



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم المالية
تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
الشعبة: علوم مالية ومحاسبية
التخصص: مالية مؤسسة



سياسة نظام الأجور في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة بمؤسسة الجزائرية للمياه بالوادي 2019/2018

إشراف الأستاذ:

د. محمد البشير بن عمر

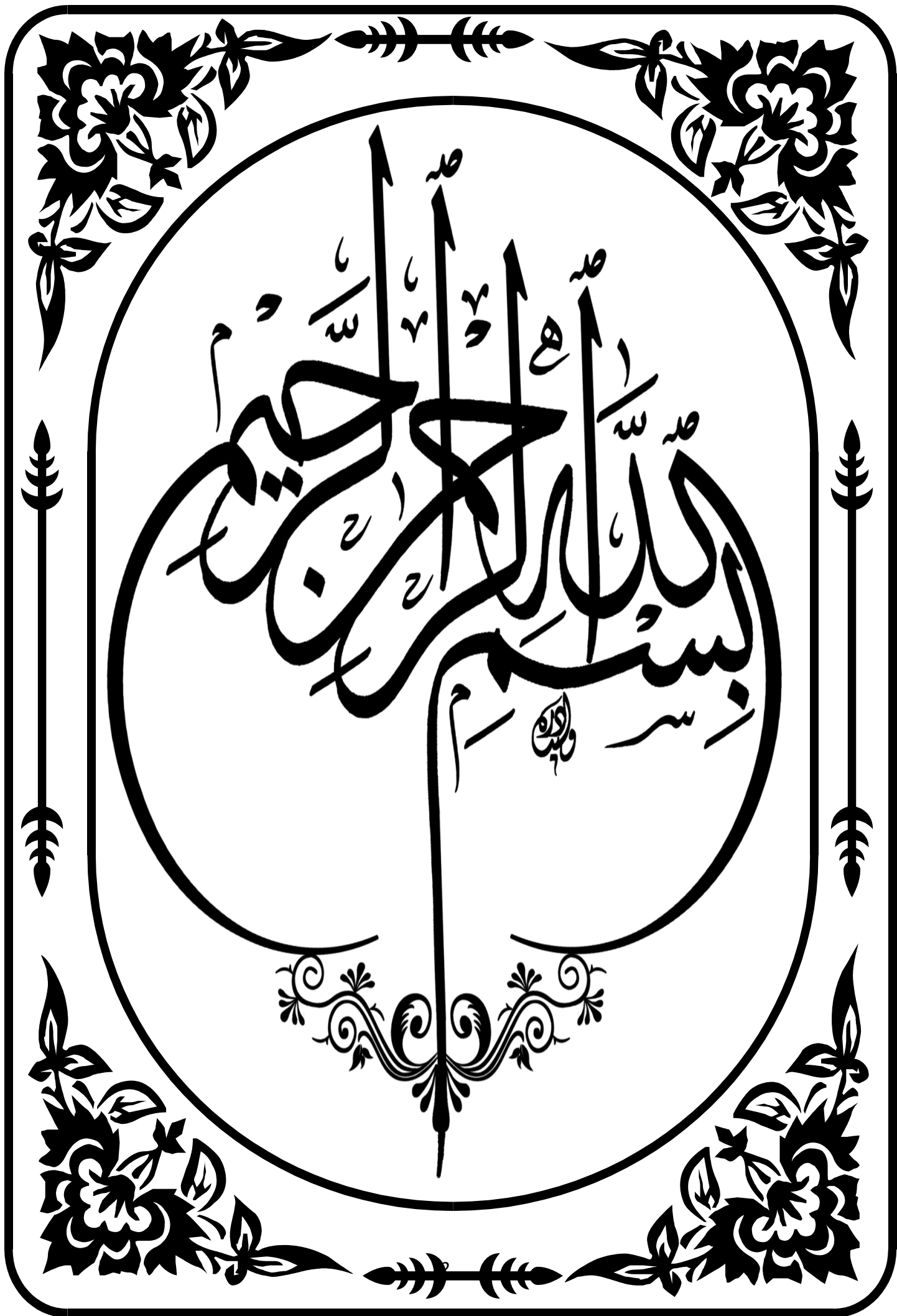
من إعداد الطالبات:

❖ أسماء حوري

❖ شيماء مداوي

❖ ياسمين قريرة

الموسم الجامعي: 2018 / 2019



شكر و تقدير

مصادقا لقوله صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

نشكر الله المعطي المنان الذي علمنا البيان، وأضاء لنا الطريق فسرنا معه بلا رفيق، فخرجنا بهذا الجهد إلى النور وقدمناه متواضعا ميسور.

الحمد لله الذي أدار لنا درج العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذنا الفاضل المشرف على هذه المذكرة "الدكتور محمد البشير بن عمر" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه التي كانت عوناً لنا في إتمام هذه المذكرة.

ولا يفوتنا أن أشكر عمال مؤسسة الجزائرية للمياه، على حسن المعاملة وخاصة الموظف "مسعي أحمد عبد القادر" الذي قدم لنا يد المساعدة بصدر رحب في كل كبيرة وصغيرة ولم يبخل علينا بشئ.

كما نتوجه بالشكر والاحترام إلى عمال المكتبة، وكل من شجعنا وساعدنا من قريب أو بعيد.

أسماء .

شيماء

ياسمين



فهرس المحتويات



الفهرس

الصفحة	المحتوى
-	الشكر
II-I	فهرس المحتويات
III	فهرس الجداول
IV	فهرس الأشكال
V	فهرس الملاحق
أ-ج	مقدمة عامة
الفصل الأول:	
أسس إحداد نظام الأجور في المؤسسة الاقتصادية	
05	تمهيد الفصل
06	المبحث الأول: ماهية الأجور
06	المطلب الأول: تطور الأجر في الفكر الاقتصادي
07	المطلب الثاني: مفهوم الأجر وأنواعه
09	المطلب الثالث: أنواع ومبادئ الأجور
12	المبحث الثاني: مكونات الأجر في المؤسسة الاقتصادية
12	المطلب الأول: الأجر القاعدي
12	المطلب الثاني: العلاوات والتعويضات الأجرية
14	المطلب الثالث: الاقتطاعات الأجرية
16	المبحث الثالث: إحداد الأجر في المؤسسة الاقتصادية
16	المطلب الأول: العوامل المؤثرة في الأجور
17	المطلب الثاني: المعلومات الضرورية لأحداد كشف الأجر
19	المطلب الثالث: إحداد كشف الأجر
20	خلاصة الفصل
الفصل الثاني	
دراسة حالة مؤسسة الجزائرية للمياه	
22	تمهيد الفصل
23	المبحث الأول: تقديم المؤسسة
23	المطلب الأول: نشأة ومهام المؤسسة

24	المطلب الثاني: أهداف والهيكل التنظيمي للمؤسسة
28	المبحث الثاني: الأسس المعتمدة في إعداد الأجر في مؤسسة الجزائرية للمياه
28	المطلب الأول: المنح والتعويضات المطبقة
31	المطلب الثاني: الاقتطاعات الأجرية المطبقة في المؤسسة
32	المبحث الثالث: حساب الأجرة وإعداد التصاريحات
32	المطلب الأول: حساب أجرة عامل من المؤسسة
34	المطلب الثاني: إعداد تصاريحات المؤسسة
35	خلاصة الفصل
37	خاتمة عامة
39	قائمة المصادر والمراجع
41	الملاحق

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	الصفحة
الشكل 1	الهيكمل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه	25

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
19	كشف الأجر	الجدول 1
28	منحة الصندوق	الجدول 2
31	المنح الخاضعة وغير الخاضعة للدخل الإجمالي	الجدول 3
32	نسب توزيع اشتراك في الضمان الاجتماعي	الجدول 4

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان	الصفحة
الملحق 01	الأجر القاعدي المحدد حسب مرجع المؤسسة	
الملحق 02	كشف أجر عامل من المؤسسة	
الملحق 03	التصريح بوعاء الاشتراكات	



المقدمة



المقدمة العامة:

تعتبر الأجور من بين أهم الأعباء التي تتحملها المنظمة مقابل استعمالها للعامل البشري، وقد عرفت اهتمام منذ ظهور الفكر الاقتصادي باعتبارها من عناصر عملية الإنتاج وتؤثر في نتائج وأرباح المنظمة وقد عرف الأجر بتعارف مختلفة وذلك انطلاقاً من مختلف المبادئ الاقتصادية والاجتماعية والقانونية ليأخذ هذا المفهوم اليوم اتجاهات متشابهة ومعقدة اجتماعية، نفسية وغيرها فهي تعتبر أهم علاقة تربط العامل برب العمل، كونها مصدر أساسي لإشباع الحاجات والرغبات، ومن جهة أخرى الأجر بالنسبة للموظف ما هي إلا قسيمة أجر تسلم شهرياً، بينما إعدادها يتطلب إجراءات هامة يجب على صاحب العمل احترامها وتطبيقها وعلى هذا الأساس سنتطرق في بحثنا إلى موضوع سياسة نظام الأجور في المؤسسة الاقتصادية.

طرح الإشكالية: وعلى ضوء ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

ما هو دور سياسة نظام الأجور في المؤسسة الاقتصادية؟

ولمعالجة هذه الإشكالية والعمل على الإحاطة بالجوانب التي تشكل محاور هذا الموضوع، عملنا على تحليلها الى الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما المقصود بالأجر ؟ وما هي أنواعه ؟

2- ما هي مكونات الأجور في المؤسسة الاقتصادية؟

3- ما هي العوامل المؤثرة في الأجور؟

الفرضيات:

- الأجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذه ما يكلف به.
- تمثل الأجور نقطة توازن بين مصلحة العمال ومصلحة المؤسسة.
- الأجر وسيلة لجلب الكفاءات المناسبة للعمل.

أسباب اختيار الموضوع:

- رغبة منا في إفادة الطلبة من هذه الدراسة، وفتح آفاق جديدة للبحث في هذا الموضوع ومناقشته.

- تساعد الأجور على وجود استقرار بين العلاقات الصناعية وعلاقات العمل، هذا الاستقرار الذي يشجع على زيادة النشاط الاقتصادي.
- تمثل الأجور محور هام لتركيز الأفراد في العمل.

أهداف البحث:

- توسيع معارفنا من الناحية النظرية والتطبيقية.
- معرفة أهم المفاهيم والتفسيرات التي أعطيت للأجور.
- معرفة أهم الاقتطاعات الجبائية والجماعية.

أهمية البحث:

إن أهمية هذا الموضوع تكمن في كون الأجر أداة فعالة ومؤثرة على أداء الأفراد وسلوكياتهم فهي مؤثرة للقدرة الشرائية التي يستطيع الفرد إنفاقها، والتي تتكيف حسب كمية الأجر النقدي الذي يتقاضاه.

منهجية البحث:

للإجابة عن الإشكالية الرئيسية للدراسة والأسئلة الفرعية واختبار صحة الفرضيات، قمنا باعتماد المنهج الوصفي للجزء النظري لكونه أكثر المناهج أما المنهج الوصفي التحليلي للجزء التطبيقي والذي يقوم على منهج دراسة الحالة.

تقسيم البحث:

من أجل دراسة هذا الموضوع، قسمنا البحث إلى فصلين الفصل الأول الجانب النظري، والثاني للجانب التطبيقي. وتتمثل تقسيمات البحث فيما يلي:

الفصل الأول: أسس إعداد نظام الأجور في المؤسسة الاقتصادية

المبحث الأول: ماهية الأجور

المبحث الثاني: مكونات الأجر في المؤسسة الاقتصادية

المبحث الثالث: إعداد الأجر في المؤسسة الاقتصادية

الفصل الثاني: دراسة حالة المؤسسة الجزائرية للمياه

المبحث الأول: تقديم المؤسسة

المبحث الثاني: الأسس المعتمدة في إعداد الأجر في المؤسسة الجزائرية للمياه

المبحث الثالث: حساب الأجرة وإعداد التصاريحات

الدراسات السابقة:

وتمثلت في مذكرة بعنوان أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية. وكانت من إعداد الباحث سومر أديب ناصر، وكانت إشكالية البحث تتبلور حول قدرة مستويات الأجور الحالية على تحفيز الأفراد وتحسين أدائهم، حيث تمت باختيار عينة عشوائية من الأفراد العاملين في هذا القطاع وبلغ حجمها 700 عامل.

دراسة على الأسود " إعداد نظام الأجور في المؤسسة الاقتصادية " والتي تهدف إلى كيفية إعداد نظام الأجور في المؤسسة الاقتصادية، والمعلومات الضرورية لإعداد نظام الأجور، وتم حساب أجرة عامل في المؤسسة محل الدراسة.



الفصل الأول

أسس نظام الأجور في المؤسسة الاقتصادية



تمهيد:

تعتبر الأجور وسيلة الإشباع للفرد، ومن ثم عندما تتقابل مع الحاجات ستوفر أقوى الدوافع الأدائية. وتلعب الأجور دورا هاما في تحديد الكثير من نواتج الأداء التنظيمي، وباعتبارها في مقابل السلوك الأدائي للفرد، فهي تؤثر عليه وعلى رضاه، وعلى رغباته الأدائية، آثارها على مجمل فعالية المنظم ويمكن التطرق في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث أساسية وهي:

المبحث الأول: ماهية الأجور.

المبحث الثاني: مكونات الأجور في المؤسسة الاقتصادية.

المبحث الثالث: إعداد الأجر في المؤسسة الاقتصادية.

المبحث الأول: ماهية الأجور

يشكل موضوع الأجور واحد من أهم المواضيع التي تكثر حولها المنازعات بين الإدارة والعمال، على الرغم من أن الأجور يمكن أن تكون حافزا من جانب الإدارة لتوجيه العمال نحو العمل بكفاءة أكبر. لذي سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف الأجور وأنواعها ومبادئها

المطلب الأول: تطور الأجر في الفكر الاقتصادي

لم تكن الأجور في السابق بالمفهوم الذي آلت إليه فقد اختلفت أشكالها اختلاف الأفكار الاقتصادية للفلاسفة والمفكرين. وتميزت هذه الفترة في ظهور الماركسية التجارية، وهي فكر اقتصادي كان منتشرا في دول أوروبا وقد ناد هذا الفكر بمبادئ اقتصادية كبيرة، ومن هذه المبادئ انخفاض الأجور وقد قاد هذه الأفكار مجموعة من المفكرين منهم:¹

آدم سميث: تمثلت نظريته للأجور على أن الأجر يدفع مقابل المجهود البشري الذي يراه منظم المشروع لازما للإتمام العملية الإنتاجية، لهذا تتضمن الأجور العمال العاديين والفنيين ومكافآت الإدارات. ويرى سميث عند تحليله للأجور أن الظروف الاقتصادية تؤثر على معدلات الأجور، أما الاقتصاد الرائد تبقي معدلات الأجور ثابتة.

دافيد ريكاردو: هو مفكر اقتصادي تأثر في تفكيره الاقتصادي الخاص بتوزيع الدخل بحياته الخاصة فقد كان يعمل ويكتسب دخله أساسا من عمليات التداول المالي في بورصة لندن، وعلى إثر ارتفاع الأسعار الزراعية وارتفاع الربح الذي يحصل عليه أصحاب الأرض بدأ ريكاردو يشعر بأهمية تحويل نشاطه الاقتصادي إلى مجال الزراعة حيث وجد مجالا مربحا.

وقد ميز ريكاردو بين نوعين من الأجور: الأجور الاسمية والأجور الفعلية، أما الأجور الفعلية فيعبر عنها بعدد ساعات العمل لإنتاج وسائل المعيشة للعامل. أما الأجور الاسمية فهي عبارة عن المبلغ المالي الذي يتحصل عنه العامل نقدا مقابل عمله خلال فترة زمنية محددة.

جون ستيوارت ميل: تتمثل مساهمة جون ستيوارت ميل في نظريته المعروفة باسم مخصص الأجور أو رصيد الأجور، ومن المعروف أن نظرية الكلاسيكية قبل ميل وخاصة ريكاردو كانت تقرر أن الأجور تتحدد على

¹ عبد الرحمن يسري، نظرية الفكر الاقتصادي، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1997، ص 187.

مستوى الكفاف وقد اعترض ميل على هذه النظرية وقرر أن الأجور تتحدد أو تتوقف على عاملين هما الرصيد الذي يخصصه لدفع الأجور وعرض العمل.

ويلاحظ على هذه النظرية أنها تعتبر تقدما في الفكر الاقتصادي في موضوع الأجور.

المطلب الثاني: مفهوم الأجر وأنواعه

لقد اختلف الكتاب و الاقتصاديين حول وضع تعريف محدد للأجور وقد أجزنا مجموعة من التعاريف والمصطلحات المتعلقة بالأجور للوصول إلى مفهومها الشامل.

أولاً: مفهوم الأجر

- الأجر في اللغة هو عوض العمل والانتفاع وفي الاصطلاح فهو المقابل المالي لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.¹
- تعرف على أنها عبارة عن التعويض الذي يحصل عليه الأفراد مقابل وضع نشاطهم تحت تصرف وتوجيه الغير جلال مدة زمنية محددة أو لقاء أداء محدد.²
- وعرف المشرع الجزائري في القانون 90-11 العامل الأجير بأنه: ذلك الشخص الذي يبذل جهدا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم وحساب شخص آخر.³
- هو نصيب العامل من الدخل القومي ، يتحدد بما يضمن مستوى الحياة اللائقة طبقا للمستوى الاقتصادي و الحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر بمقدار ما يساهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي.⁴
- وعرف كل من: ⁵

* **الاقتصادي سيموندي:** أن الأجر ليس فقط تعويضا محسوباً بالساعة حسب المدة، إنه دخل الفقير، ولا بد أن يكفي لحفظه ليس أثناء العمل فقط بل كذلك خلال الانقطاع عن العمل.

¹ محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الوفاء للنشر، 2005، ص170 .

² ناصر سومر أديب، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، 2004، ص10.

³ الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد17، صادرة بتاريخ: 1990/04/21.

⁴ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور، بدون طبعة، دمشق، 1982، ص48.

⁵ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص46، 45.

* الاقتصادي جون مارشال: الأجر هو دخل الفرد الذي ليس لديه لكي يعيش، إلا قوة عمله، دخل الإنسان الذي ليس لا رأسماليا ولا رئيس مؤسسة ولكن مجرد إنسان وليس أكثر، فالأجر هو دخل إنساني خالص.

ومن خلال ما سبق، سنحاول عرض بعض المفاهيم الخاصة بالأجور وهي:¹

المرتبات: هو كل ما يحصل عليه الموظف، وغالبا ما يصرف شهريا.

الأجور: هو ما يحصل عليه العامل، وغالبا ما يصرف يوميا.

إلا أن التفرقة قد اختلفت، وأصبح اللفظان مترادفان، وأن كلاهما مقابل لقيم الوظيفة التي يشغلها الفرد.

إجمالي الأجور: وهو ما يستحقه الفرد من أجر قبل خصم أي اقتطاعات.

صافي الأجور: هو الأجر الذي يحصله الفرد بعد خصم الاقتطاعات من الضرائب والتأمينات.

ثانيا: أهمية الأجور

للأجور أهمية بالغة على مستوى الفرد أو المؤسسة أو المجتمعات، وفيما يلي سوف نوضح هذه المستويات:²

1- الأهمية بالنسبة للمجتمعات النامية: إن للأجور تأثير هام على الجماعات والمنظمات المختلفة داخل المجتمع، فمن ناحية نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوة الشرائية للعمال والتي بدورها تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع، متضمنة توسيع الخدمات الحكومية. ومن ناحية أخرى نجد زيادة الأجور قد تتسبب في ارتفاع الأسعار، الأمر الذي قد يترتب عليه انخفاض الطلب على بعض المنتجات والذي بدوره قد يتسبب في انخفاض عدد الوظائف المطلوبة لإنتاج هذه المنتجات وبالتالي تخفيض تكلفة العمل.

2- الأهمية بالنسبة للفرد: تعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجته، سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته، وبقائه أو لشعوره بالأمان، أو الاندماج في العلاقات الاجتماعية، وذلك لأن الأجر يمثل المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للفرد، وبالتالي فهو يؤثر على مقدار ما يحققه الفرد لنفسه ولأسرته من مستوى صحي ومنافع مادية، وبعض الرموز كالسكن، نوع السيارة، الملابس التي يحصل عليها من خلال ما يقبضه من أجر، والتي أصبح المركز الاجتماعي يتأثر بها.

¹ زينب عوض الله وآخرون، الاقتصاد السياسي، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا، 2007، ص501.

² نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2000، ص110.

3- الأهمية بالنسبة للمنظمات: يعتبر الأجر ذو أهمية بالغة لأنه يؤدي الوظائف التالية:¹

- الأجر هو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.
- الأجر هو المقابل العادل للعمل، وهو الوسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.
- تمثل الأجور أحد العناصر الأساسية فهي تكاليف الإنتاج، وأن أي زيادة فيها تعني زيادة في التكاليف، مما يفرض عليها أن تتوازن بين ما تدفعه من أجور وحوافز مادية وبين ما يحصل عليه من مردود كنتيجة لهذه الأجور والحوافز، بحيث تكون المحصلة لصالح المنظمة والعامل والمجتمع على حد سواء.

المطلب الثالث: أنواع ومبادئ الأجور

للأجور عدة أنواع والمبادئ والأسس والتي تعتبر ثابتة في مختلف الأنظمة القانونية الحديثة

أولاً: أنواع الأجور

الأجر الحقيقي: عبارة عن كمية السلع والخدمات التي يستطيع العامل الحصول عليها من خلال دخله النقدي، والأجر الحقيقي يعكس المستوى المعيشي للعامل.²

الأجر النقدي: هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله، وهو لا يعبر عن المستوى المعيشي للعامل.³

الأجر الدوري والأجر غير الدوري: الأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف مثل الأجر الأساسي. والأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر مثل المنح النقدية والمكافآت.

الأجر النقدي والأجر العيني: الأجر النقدي هو مقدار من المال يحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة. أما الأجر العيني هو مقابل غير العادي يظهر في شكل خدمات تقدمها المؤسسة للفرد.

الأجر الإضافي: هذا الأجر يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة إضافية بعد انتهاء وقته الفعلي المحدد قانوناً، ويكون معدل أجر ساعة إضافية، أعلى من معدل أجر ساعة عادية.

معدلات الأجور: تعبر عن الأجر القاعدي مضافاً إليه كل المدفوعات الدورية خلال فترة زمنية محددة. ولا تدخل تحت هذه التسمية الساعات الإضافية والمنح العائلية.¹

¹ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.

² طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 1998، ص 144.

³ سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة، مجد لاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 142.

ثانيا: مبادئ الأجور

تقوم الأجور على مجموعة من المبادئ والأسس التي تعتبر قواعد ثابتة في مختلف الأنظمة القانونية الحديثة وهي:

مبدأ الارتباط الشرطي بين العمل والأجر: بما أن الأجر هو مقابل أو ثمن العمل كما يعبر عنه بعض الاقتصاديين، وبالتالي فهو مرتبط بالعمل ارتباطا عضويا وشرطيا من حيث الأساس، ومن حيث الدفع إذ لا يمكن للعامل الحصول على الأجر إلا بمقابل المدة القانونية التي قضاها في العمل، أو مقابل مردود العمل الذي حققه. ومن هنا لا يمكن للعامل المطالبة أو التمسك بحقه في الأجر بالنسبة للمدة التي يعمل بها، أو على نتائج لم يحققها.

مبدأ المساواة: أصبح مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة من بين أهم المبادئ التي تقوم عليها مختلف العلاقات القانونية والتعاقدية في القوانين الحديثة، ومنها قانون العمل. وتكون هذه المساواة في شتي المجالات كالتوظيف والمعاملة، وكذلك المساواة في الأجور متى كان العامل من نفس المستوى، ونفس النوع أو عند تساوي مناصب العمل والمؤهلات، وكذلك المساواة في المناصب والمهام، حيث تضمنت كافة القوانين الوطنية والأجنبية وكذلك اتفاقيات العمل الدولية من الأحكام المكرسة في هذا المبدأ، مانعة لأي تمييز بين الجنسين فيما يخص التوظيف والأجور ومختلف الحقوق الأخرى.²

مبدأ الشفافية: هو أن يكون نظام الأجور مكشوفاً وليس سرى، غالبا ما تستخدم السرية التعتيم على التحيز الفاضح، فقد تدفع المنظمة للبعض أجورا أو مزايا ومخصصات عالية جدا، لو عرف الآخرون بها، تؤدي إلى شكاي، فتبقي عليها سرية، لذلك حيثما يكون التمييز معتمدا ومقبولا، كما يحصل عندما تدفع المنظمة مكافآت تعويضية للتخصصات النادرة التي تحتاجها، في هذه الحالة لا تحتاج أن تجعلها سرية.

مبدأ الاستقرار والثبات: يجب أن يكون نظام الأجور ثابتا ومستقرا فلا يتم تغييره إلا عند توفر شروط موضوعية تستدعي ذلك، وهذا ضروري لتجنب النزعة لتخفيض مستوى الأجور إذا ازدادت كفاءة العاملين. فهناك إرادات تشجع العاملين على الإبداع وبذل الجهد، وبعد تحقيق زيادة في الإنتاجية، تبدأ بتخفيض أجورهم. هذه النزعة شائعة، بل يعطيها العلماء اسما خاصا هو " أثر السقطة" لأن الإدارة تدني الأجور كالسقطة التي تثبت الباب.

¹ مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر - دراسة قياسية - ، أطروحة دكتوراه دولة في القياس الاقتصادي، الجزائر، 2000/1999، ص 45.

² Chenouf Souhil , capital humain et Entreprise et Salaire dans la région d'Alger, thèse de doctorat, Université de Paris 1, Sorbonne, Paris, 1995, P 9.

مبدأ الكفاءة: وهذا يعني أن يكون الأجر كافيا لمواجهة التزامات الموظف أو العامل الضرورية، وتحقيق هذا المبدأ يتطلب اختيار أسس معينة قد تحقق مبدأ الكفاية في نظام الأجور، ويمثل هذا المبدأ الجانب الاقتصادي لنظام الأجور.¹

مبدأ الوضوح: المقصود بالوضوح، أن تخضع الأجور لقواعد واضحة، بحيث يمكن لكل فرد أن يعرف كيف تم تحديد الأجر لوظيفته، فهذا يساعد في تقدير ما إذا كان الأجر محددًا لوظيفته، متكافئًا مع استحقاقه، ومع الأجر المحدد للوظائف الأخرى.²

¹ مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية -إدارة الأفراد- ، الطبعة العربية الثالثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004، ص 216.

² سعاد نائف برونوطي، إدارة الموارد البشرية -إدارة الأفراد- ، دار وائل للنشر، حلب، 2004، ص 269.

المبحث الثاني: مكونات الأجور في المؤسسة الاقتصادية

إن غالبا ما يتضمن عنصر ثابتا أساسيا وعنصرا متغيرا يحتسب العنصر الثابت ليضمن للعامل الحد الأدنى لمعيشته أو لما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول ونوعيته يضاف إليه العنصر المتغير لتمكين العامل من الحصول عيش أفضل، وتحريك حصة العامل بجعله ينتفع من الربح الذي يكسبه صاحب العمل من عمله ويمكن ذلك بصورة متعددة نذكر منها منح العامل تعويضات عن جهده الإضافي أو حصص في الإنتاج.

المطلب الأول: الأجر القاعدي

الأجر الأساسي الأدنى والأجر الأساسي الأعلى لمنصب العمل ضمن كل صنف من أصناف السلم للمناصب النموذجية المرجعية وهو الأجر الموضوع لأي عمل يطابق عمل مهام المنصب و يعادل مبلغه المبلغ المثبت في الرقم الاستدلالي (الحد الأدنى والحد الأعلى) لمنصب العمل الذي يشغله العامل بشرط إن تتدرج جميع الأجور الأساسية ضمن قطاع العمل وبالنسبة لجميع قطاعات النشاط في الحياة الوظيفية طبقا للمبتدئين (لكل حسب عمله). والتساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر المنصوص عليها في الميثاق الوطني و الدستوري¹. بحيث يختلف الأجر القاعدي من شخص إلى آخر حسب السلم الوظيفي المقسم إلى ثلاث مجموعات وفقا للصنف و الدرجة

المجموعة الأولى: التنفيذ : من الصنف الأول إلى التاسع

المجموعة الثانية: التمكين: من الصنف العاشر إلى الثالث عشر

المجموعة الثالثة: الايطارات: الصنف الرابع عشر إلى الصنف العشرين

المطلب الثاني: العلاوات والتعويضات الأجرية

العلاوات: وتمثل مبالغ نقدية تدفع للعاملين كل فترة زمنية إضافة لرواتبهم الأساسية، وذلك لقاء أقدميتهم وكفاءتهم في العمل. ويتم ذلك في نظام أو خطة الأجور القائمة على أساس الزمن. إذ يجد لكل فئة في الجدول الأجور مدى معين من الأجر له بداية ونهاية، أو ما يسمى بأدنى وأعلى الأجور. ويصل الموظف من الحد الأدنى للأجر إلى حده الأقصى، متدرجا عن طريق منحه زيادات دورية تعرف بالعلاوات أو الزيادات.

¹ جلال مصطفى القريش، شرح قانون العمل الجزائري- علاقات العمل الفردي-، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، الجزء الأول، ص 198.

التعويضات الأجرية: هي مجرد تعويضات بمعنى الكلمة، وأطلق عليها هذا المصطلح لكونها مرتبطة ارتباطا وثيقا بعدة معطيات وشروط، حيث تمنح للعامل عند قيامه بعمل إضافي غير العمل المقرر له، أو قام بعمله في غير الظروف العادية للعمل، أو لحقته أضرار مادية ومعنوية من جراء ذلك، أو مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء عمله ، وهناك عدة أنواع من التعويضات ونذكر منها :¹

تعويض العمل الإضافي: من المعتاد أن تحدد المدة القانونية للعمل سواء اليومي أو الأسبوعي بنصوص قانونية أو التنظيمية أو بمقتضى الاتفاقية الجماعية للعمل. ومنه يصبح أي عمل إضافي عن المدة المحددة للعمل يستلزم منح تعويض عن ذلك العمل.

تعويض العمل التناوبي: الأصل أن العامل يمارس عمله في الوقت العادي للعمل، إلا أن الكثير من المؤسسات، ولأسباب مختلفة تقنيا أو اقتصاديا، تعتمد على العمل التناوبي، أو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة إما 8 ساعات مضروبة في فوجين، أو في ثلاثة أفواج.

تعويض العمل الليلي: وهو تعويض الناتج عن القيام بالعمل عن القيام بالعمل في غير الأوقات العادية للعمل، ذلك لأن العمل ليلا له ظروفه ومتطلباته التي تختلف عن متطلبات وظروف العمل نهارا. وكذلك كون مهمته تنحصر ليلا وفي ظروف مهمته تنحصر ليلا وفي ظروف متعبة.

تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل: كثيرا ما تفرض الضرورة على بعض العمال للقيام ببعض المهام والأعمال بعيدا عن المقر المعتاد لعملهم، الأمر الذي يجبرهم على إنفاق أموال وتكاليف خاصة بالإقامة والنقل والإطعام وغيرها من النفقات التي تفرضها طبيعة ومدة المهمة، سواء داخل الوطن أو خارجه.

¹ عبد الغني عليوان، محددات الأجور في الجزائر دراسة قياسية اقتصادية، مذكرة الماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، جوان 2007، ص 30.

المطلب الثالث: الاقتطاعات الأجرية

توجد نوعين من الضرائب متعلقة بالأجور والرواتب، جزء منها يعتبر كإيراد للعامل يضاف إلى أجره، والجزء الآخر يقطع من أجره العامل.

أولاً: الضريبة على الدخل الإجمالي:

مفهوم الضريبة على الأجور: هي عبارة عن اقتطاعات من الرواتب والأجور والمنح والريوع، بحيث تفرض على الموظفين والعمال مقابل خدماتهم عن الفترة ويتم تسديد هذه الضريبة نقداً، وتحتسب لمبدأ الدخل المتساوي، حلت الضريبة على الدخل الإجمالي الخاصة بالأشخاص الطبيعيين محل مختلف الضرائب المفروضة على الدخل.¹

العناصر الخاضعة والمعفاة من الضريبة: بعد أن تطرقنا إلى مفهوم الضريبة، سنحاول التعرف على العناصر الخاضعة والمعفاة من الضريبة:²

● العناصر الخاضعة للضريبة:

- المكافأة الأصلية التي يتقاضاها العامل نتيجة لقيامه بعمله.
- المكافأة الملحقمة للأجور (الإكراميات، الزيادة في السعر مقابل الخدمة).
- المداخل المحصلة عليها بصفة نظامية والتي تكتسب طابع الأجر.
- كل المكافأة الممنوحة للعامل ذات الطابع غير الاجتماعي.
- مكافئات معاوني الملحقين بالجرائد والمجلات اليدوية.
- المكافئات المدفوعة إلى الشركاء، ذو الأغلبية في الشركات ذات المسؤولية المحدودة.

● العناصر المعفاة من الضريبة:

- التعويضات الخاصة بالمنطقة الجغرافية.
- المنح ذات الطابع العائلي.
- التعويضات المؤقتة والمنح والريع العمومية المدفوعة لضحايا العمل أو لذوي حقوقهم والتعويضات الخاصة بمصاريف التنقل أو تأدية المهام.

¹ المراسي السيد حجارى، ضرائب الدخل والثروة والإنفاق في لبنان، دار الجامعة، 2000، ص8.

² المادة 6 من قانون المالية 2005، قانون المالية رقم 04-21 المؤرخ في 2004/12/29، المعدلة للمادة 68 من قانون الضرائب المباشر.

- المعاشات والأجور الممنوحة في ايطار تشغيل الشباب وفقا للشروط المحددة في التنظيم والعمال والمعوقين حركيا وذهنيا أو المكفوفين والصم البكم الذين يقل دخلهم الشهري عن 15000 دج.
 - معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جزء وقائع حرب التحرير الوطنية.
 - المعاشات المدفوعة بصفة إلزامية على اثر حكم قضائي.
- ✓ فيما يخص الوعاء المطبق عليها:

الوعاء الضريبي = أجرة المنصب + العناصر التكميلية - اشتراكات الضمان الاجتماعي

ثانيا: اشتراكات الضمان الاجتماعي

نسبة الإخضاع حاليا هي 25% لصاحب العمل، و 9% للعامل وتطبق هذه النسبة على مجموعة من العناصر التالية:

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

مجموع هذه العناصر تطبق عليها نسبة 9 %. والاشتراكات في الضمان الاجتماعي هي عبارة عن اشتراكات إلزامية شرعها القانون على العامل.

المبحث الثالث: إعداد الأجور في المؤسسة الاقتصادية

لإعداد كشف الأجور يجب معرفة بعض المعلومات الضرورية لإعدادها، وتخضع الأجور لعدة عوامل مؤثرة في الأجور.

المطلب الأول: العوامل المؤثرة في الأجور

تخضع الأجور لتأثير العديد من العوامل سواء كانت داخلية أو خارجية وسنحاول حصرها في ما يلي:

1- القوانين والتشريعات السائدة في المجتمع: تكاد لا توجد اليوم في العالم دولة ليس لها قوانين تنظم الأجور، هذه القوانين ملزمة لكافة المنظمات الخاضعة لقوانين العمل، وهذه القوانين غالبا ما تحدد الحدود الدنيا وللضمانات والتعويضات المستحقة ساعات العمل. ويجب أن يراعي نظام الأجور الحد الأدنى للأجر الذي تنص عليه هذه التشريعات علما أن بإمكان المنظمة أن توفر شروطا وامتيازات تزيد عن الحد الأدنى، ولكنها لا تستطيع أن تضع شروطا أقل.¹

2- الظروف الاقتصادية الطارئة: قد تطرأ بعض الظروف التي تحدث أثرها في مستويات الأجور والرواتب مثل حالات الرواج والكساد التي تمر بها الدولة، ويصبح من المتوقع أن تنخفض مستويات الأجور في حالات الكساد والانكماش الاقتصادي في الدولة، والعكس صحيح حيث ترتفع مستويات الأجور في حالة الرواج الاقتصادي.²

3- العوامل الإدارية وتكاليف المعيشة: تتمثل العوامل الإدارية بحجم المنظمة، وقدراتها المالية، ومستوى الإنتاجية، وأهمية الوظيفة بالنسبة للمستخدم ضمن هذه المنظمة. أما تكاليف المعيشة فالمطلوب أن يتسم تحديد مستوى الأجور، خاصة لفئات الأجر الدنيا والوسطى بحيث يوفر دخلا كافيا لتغطية متطلبات المعيشة.³

4- قدرة المنظمة على دفع الأجور: إن هذا العمل يعكس الوضع المالي للمنظمة ومشاكلها، فقد تعاني المنظمة من مشاكل مالية تجعلها غير قادرة على دفع الأجور بالمستوى السائد في السوق لذلك تحتاج أن تمارسه تحيزا في تحديد الأجور.⁴

¹ سعاد نائف برونوطي، إدارة الموارد البشرية- إدارة الأفراد-، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2001، ص 273.

² محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003، ص 443.

³ يوسف حليم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي متكامل-، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق، عمان، 2006، ص 354.

⁴ فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 110.

5- الإنتاجية: هناك علاقة مستمرة بين إنتاجية العامل والأجر الذي يحصل عليه، وتقاس الإنتاجية عادة بكمية الإنتاج لساعات العمل، وتحبذ الإدارة عادة ربط الأجر بالإنتاج، ولاشك أن المجتمعات المتقدمة استطاعت التقدم بفعل الزيادة الكبيرة التي صاحبت إنتاجية العاملين فيها.

المطلب الثاني: المعلومات الضرورية لإعداد كشف الأجر

أولاً: مفهوم كشف الأجر

هو وثيقة يقيّد فيها عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة،¹ بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل وصاحب العمل. وقد نصت المادة 138 من القانون الأساسي العام للعامل على أنها وثيقة إلزامية تقع على عاتق صاحب العمل، وفي حالة عدم تسليمها أو عدم احترام القواعد الخاصة بها، تشكل مخالفة وخرقاً للقانون. أما قانون علاقات العمل فجعلها إلزاماً على عاتق صاحب العمل فقط.

ثانياً: المعلومات الضرورية لإعداد كشف الأجر

يتكون كشف الأجر من الاسم التجاري لصاحب العمل، واسم وعنوان صندوق الضمان الاجتماعي، واسم ووظيفة العامل، مدة 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 البلدي. ويمكن أن يفتش هذا الدفتر من طرف المفتش، متى استدعت الضرورة لذلك.²

فكشف الأجر هو وثيقة لا تظهر لنا الخصومات والمنح والأجر الصافي فقط، بل لابد من توافر مجموعة من المعلومات المتعلقة بالعامل أو المؤسسة. وتختلف من مؤسسة لآخري. وسنعرض بعض المعلومات على سبيل المثال:

✓ المعلومات المتعلقة بالمؤسسة:

- اسم المؤسسة: وهو الاسم القانوني للمؤسسة الاقتصادية.
- رمز المؤسسة وغالباً ما يكون في صورة تمثل المؤسسة.
- عنوان المؤسسة: وهو المقر الاجتماعي للمؤسسة أين تزاوّل نشاطها.

¹ <http://www.ouargla30.com/t44386-topic>

² حزة عليوة، أسس إعداد نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015، ص73.

✓ المعلومات المتعلقة بالعامل:

- اسم العامل: اسم ولقب العامل صاحب كشف الأجر.
- المنصب: موقع العامل داخل المؤسسة الاقتصادية.
- الصنف: يختلف الصنف من مؤسسة لأخرى حسب الاتفاقية الجماعية لهذه المؤسسة.
- رمز المنصب: في بعض المؤسسات تقوم بترميز مناصبها، وهذا ما يسمى بعنصر اللغة في ثقافة المؤسسة.
- المصلحة: القسم أو المكان الذي ينشط فيه العامل كقسم المحاسبة أو الإنتاج.
- الشهر: وهي الفترة المعني بها الأجر.

المطلب الثالث: إعداد كشف الأجر

سنقوم بتوضيح كيفية حساب الأجر في المؤسسات الاقتصادية، بالرغم من أن المنح والتعويضات تختلف من مؤسسة لأخرى، لأن الأساس واحد في حساب الأجر.

الجدول رقم (01): كشف الأجر

البيان	المنح	الاقطاعات
الأجر القاعدي (SB) منح خاضعة للاقطاعات الاجتماعية والضريبي منحة (P) منحة (P) منحة (P)		
أجرة المنصب (SP)	$(1) = SB + \sum P$	
اقتطاع الضمان الاجتماعي 9%		$(2) = (1) * 9\%$
تعويضات غير خاضعة للضمان الاجتماعي تعويض Ind non cotisable تعويض Ind non cotisable		
أجر خاضع للضريبة	$(3) = (1) + \sum Ind - (2)$	
ضريبة على الدخل الإجمالي		$(4) = \text{barème}$
أجر صافي	$(5) = (3) - (4)$	

المصدر: مديرية الجزائرية للمياه ولاية الوادي

خلاصة الفصل الأول

في ختام هذا الفصل، نستنتج أن عملية إعداد الأجور هي ليست بالعملية المباشرة كما هو من منظور بعض الأفراد. فهي عملية معقدة، وأنه قبل القيام بعملية حساب الأجر لابد من تحديد بعض الأسس والمبادئ والقيام، بما يسمى بتحليل العمل، وتقييم مناصب العمل، وأن كل مؤسسة تعتمد طريقة واحدة من بين الطرق المذكورة في هذا الفصل، ويتم هذا الاختيار على أساس حجم المؤسسة والوقت والتكلفة وعدد العمال.



الفصل الثاني

دراسة حالة في المؤسسة الجزائرية للمياه



تمهيد

حاولنا خلال الجزء التطبيقي معالجة إشكالية البحث، فمهما تكن النتيجة التي توصلنا إليها فإنها ستبقى مجردة ما لم يتم تطبيقها في الميدان العلمي.

لذا سنقوم في هذا الفصل بإسقاط الأمور النظرية على أرض الواقع وسنتطرق إلى:

المبحث الأول: تقديم المؤسسة.

المبحث الثاني: الأسس المعتمدة في إعداد الأجر في المؤسسة الجزائرية للمياه.

المبحث الثالث: حساب الأجرة وإعداد التصاريحات.

المبحث الأول: تقديم المؤسسة.

سوف نسلط الضوء في هذا المبحث بالتعرف على مؤسسة الجزائرية للمياه كما سنتطرق إلى هيكلها التنظيمي ودراسة مختلف الأنشطة التي تقوم بها.

المطلب الأول: نشأة ومهام المؤسسة

أولاً: نشأتها

"أسست المؤسسة العمومية لتوزيع المياه الصناعية والتطهير EPDEMIا بالوادي بموجب المرسوم الوزاري رقم 2093 بتاريخ 1987/23 لكن البداية الفعلية للنشاط كانت 1990/04/01 وتم تحويلها إلى الجزائرية للمياه بناء على الاتفاقية بتاريخ 10 جوان 2006 والمتمثلة في تحويل المؤسسة العمومية لتوزيع المياه بالوادي إلى الجزائرية للمياه ADE ابتداء من 01 جويلية 2006.¹

كما تم تحويل الشركة الأم إلى مؤسسة عمومية وطنية ذات طابع صناعي وتجاري ADE تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي. ونشأت المؤسسة وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 01-101 المؤرخ في 27 محرم 1422 الموافق 21 أبريل سنة 2001. توضع المؤسسة تحت وصاية الوزير المكلف بالموارد المائية، ويوجد مقرها الاجتماعي في مدينة الجزائر. وانبثقت عنها الوحدات التابعة لها في كل الولايات ومنها الجزائرية للمياه وحدة الوادي.

ثانياً: مهامها²

تكلف المؤسسة في إطار السياسة الوطنية للتنمية، بضمان تنفيذ السياسة الوطنية لمياه الشرب على كامل التراب الوطني من خلال التكفل بنشاطات تسيير عمليات إنتاج مياه الشرب و المياه الصناعية و نقلها و معالجتها و تخزينها و جرّها و توزيعها و تزويدها وكذا تجديد الهياكل القاعدية التابعة لها وتنميتها. و تكلف المؤسسة بهذه الصفة عن طريق التفويض، بالمهام الآتية:

(أ) - التقييس و مراقبة نوعية المياه الموزعة.

(ب) - المبادرة بكل عمل يهدف إلى اقتصاد المياه، لاسيّما عن طريق:

— تحسين فعالية شبكات التحويل و التوزيع.

¹ مديرية الجزائري للمياه ولاية الوادي.

² نفس المرجع اعلاه.

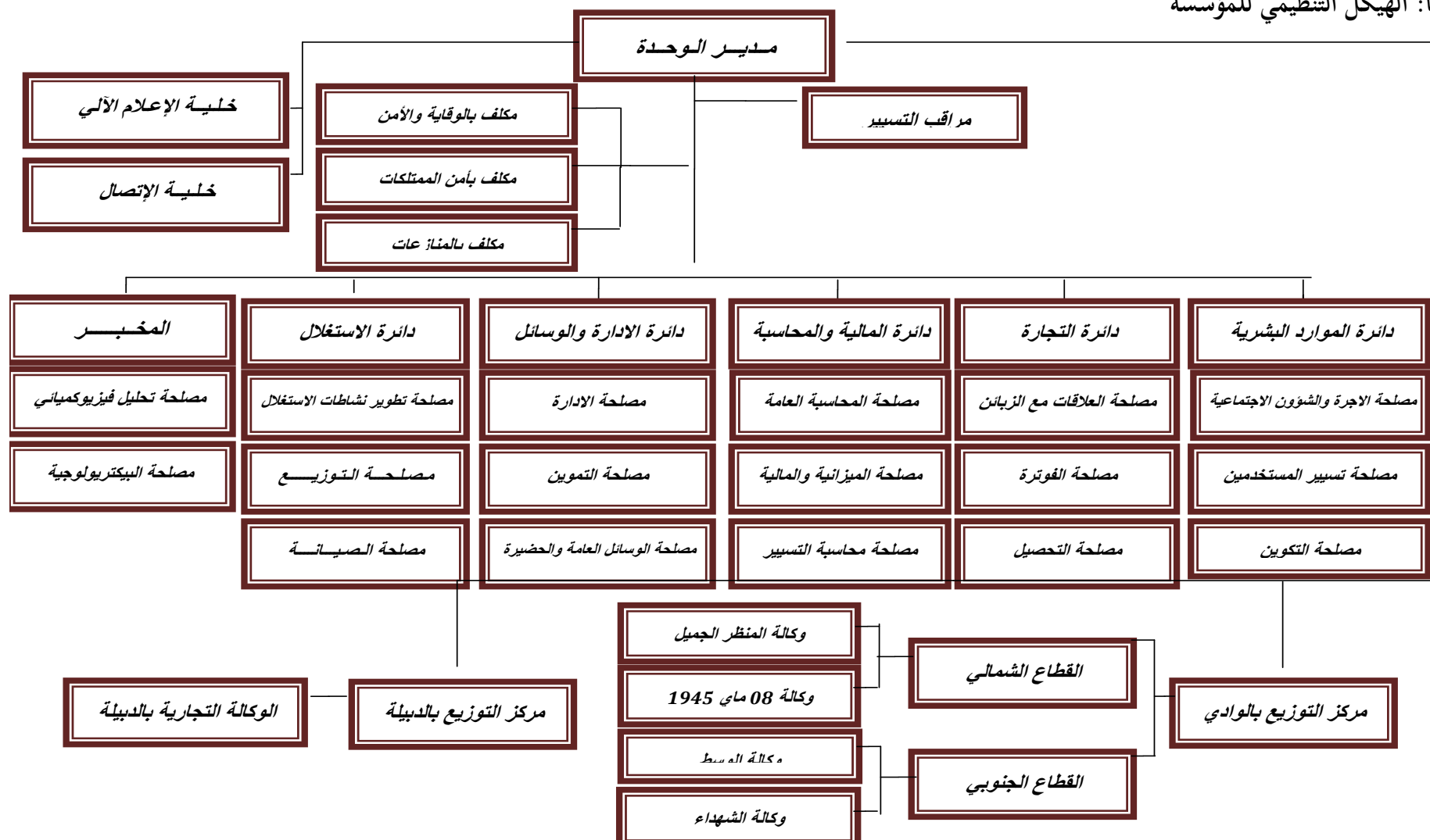
- إدخال كل تقنية للمحافظة على المياه.
 - مكافحة تبذير المياه بتطوير عمليات الإعلام والتكوين والتربية والتّحسيس باتجاه المستعملين.
 - تصوير برامج دراسية مع المصالح العمومية التربوية لنشر ثقافة اقتصاد المياه.
 - (ج)- التخطيط لبرامج الاستثمار السنوية والمتعددة السنوات وتنفيذها.
- تحل هذه المؤسسة محل جميع المؤسسات والهيئات العمومية الوطنية والجهوية والمحلية في ممارسة مهمة الخدمة العمومية لإنتاج المياه الصالحة للشرب وتوزيعها، لاسيّما:
- الوكالة الوطنية لمياه الشرب والمياه الصناعية والتطهير (AGEP).
 - المؤسسات العمومية الوطنية ذات الاختصاص الجهوي في تسيير مياه الشرب.
 - مؤسسات توزيع المياه المنزلية والصناعية والتطهير في الولايات.
 - الوكالات والمصالح البلدية لتسيير وتوزيع المياه.

المطلب الثاني: أهداف والهيكل التنظيمي للمؤسسة

أولا: الأهداف

- ضمان توفير المياه للمواطنين في ظروف مقبولة عالميا والساعية لتلبية أقصى طلب لمستعملي شبكة المياه العمومية.
- استغلال الأنظمة والمنشآت الكفيلة بالإنتاج والمعالجة والتحويل والتخزين والتوزيع للمياه الصالحة للشرب والمياه الصناعية.
- التقييس ومراقبة نوعية المياه الموزعة.
- اللجوء إلى أعوان محلفين من شرطة المياه، بهدف حماية المياه طبقا لقانون المياه.
- المبادرة بكل عمل يهدف إلى اقتصاد المياه عن طريق تحسين فعالية شبكات التوزيع ومكافحة التبذير ونشر ثقافة اقتصاد المياه في المصالح العمومية التربوية.
- دراسة كل إجراء يدخل في إطار سياسة تسعير المياه، واقتراح ذلك على السلطة الوصية.
- تطوير مصادر غير عادية للمياه عند الحاجة.
- تنظيم تسيير امتياز الخدمة العمومية للمياه الممنوحة للأشخاص المعنويين العموميين أو الخواص لحساب الدولة أو الجماعات المحلية.

ثانيا: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه
المصدر: مديرية الجزائرية للمياه لولاية الوادي

المبحث الثاني: الأسس المعتمدة في إعداد الأجر في المؤسسة الجزائرية للمياه

بعد اجتماع مجلس إدارة المؤسسة مع ممثلي نقابة العمال تم التوصل إلى جملة من الاتفاقيات لخصت فيما يسمى بالاتفاقية الجماعية والتي تتضمن مائتين وعشرة مواد (210) واثنان وثمانون (82) صفحة مؤشر عليها من قبل الطرفين وتضم هذه الاتفاقية أي قانون يتعلق بتسيير المؤسسة وشؤون العاملين بما فيها المنح والاقطاعات المعتمدة.

المطلب الأول: المنح والتعويضات المطبقة

قبل التطرق للمنح والتعويضات المعتمدة في المؤسسة يجب أولاً أن نتطرق للأجر القاعدي وكيف يحدد في المؤسسة لأن أغلب المنح تحسب انطلاقاً منه:¹

- **الأجر القاعدي (salaire de base):** وهو الأجر الأساسي وهو محدد في مرجع مناصب العمل للمؤسسة (انظر ملحق رقم 1)
- **تعويض الخبرة المهنية (E.P.I):** وهو تعويض الخبرة المهنية للعامل داخل وخارج المؤسسة وتبلغ أقصى نسبة ثمانون بالمائة (80%) من الأجر القاعدي الشهري
- **التعويض عن الضرر (Indemnité de nuisance):** هو تعويض يمنح للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن مهاماً وظروف عمل تتسم بالمشقة، الوسخ، غير ملائمة للصحة والخطر، يمكن لهذا التعويض أن يبلغ نسبة أربعين بالمائة (40%) كحد أقصى من الأجر القاعدي.
- **التعويض عن العمل التناوبي (I.T.P):** للعمال الذين ينشطون في فرق مفروزة وفق النظام المتواصل، نصف متواصل أو المتقطع. ويحسب هذا التعويض وفق نسبة مئوية من الأجر القاعدي، بناء على سلم التالي:
 - 8×3 متواصل أو 12×2 متواصل: 25%.
 - 8×3 نصف متواصل أو 12×2 نصف متواصل: 15%.
 - 8×2 متقطع: 10%.
- **التعويض عن الساعات الإضافية:** تدفع الزيادة المتعلقة بالساعات الإضافية على أساس الأجر الساعي للعامل المعني، حسب نسب المحددة أدناه:
 - 5% للساعات الأربع (04) الأولى.
 - 75% الساعة الإضافية الرابعة (04).
 - 100% للساعات الإضافية المنجزة ليلاً وكذا تلك المنجزة بصفة استثنائية في يوم عيد أو يوم راحة أسبوعية.

الاتفاقية الجماعية لمؤسسة العمومية للمياه، 2013.

- **منحة المسؤولية (P.R):** تمنح للإطارات والإطارات السامية الذين يشغلون منصب مسؤولية هيكلية، تحدد نسبة منح هذه المنحة كالتالي:
 - ثلاثون بالمائة (30%) من الأجر القاعدي للعمال الكوادر الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية المصنفين من الصنف 17 إلى الصنف 20.
 - خمسة وثلاثين بالمائة (35%) من الأجر القاعدي للعمال الكوادر الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية المصنفين من الصنف 21 إلى الصنف 24.
 - أربعون بالمائة (40%) من الأجر القاعدي للعمال الكوادر الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية المصنفين من الصنف 25 وما فوق.
- **منحة التفرغ والحضور:** تستحق بنسبة تتراوح بين خمسة عشر بالمائة (15%) إلى عشرين بالمائة (20%) من الأجر القاعدي للعمال الذين يشغلون مناصب للإطارات والإطارات السامية.
- **التعويض الجزافي عن الوظيفة (I.F.F):** يمنح بنسبة خمسة وعشرين بالمائة (25%) للعمال للإطارات والإطارات السامية المصنفين في الرتب من 14 إلى 30 الذين لا يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية.
- **منحة المردود الجماعي (P.R.C):** يتراوح مبلغ المنحة من صفر (0%) إلى ثلاثين بالمائة (30%) من الأجر القاعدي للعمال المعنيين في كل مجموعة.
- **منحة المردودية الفردية (P.R.I):** تمنح لكل عامل لمشاركته في تحقيق ما اسند له من أهداف وبرنامج عمل ضمن المجموعة التي ينتمي إليها.
- **التعويض عن المنطقة:** يمنح للعمال الذين يمارسون نشاطهم في هياكل المؤسسة الموجودة في الجنوب، تعويضا عن المنطقة، تتراوح نسبتها من (21) إلى (35) من الأجر القاعدي.
- **منحة السلة (I de Panier):** تدفع لعمال منحة السلة التي حدد مبلغها بمائتين وخمسين (250) دينار جزائري لليوم.
- **منحة النقل (Prime de Transport):** تمنح شهريا منحة جزافية لنقل كل عامل يقطن على بعد أكثر من كيلومتر واحد من مقر عمله المعتاد.
- **منحة الصندوق (Prime de Caisse):** تمنح شهريا للعمال الذين يشغلون المناصب المدرجة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (02): منحة الصندوق

عدد المشتركين	منصب العمل	مبلغ المنحة
أقل أو يساوي 5 000	أمين الصندوق	1 100 دج
5 011 إلى 10 000		1 500 دج
10 001 إلى 15 000		1 800 دج
أكثر من 15 000		2 100 دج
	مقوم العداءات وموزع الفواتير	800 دج

المصدر: عامل في المؤسسة

- **تعويض الأجر الوحيد (I salaire Unique):** يمنح للعمال المتزوجين والذي لا يمارس الزوج نشاطا مأجور، ويحدد مبلغها بألفين وخمسين (2500) دج شهريا.
- **منحة الميزانية الحسابية:** تعطى هذه المنحة لمكافئة أعباء الأشخاص الذين يقومون بأعمال استثنائية خلال فترة انجاز الميزانية الحسابية، يحدد مبلغها بعشرة آلاف (10.000) دج.
- **منحة الجرد:** تعطى هذه المنحة لمكافئة أعباء الأشخاص الذين يقومون بأعمال استثنائية خلال فترة جرد الاستثمارات والمخزون، يحدد مبلغها بسبعة آلاف وخمسة مئة (7500) دج.
- **المنحة الجزافية لمصاريف المهمات في التراب الوطني:** تعطى للعمال المدعويين بأمر من المسؤولين لأداء مهام عبر التراب الوطني، لفترة لا تتعدى شهر في دائرة تفوق خمسين كيلومتر.
- **التعويض عن العطلة السنوية (I.C.A):** يساوي لتعويض الخاص بالعطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الراتب الإجمالي المتقاضى خلال السنة المرجعية أو بعنوان السنة السابقة للعطلة.
- **التعويض عن العطلة مدفوعة الأجر (I.C. P):** يدفع هذا التعويض مباشر عن العطلة المدفوعة الأجر، من قبل الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر، بتاريخ 1 جويلية مقابل تسليم شهادة العطلة.
- **ميدالية الاستحقاق:** تمنح للعامل مرة واحدة خلال مسار المهني وهذا قصد تكريمه عند إحالته على التقاعد.
- **علاوة الإحالة على التقاعد:** عند إحالة العامل على التقاعد الفعلي وبعد بلوغه خمس (05) سنوات متتالية من الحضور الفعلي بالمؤسسة تمنح له منحة الإحالة على التقاعد.
- **تصنيف ما قبل التقاعد (P.P.R):** عند بداية خمسة (05) سنوات الأخيرة من النشاط وبعد حضور فعلي بالقطاع يساوي عشرة (10) سنوات يستفيد العمال الموجودون في وضعية تسمى ما قبل التقاعد، من إعادة التصنيف معادلة ب:

- **منحة الوفاة:** تحسب منحة الوفاة على أساس أفضل راتب شهري خاضع للاشتراكات الاجتماعية للسنة الأخيرة من العمل وبالنسبة لكل سنة عمل مؤدى وفي حدود خمسة عشر شهرا بالإضافة ل شهر واحد لكل طفل قاصر وشهرا واحدا لصالح الزوجة.

المطلب الثاني: الاقتطاعات الاجرية المطبقة في المؤسسة

كباقي المؤسسات الاقتصادية فان الاقتطاعات الاجرية لا تختلف وهما اقتطاع الضمان الاجتماعي واقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي، بالإضافة إلى الاقتطاعات المذكوران فان مؤسسة الجزائرية للمياه تعتمد الاقتطاع التالي:¹

اقتطاع الخدمات الاجتماعية: يستفيد من الخدمات الاجتماعية التي توفرها الهيئة المستخدمة، العمال والموظفون والمتقاعدون التابعون لها، وكذا الأسر التي يتكفل بها هؤلاء. كما تستمر أسر العمال والموظفين المتوفين في الانتفاع بالامتيازات نفسها حسب الشروط والقوانين المعمول بها.

¹ عامل في المؤسسة

المبحث الثالث: حساب الأجرة وإعداد التصريحات

سوف نتطرق في هذا المبحث كيفية حساب أجرة لأحد العاملين في المؤسسة وأيضا كيفية إعداد التصريحات المؤسسة

المطلب الأول: حساب أجرة عامل من المؤسسة

سنوضح فيما يلي كيف يتم حساب الأجرة الخاص بعامل في المؤسسة وفق الأسس التي تعتمد عليها مؤسسة الجزائرية للمياه.

المعطيات: (انظر ملحق رقم 02)

هذا العامل هو مساعد مدير الوحدة .

تاريخ الدخول: 2005/10/25.

إذن عناصره الأجرية تكون كما يلي:

- الأجر القاعدي: بما انه مساعد مدير الوحدة، فهو إطار سامي وأجره القاعدي محدد ب 50505.00 دج.
- تعويض الخبرة المهنية I.E.P: من تاريخ دخوله أكتوبر 2005 إلى أبريل 2019، 15 سنة خبرة وكما هو محدد في شبكة الأجور 15 سنة خبرة إذن تعويض الخبرة المهنية يقدر ب 18328.26 دج.
- منحة المسؤولية P.R: بما انه مساعد مدير الوحدة فانه مسؤول وعليه تمنح له منحة المسؤولية 35 % من الأجر القاعدي والتي تقدر ب 17676.75 دج.
- منحة المردودية الفردية P.R.I: وهي محددة ب 12121.20 دج.
- منحة السلة PRIME DE PANIER: وتقدر ب 250.00 لليوم.
- عدد أيام الشهر بدون أيام نهاية الأسبوع (الجمعة والسبت) = 21 يوم وبالتالي تقدر المنحة ب: 5250.00 دج.
- منحة النقل PRIME DE TRANSPORT: تقدر ب 1900.00 دج لان العامل يعمل في منطقة بعيدة ب 15 كلم.
- التعويض عن المنطقة INDEMNITE DE ZONE: كما جاء في الاتفاقية الجماعية كل العمال معنيين بهذه المنحة والمقدرة ب 25 % من الأجر القاعدي والتي تقدر ب 15151.50 دج.
- منحة التفرغ أو الحضور PRIME DE DISPONIBILITI: بما أن هذا العامل مساعد مدير وحدة، فإنه تمنح له نسبة 15 %، وبالتالي تقدر هذه المنحة ب 7575.75 دج.
- تعويض الأجر الوحيد INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE وفق الاتفاقية الجماعية فهي تقدر ب 2.500 دج في الشهر.

- اقتطاع الخدمات الاجتماعية: يقتطع لهذا العامل مبلغ يقدر بـ: 900.00 دج.

وفيما يلي جدول نوضح فيه المنح والتعويضات الخاضعة والغير خاضعة للاقتطاعين الاجتماعي والضريبي:

الجدول رقم (03): المنح الخاضعة و غير الخاضعة للدخل الاجمالي

Primes et indemnités	S. S	I.R. G
Salaire de base	X	
I.E. P	X	
P. R	X	
P.R. I	X	
Prime de panier		X
Prime de transport		X
Indemnité de zone	X	
I de salaire unique		
Frais de mission interne		

المصدر: إعداد الطلبة

إذن فالأجر يكون كالتالي:

Salaire de poste= Salaire De Bas + I.E. P+ P.D. R+P.R. I+ I. De Zone+ P.D

⇒ 50505.00+ 18328.26+ 17676.75+ 12121.20+ 15151.50+ 7575.75

Salaire de poste= 121358.46

Retenue sécurité sociale = 9 %* salaire de poste

⇒ 9%* 121358.46= 10922.26

Salaire imposable= salaire de poste - SS- (I.de zone – 9% I.de zone) + prime de panier + prime de transport

⇒ 121358.46-10922.26- (15151.50- 1363.63)+ 5250.00+ 1900.00
=103798.33

I.R.G = sur le barème I I.R.G = 24637.00

Salaire net = salaire imposable - I.R.G + (I.de zone – 9% I.de zone) + I.S. unique - retenue achat OS

⇒ 103798.33- 24637.00+ (15151.50- 1363.63)+ 2500.00- 900.00
= 94549.20

المطلب الثاني: إعداد تصريحات المؤسسة

يتم التصريح باستعمال وثيقة التصريح بوعاء الاشتراكات التي ترسلها مصالح الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي، بداية كل استحقاق يكون إيداع التصريح بوعاء الاشتراكات وكذا تسديد الاشتراكات خلال 30 يوم.

حيث بلغ الوعاء في شهر أفريل 11 937 909.73 دج. (ملحق رقم 03) تبلغ نسبة الاشتراك الوحيد للعمال الأجراء 34.5% من الأجر الخاضع للاشتراك كما هو موضح منصوص عليه قانونا وتوزع هذه النسبة على النحو التالي:¹

الجدول رقم (04): نسب توزيع اشتراك في الضمان الاجتماعي

المجموع	حصة الخدمات الاجتماعية	العمال	أصحاب العمل	الفروع
13%	-	1.5%	11.5%	تأمينات الاجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
18.25%	0.5%	6.75%	11%	التقاعد
0.5%	-	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
1.5%	-	0.5%	1%	التأمين عن البطالة
34.5%	0.5%	9%	25%	المجموع الجزئي
0.5%	0.5%			تأمين السكن الاجتماعي
35%	1%	9%	25%	المجموع

المصدر: عامل في المؤسسة

وكما هو موضح في الوثيقة الرسمية للتصريح بالاشتراكات فان عدد العمال المنضمين إلى الضمان الاجتماعي هو: 277 عامل

¹ عامل في المؤسسة

خلاصة الفصل الثاني

من خلال هذا الفصل تبين لنا أن: دراسة نظام الأجور من الأمور المهمة في المؤسسة، ومن اجل التقرب من الموضوع أكثر قمنا بدراسة ميدانية بمؤسسة الجزائرية للمياه حيث تطرقنا إلى الطريقة المطبقة في المؤسسة قبل أن نتطرق إلى التعويضات والاقطاعات الاجرية المعتمدة، وفي الأخير إعداد التصريحات الخاصة بالضمان الاجتماعي.



الخاتمة



الخاتمة العامة:

من خلال هذا الموضوع وجدنا أن النظرة المفسرة للأجر تختلف حسب الزمان والمكان والشخص المحلل، فإذا كان العامل يعتبره عائدا عليه مقابل عمله فان صاحب المؤسسة يعده أحد مكونات التكاليف الإنتاجية، فيقدر ما يحرص صاحب المؤسسة على تعظيم أرباحه بتحديد الأجور أو عدم تجاوز الحد الأقصى لزيادة التراكم في رأسماله فان العامل يطلب أقصى الأجور الممكنة والتي يحقق رغباته وتفي بحاجياته وبذلك يظهر الدور المزدوج للأجور الممكنة في تحقيق النمو الاقتصادي من جهة وإشباع رغبات ومطالب العامل من جهة ثانية.

ولقد ساهم هذا التقرير وبشكل كبير في ترسيخ المعلومات المدروسة سابقا كما أضاف لنا معلومات جديدة، كما أن إدخال الجزء التطبيقي ضمن هذه المذكرة ساعدنا على التعرف عن كفاءات حساب الأجر والعناصر المكونة له بكل دقة.

استخلاص النتائج:

بعد تطرقنا للجانب النظري والتطبيقي لموضوع الأجور تمكنا من استخلاص النتائج التالية:

- التطور الملحوظ لطرق دفع الأجور عبر المجتمعات، حيث نجد انتقاله من الدفع العيني والنوعي إلى الدفع النقدي.
- وجود عدة عوامل تؤثر في الأجور منها عوامل سياسية، اجتماعية، اقتصادية، إدارية وتكنولوجية.
- هناك انضباط واحترام كبيرين بين الموظفين.
- روح المبادرة والتنسيق الجيد في العمل.

الاقتراحات والتوصيات:

- وجود قانون عام موحد نموذجي للعامل، يحطم وينظم علاقات العمل في الجزائر.
- تحديد حد أدنى للأجور على المستوى الوطني، يكفل الحياة الكريمة للعامل.
- رفع الأجر الأساسي ليصبح الدخل الرئيسي كافيا لضمان العامل.

آفاق البحث:

- أهمية نظام الأجور في المؤسسة الاقتصادية.
- علاقة نظام الأجور بالأسعار في المؤسسة الاقتصادية.



قائمة المصادر والمراجع



قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب:

- 1- المرسي السيد حجازي، ضرائب الدخل والثروة والإنفاق في لبنان، دار الجامعة، 2000
- 2- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 3- جلال مصطفى القريش، شرح قانون العمل الجزائري- علاقات العمل الفردي-، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، الجزء الأول
- 4- حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور، بدون طبعة، دمشق، 1982
- 5- سعاد نائف بزنوطي، إدارة الموارد البشرية- إدارة الأفراد- ، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 2001
- 6- عبد الرحمان يسري، نظرية الفكر الاقتصادي، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1997
- 7- زينب عوض الله وآخرون، الاقتصاد السياسي، منشورات الحلبي الحقوقية، سوريا، 2007 سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة، مجد لاوي للنشر والتوزيع، الأردن، 2004
- 8- طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن،
- 9- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2008
- 10- محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2005 محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003
- 11- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية -إدارة الأفراد- ، الطبعة العربية الثالثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004
- 12- نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2000
- 13- ناصر داداي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 200
- 14- يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي متكامل- ، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق، عمان، 2006.

الجرائد:

1- الجريدة الرسمية، الجزائر، العدد 17، صادرة بتاريخ: 1990/04/21.

القوانين والمراسيم:

1- المادة 6 من قانون المالية 2005، قانون المالية رقم 04-21 المؤرخ في 2004/12/29، المعدلة للمادة 68 من قانون الضرائب المباشر.

2- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة العمومية للمياه، 2013

المذكرات والأطروحات:

1- حمزة عليوة، أسس إعداد نظام الأجور في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، علوم التسيير،

تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014

2- عبد الغني عليوان، محددات الأجور في الجزائر دراسة قياسية اقتصادية، مذكرة الماجستير في العلوم

الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، جوان 2007

3- مولود حشمان، محددات الأجر في الجزائر - دراسة قياسية - ، أطروحة دكتوراه دولة في القياس

الاقتصادي، الجزائر، 2000/1999

4- ناصر سومر أديب، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، كلية الاقتصاد،

جامعة تشرين، 2004، 2003

المواقع الالكترونية:

1- <http://www.ouargla30.com/t44386-topic>

المراجع باللغة الفرنسية:

1- Chennouf Souhil , **capital humain et Entreprise et Salaire dans la région d'Alger**, thèse de doctorat, Université de Paris 1, Sorbonne, Paris, 1995.



الملاحق



الملحق رقم (1): الأجر القاعدي المحدد حسب مرجع المؤسسة

GRILLE DES SALAIRES ADE																	19	20
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17		
11 825,00	11 930,00	11 960,00	12 081,00	12 200,00	12 321,00	12 456,00	12 575,00	12 696,00	12 831,00	12 950,00	13 086,00	13 206,00	13 340,00	13 475,00	13 611,00	13 746,00	13 881,00	14 166,00
12 125,00	12 216,00	12 246,00	12 367,00	12 504,00	12 625,00	12 746,00	12 882,00	13 004,00	13 140,00	13 261,00	13 398,00	13 534,00	13 671,00	13 808,00	13 943,00	14 079,00	14 216,00	14 504,00
13 307,00	13 336,00	13 367,00	13 489,00	13 609,00	13 731,00	13 879,00	13 988,00	14 125,00	14 247,00	14 383,00	14 518,00	14 655,00	14 792,00	14 928,00	15 065,00	15 201,00	15 333,00	15 640,00
14 367,00	14 398,00	14 427,00	14 549,00	14 671,00	14 791,00	14 928,00	15 040,00	15 175,00	15 322,00	15 441,00	15 580,00	15 717,00	15 852,00	15 988,00	16 141,00	16 276,00	16 413,00	16 701,00
15 427,00	15 458,00	15 473,00	15 609,00	15 731,00	15 852,00	15 988,00	16 110,00	16 247,00	16 383,00	16 518,00	16 655,00	16 792,00	16 928,00	17 065,00	17 201,00	17 338,00	17 477,00	17 777,00
16 479,00	16 510,00	16 525,00	16 661,00	16 783,00	16 904,00	17 040,00	17 175,00	17 322,00	17 441,00	17 580,00	17 717,00	17 852,00	17 988,00	18 141,00	18 276,00	18 413,00	18 552,00	18 852,00
17 539,00	17 570,00	17 585,00	17 721,00	17 843,00	17 964,00	18 100,00	18 235,00	18 382,00	18 501,00	18 640,00	18 777,00	18 914,00	19 051,00	19 188,00	19 335,00	19 472,00	19 610,00	19 910,00
18 599,00	18 630,00	18 645,00	18 781,00	18 903,00	19 024,00	19 160,00	19 295,00	19 442,00	19 561,00	19 700,00	19 837,00	19 974,00	20 111,00	20 248,00	20 385,00	20 522,00	20 660,00	20 960,00
19 659,00	19 690,00	19 705,00	19 841,00	19 963,00	20 084,00	20 220,00	20 355,00	20 502,00	20 621,00	20 760,00	20 897,00	21 034,00	21 171,00	21 308,00	21 445,00	21 582,00	21 720,00	22 020,00
20 719,00	20 750,00	20 765,00	20 901,00	21 023,00	21 144,00	21 280,00	21 415,00	21 562,00	21 681,00	21 820,00	21 957,00	22 094,00	22 231,00	22 368,00	22 505,00	22 642,00	22 780,00	23 080,00
21 779,00	21 810,00	21 825,00	21 961,00	22 083,00	22 204,00	22 340,00	22 475,00	22 622,00	22 741,00	22 880,00	23 017,00	23 154,00	23 291,00	23 428,00	23 565,00	23 702,00	23 840,00	24 140,00
22 839,00	22 870,00	22 885,00	23 021,00	23 143,00	23 264,00	23 400,00	23 535,00	23 682,00	23 791,00	23 930,00	24 067,00	24 204,00	24 341,00	24 478,00	24 615,00	24 752,00	24 890,00	25 190,00
23 899,00	23 930,00	23 945,00	24 081,00	24 203,00	24 324,00	24 460,00	24 595,00	24 742,00	24 851,00	24 990,00	25 127,00	25 264,00	25 401,00	25 538,00	25 675,00	25 812,00	25 950,00	26 250,00
24 959,00	25 000,00	25 015,00	25 151,00	25 273,00	25 394,00	25 530,00	25 665,00	25 812,00	25 921,00	26 060,00	26 197,00	26 334,00	26 471,00	26 608,00	26 745,00	26 882,00	27 020,00	27 320,00
26 019,00	26 060,00	26 075,00	26 211,00	26 333,00	26 454,00	26 590,00	26 725,00	26 872,00	26 981,00	27 120,00	27 257,00	27 394,00	27 531,00	27 668,00	27 805,00	27 942,00	28 080,00	28 380,00
27 079,00	27 120,00	27 135,00	27 271,00	27 393,00	27 514,00	27 650,00	27 785,00	27 932,00	28 041,00	28 180,00	28 317,00	28 454,00	28 591,00	28 728,00	28 865,00	29 002,00	29 140,00	29 440,00
28 139,00	28 180,00	28 195,00	28 331,00	28 453,00	28 574,00	28 710,00	28 845,00	28 992,00	29 101,00	29 240,00	29 377,00	29 514,00	29 651,00	29 788,00	29 925,00	30 062,00	30 200,00	30 500,00
29 199,00	29 240,00	29 255,00	29 391,00	29 513,00	29 634,00	29 770,00	29 905,00	30 052,00	30 161,00	30 300,00	30 437,00	30 574,00	30 711,00	30 848,00	30 985,00	31 122,00	31 260,00	31 560,00
30 259,00	30 300,00	30 315,00	30 451,00	30 573,00	30 694,00	30 830,00	30 965,00	31 112,00	31 221,00	31 360,00	31 497,00	31 634,00	31 771,00	31 908,00	32 045,00	32 182,00	32 320,00	32 620,00
31 319,00	31 360,00	31 375,00	31 511,00	31 633,00	31 754,00	31 890,00	32 025,00	32 172,00	32 281,00	32 420,00	32 557,00	32 694,00	32 831,00	32 968,00	33 105,00	33 242,00	33 380,00	33 680,00
32 379,00	32 420,00	32 435,00	32 571,00	32 693,00	32 814,00	32 950,00	33 085,00	33 232,00	33 341,00	33 480,00	33 617,00	33 754,00	33 891,00	34 028,00	34 165,00	34 302,00	34 440,00	34 740,00
33 439,00	33 480,00	33 495,00	33 631,00	33 753,00	33 874,00	34 010,00	34 145,00	34 292,00	34 401,00	34 540,00	34 677,00	34 814,00	34 951,00	35 088,00	35 225,00	35 362,00	35 500,00	35 800,00
34 499,00	34 540,00	34 555,00	34 691,00	34 813,00	34 934,00	35 070,00	35 205,00	35 352,00	35 461,00	35 600,00	35 737,00	35 874,00	36 011,00	36 148,00	36 285,00	36 422,00	36 560,00	36 860,00
35 559,00	35 600,00	35 615,00	35 751,00	35 873,00	36 004,00	36 140,00	36 275,00	36 422,00	36 531,00	36 670,00	36 807,00	36 944,00	37 081,00	37 218,00	37 355,00	37 492,00	37 630,00	37 930,00
36 619,00	36 660,00	36 675,00	36 811,00	36 933,00	37 064,00	37 200,00	37 335,00	37 482,00	37 591,00	37 730,00	37 867,00	38 004,00	38 141,00	38 278,00	38 415,00	38 552,00	38 690,00	38 990,00
37 679,00	37 720,00	37 735,00	37 871,00	38 003,00	38 134,00	38 270,00	38 405,00	38 552,00	38 661,00	38 800,00	38 937,00	39 074,00	39 211,00	39 348,00	39 485,00	39 622,00	39 760,00	40 060,00
38 739,00	38 780,00	38 795,00	38 931,00	39 063,00	39 194,00	39 330,00	39 465,00	39 612,00	39 721,00	39 860,00	39 997,00	40 134,00	40 271,00	40 408,00	40 545,00	40 682,00	40 820,00	41 120,00
39 799,00	39 840,00	39 855,00	39 991,00	40 123,00	40 254,00	40 390,00	40 525,00	40 672,00	40 781,00	40 920,00	41 057,00	41 194,00	41 331,00	41 468,00	41 605,00	41 742,00	41 880,00	42 180,00
40 859,00	40 900,00	40 915,00	41 051,00	41 183,00	41 314,00	41 450,00	41 585,00	41 732,00	41 841,00	41 980,00	42 117,00	42 254,00	42 391,00	42 528,00	42 665,00	42 802,00	42 940,00	43 240,00
41 919,00	41 960,00	41 975,00	42 111,00	42 243,00	42 374,00	42 510,00	42 645,00	42 792,00	42 901,00	43 040,00	43 177,00	43 314,00	43 451,00	43 588,00	43 725,00	43 862,00	44 000,00	44 300,00
42 979,00	43 020,00	43 035,00	43 171,00	43 303,00	43 434,00	43 570,00	43 705,00	43 852,00	43 961,00	44 100,00	44 237,00	44 374,00	44 511,00	44 648,00	44 785,00	44 922,00	45 060,00	45 360,00
44 039,00	44 080,00	44 095,00	44 231,00	44 363,00	44 494,00	44 630,00	44 765,00	44 912,00	45 021,00	45 160,00	45 297,00	45 434,00	45 571,00	45 708,00	45 845,00	45 982,00	46 120,00	46 420,00
45 099,00	45 140,00	45 155,00	45 291,00	45 423,00	45 554,00	45 690,00	45 825,00	45 972,00	46 081,00	46 220,00	46 357,00	46 494,00	46 631,00	46 768,00	46 905,00	47 042,00	47 180,00	47 480,00
46 159,00	46 200,00	46 215,00	46 351,00	46 483,00	46 614,00	46 750,00	46 885,00	47 032,00	47 141,00	47 280,00	47 417,00	47 554,00	47 691,00	47 828,00	47 965,00	48 102,00	48 240,00	48 540,00
47 219,00	47 260,00	47 275,00	47 411,00	47 543,00	47 674,00	47 810,00	47 945,00	48 092,00	48 201,00	48 340,00	48 477,00	48 614,00	48 751,00	48 888,00	49 025,00	49 162,00	49 300,00	49 600,00
48 279,00	48 320,00	48 335,00	48 471,00	48 603,00	48 734,00	48 870,00	49 005,00	49 152,00	49 261,00	49 400,00	49 537,00	49 674,00	49 811,00	49 948,00	50 085,00	50 222,00	50 360,00	50 660,00
49 339,00	49 380,00	49 395,00	49 531,00	49 663,00	49 794,00	49 930,00	50 065,00	50 212,00	50 321,00	50 460,00	50 597,00	50 734,00	50 871,00	51 008,00	51 145,00	51 282,00	51 420,00	51 720,00
50 399,00	50 440,00	50 455,00	50 591,00	50 723,00	50 854,00	50 990,00	51 125,00	51 272,00	51 381,00	51 520,00	51 657,00	51 794,00	51 931,00	52 068,00	52 205,00	52 342,00	52 480,00	52 780,00
51 459,00	51 500,00	51 515,00	51 651,00	51 783,00	51 914,00	52 050,00	52 185,00	52 332,00	52 441,00	52 580,00	52 717,00	52 854,00	52 991,00	53 128,00	53 265,00	53 402,00	53 540,00	53 840,00
52 519,00	52 560,00	52 575,00	52 711,00	52 843,00	52 974,00	53 110,00	53 245,00	53 392,00	53 501,00	53 640,00	53 777,00	53 914,00	54 051,00	54 188,00	54 325,00	54 462,00	54 600,00	54 900,00
53 579,00	53 620,00	53 635,00	53 771,00	53 903,00	54 034,00	54 170,00	54 305,00	54 452,00	54 561,00	54 700,00	54 837,00	54 974,00	55 111,00	55 248,00	55 385,00	55 522,00	55 660,00	55 960,00
54 639,00	54 680,00	54 695,00	54 831,00	54 963,00	55 094,00	55 230,00	55 365,00	55 512,00	55 621,00	55 760,00	55 897,00	56 034,00	56 171,00	56 308,00	56 445,00	56 582,00	56 720,00	57 020,00
55 699,00	55 740,00	55 755,00	55 891,00	56 023,00	56 154,00	56 290,00	56 425,00	56 572,00	56 681,00	56 820,00	56 957,00	57 094,00	57 231,00	57 368,00	57 505,00	57 642,00	57 780,00	58 080,00
56 759,00	56 800,00	56 815,00	56 951,00	57 083,00	57 214,00	57 350,00	57 485,00	57 632,00	57 741,00	57 880,00	58 017,00	58 154,00	58 291,00	58 428,00	58 565,00	58		

الملحق رقم (2): كشف أجر عامل من المؤسسة



BULLETIN DE PAIE

Zone: OUARGLA

Unité: EL OUED

Matricule:

Mois de : avril 2019

- N°S.S:

- Cat/Section: 21/08

- Nom Prénom:

- D-Entrée: 25/10/2005

- Fonction: CHEF DE CENTRE DISTRIBUTION N.III

- Affectation: CENTRE DISTRIBUTION DEBILA

CENTRE DISTRIBUTION DEBILA

- Sit -Famille: M

- N-Enfant: 0

- N°MUTUELLE:

C-RUB	RUBRIQUES	Nbre	TAUX	GAINS	RETENUS
100	SALAIRE DE BASE	173,33	291,38	50 505,00	
201	INDEMNITE D'EXPERIENCE PROF	173,33	36,29	18 328,26	
209	PRIME DE RESPONSABILITE	173,33	35,00	17 676,75	
210	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL	173,33	24,00	12 121,20	
250	PRIME DE PANIER	21,00	250,00	5 250,00	
2B4	PRIME DE TRANSPORT 1900	21,00	90,48	1 900,00	
2C4	INDEMNITE DE ZONE	173,33	30,00	15 151,50	
2C8	PRIME DE DISPONIBILITE	173,33	15,00	7 575,75	
2D4	INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE	173,33		2 500,00	
6A2/ REG	RETENUE ACHAT (ŒUVRES SOCIALES)	0,00	0,00		900,00
700	SECURITE SOCIALE	9,00	121 358,46		10 922,26
701	IRG	173,33	103 798,33		24 637,00
Brut Réel		Salaire Poste		131 008,46	36 459,26
28 508,46		12 638,46		NET A PAYER	94 549,20
					0,00

MODE DE PAIEMENT : CCP /

الملحق رقم (3): التصريح بوعاء الاشتراكات

الضمان الإجتماعي

C . N . A . S

Agence de :

CNAS ELOUED

N° C.C.P :
N° COMPTE TRESOR :
N° TELEPHONE :

Code agence	Date de réception	Période de cotisation
13900		Mars (03) 2019

DÉSTINATAIRE :

EPIC ALGERIENNE DES EAUX ADE

ROUTE DE TOUGGOURT EL OUED

W/ EL OUED

Numéro cotisant	Classe cotisant
39544066 44	Classe : 01 Statut : NAP :

DECLARATION DE COTISATIONS

À fournir au plus tard le :

même avec la mention « NÉANT »

même avec la mention « NEANT »						
CODE	NATURE DES COTISATIONS	DÉCOMPTÉ DES COTISATIONS			MOUVEMENT DU PERSONNEL (*)	
		ASSIETTE	TAUX	MONTANT	ENTRÉE	SORTIE
R22	REGIME GENERAL	11 214 051,19	34.50%	3 868 847,66	00	00
R98	FNPOS REGIME GENERAL	11 214 051,19	0.50%	56 070,26		
					EFFECTIF TOTAL EN EXERCICE	
					277	
		TOTAL DES COTISATIONS DUES		3 924 917,92		

(*) ENTRÉE : Nombre de travailleurs embauchés durant la période de cotisation

SORTIE : Nombre de travailleurs débauchés durant la période de cotisation

EFFECTIF TOTAL : Nombre de travailleurs en exercice à la fin de la période de cotisation

JOURNÉE	CANAL	PÉRIODE	Montant versé à déduire.....	
	13	Mars (03) 2019	Montant du versement.....	3 924 917,92
IDENTIFICATION COTISANT 39544066 44 EPIC ALGERIENNE DES EAUX ADE ROUTE DE TOUGGOURT EL OUED W/ EL OUED			Montant en lettres : RÈGLEMENT PAR : Chèque bancaire N° : Chèque postal N° : Caisse reçu N° :	

DAC 01

Certifiée exact, à : ELOUED Le : 06/04/2019

Cachet et signature du cotisant,

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

