42100
62867.09		ح/البنك	512
		(تسديد الأجر الصافي للعامل إطار بشيك بنكي)	

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

○ تسديد إشتراكات الهيئة الاجتماعية:

	6200.91 17913.74	2023/05/20 ح/ الضمان الاجتماعي ح/ الاشتراكات الاجتماعية	425011 431110
24114.65		ح/ البنك	512
		(تسديد إشتراكات الهيئات الاجتماعية شهر مارس)	

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

○ تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي:

	11851	2023/05/20 اقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي	447010
11851		ح/ البنك	512
		(تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي)	

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

○ تسديد إقتطاع مساهمة العمرة الخاص بالعامل إطار

		2023/05/20	
--	--	------------	--

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

300	300	مساهمة العمرة البنك (تسديد مساهمة العمرة)	512	432188
-----	-----	---	-----	--------

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

الفرع الثاني: المعالجة المحاسبية لأجر العامل عون تحكم (Maîtrise)

1. إعداد كشف الأجر للعامل عون تحكم (Maîtrise) وكيفية حسابه في المؤسسة

الشكل رقم (02-04): كشف الأجر للعامل عون تحكم (Maîtrise)

الرمز	البيان	الأساس / العدد	النسبة (%)	الأجر (دج)	الاقطاع (دج)
R030	الأجر القاعدي	173,33	0,00	22 621,00	
R264	تعويض الإقامة	500,00		500,00	
R274	تعويض الخبرة المهنية	22 621,00	50,00	11 310,50	
R276	تعويض الخدمة الوطنية	22 621,00	2,25	508,97	
R278	تعويض الإخلاص	4 500,00		4 500,00	
R280	تعويض الضرر	22 621,00	16,00	3 619,36	
294R	المنحة الفنية	22 621,00	14,00	3 166,94	
R318	منحة المردودية الفردية	22 621,00	10,00	2 262,10	
R320	منحة المردودية الجماعية	22 621,00	30,00	6 786,30	
R510	اشترك الضمان الاجتماعي	55 275,17	9,00	4 974,77	
R522	منحة السلة	420,00	20,00	8 400,00	
R532	منحة النقل	1 760,00		1 760,00	
R660	الضريبة على الدخل الإجمالي	60 460,40	1,0000	8 624,00	
R714	الأجر الوحيد			2 600,00	
			المجموع	68035.17	13598.77
	الصافي للدفع			54436.40	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على وثائق مؤسسة هيدروكنال

ويمكن توضيح طريقة حساب كشف الأجر فيما يلي:

الاسم واللقب: ب.ج / الحالة العائلية: متزوج / المهنة: قائد فريق

رقم الضمان الاجتماعي: 670077014545 / رقم القيد: D021935

الفئة المهنية: عون تحكم / تاريخ الدخول: 2000/02/26 / الترتيب: 05-14

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

عقد العمل: غير محدد المدة. / رقم الحساب: 00400412410127191145

قسم العمل: قسم التوريدات التجارية

الأجر القاعدي: كما هو محدد في الاتفاقية الجماعية للشركة عن طريق شبكة الأجور، ففي هذه الحالة يساوي: 27632 دج

- التعويضات والمنح والعلاوات الخاضعة للضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الاجمالي:

تحسب كما يلي (الأجر القاعدي × نسبة التعويض)

✓ ملاحظة: ما عدا تعويض الإقامة، تعويض الاخلاص

تعويض الإقامة: تم تحديدها بقيمة 500,00 دج حسب الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال

تعويض الخبرة المهنية = $22621 \times 50\% = 11310,50$

تعويض الخدمة الوطنية = $22621 \times 2,25\% = 508,97$ دج

تعويض الاخلاص: تم تحديدها بقيمة 4500 دج لانه عامل لمدة بالمؤسسة لمدةتتفوق 22 سنة

تعويض الازعاج "الضرر الوسخ": حسب الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال بما انه عامل على مستوى

قسم التوريدات التجارية يحصل على 16% كتعويض عن الضرر

تعويض الازعاج "الضرر الوسخ": $22621 \times 16\% = 3619,36$ دج

المنحة الفنية = $22621 \times 14\% = 3166,94$

منحة المردودية الفردية = $22621 \times 10\% = 2262,10$

منحة المردودية الجماعية = $22621 \times 30\% = 6786,3$

أجر المنصب: الأجر القاعدي + تعويض الإقامة + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الخدمة الوطنية +

تعويض الاخلاص + تعويض الازعاج الضرر الوسخ + منحة الفنية + منحة المردودية الفردية + منحة

المردودية الجماعية

أجر المنصب = $22621 + 500 + 11310,5 + 508,97 + 4500 + 3619,36 + 3166,94 + 2262,10 + 6$

$= 786,30$ دج

إشتراكات الضمان الاجتماعي: أجر المنصب × 9%

إشتراكات الضمان الاجتماعي = $55275,17 \times 9\% = 4974,77$ دج

الأجر الخاضع للضريبة: (أجر المنصب + المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة) - إشتراكات الضمان

الاجتماعي.

- المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة

منحة السلة: عدد ايام العمل × مبلغ التعويض لليوم

منحة السلة = $20 \times 420 = 8400$

منحة النقل: 1760

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

لأن مكان إقامة العامل تصنف من 20 إلى 30 20Km→30Km

الأجر الخاضع للضريبة = (17,55275+8400+1760)-4974,77=60460,4 دج

- بالنظر إلى جدول الضريبة على الدخل الإجمالي نجد أن الضريبة على الدخل الإجمالي الواجب اقتطاعها لهذا العامل هي: 8624,00 دج

- المنح والعلاوات والاقتطاعات الغير خاضعة للضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الجمالي:

الأجر الوحيد: 2600 دج

الأجر الإجمالي: أجر المنصب + المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة + المنح والعلاوات الغير خاضعة للضريبة والضمان الاجتماعي

الأجر الإجمالي = 55275,17 + 8400 + 1760 + 2600 = 68035,17 دج

الأجر الصافي: الأجر الإجمالي - مجموع الاقتطاعات

الأجر الصافي = 68035,17 - (8624 + 4974,77) = 54436,4 دج

2. التسجيل المحاسبي لأجر العامل عون تحكم (Maîtrise)

- إثبات كشف الأجر للعامل عون تحكم

الشكل رقم (02-05): التسجيل المحاسبي لأجر العامل عون تحكم (Maîtrise)

		2023/03/31		
	22621	الأجر القاعدي		631010
	3619.36	تعويض الازعاج		631320
	4500	تعويض الإخلاص		631330
	2262.10	منحة الفنية		631355
	6786.30	منحة المردودية الفردية		631365
	500	منحة المردودية الجماعية		631370
	11819.47	تعويض الإقامة		631510
	3166.94	تعويض الخبرة المهنية		631520
	1760	منحة النقل		631555
	8400	منحة السلة		631580
	2600	الأجر الوحيد		631585
54436.40		أجور مستحقة	42100	
4974.77		إشتراكات الضمان الاجتماعي	425011	
8624		الضريبة على الدخل الإجمالي	447010	
		(إثبات أجر العامل عون تحكم لشهر مارس)		

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

○ إثباتات إشتراكات الشركة "الأعباء الملحقة بالأجور":

114371.54	114371.54	2023/03/31 إشتراكات الضمان الاجتماعي صاحب العمل	635010
		صندوق الضمان الاجتماعي (إثباتات إشتراكات الشركة الأعباء الملحقة بالأجور لشهر مارس)	431110

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

• تسديد الأجر الصافي للعامل عون تحكم:

54436,4	54436,4	2023/04/12 المستخدمون-الأجور المستحقة- البنك	42100
		(تسديد الأجر الصافي للعامل عون تحكم بشيك. بنكي)	512

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

• تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية

19346.31	4974.77 14371.54	2023/05/20 الضمان الاجتماعي الإشتراكات الاجتماعية البنك	425011 431110
		(تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية شهر مارس)	512

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

• تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي:

8624	8624	2023/05/20 إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي البنك	447010
		(تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي)	512

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

الفرع الثالث: المعالجة المحاسبية لأجر العامل عون تنفيذ (Exécution)

1. إعداد كشف أجر العامل عون تنفيذ (Exécution)

الشكل رقم (06-02): كشف أجر العامل عون تنفيذ (Exécution)

الرمز	البيان	الأساس / العدد	النسبة (%)	الأجر (دج)	الاقتطاع (دج)
R030	الأجر القاعدي	171,18	0,00	23 355,00	
R065	ساعات الغياب	2,15	134,74		289,70
R256	التقدم الأفي	304,00		300,23	
R257	التقدم العمودي	304,00		300,23	
R264	تعويض الإقامة	500,00		493,80	
R274	تعويض الخبرة المهنية	23 665,76	50,00	11 832,88	
R276	تعويض الخدمة الوطنية	23 665,76	3,00	709,97	
R278	تعويض الإخلاء	4 500,00		4 444,20	
R280	تعويض الضرر	23 665,76	20,00	4 733,15	
R282	تعويض العمل بالمناوبة	23 665,76	19,00	4 496,49	
R318	منحة المردودية الفردية	23 665,76	10,00	2 366,58	
R320	منحة المردودية الجماعية	23 665,76	30,00	7 099,73	
R510	اشتراك الضمان الاجتماعي	59 842,56	9,00	5 385,83	
R522	منحة السلة	420,00	20,00	8 400,00	
R532	منحة النقل	1 760,00		1 760,00	
R660	الضريبة على الدخل الإجمالي	64 616,73	0,9876	9 839,46	
R714	الأجر الوحيد			2 600,00	
R734	مساهمة العمرة			300,00	
	الصافي للدفع		المجموع	72892.26	15814.99
				57077.27	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على وثائق مؤسسة هيدروكنال

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

ويمكن توضيح طريقة حساب كشف الأجر كما يلي:

الاسم واللقب: ب.د. / الحالة العائلية: متزوج / المهنة: عون إنتاج مستوى 3

رقم الضمان الاجتماعي: 670134017153 / رقم القيد: D011885

الفئة المهنية: عون تنفيذ / تاريخ الدخول: 1992/04/08 / الترتيب: 10-13

عقد العمل: غير محدد المدة. / رقم الحساب: 00400412410076331135

قسم العمل: قسم الإنتاج

الأجر القاعدي: كما هو محدد في الاتفاقية الجماعية للشركة عن طريق شبكة الأجور، ففي هذه الحالة

يساوي 23355 دج

الغيابات: هذا العامل له 2 ساعات و 15 دقيقة غياب

المجموع الساعي للعمل في الشهر هو 173,33 ساعة،

ساعة عمل هذا الموظف في شهر مارس كما يلي:

173,33 - 2,15 = 171,18 سا

▪ الأجر القاعدي بعد خصم ساعات الغياب هو :

(الأجر القاعدي قبل الخصم × 171,18) ÷ 173,33 = 23065,30 دج

- مبلغ ساعات الغياب الواجب خصمه 23355 - 23065,30 = 289,70 دج

التقدم الأفقي: 304 دج

التقدم العمودي: 304 دج

304 دج خاصة ب 173,33 سا

بما ان العامل له 2 سا و 15 دقيقة غياب

اذن يحسب التقدم كما يلي (171,18 × 304) ÷ 173,33 = 300,23

الاجر القاعدي الجديد = (300,23 + 300,23) + 289,70 - 23555 = 23665,76 دج

- التعويضات والمنح والعلاوات الخاضعة للضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الاجمالي:

تحسب كما يلي الأجر القاعدي الجديد × نسبة التعويض)

✓ ملاحظة: ما عدا تعويض الإقامة، تعويض الاخلاص

تعويض الخبرة المهنية = 23665 × 50% = 11832,88 دج

تعويض الإقامة: 500 دج

500 دج خاصة ب 173,33 سا

بما أن العامل له 2 سا و 15 دقيقة غياب

إذن يحسب تعويض الإقامة كما يلي: (171,18 × 500) ÷ 173,33 = 493,80

تعويض الخدمة الوطنية = 23665 × 3% = 709,97

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

تعويض الاخلاص: تم تحديدها بقيمة 4500 دج لانه عامل بالمؤسسة لمدةتفوق 22 سنة
4500 دج خاصة ب 173.33 سا

وبمأنه له غياب ب 2 سا و 15 دقيقة فحجم العمل الساعي في شهر مارس لهذا العامل هو 171.18
إذن يحسب تعويض الاخلاص كمايلي: $(171.18 \times 4500) \div 173.33 = 4444.20$ دج
تعويض الازعاج "الضرر الوسخ": حسب الاتفاقية الجماعية لمجموعة هيدروكنال بما انه عون على مستوى

قسم الانتاج يحصل على 20% كتعويض عن الضرر

تعويض عمل المنصب = $23665,76 \times 19\% = 4496,49$

منحة المردودية الفردية = $23665,76 \times 10\% = 2366,58$ دج

منحة المردودية الجماعية = $23665,76 \times 30\% = 7099,73$ دج

أجر المنصب: اجر القاعدي بعد الخصم- ساعات الغياب+ الترقية الافقية +الترقية العمودية + تعويض
الإقامة + تعويض الخبرة المهنيه+ تعويض الخدمة الوطنية+ تعويض الاخلاص+ تعويض الازعاج+
تعويض عمل المنصب+ منحة المردودية الفردية+ منحة المردودية الجماعية

أجر المنصب = $-23355 + 289.7 + 300.23 + 300.23 + 493.8 + 11832.88 + 709.97 + 4444.2 + 4733.15 + 4496.49 + 2366.58 + 7099.73 = 59842.56$ دج

الاجر الخاضع للضريبة

الأجر الخاضع للضريبة (أجر المنصب + المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة) - إشتراكات الضمان
الاجتماعي

- المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة:

منحة السلة: عدد أيام العمل × مبلغ التعويض لليوم

منحة السلة = $20 \times 420 = 8400$ دج

منحة النقل: 1760

لان مكان إقامة العامل تصنف من 20 إلى 30

20Km → 30Km

الأجر الخاضع للضريبة = $59842,56 - 5385,83 + (1760 + 8400) = 64616,73$ دج

- بالنظر الى جدول الضريبة على الدخل الاجمالي نجد ان ضريبة الدخل الواجب اقتطاعها لهذا العامل
هي 9839.46 دج

- المنح والعلاوات والاقتطاعات الغير الخاضعة للضريبة والضمان الاجتماعي:

منحة الأجر الوحيد: 2600

مساهمة العمرة: 300 دج تقتطع من الاجر الخاضع للضريبة

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

الأجر الاجمالي = أجر المنصب + المنح والعلاوات الخاضعة للضريبة + المنح والعلاوات " الغير الخاضعة للضريبة والضمان الاجتماعي

الأجر الإجمالي = 59842,56 + 8400 + 1760 + 2600 = 72602,56 دج

الأجر الصافي: الأجر الإجمالي - مجموع الاقتطاعات

57077,73 - (300 + 9839,46 + 5385,83) = 57077,73 دج

2. التسجيل المحاسبي لكشف أجر عون تنفيذ:

- إثبات كشف الأجر للعامل عون تنفيذ

الشكل رقم (02-07): التسجيل المحاسبي لأجر العامل عون تنفيذ (Exécution)

2023/03/31			
23355	الأجر القاعدي	631010	
4496.49	تعويض عمل منصب	631201	
4733.15	تعويض الإزعاج " الضرر / الوسخ "	631320	
4444.2	تعويض الاخلاص	631330	
2366.58	منحة المردودية الفردية	631365	
7099.73	منحة المردودية الجماعية	631370	
493.80	منحة الإقامة	631810	
12542.85	تعويض الخبرة المهنية والخدمة الوطنية	631520	
1760	منحة النقل	631580	
8400	منحة السلة	631185	
2600	الأجر الوحيد	631640	
600.64	التقدم الافقي والتقدم العمودي	638089	
57077.27	الأجور المستحقة	42100	
5385.83	إشتراكات الضمان الاجتماعي	425011	
289.7	إقتطاع الغيابات	431010	
300	مساهمة العمرة	432188	
9839.46	الضريبة على الدخل الاجمالي	447010	
	(إثبات أجر العامل عون تنفيذ لشهر مارس)		

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

• إثباتات إشتراكات الشركة الأعباء الملحقة بالأجور

15559.06	15559.06	2023/03/31 إشتراكات الضمان الاجتماعي لصاحب العمل	63501
		صندوق الضمان الاجتماعي (إثباتات إشتراكات الشركة الأعباء الملحقة بالأجور لشهر مارس)	431110

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

• تسديد الأجر الصافي للعامل عون تنفيذ

57077.27	57077.27	2023/05 / 12 المستخدمون- الأجور المستحقة- البنك (تسديد الأجر الصافي للعامل عون تنفيذ بشيك بنكي)	42100
			512

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

• تسديد إشتراكات الهيئات الاجتماعية

62463.1	5385.83 57077.27	2023/05/20 الضمان الاجتماعي إشتراكات اجتماعية البنك (تسديد إشتراكات الهيئات الاجتماعية شهر مارس)	425011 431110
			512

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

• تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي

9839.46	9839.46	2023 /05/20 إقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي البنك (تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي)	447010
			512

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكنال

• تسديد إقتطاع مساهمة العمرة الخاص بالعامل عون تنفيذ

	300	2023/05/20 مساهمة العمرة	432188
--	-----	-----------------------------	--------

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة

300		البنك (تسديد مساهمة العمرة)	512	
-----	--	----------------------------------	-----	--

المصدر: مصلحة المحاسبة لمؤسسة هيدروكانال

خلاصة الفصل الثاني

في هذا الفصل قمنا بدراسة حالة هيدروكانال بشعبة اللحم بولاية عين تموشنت حيث تطرقنا إلى كيفية حساب العناصر المتغيرة لنشاط إعداد كشف الأجر، وبشكل تلقائي يتم تحويل المعلومات المرسلة من مكتب الموارد البشرية إلى قسم المالية والمحاسبة، حيث تقوم هذه الأخيرة بالرقابة النهائية للكشوف، ومن ثم القيام بعملية تجميع كل الأجر في دفتر مشترك الا وهو سجل كشف الأجر الإجمالي، وتتم بعدها المعالجة المحاسبية للأجر.

الخاتمة



خاتمة عامة:

من خلال دراستنا لهذا الموضوع حاولنا الالمامبالاشكالية الرئيسية التي تمحورت حول كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور؛ حث يُعدّ الأجر عنصراً أساسياً في حياة العامل، باعتباره الدعامة التي يعتمد عليها لتلبية مختلف احتياجاته. وفي إطار دراستنا، تناولنا موضوع تحديد الأجر ومعالجته من الناحية المحاسبية، مع دراسة شاملة لمختلف أبعاده. وقد لاحظنا أن تحديد الأجر يتم وفق آليات معتمدة في جميع المؤسسات بمختلف أنظمتها الاقتصادية، سواء الرأسمالية أو الاشتراكية. كما أن التنظيمات الحديثة وضعت نصوصاً قانونية تنظّم علاقة العامل بوظيفته، بهدف حمايته من الإستغلال وضمان حقوقه، لا سيما في مجالات الضمان الاجتماعي والتقاعد وغيرها.

كما تطرقنا إلى أهم العناصر المتعلقة بمحاسبة الأجور داخل المؤسسة، بدءاً من كيفية تحديدها وصولاً إلى صرفها للعامل. وقد أبرزنا أهمية القيود المحاسبية، باعتبارها أدوات ضرورية لحساب التكاليف المختلفة للمؤسسة خلال فترة زمنية محددة، إذ تمثل مصاريف العمال أحد أبرز بنود الإنفاق نظراً لدورهم الحيوي كمحرك رئيسي لعملية الإنتاج.

وفي الختام، يمكن التأكيد على أن تطوير عقلية العامل يؤدي بالضرورة إلى تطوير المؤسسة، والعناية بالعامل تنعكس إيجاباً على مردوديته، ما يجعل العلاقة بين رفاهية العامل وازدهار المؤسسة علاقة تكاملية لا انفصام فيها.

للتقرب أكثر من الواقع ودراسة الأجور ميدانيا قمنا بدراسة حالة تطبيقية في مؤسسة هيدروكنال أين وجدنا أن للمؤسسة طريقة متبعة في تحديد الأجور وكل أنواع المنح والتعويضات التي يتحصل عليها العامل وتقوم بتسجيلها محاسبياً عن طريق برنامج خاص بها.

انطلاقاً من فرضيات الدراسة والمنهج المستخدم يمكننا التوصل إلى عرض إختبار صحة الفرضيات، النتائج الدراسة والاقتراحاتكما يلي:

1) إختبار صحة الفرضيات: لقد أثبتت دراستنا صحة الفرضيات:

1.1 يتضمن الأجر وفق النظام المحاسبي كافة العناصر المالية المكونة له والتي تقدمها المؤسسة

للعامل بالنسبة للعناصر المكونة للأجر هي الأجر القاعدي بالإضافة إلى علاوات ومنح وإقتطاعات

2.1 تطبق مؤسسة هيدروكنال كل ما جاء به النظام المحاسبي المالي في تسجيلاتها المحاسبية للأجور

2) النتائج:

- الأجر يمثل تقيماً للجهد البشري سواء كان عضلياً أو فكرياً بحيث يتكون الأجر من الأجر الأساسي

(القاعدي) المنح والعلاوات والتعويضات بالمقابل يخضع لاقتطاعات إجبارية وأخرى إختيارية

- تطبق مؤسسة هيدروكنال في شعبة اللحم بولاية عين تموشنت النظام المحاسبي المالي في

تسجيلاتها المحاسبية للأجور، وذلك وفق مرحلتين:

الخاتمة

- مرحلة إثبات الأجر: يتم إثبات الأجر والمصاريف المرتبطة به في دفتر اليومية.
- مرحلة تسديد الأجر: يتم تسديد الأجر الصافي للعمال عن طريق البنك والصندوق وتسجيله محاسبيا في دفتر اليومية.

(3) التوصيات:

- إخضاع عمال مصلحة الأجور الى تربصات كلما جاء تغيير او تعديل لقوانين العمل
- على المؤسسة أن تهتم وتعيد النظر في نظام الأجور الذي يتناسب والأعباء الوظيفية من جهة؛ والوضع الاقتصادي (مستوى المعيشة) من جهة أخرى
- تخفيض الضرائب في هذا القطاع من اشعار العامل بزيادة في أجره والتقليل من الاحتجاجات
- دراسة حول المنافع التي يستفيد منها العامل بعد التقاعد
- محاولة تكوين اطارات ذو خبرة وكفاءة عالية في المحاسبة

(4) آفاق الدراسة:

- يمكننا القول بأن هذه الدراسة هي محاولة وتبقى لها بعض النقائص كما تعتبر كمحاولة أخرى لفتح دراسات أخرى حول هذا الموضوع الذي يبقى مجاله واسع للدراسة والتعمق ومن خلال الدراسة والإلمام بجوانب الموضوع النظرية والميدانية قدر الإمكان، ومن أجل مواصلة البحث في هذا الموضوع نقترح بعض المواضيع كآفاق مستقبلية للدراسة أهمها:
- دراسة علاقات معدلات الأجور بالإنتاجية والبطالة.
 - محاسبة الأجور ودورها في ترشيد النفقات العمومية.
 - دراسة حول المتغيرات المتأثرة بالأجور.
 - البرامج المستعملة في المعالجة المحاسبية للأجور.

المراجع



قائمة المراجع

1. الكتب :

- حماد محمد، شط السلطة النظرية العامة للمرتبات والأجور، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982
- عباس أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والطباعة، الأردن، طبعة الأولى، 2011
- صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مدخل الأهداف، الطبعة الثانية، مؤسسة الشباب الجامعي الإسكندرية، 1999
- مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان، 2008
- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، غطار نظري وحالات عملية الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان
- مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية العامة والتطبيقات بالمملكة السعودية، مكتبة العبيكان السعودية، 2009
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، حور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006
- حواس صالح، المحاسبة العامة، غرناطة للنشر والتوزيع، الجزائر
- سنان لموسوس، إدارة الموارد البشرية، ط2، الاردن، دار وائل، 2005
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني العلاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط2، 2008
- غالب علي الدوايدي، شرح قانون العمل، دار وائل للنشر، عمان، 2001
- حنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة العامة، طبعة 2004، الجزائر، دون سنة
- جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والحماية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد page Belves دون طبعة، الجزائر، 2011
- سليمان أحمية، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، دون طبعة، 2012
- محمد بوتين، المحاسبة العامة للمؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة السادسة، 2003

2. القوانين والتشريعات :

- قانون العمل 90/11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 الجريدة الرسمية رقم 17
- المادة 31 و32 من قانون رقم 1190 المؤرخ في 21/04/1990 المتضمن علاقات العمل

- المادتين 152 و162 من قانون علاقات العمل المؤرخ في 1998/11/02
 - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 1990/04/21 المعدل والمتمم المتعلقة بعلاقات العمل الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1991
 - قانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتضمن مفتشية العمل الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 6
 - القانون رقم 21-11 المؤرخ في 28 جويلية 2021، المتعلق بتنظيم مفتشية العمل، المادة 9.
 - النزاعات الفردية في العمل العدد 17
 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 100، السنة الثامنة والخمسون، 2021/12/30
- 3. الأطروحات والمذكرات :**

- حورية جاودي، تسيير الأجور في الجزائر، رسالة ماجستير، القسم العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، الجزائر، 2006-2007
- ددوش محمد، تسيير الأجور في مؤسسة الاستشفائية، دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ورقلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي شعبة علوم التسيير، تخصص تسيير الهياكل الاستشفائية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم السنة الجامعية 2017/2018
- موساوي هناء، مخالفة لبلبي وآخرون، نظام الأجور وأثره على أداء الأفراد، دراسة حالة الجزائرية للمياه وحدة جيجل، مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة جيجل 2010
- السعودي زينب، تسيير الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، دراسة حالة بلدية ديرة البويرة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في المالية والحاسبة تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة 2019/2018
- بن السايح عبد الله أنور، كطلول أحمد حسام المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي والمعياري الدولي رقم 19 منافع الموظفين، دراسة حالة شركة نفضال بسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محند خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2019/2020
- خدة ياسر تومي نور الدين، محاسبة الأجور في المؤسسة العمومية دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري والشبه الحضري المدية، عين الدفلى، مذكرة نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص محاسبة وتدقيق جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة سنة 2018-2017

المراجع

- الحاج حلقوم، محاضرات في محاسبة الأجور في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2017
- خالد بقطرش، محاضرات محاسبة عملية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، سطيف، الجزائر، 2015
- الراشدي عبادي فريد درياس، محاسبة الأجور، في قطاع الوظيف العمومي، مذكرة ليسانس، دراسة حالة المركز الجامعي كلي معند أولحاج، البويرة، 2009/2010
- بوثلجة حمادة حماني جميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور ولاية البويرة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة ومراجعة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي امحمد أولحاج، البويرة، 2015/2014
- المصطفى زروال، محاسبة الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، دراسة حالة مؤسسة الطفولة المسعفة، عين توتة، مذكرة الماستر، تخصص محاسبة والتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021
- ZERRAG Hamida, La gestion de de la paie : évaluation et diagnostic Cas .de l'EPB, Mémoire Master, Université Abderrahmane Mira, Bejaia, 2013
- Muhammad Azeem, Masud Ur Rehman, Salary Management System, master theses, I. innaeusUniversity, Sweden, 2011
- Folorunsho. M, Impact of Automated Accounting System on Payroll Preparation in Some Selected Large Organisations, master thesis, CovenantUniversity Ota, Nigeria, 2006
- Haris. M. H. B. Automated Payroll System BTL002), master thesis, University TegnologiMalaysi, 2003.

4. المجالات :

- مجيد كرخي، إدارة الموارد البشرية (المجلد 1) دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2014
- Poonamdeep Kaur, Dinesh Grover, Computer Based Payroll System Implementation for E--Governance at Punjab Agricultural University, Journal of Engineering Research and Development, vol 05, N°3, 2012
- Suryanto, Design and Analysis: Payroll of Accounting Information System, Journal of Communication and Information Technology, vol 05, N°1, 2011

5. المواقع الإلكترونية:

[Le21/04/2025à16:00h,unite-cel@hydrocanal.dz](mailto:unite-cel@hydrocanal.dz)

الملاحق

ملحق رقم 1: تنقيط علاوة المرئودية الفردية_لمؤسسة هيدروكانال

هيدرو كانال ش.م.ك
وحدة شعبة اللحم

منحة المرئودية الفردية (PRD)

الدائرة التنقيطية

تقدير مدير الوحدة	المجموع	الكمية	الجودة	الانضباط	الاسم و القب	رقم التوضيف	رقم الترتيب
	100%						
		4%	4%	2%			01
							02
							03
							04

مدير الوحدة

رئيس دائرة الموارد البشرية

رئيس الدائرة

المسؤول المباشر

ملحق 02: توزيع نفقات مهمات العمل (مصاريف النقل) - لمؤسسة هيدروكانال

INDEMNITE DE FRAIS DE DEPLACEMENT.

ARTICLE 351:

L'indemnité de frais de déplacement assure, dans les limites et condition fixées par la présente convention, une couverture forfaitaire des frais de restauration et hébergement selon le barème ci-après et ce en sus de la couverture d'éventuels frais de transport.

Zone	Groupe Socio-professionnel	Déjeuner (DA)	Diner (DA)	Hébergement (DA)	Journée complète (nuitée+ 2repas) (DA)
Nord	Exécution et Maîtrise	300,00	300,00	400,00	1 000,00
Sud	Exécution et Maîtrise	300,00	300,00	600,00	1 200,00
Nord	Cadre et Cadre Supérieur	300,00	300,00	700,00	1 300,00
Sud	Cadre et Cadre Supérieur	300,00	300,00	900,00	1 500,00

convention collective

- GROUPE HYDRO CANAL-

2017

88/100

ملحق 03: توزيع نفقات مهمات العمل (مصاريف البعد) - لمؤسسة هيدروكانال

INDEMNITE D'ELOIGNEMENT.

ARTICLE 354:

Le droit à l'indemnité est ouvert lors de l'affectation en chantier à la condition que cette affectation entraîne, pour l'agent concerné, un déplacement effectif pour aller servir en dehors du lieu dans lequel est situé le centre de ses intérêts matériels et moraux, le bénéficiaire de cette indemnité n'ouvre pas droit à l'indemnité de frais de mission ni de déplacement, selon le barème ci-dessous:

Zone	Groupe Socioprofessionnel	Montant / Journée (DA)
Nord	Exécution et Maîtrise	1 000,00
Sud	Exécution et Maîtrise	1 200,00
Nord	Cadre et Cadre Supérieur	1 300,00
Sud	Cadre et Cadre Supérieur	1 500,00

L'agent ouvre droit au remboursement des frais de voyage avec présentation de pièces justificatives

ملحق 04: كشف أجر العامل إطار_لمؤسسة هيدروكانال



مجمع دراسات و إنجازات انري
GRUPE ÉTUDES & REALISATIONS HYDRAULIQUES -GERHYD - SPA -

EPE HYDROCANAL / SPA

S.P.A au Capital Social de 2.000.000.000 DA



UNITE CHABAT EL LEHAM

BULLETIN DE PAIE

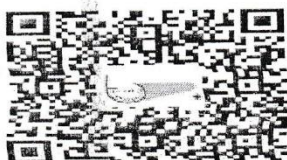
MARS 2023

MATRICULE:	[REDACTED]	NOM:	[REDACTED]		
FONCTION:	Chef de Service Production		DATE ENT:	01/07/1993	
CATEGORIE:	18-07	CONTRAT:	CDI	G.S.P:	CADRE
AFFECTATION:	Département Production		N° SS:	710383006050	
N° COMPTE:	00100728020001346819		SIT. FAMILIALE:	M	

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R030	SALAIRE DE BASE	173,33	0,00	27 632,00	
R264	I.C.R	500,00		500,00	
R274	I.E.P	27 632,00	50,00	13 816,00	
R276	I.E.P A.C / S.N	27 632,00	2,25	621,72	
R278	I.E.P BIS	4 500,00		4 500,00	
R280	INDEMNITE DE NUISANCE	27 632,00	6,00	1 657,92	
R288	PRIME DE RESPONSABILITE	27 632,00	25,00	6 908,00	
R290	PRIME DE DISPONIBILITE	27 632,00	8,00	2 210,56	
R318	P.R.I	27 632,00	10,00	2 763,20	
R320	P.R.C	27 632,00	30,00	8 289,60	
R510	RETENUE SECU. SLE.	68 899,00	9,00		6 200,91
R522	PANIER	420,00	20,00	8 400,00	
R532	TRANSPORT	1 320,00		1 320,00	
R660	RETENUE IRG	72 418,09	1,0000		11 851,00
R714	SALAIRE UNIQUE			2 600,00	
R734	COTISATION OMRA				300,00
TOTAL				81 219,00	18 351,91

NET A PAYER

62 867,09



ملحق 05: كشف أجر العامل عونتحكم_لمؤسسة هيدروكنال



مجتمع دراسات و إنجازات الري
GROUPE ÉTUDES & REALISATIONS HYDRAULIQUES -GERHYD - SPA -

EPE HYDROCANAL / SPA

S.P.A au Capital Social de 2.000.000.000 DA



UNITE CHABAT EL LEHAM

BULLETIN DE PAIE

MARS 2023

MATRICULE:		NOM:	
FONCTION:	Chef d'Equipe	DATE ENT:	26/02/2000
CATEGORIE:	14-05	CONTRAT:	CDI
AFFECTATION:	Département Appros Commercial	G.S.P:	MAITRISE
N° COMPTE:	00400412410127191145	N° SS:	670077014545
		SIT. FAMILIALE:	M

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R030	SALAIRE DE BASE	173,33	0,00	22 621,00	
R264	I.C.R	500,00		500,00	
R274	I.E.P	22 621,00	50,00	11 310,50	
R276	I.E.P A.C / S.N.	22 621,00	2,25	508,97	
R278	I.E.P BIS	4 500,00		4 500,00	
R280	INDEMNITE DE NUISANCE	22 621,00	16,00	3 619,36	
R294	PRIME DE TECHNICITE	22 621,00	14,00	3 166,94	
R318	P.R.I	22 621,00	10,00	2 262,10	
R320	P.R.C	22 621,00	30,00	6 786,30	
R510	RETENUE SECU. SLE.	55 275,17	9,00		4 974,77
R322	PANIER	420,00	20,00	8 400,00	
R532	TRANSPORT	1 760,00		1 760,00	
R660	RETENUE IRG	60 460,40	1,0000		8 624,00
R714	SALAIRE UNIQUE			2 600,00	
TOTAL				68 035,17	13 598,77

NET A PAYER

54 436,40



ملحق 06: كشف أجر العامل عونتنفيد لمؤسسة هيدروكنال



مجمع دراسات و إنجازات الهري
GROUPE ÉTUDES & REALISATIONS HYDRAULIQUES -GERHYD - SPA -
EPE HYDROCANAL / SPA
S.P.A au Capital Social de 2.000.000.000 DA



UNITE CHABAT EL LEHAM

BULLETIN DE PAIE

MARS 2023

MATRICULE:	[REDACTED]	NOM:	[REDACTED]
FONCTION:	Agent de Production Niveau III	DATE ENT:	08/04/1992
CATEGORIE:	13-10	CONTRAT:	CDI
AFFECTATION:	Département Production	G.S.P:	EXECUTION
N° COMPTE:	00400412410076331135	N° SS:	670134017153
		SIT. FAMILIALE:	M

CODE	LIBELLE	N/BASE	TAUX	GAIN	RETENUE
R030	SALAIRE DE BASE	171,18	0,00	23 355,00	
R065	HRS. ABS.	2,15	134,74		289,70
R256	ECHELON DE MERITE	304,00		300,23	
R257	ECART ECHELON	304,00		300,23	
R264	I.C.R	500,00		493,80	
R274	I.E.P	23 665,76	50,00	11 832,88	
R276	I.E.P A.C / S.N	23 665,76	3,00	709,97	
R278	I.E.P BIS	4 500,00		4 444,20	
R280	INDEMNITE DE NUISANCE	23 665,76	20,00	4 733,15	
R282	INDEMNITE TRAVAIL POSTE	23 665,76	19,00	4 496,49	
R318	P.R.I	23 665,76	10,00	2 366,58	
R320	P.R.C	23 665,76	30,00	7 099,73	
R510	RETENUE SECU. SLE.	59 842,56	9,00		5 385,83
R522	PANIER	420,00	20,00	8 400,00	
R532	TRANSPORT	1 760,00		1 760,00	
R660	RETENUE IRG	64 616,73	0,9876		9 839,46
R714	SALAIRE UNIQUE			2 600,00	
R734	COTISATION OMRA				300,00
TOTAL				72 892,26	15 814,99

NET A PAYER

57 077,27

