



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمّـه لخضر بالوادي



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية

تقرير تريض لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة: العلوم المالية والمحاسبية

تخصص: مالية مؤسسة

## المعالجة المحاسبية للأجور

دراسة حالة شركة اتصالات الجزائر بالوادي

إشراف الأستاذ:

لخضر يحيى

المؤطر بالمؤسسة:

إدريس سالمي

إعداد الطالبات:

أسماء التجاني

أميرة سالمي

مروة مسعي بويكر

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا﴾

الإسراء (85)

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم  
(قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب  
اللحظات إلا بذكرك .. ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برويتك  
"الله جل جلاله"

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين  
"سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم"

والذي العزيز

إلى ملاكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان و التفاني .. إلى  
بسمة الحياة وسر الوجود

أمي الحبيبة

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب

إلى أخي ورفيق دربي في هذه الحياة ،

إلى من أرى التفاؤل بعينه والسعادة في ضحكته..

إلى الروح التي سكنت روحي

إلى من عمل معي بكد بغية إتمام هذا العمل زوجي العزيز حفظه الله لي وأنار دربه .... الذي صبر وتحمل

حتى إتمام التخرج

وأهدي هذا العمل المتواضع ...

إلى أفراد أسرتي ، سندي في الدنيا ولا أحصي لهم فضل إلى كل أقاربي.....

إلى كل الأصدقاء و الأحباب من دون استثناء ....

إلى أساتذتي الكرام و كل رفقاء الدراسة.....

وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعا يستفيد منه جميع الطلبة المتربصين المقبلين

على التخرّج.....

أسماء التجاني

قال الله تعالى:

" وَقَالَ رَبُّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي  
بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ "

الحمد لله أولاً الذي أنار لي دروب المعرفة وأعانني على أداء هذا الواجب العلمي ووفّقني إلى إنجاز هذا  
العمل

إلى أبي وأمي الغاليين اللذان تفانيا في تربيتي و تعليمي فأبليا البلاء الحسن وعلماني أنّ الحياة كدّ وجدّ  
وتضحية وعطاء وأنّ ثمرة ما غرست لن تتأتى إلا بعد جهد وعناء .

إلى شقيقتي وأشقائي الذين لم يخلوا عليّ بالتشجيع وتمنياتهم لي بالسداد والتوفيق كما لا يسعني أن  
أنسى ذلك الشخص الذي ألهمني بالتفاؤل ونجاح طيلة هذا المسار

إلى كلّ هؤلاء أهدي هذا الجهد المتواضع.

مرّوة مسعي بوبكر

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه  
أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى من لم تسعها الدنيا يوم سكنت روحها وحملتني وهنا على وهن  
أمي

إلى من يشجعني دائما على المضي قدما صاحب الجود  
أبي

إلى من أشد بهم أزري إخوتي  
محسن\*عبد الحفيظ\*رياض

إلى رفيق دربي الذي كان لي رمز الصمود والعطاء  
خطيبي

إلى من وسعهم قلبي وعقلي ولم يسعهم قلبي  
كافة الأهل والأصدقاء

إلى صديقات العمر اللواتي تقاسمت معهن أجمل سنوات الدراسة  
شيماء\*عبير\*مروة\*أسماء

وفي الأخير

إلى كافة دفعة مالية مؤسسة 2017/2016

أميرة سالمى

الشكر والعرفان

تقرباً منا لشكر الله ، لأنه من لم يشكر الخلق لم يشكر الخالق  
"كن عالماً... فإن لم تستطع فكن متعلماً ، فإن لم تستطع فأحب العلماء ، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"  
بعد رحلة بحث وجهد واجتهاد تكلمت بإنجاز هذا البحث ، نحمد الله عز وجل على نعمه التي  
من بها علينا

كما لا يسعنا إلا أن نخص بأسمى عبارات الشكر والتقدير والعرفان الأستاذ المشرف الذي شرفنا  
بإشرافه على هذا العمل والذي لم ييخل علينا بملاحظاته وتوجيهاته السديدة والقيمة  
أستاذنا الفاضل " يحيى الحضر "

كما لا يفوتنا أن نخص بالذكر المؤطر الخارجي لما قدمه لنا من جهد ومعرفة فاتحاً لنا قلبه لكل سؤال  
أو ملاحظة كانت تدور في أذهاننا طيلة إنجاز هذا البحث  
الأستاذ الكريم " إدريس سالمي "

ومن هذا المقام لا يفوتنا أن نقدر حرص الطيبين لما بذلوه من جهد وما قدموه من خدمات  
وتسهيلات و مساعدة في تذليل الصعاب وبعض مستلزمات هذه الدراسة ونخص بالذكر السيد  
القدير " محمد عرفات زيدان " صاحب مؤسسة "ZED INTERNATIONAL SERVICE"

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من أسهم في تقديم يد العون لنا ونخص بالذكر أساتذتنا الكرام الذين  
أشرفوا على تكوين دفعة - مالية مؤسسة - الموسم الجامعي 2017/2016  
وإلى كل من زرعو التفاؤل في دروبنا فلهم منا كل الشكر والتقدير والامتنان

إلى كل هؤلاء جزاهم الله عنا خير جزاء و وفقهم لكل خير وزادهم علماً و تقوى ....

الفهارس

الصفحة	الموضوع
-	الإهداء
-	الشكر والتقدير
-	الفهارس
أ-ب	المقدمة
أ	إشكالية
أ	أسباب اختيار الموضوع
أ	أهداف الدراسة
ب	أهمية الدراسة
ب	منهج الدراسة
ب	صعوبات الدراسة
ج	تقسيم الدراسة
14-4	الفصل الأول : بطاقة فنية حول مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي
5	المبحث الأول: مدخل عام للمؤسسة الأم ( شركة اتصالات الجزائر )
5	المطلب الأول: نبذة عامة عن مجمع اتصالات الجزائر
6	المطلب الثاني : فروع مجمع اتصالات الجزائر
8	المبحث الثاني : ماهية المؤسسة محل الدراسة (شركة اتصالات الجزائر بالوادي)
8	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة
14	المطلب الثاني: نطاق المؤسسة محل الدراسة
31-15	الفصل الثاني : الإطار المفاهيمي للأجر وكيفية معالجته محاسياً

## فهرس المحتويات

16	المبحث الأول : مفهوم الأجر
17	المطلب الثاني : معايير تحديد الأجر
18	المبحث الثاني: التكيف المالي للأجر
18	المطلب الأول : العناصر المكونة للأجر
29	المطلب الثاني : المعالجة المحاسبية للأجر
36	الخاتمة
39	المصادر والمراجع
40	الملاحق

41	ملحق رقم 1
42	ملحق رقم 2
43	ملحق رقم 3
44	ملحق رقم 4
45	ملحق رقم 5
46	ملحق رقم 6

المقدمة

## مقدمة

تمثل الأجور في يومنا هذا عنصر أساسيا وفعليا في الحياة الاقتصادية والاجتماعية نظرا لأهميتها بالنسبة للعامل وصاحب العمل، وهذا لتطور الحياة المعيشية حيث يعتبر موضوع الأجر من بين أهم المواضيع التي يكثر الحديث عنها في عصرنا هذا، لما تكتسبه من أهمية ودور فعال في نجاح أو فشل أي مؤسسة، ورغم الأهمية البالغة للأجور بقيت غامضة خاصة بنسبة للعامل، حيث أنه لايعرف كيف تسير هذه الأجور في المؤسسة وكذا مكونات هذه الأجور من حوافز واقتطاعات.

## الإشكالية

ماهي المراحل المتبعة في إعداد التسجيل المحاسبي للأجور في مؤسسة شركة اتصالات الجزائر؟ وللوصول إلى الإجابة على هذه الأسئلة والإشكالية بصفة عامة نقوم بوضع مجموعة من التساؤلات هي كالتالي:

- ما مفهوم الأجر؟ وماهي معايير تحديده؟
- ما هي أهم الاقتطاعات التي تخصم من الأجور؟
- ماهية مراحل التسجيل المحاسبي؟

## أسباب اختيار الموضوع

إن الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع دون غيره تتمثل في النقاط التالية :

- التعرف على محاسبة الأجور ميدانيا والتوسع في مفاهيمها
- تمثل الأجور محور هام لتركيز الأفراد في العمل
- الأجر هو المقابل العادل للعمل
- الأجر وسيلة المنظمة لجلب الكفاءات المناسبة للعمل
- رغبة منا في إفادة الطلبة من هذه الدراسة

## أهداف الدراسة

نظرا لأهمية الأجر بالنسبة للعامل وما يمثله من أجل رفع مستوى معيشتة، فإن الهدف الرئيسي الذي دفعنا للقيام بهذه الدراسة هو إزالة الغموض حول كل ما يتعلق بالأجور وتسييرها ومعالجتها محاسبياً وستتطرق بذلك إلى النقاط التالية:

- معرفة معنى الأجر وما هي مختلف مكوناته والتعرف على معايير تحديد الأجر
- الاقتطاعات والحوافز المفروضة على الأجر
- تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في المؤسسة

## أهمية الدراسة

إن هذا الموضوع بالغ الأهمية سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة وتكمن أهمية هذا الموضوع في كيفية معالجة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي، منها تحقيق الكفاءات المناسبة للعمل في المؤسسة، وتحقيق العدالة بين العاملين .

## المنهج المستخدم في الدراسة

لوصول إلى الإجابة على إشكالية البحث واختبار صحة فرضية الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي والتحليلي وكذلك من خلال الدراسة الميدانية وضحنا نظام الأجور المتبع في المؤسسة، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فإنه واجهتنا صعوبات كبيرة في كيفية حساب بعض العناصر المكونة للأجر نظرا لتحفظ المؤسسة .

## الأدوات المستخدمة في الدراسة

تتمثل الأدوات فيما يلي:

- الدراسة النظرية (البحث المكتبي) الهدف منها هو الوقوف على ما تناولته المراجع ومختلف القوانين والمراسيم.
- الدراسة الميدانية خاصة ب(اتصالات الجزائر بالوادي) قسم (الموارد البشرية) واستخدمنا المقابلة الشخصية، حيث تم إجراء العديد من المقابلات مع الأطراف المرتبطة بالموضوع ، واستخدمنا أيضا الوثائق المحاسبية من طرف المؤسسة كالملاحق وكشف الراتب والاتفاقية الخاصة بالمؤسسة

## تقسيم البحث

بقصد الإحاطة بموضوع الدراسة وذلك في حدود الإشكالية المطروحة و بالنظر إلى طبيعة الدراسة التي تجسد قيمة الأجر في حياة العامل وعليه قسمنا الدراسة إلى فصلين، حيث جاء الفصل الأول عارضا لبطاقة فنية حول مؤسسة اتصالات الجزائر بالوادي وذلك من خلال مبحثين، تناولنا في المبحث الأول مدخل عام للمؤسسة الأم والذي بدوره انقسم إلى مطلبين خصص المطلب الأول إلى نبذة عامة عن مجمع اتصالات الجزائر، والمطلب الثاني تمحور حول فروع اتصالات الجزائر، أما في المبحث الثاني نتعرض لماهية المؤسسة محل الدراسة ويتم ذلك من خلال مطلبين نتعرض في المطلب الأول إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة بينما نتعرض في المطلب الثاني إلى نطاق عمل المؤسسة محل الدراسة. أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا إلى الإطار المفاهيمي للأجر وكيفية معالجته محاسبيا، وتم أيضا تقسيمه إلى مبحثين نتطرق في الأول لمفهوم الأجر والذي انقسم إلى مطلبين خصصنا المطلب الأول لتعريف الأجر بينما جاء المطلب الثاني متناولا لمعايير تحديد الأجر، بينما جاء المبحث الثاني تحت عنوان التكييف المالي للأجر حيث بحثنا فيه من خلال مطلبين، تطرقنا في المطلب الأول إلى العناصر المكونة للأجر، وفي المطلب الثاني إلى التسجيل المحاسبي للأجر. وقد أتمنا هذه الدراسة بخاتمة استعرضنا فيها الآفاق وأهم الاقتراحات التي توصلنا إليها، كما جاءت متضمنة لجملة من التوصيات .

# الفصل الأول

## تمهيد

سنتطرق في هذا الفصل إلى تقديم فكرة عامة حول المؤسسة الأم بصفة إجمالية والمؤسسة محل الدراسة بصفة خاصة .

## المبحث الأول: مدخل عام للمؤسسة الأم ( شركة اتصالات الجزائر )

## المطلب الأول: نبذة عامة عن مجمع اتصالات الجزائر

وعيا منها بالتحديات التي يفرضها التطور المذهل الحاصل في تكنولوجيات الإعلام والاتصال، باشرت الدولة الجزائرية منذ سنة 1999 إصلاحات عميقة في قطاع البريد والمواصلات، وقد تجسدت هذه الإصلاحات في سن قانون جديد للقطاع في شهر أوت 2000.<sup>1</sup>

جاء هذا القانون لإنهاء احتكار الدولة على نشاطات البريد والمواصلات وكرس الفصل بين نشاطي التنظيم واستغلال وتسيير الشبكات، وتطبيقا لهذا المبدأ، تم إنشاء سلطة ضبط مستقلة إداريا وماليا ومتعاملين، أحدهما يتكفل بالنشاطات البريدية والخدمات المالية البريدية متمثلة في مؤسسة "بريد الجزائر" وثانيهما بالاتصالات متمثلة في "اتصالات الجزائر".

وفي إطار فتح سوق الاتصالات للمنافسة تم في شهر جوان 2001 بيع رخصة لإقامة واستغلال شبكة للهاتف النقال وأستمر تنفيذ برنامج فتح السوق للمنافسة ليشمل فروع أخرى، حيث تم بيع رخص تتعلق بشبكات VSAT وشبكة الربط المحلي في المناطق الريفية، كما شمل فتح السوق كذلك الدارات الدولية في 2003 والربط المحلي في المناطق الحضرية في 2004، وبالتالي أصبحت سوق الاتصالات مفتوحة تماما في 2005، وذلك في ظل احترام دقيق لمبدأ الشفافية ولقواعد المنافسة.

وفي نفس الوقت، تم الشروع في برنامج واسع النطاق يرمي على تأهيل مستوى المنشآت الأساسية اعتمادا على تدارك التأخر المتراكم.

<sup>1</sup> من وثائق المؤسسة.

• قانون 03/2000 وميلاد اتصالات الجزائر:

نص القرار 03/2000 المؤرخ في 05 أوت 2000 عن استقلالية قطاع البريد والمواصلات حيث تم بموجب هذا القرار إنشاء مؤسسة بريد الجزائر والتي تكفلت بتسيير قطاع البريد، وكذلك مؤسسة اتصالات الجزائر التي حملت على عاتقها مسؤولية تطوير شبكة الاتصالات في الجزائر، إذ وبعد هذا القرار أصبحت اتصالات الجزائر مستقلة في تسييرها عن وزارة البريد هذه الأخيرة أوكلت لها مهمة المراقبة، وذلك لتصبح اتصالات الجزائر مؤسسة عمومية اقتصادية ذات أسهم برأس مال اجتماعي تنشط في مجال الاتصالات. بعد أزيد من عامين وبعد دراسات قامت بها وزارة البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال تبعت القرار 03/2000، أضحت اتصالات الجزائر حقيقة جسدت سنة 2003.

• 01 جانفي 2003 الانطلاقة الرسمية لمجمع اتصالات الجزائر:

كان على اتصالات الجزائر وإطاراتها الانتظار حتى الفاتح من جانفي سنة 2003 لكي تبدأ الشركة في إتمام مشوارها الذي بدأته منذ الاستقلال. لكن برؤى مغايرة تماما لما كانت عليه قبل هذا التاريخ، حيث أصبحت الشركة مستقلة في تسييرها على وزارة البريد، ومجبرة على إثبات وجودها في عالم ليبرم، فيه المنافسة شرسة البقاء فيها للأقوى والأجدر خاصة مع فتح سوق الاتصالات على المنافسة.

المطلب الثاني: فروع مجمع اتصالات الجزائر

تعتبر اتصالات الجزائر مجمع حقيقي من خلال فروعها التي أنشئت لتساير التطورات الحاصلة في مجال الاتصالات ، فقد تم إنشاء فرع اتصالات الجزائر "موبيليس" مختص في الهاتف الخليوي، حيث تعتبر موبيليس أهم متعامي النقال في الجزائر من خلال تغطيتها التي تعدت 98 بالمائة وكذا عدد زبائنها الذي تعدى 10 ملايين مشترك.<sup>1</sup>

كما يظم مجمع اتصالات الجزائر فرع أساسي هام وهو اتصالات الجزائر للإنترنت "جواب"، مختص في تكنولوجياية الإنترنت حيث أوكلت له مهمة تطوير وتوفير الإنترنت ذي السرعة الفائقة.

وللإشارة، فكل قطاعات النشاط الكبرى في البلاد (التعليم العالي والبحث العلمي، التربية الوطنية والتعليم، التكوين المهني، الصحة، الإدارة، المحروقات والمالية... الخ)، مربوطة حاليا بشبكات الإنترنت بمقرات

<sup>1</sup> من وثائق المؤسسة.

الربط بالانترنت عن طريق شبكة "جواب"، وكذلك اتصالات الجزائر الفضائية المختصة بتكنولوجيات الساتل والأقمار الصناعية.

● الإطار القانوني لها:

اتصالات الجزائر، مؤسسة عمومية ذات أسهم برأس مال تنشط في سوق الشبكة وخدمات الاتصالات السلكية واللاسلكية بالجزائر.

تأسست وفق قانون 03/2000 المؤرخ في 05 أغسطس أوت سنة 2000 المحدد للقواعد العامة للبريد والمواصلات، فضلا عن قرار المجلس الوطني لمساهمات الدولة CNPE بتاريخ 01 مارس 2001 الذي نص على إنشاء مؤسسة عمومية اقتصادية أطلق عليها اسم " اتصالات الجزائر".

وفق هذا المرسوم الذي حدد نظام مؤسسة عمومية اقتصادية تحت صيغة قانونية لمؤسسة ذات أسهم برأسمال اجتماعي المقدّر 50.000.000.00 دينار جزائري والمسجلة في المركز السجل التجاري يوم 11 ماي 2002 تحت رقم 02B 0018083 .

وفي إطار تعزيز وتنويع نشاطاتها قامت اتصالات الجزائر بوضع خطة محكمة من اجل خلق فروع لها مختصة، تسير التطورات الحاصلة في مجال الاتصالات السلكية واللاسلكية، أين تم خلق فرع مختص في الهاتف النقال وفرع آخر مختص في الاتصالات الفضائية مما أدى إلى تحويلها إلى مجمع تسيير فروعها وهم على التوالي:

✓ اتصالات الجزائر للهاتف النقال "موبيليس": مؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي 100.000.000 دينار جزائري مخصصة في الهاتف النقال.

✓ اتصالات الجزائر الفضائية: مؤسسة ذات أسهم برأس مال اجتماعي 100.000.000 دينار جزائري مخصصة في شبكة الساتل.

المبحث الثاني: ماهية المؤسسة محل الدراسة (شركة اتصالات الجزائر بالوادي)

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة

تعتبر شركة اتصالات الجزائر بالوادي جزء من شركة اتصالات الجزائر الأم حيث ومن بين هذه الوحدات، المديرية العملية للاتصالات بالوادي التي فتحت أبوابها واستلمت مهامها في 2003/03/26 وتقع في وسط مدينة ولاية الوادي يحدها من الشمال شارع الشهيد طالب العربي قمودي مقابل البنك المركزي، من الجنوب فندق سوف، من الشرق مديرية السياحة، من الغرب السكنات الوظيفية وعدد عمالها 221 عامل .

### 1. مهام ونشاطات شركة اتصالات الجزائر بالوادي:<sup>1</sup>

أ- مهامها:

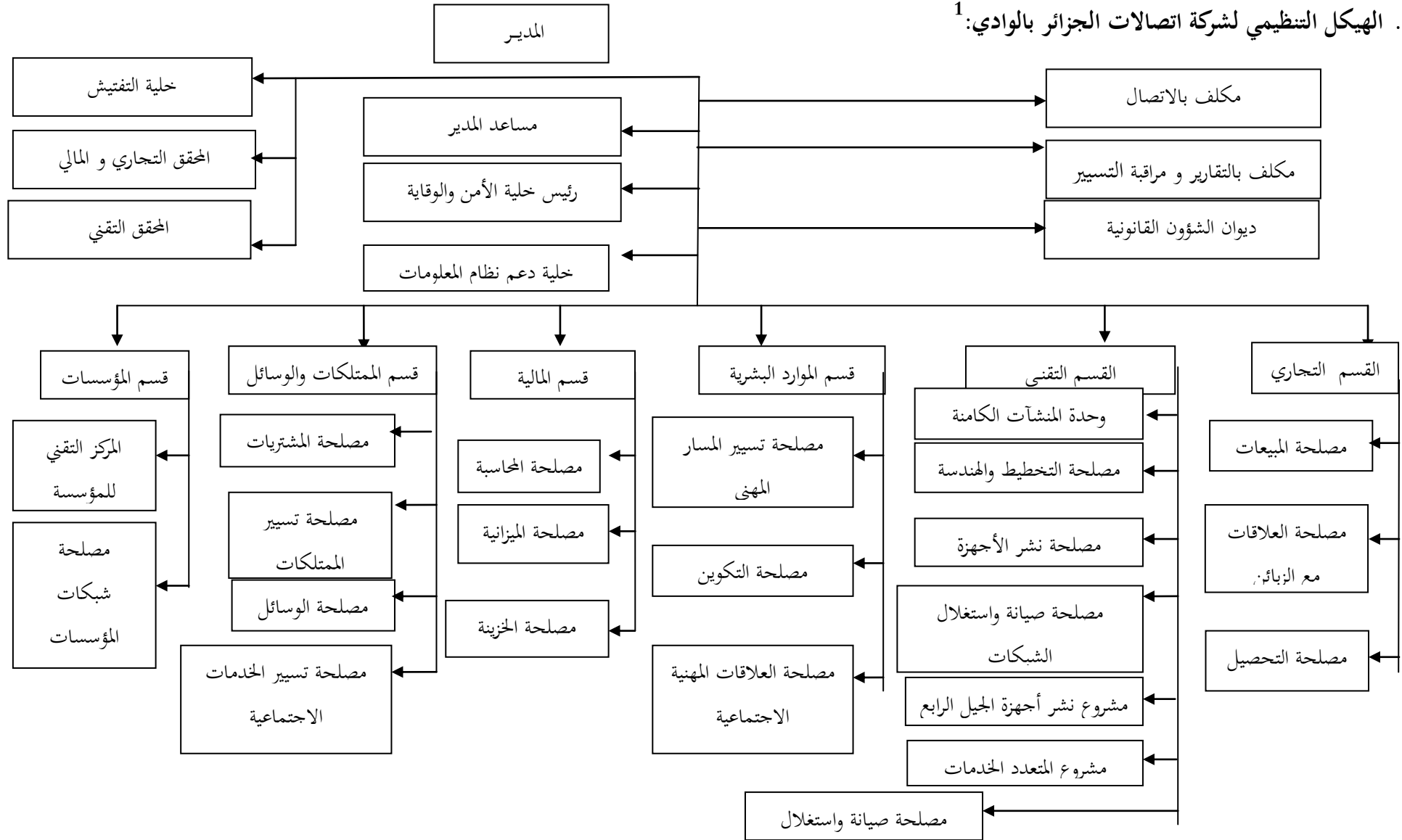
- توفير كل وسائل الاتصال.
- تعتبر المركز الإداري لأداء الخدمات وتمويلها سواء من طرف الدولة أو من طرف قطاعات خاصة لبيع خطوط مختلفة من الهواتف النقال وصيانتها.
- عقد الصفقات والتكفل بتنظيم إدارة العمل في كل المصالح التابعة لها.
- مساعدة وتسيير مدراء المراكز كالوكالة التجارية وأقسامها ومراكز الإنتاج.
- تأمين ديمومة ربط الزبائن بشبكة الإنترنت.
- إنجاز الأهداف المسطرة من طرف الإدارة المركزية.

ب- نشاطاتها:

- بالنسبة للشركاء: تطمح مؤسسة الاتصالات دائما إلى استحقاق دعم شركائها وذلك بالمحافظة على أموالها.
- بالنسبة للزبون: تسعى إلى كسب زبائنها بتوفير أعلى مستوى للخدمات.
- بالنسبة للعمال: توفر شروط العمل ومنها المنافسة لتحسين الإنتاج والخدمات كما تهتم المؤسسة أيضا بالاستجابة إلى كل المستلزمات الناتجة عن هذه الخدمات.

<sup>1</sup> من وثائق المؤسسة.

2. الهيكل التنظيمي لشركة اتصالات الجزائر بالوادي:<sup>1</sup>



<sup>1</sup> من وثائق المؤسسة.

المدير العملي: ويتمثل دوره في التسيير الأمثل والحسن للمؤسسة والمصادقة على القرارات ثم إمضاءها وممارسة السلطة السليمة على جميع الموظفين والمسؤولية المباشرة على كل المؤسسة وممتلكاتها، كما تتكون المؤسسة من أربعة خلايا متمثلة فيما يلي:<sup>1</sup>

1. خلية التفتيش: تضمن كلا من المحقق التجاري والتقني وهي تقوم بالمهام التالية:

● المحقق التجاري:

- ✓ مباشرة التحقيق التجاري في حالة وجود خلل في التسيير التجاري.
- ✓ مراقبة جميع المصاريف لجميع الوكالات.

● المحقق التقني:

- ✓ مراقبة التجهيزات التقنية والتبليغ عن أي خلل.
- ✓ إعداد التقارير اليومية الخاصة بالتقنيين المتعلقة في الجانب التقني (الشبكات).

2. خلية الاتصال:

- ✓ إحصاء وتحليل المعلومات التي تخص المؤسسة.
- ✓ الحرص على وصول المعلومة لوسائل الإعلام المرئية، المسموعة والمكتوبة.

3. خلية مراقبة التسيير:

- ✓ ضمان تحليل المؤشرات اليومية للعمل.
- ✓ المساهمة في وضع إستراتيجية خاصة ببرامج الجودة للمؤسسة.

4. ديوان الشؤون القانونية:

- ✓ ضمان متابعة ملفات المناجات رفقة الهيئات القضائية.
- ✓ ضمان تحليل المعطيات التشريعية، وإيجاد حلول للقضايا.
- ✓ بالإضافة إلى مساعد المدير والذي يقوم بالمهام التالية:
- ✓ تنظيم الاجتماعات والمواعيد اليومية.
- ✓ التنسيق مع المصالح فيما يتعلق بالاتصال الداخلي

<sup>1</sup> من وثائق المؤسسة.

كما تنقسم المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالوادي إلى خمسة أقسام:

أولاً: قسم الممتلكات والوسائل: وتشمل المصالح التالية:

● مصلحة المشتريات:

- ✓ ضمان تموين المؤسسة بكل ما تحتاجه من عتاد وأدوات ومواد.
- ✓ ضمان الجرد اليومي للمشتريات.

● مصلحة الممتلكات:

- ✓ تخطيط الاحتياجات ومتابعة الجرد اليومي للمؤسسة.

● مصلحة الأمن والوقاية:

- ✓ تضمن تطبيق إجراءات وضوابط وشروط الأمن والوقاية في المؤسسة.
- ✓ تشارك في إنجاز ووضع إجراءات وقواعد السلامة وتطبيقها في المؤسسة.

● مصلحة الوسائل:

- ✓ التكفل بكل مصروفات ومنتجات المؤسسة.

ثانياً: قسم المالية: ويشمل المصالح التالية:

● مصلحة المحاسبة:

- ✓ إنجاز التسجيلات والكتابات المحاسبية.
- ✓ إنجاز الميزانية السنوية.
- ✓ تحديث الوثائق المحاسبية للسجلات.

● مصلحة الميزانية:

- ✓ التحقيق في مدى مطابقة وصحة الملفات الخاصة بالتخليص.
- ✓ ضمان المتابعة اليومية للعمليات اليومية لمصروفات المؤسسة.

● مصلحة الخزينة:

- ✓ تسيير الحسابات البنكية.
- ✓ إعداد مخطط التوقع للخزينة.
- ✓ المصادقة على عمليات الخزينة.

ثالثا: قسم الموارد البشرية: ويشمل المصالح التالية:

- مصلحة تسيير المسار المهني:
  - ✓ تضمن التسيير الإداري للعمال وتحضير الأجور.
  - ✓ تقوم بتحضير الوثائق الخاصة بالعمال.
- مصلحة العلاقات الاجتماعية:
  - ✓ متابعة تطبيق القانون الداخلي للمؤسسة.
  - ✓ ضمان تنصيب الهيكل والمصالح.
  - ✓ المشاركة في عمليات تنصيب المناصب العليا.
- مصلحة التكوين:
  - ✓ تنظم وتحدد متطلبات التكوين.
  - ✓ تحدد برامج التكوين.

رابعا: القسم التقني: ويشمل المصالح التالية:

- مصلحة استغلال العتاد:
  - ✓ دراسة وتطوير شبكات الاتصالات.
  - ✓ ضمان صيانة مختلف التجهيزات.
- مصلحة استغلال الشبكات:
  - ✓ تضمن استغلال شبكات الوصول.
  - ✓ تضمن تسخير شبكات الوصول.
- مصلحة شبكات المؤسسة:
  - ✓ تضمن استغلال وصيانة شبكات المؤسسة.
  - ✓ تكوين وتأهيل عمال المصلحة.
- وحدة المنشآت القاعدية:
  - ✓ تضمن تحضير أماكن وضع معدات الاتصال.
  - ✓ ضمان صيانة الهياكل القاعدية.

● مصلحة التخطيط والهندسة:

✓ متابعة المشاريع الخاصة بشبكات الاتصالات.

✓ وضع تصورات للمشاريع الجديدة في الاتصالات.

● مصلحة نشر الأجهزة:

✓ السهر على ضمان نشر الأجهزة والعتاد الخاصة بالاتصالات.

✓ إعداد التقارير اليومية حول وضعية التجهيزات.

خامسا: القسم التجاري: ويشمل المصالح التالية:

● مصلحة المبيعات:

✓ تحدد الوسائل الضرورية لبلوغ الأهداف التجارية للوحدات التابعة لها.

✓ تحدد أهداف المبيعات لكل وحدة وتعمل على مبيعاتها.

● مصلحة علاقات الزبائن:

✓ تحرص على إرضاء الزبائن عن طريق الوحدات التجارية والتقنية.

✓ تحرص على التكفل العام بالواجهة التقنية والتجارية لتبليغ أهدافها التجارية.

● مصلحة تحصل الاشتراكات:

✓ تقوم بتحصيل الديون.

✓ تقوم بإعداد الفواتير وتحصيل ومعالجة الديون بطريقة ودية.

المطلب الثاني: نطاق عمل المؤسسة محل الدراسة (شركة اتصالات الجزائر بالوادي)

### 1. أهدافها الإستراتيجية اليوم:<sup>1</sup>

- على الصعيد التقني: بداية نشر الشبكة الجامعة التي تسمى Back one مبنية على قواعد تكنولوجيا حديثة، وجديدة ومؤمنة جدا (DW.DN.IP.NPLS) وذات مرونة ومستوى الربط العالي بضمانات QOS وموزات انتقال الشبكات الموجودة نحو معايير جديدة للاتصالات .
- على الصعيد التجاري: إعطاء دفع جديد إلى المنتج ونوعية الخدمات المقدمة والمصالح ذات قيمة ، وكذا جعل متعاملين إستراتيجيين وطنيين أو دوليين في بعض دوائر الاختصاص مثل الانترنت ( XDSLVOIP ) مع مراعات سياسة تسوية التسعيرة الموحدة .
- على الصعيد التنظيمي: وضعت اتصالات الجزائر اندماج الأهداف والتكفل بالزبائن للمؤسسات الكبيرة والمتوسطة ،وكذا الزبائن المحليين ، وهذا لتوفير سياسة الاتصال والإعلام داخل وخارج شبكات الاتصال وهذا بوضع أداة تسير تجاري وتقني بأنظمة إلكترونية ، ذات تأدية جد مرتفعة لتحسين النظام الداخلي .

### 2. مؤهلاتها في المحيط الاقتصادي الجديد:

- خبرة كبيرة في استثمار شبكات الاتصالات.
- وجود قوة تجارية تقنية عبر كامل التراب الوطني.
- توفر لهم الخدمات الكاملة في معظم حلقات سوق الاتصالات الذي يمد التنافسية على المنتج .
- تكوين شركاء ذو امتياز في شركات كبرى تخضع للتجاوب لكل احتياجات الزبائن.
- وجود شركة اتصالات الجزائر عبر كافة التراب الوطني.

<sup>1</sup> من وثائق المؤسسة.

## الفصل الثاني

## تمهيد

تمثل معالجة الأجور مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف ال، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي، كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل، إذ أن المعالجة تعبر عن مجموعة الخطوات والإجراءات المتبعة الهادفة إلى تحديد الأجر الصافي للعامل، وكذا التزامات كل من صاحب العمل والعامل وفي ظل تطبيق معظم الشركات للنظام المحاسبي المالي الذي دخل حيز التنفيذ بداية السنة 2010، ارتأينا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين، الأول تناولنا فيه كل من الأدوات العملية والمعايير المعتمدة في تحديد الأجور، أما المبحث الثاني تطرقنا من خلاله إلى التعرف عن العناصر المكونة للأجر بالإضافة إلى المعالجة المحاسبية للأجور وفقاً للنظام المحاسبي المالي الجديد، وتفصيلاً لما سبق ذكره نتناوله تباعاً:

## المبحث الأول: مفهوم الأجر

## المطلب الأول: تعريف الأجر

الأجر هو "ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقاً للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل، وبالمعنى الاقتصادي الواسع، تطلق الأجور على جميع أنواع وأشكال المكافآت التي تتحصل عليها الموارد البشرية، وفي معناها الاقتصادي الضيق تستخدم الأجور للدلالة إلى وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفرادهم الآخرين"<sup>1</sup>. وبهذا الصدد جاءت المادة 88<sup>2</sup> متناولة لمفهوم الأجر من خلال التعريف التالي على أن الأجر القاعدي كما يستنتج من مختلف السلاسل أو الأصناف لتصنيف المهني لوظائف الهيئة المستخدمة الزيادات القانونية أو الاتفاقية للأجر القاعدي، التعويضات والمنح مهما كانت طبيعتها والامتيازات الأخرى المدفوعة نقداً في أجر العمل باستثناء تعويضات المصاريف والخدمات العائلية غير القانونية عندما توجد، كما أن المصاريف المدفوعة من طرف الخضوعات الخاصة المفروضة من طرف المستخدم يتم تعويضها واحتمالياً تسببها للعامل.

<sup>1</sup> عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية مصر، 1999، ص202.

<sup>2</sup> جاء ذكر المادة 88 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة براتب الأجير و ذلك في القسم الأول المعنون بالعوامل الأساسية من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجراء، ص52.

وعليه يتم تصنيف الأجور على النحو الموالي<sup>1</sup>:

- الأجر النقدي: هو مقدار من المال يتحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة.
- الأجر الحقيقي: هو مقدار من السلع والخدمات التي يرغب العامل في الحصول عليها مقابل أجره النقدي.
- الأجر الإضافي: هو ما يدفع زيادة الأجر العادي لقاء العمل الذي يؤدي خارج أوقات العمل العادية "المقررة" ويكون معدله في العادة أكثر من معدله المعتاد.
- الأجر الجاري: يتحدد هذا الأجر في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض والطلب.
- الأجر الطبيعي: هو الأجر الذي يسمح للعامل بالبقاء على قيد الحياة أحد الكفاف.

#### المطلب الثاني: معايير تحديد الأجر

إن وضع نظام مناسب للأجور من أكثر الوظائف أهمية حساسية في عمل إدارة الموارد البشرية في المنظمة، فمن الناحية النظرية يجب أن تحدد الأجور في المنظمة بشكل يكفل إشباع حاجات العاملين فيها، لأن ذلك يساعد في حفزهم ودفعهم للعمل بجد وإخلاص، وبالتالي يمكن للمنظمة استخدام المعايير التالية لتحديد الأجور<sup>2</sup>:

- الأداء: إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس أجراً يتناسب مع أدائه تبعاً لمعايير موضوعية ومحددة بشكل مسبق، وتكمن مشكلة هذا المعيار في التمييز بين "كم الأداء" و"نوع الأداء".
- 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 كافياً.
- الأقدمية: تؤثر الأقدمية في العمل في نظام الأجور، وهذا العامل أكثر وضوحاً واستخداماً في نظام الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي.

<sup>1</sup> عبد الباقي صلاح الدين، مرجع سبق ذكره، ص 204.

<sup>2</sup> الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، ص 139-140.

- **المؤهل العلمي والخبرة:** إن المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة في المنظمة، ولسوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة والخبرة.
- **مستوى صعوبة الوظيفة:** يعتمد هذا المعيار على متطلبات شغل الوظيفة (الفكرية والجسدية) في تحديد الأجر، فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق أجراً أقل من الوظائف المعقدة المصنفة فكرياً وجسدياً، كما أن مقدار سلطات الوظيفة عامل محدد لأجرها.
- **المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق:** تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل، وأدى ذلك إلى خفض مستوى معيشتهم، الأمر الذي يجعل كثيراً من المنظمات العالمية تميل إلى تحديد الأجور وفقاً للزيادة الحالية والمتنظرة في مستويات الأسعار.
- إلى جانب ذلك هناك مجموعة من العوامل التي بدورها تتحكم في تحديد الأجر<sup>1</sup>، هي:
- **العوامل الاقتصادية:** حيث أن المدفوع للعامل مقابل خدماته يمثل عملية اقتصادية، وبالتالي فإن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشترين (أصحاب العمل وعرض البائعين) العاملين.
- **العوامل الاجتماعية:** ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه بوصفه رمز المركز (الاجتماعي) الذي يمثله، بالإضافة إلى أنه وسيلة لشراء حاجياته.
- **العوامل النفسية:** فالأجر وسيلة لإشباع الحاجات النفسية للعاملين وحفزهم للعمل.
- **العوامل الأخلاقية:** فالأجور يجب أن تكون عادلة.

<sup>1</sup> الموسوي سنان، مرجع سبق ذكره، ص 137.

## المبحث الثاني: التكييف المالي للأجر

### المطلب الأول: العناصر المكونة للأجر

#### 1. العناصر المكونة لأجرة المنصب:

##### أ- 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، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر، ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المطلوب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.

وجاء في المادة<sup>1</sup> 89 بأنه يوافق الأجر القاعدي الممنوح لكل صنف عملا يستجيب لمعايير منصب العمل المشغول، ويحدد بتصنيف المنصب المشغول كما هو كائن في قائمة المناصب وطبقا لسلم الأجور السارية المفعول يحدد الأجر القاعدي لكل منصب عمل بشبكة الأجور المرفقة لهذا الاتفاقية.

حسب المادة<sup>2</sup> 148 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على إمكانية إحالة العامل على الاستيداع وفقا لمبررات شخصية، وذلك كلما تعلق الأمر بدراسات أو أعمال بحث والذي يتقدم به في شكل طلب شخصي، وهذا بعد سنتين من الخدمة الفعلية، وعليه 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 مبدأين هما:

✓ لكل حسب عمله.

✓ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر .

<sup>1</sup> جاء ذكر المادة 89 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بالأجر القاعدي وذلك في القسم الأول المعنون بالعوامل الأساسية من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجراء، ص53.

<sup>2</sup> جاء ذكر المادة 148 ضمن أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46 المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل16 يوليو سنة 2006، ص14.

ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي أقل من الأجر الوطني المضمون<sup>1</sup>، 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. (أنظر الملحق رقم ص)

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

### ب- التعويضات الثابتة الملحقة أو المرتبطة بمنصب العمل:

إن الأجر الثابت يتكون بالإضافة إلى العنصر المتمثل في الأجر الأساسي إلى مجموعة من العناصر الأخرى، لاسيما بعض التعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف المحيطة به، ونظرا لاختلاف هذه العناصر الملحقة بالأجر الأساسي في مختلف تشريعات العمل، فإنه سوف يتم التركيز على ذكر العناصر والملحقات الثابتة أي تلك التي تتمتع بطابع الاستقرار والديمومة من حيث المبدأ.

وقد نصت المادة 81<sup>2</sup> من قانون علاقات العمل في فقرتها الثانية حول التعويضات والملحقات بأنها:

التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضطرب والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة.

#### ○ تعويض الأقدمية والخبرة المهنية:

تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني، حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي يحتتم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة، وهي في الغالب بين السنتين والثلاث سنوات ونصف، حسب كل قطاع.

<sup>1</sup> أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 233.

<sup>2</sup> تجدر الإشارة إلى التعريف الذي أورده المادة في فقرتها الأولى بالنسبة لمصطلح المرتب وذلك حسب القانون المنظم لعلاقات العمل على أنه ذلك الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، إلى جانب ما هو مشار إليه في المتن على أنه التعويض المدفوع. وجاءت المادة 81 في الباب الرابع المعنون بأجرة العمل من الفصل الأول المتناول بالتنظيم للأحكام العامة، من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، السنة 27، ص 569..

○ تعويض الضرر أو المخاطر:

إن تصنيف العمل يعتمد على الأخذ بعين الاعتبار مجمل العناصر والعوامل والخصائص التي يمتاز بها منصب العمل، لاسيما فيما يتعلق بالجهد المطلوب للقيام بذلك العمل، أو الضغوط المادية والنفسية التي يفرضها هذا المنصب، وأكدت المادتين 152-162 من القانون العام للعامل المؤرخ في 1988/11/02، حيث جاء فيها: "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 العمل"، ويتم تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي، وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة.

وذكر في المادة<sup>1</sup> 100 أن منحة التعويض عن الضرر بالنسبة للأطراف الموقعة، لا يشكل منح المنح علاجاً لأضرار العمل، لكن على العكس يتم بذل جهود متطورة من كلا الطرفين في المؤسسة لأجل تحسين شروط العمل، واستثناءً عندما لا يكون من الممكن العلاج الكافي للشروط المزرية والقذارة والوباء والخطر التي يجب تنفيذ لبعض الأشغال فيها. يتم إعطاء منح تعويضية باتفاق جماعي للمؤسسة.

وتطبيقاً للالتزامات السابقة، تتفق الأطراف الموقعة على إعادة تقييم منحة الضرر المدفوعة للعمال الذين يشغلون مناصب عمل تتضمن العوائق المزرية والقذارة والوباء والخطر، وبصفة مؤقتة يتم ضرب المبالغ المخصصة حالياً في 8 على ضوء الاتفاقية. (أنظر الملحق رقم 6 ص 46)

<sup>1</sup> جاء ذكر المادة 100 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة تعويض الضرر وذلك في القسم الثالث المعنون بالعوامل الفردية للأجر من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجراء، ص 57-58.

○ الساعات الإضافية أو التعويض الدائم:

- جاء في المادة<sup>1</sup> 95 يتم دفع ساعات العمل المنجزة خارج المدة الأسبوعية القانونية أو المدة المعتبرة كمدة مساوية بنسبة إضافية تقدر بـ :
- 50% للساعات الأربعة الأولى.
  - 75% بالنسبة للساعات الإضافية المنجزة انطلاقاً من الساعة 45.
  - 100% بالنسبة للساعات المنجزة بين الساعة 21:00 والساعة 5:00 عندما لا يتم التكفل بها في إطار العمل التناوبي.
  - 120 للساعات المنجزة بين الساعة 21:00 والساعة 5:00.
  - 120% بالنسبة للساعات الإضافية المنجزة بالليل من العمل المهني العادي للراحة و أو في أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر.

○ علاوة المر دودية الفردية:

تمنح كمكافأة عن المجهودات الفردية المبذولة وتحسب على أساس التنقيط الممنوح للعامل من طرف مسؤوله أو رؤوسه، والنقطة الممنوحة للعامل تعبر عن النسبة المطبقة على الأجر القاعدي للحصول على مبلغ المنحة.

ونصت المادة<sup>2</sup> 92 بأن منحة المردود الفردي هي المساهمة الفردية للنتيجة الجماعية لانتماء العامل، تحدده معايير التقويم والقياس لهذه المساهمة من طرف المستخدم بعد أخذ رأي ممثلي العمال ويتم إعلامها للعامل المعن، ويكون مبلغ منحة المردود الفردي لكل عامل مساوية لمتوج الأجر القاعدي للصف بنسبة منحة المردود الفردي اعتماداً على مجموع الأيام التي تم العمل فيها فعلياً في شهر، بحيث يحدد النظام الداخلي الوضعيات

<sup>1</sup> جاء ذكر المادة 95 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بالساعات الإضافية وذلك في القسم الثالث المتعلق بالعوامل الفردية للأجر من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجر، ص 55.

<sup>2</sup> جاء ذكر المادة 92 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بمنحة المردود الفردي وذلك في القسم الثاني المعنون بالحصة المتغيرة للأجر من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجر، ص 54.

الفردية ( الغيابات والعقوبات التأديبية... الخ) التي من شأنها أن يكون لها أثر على إعطاء منحة المردود الفردي.

## 2. العناصر المكونة للأجر والخاضعة:

### أ- علاوة المر دودية الجماعية:

تمنح كمكافأة على الجهود الجماعية للعمال وعادة ما ترتبط بنسبة الأهداف المحققة من البرامج المسطرة مثل: (الميزانيات التقديرية للإنتاج، المبيعات).

ونصت المادة<sup>1</sup>91 أنه يتم تقويم الإنتاجية الجماعية وحساب منحة المردود الجماعي انطلاقاً من الأهداف الخاصة للنتيجة المحددة ومعايير التضامن المطبقة في كل مؤسسة والهيئات التابعة للجماعة تحدد قائمة مجموع العمال من طرف المستخدم بعد استشارة رأي ممثلي العمال :

- ✓ يعتبر مجموع العمال الذين تكون نتائجهم قابلة للكم والقياس ك"مجموع الإنتاج".
- ✓ الآخرون الذين لا يمكن تحديد مجموع نتيجتهم الصافية يعتبرون ك"مجموع الدعم" والذين يكون مرودهم مرتبطاً بذلك الذي يتم قياسه في مجموع أو في عدة مجموعات الإنتاج .
- ✓ تحدد منحة المردود الجماعي كنسبة مرتبطة بنسب بلوغ الأهداف المحددة : يمكن للهدف أن يكون وحيداً أو متعدداً مع اعتدال مختلف الأهداف .
- ✓ يحدد الهدف من طرف المستخدم بعد أخذ رأي ممثلي العمال وإعلامه لمجموع العمال المعنيين ودورية محددة
- ✓ تحدد معايير تقويم وقياس المردود من طرف المستخدم .
- ✓ يكون مبلغ منحة المردود الفردي لكل عامل مساوية لمتوج الأجر القاعدي للصنف بنسبة جماعته اعتماداً على عدد الأيام التي يتم العمل فيها فعلياً في الشهر.

<sup>1</sup> جاء ذكر المادة 91 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بمنحة المردود الجماعي وذلك في القسم الثاني المعنون بالحصنة المتغيرة للأجر من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجراء، ص54.

ب- منحة الإطعام ومنحة النقل:

استنادا بالمادة<sup>1</sup> 104 التي وضحت منحة الإطعام باعتبارها "منحة تعويضية للمصاريف المدفوعة من طرف مستخدمي الفرق الاجتماعية المهنية التنفيذ والتحكم والإطارات المجرين على تناول الوجبات في أماكن العمل بمحلات مهينة لهذا الغرض"، ويحدد التنظيم الداخلي الكيفيات الفعالة للحساب والتسوية:

✓ يحدد تعويض الإطعام بمبلغ يومي.

✓ لا يستحق تعويض الإطعام إلا بنسبة للأيام التي يتم فيها العمل فعليا.

✓ يتم منحه بنفس الكيفيات خلال شهر رمضان.

✓ يتم دفعه شهريا للأجير في كشف الراتب.

وبموجب هذه الاتفاقية، حدد المبلغ اليومي لتعويض الإطعام بـ 220 دينار جزائري في يوم عمل.

وجاء في المادة<sup>2</sup> 105 أنه "يهدف تعويض الإطعام إلى التعويض الجزائي لمضايقات التجاوز الساعاتي

والتكفل بوجبات الأشخاص الأجانب"، حيث حدد المبلغ الشهري لتعويض الإطعام:

✓ 6.600 دج في الشهر، بالنسبة للإطارات السامية للأصناف أ-ب-ج.

✓ 8.800 دج في الشهر، بالنسبة للإطارات السامية للأصناف د-ه-و-ي.

ونصت المادة<sup>3</sup> 106: شكل تعويض النقل تعويضا جزائيا للمصاريف المدفوعة من طرف العامل في

مساره بين مكان إقامته العادية ومقر عمله، وذلك عندما:

✓ لا يتم التكفل بنقل المستخدمين من طرف الهيئة المستخدمة.

✓ تكون مسافة التنقل واحد (01) كيلومتر.

✓ لا يقبض الأجير المعني تعويض السيارة أو لا يستفيد من سيارة الخدمة.

يتم إعداد السلم العام لتعويض النقل اعتمادا على المسافات التي يجوبها، نقدر كما يلي:

✓ 600 دج/للشهر، من 01 - 05 كلم.

<sup>1</sup> جاء ذكر المادة 104 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بمنحة الإطعام وذلك في القسم الرابع تحت عنوان تعويضات ذات طابع تعويض المصاريف من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجراء، ص 59.

<sup>2</sup> جاء ذكر المادة 105 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتعويض الإطارات السامية وذلك في القسم الرابع تحت عنوان تعويضات ذات طابع تعويض المصاريف من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجراء، ص 60.

<sup>3</sup> جاء ذكر المادة 106 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتعويض النقل وذلك في القسم الرابع تحت عنوان تعويضات ذات طابع تعويض المصاريف من الباب الرابع عشر المتناول لراتب الأجراء، ص 60.

✓ 800 دج/للشهر، من 05 – 10 كلم.

✓ 1.200 دج/للشهر، من 10 – 15 كلم.

✓ 1.700 دج/للشهر، من 15 – 30 كلم.

✓ 2.300 دج/للشهر، أكثر من 30 كلم.

### 3. العناصر المكونة للأجر والغير خاضعة:

#### أ- تعويض المنطقة :

ويستفيد من هذا التعويض كل عامل يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية يحضها بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة، كما تحدد القوانين المعمول بها والنصوص المنظمة لكيفية تحديد ومنح هذا التعويض<sup>1</sup>، فقد نصت المادة 101<sup>2</sup>: يهدف تعويض المنطقة إلى تعويض الشروط الخاصة للعمل والإبعاد التي يواجهها العمال الممارسين لعملهم في مختلف البلديات المحددة بالمرسوم 82-133 المعدل والمتمم بالمراسيم رقم 95-130، 96-62، 96-246، 97-09. توزع هذه المراسيم على البلديات حسب المنطقة والمنطقة الفرعية بإعطائها التصنيف في 09 أصناف، 03 أقسام (أ- ب- ج) و03 مستويات (1 - 2 - 3) في القسم. (أنظر الملحق رقم 6 ص 46) تبين قائمة تصنيف البلديات المعنية في ملحق لهذه الاتفاقية، وبصفة مؤقتة بالنسبة لهذه الاتفاقية تكون المبالغ المقدمة حالياً للعمال الذين يشغلون مناصب عمل في البلديات المحددة في الملحق مضروبة في 02، ويحدد التنظيم الداخلي الكيفيات الفعالة لحساب وتسوية هذا التعويض.

#### ب- الأجر الوحيد:

في حالة ما إذا كان أحد الزوجين لا يمارس عمل يقدم له مبلغ من المال و كل مؤسسة تحدد هذا المبلغ، ويتراوح ما بين 500 دج فما فوق.

<sup>1</sup> أحمد سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 236-237.

<sup>2</sup> جاء ذكر المادة 101 ضمن بنود الاتفاقية الجماعية المتعلقة بتعويض المنطقة وذلك في القسم الثالث المتعلق بالعوامل الفردية للأجر من الباب الرابع عشر المتناول لرتاب الأجراء، ص 59.

## ت- المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج العمل:

في غالب الأحيان، تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهمات والأعمال بعيداً عن المقر المعتاد لعملهم، الأمر الذي يجبرهم على تحمل تكاليف خاصة بالإقامة، النقل والإطعام وما إلى ذلك من نفقات أخرى، التي تفرضها مدة وطبيعة المهمة، سواء كانت داخل الوطن أو خارجه، طويلة أو قصيرة المدة، كل هذه النفقات والتكاليف تعود أعباؤها على صاحب العمل، الذي تلزمه مختلف القوانين العمالية الحديثة بتعويضها كاملة، إما بصفة مسبقة أو لاحقة، وبخصوص ذلك نصت المادة<sup>1</sup> 83 من قانون علاقات العمل على أنه: "تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العمل (مهام مأمورة، استعمال السيارات الشخصية لأداء الخدمة وتبعات مماثلة)، إلى جانب مجموعة من المراسيم التنظيمية التي تحدد كيفية حساب وتقدير هذا النوع من المصاريف والنفقات بعضها خاص بالمهام الداخلية والبعض الآخر خاص بالمهام خارج الوطن، إلى جانب ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية من أحكام بهذا الشأن.

## ث- المنح العائلية:

وهي منح وتعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة، وتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته إلى سن الرشد أي طوال المرحلة الدراسية.

<sup>1</sup> تجدر الإشارة إلى أن النص القانوني المشار إليه أعلاه قد رتب التزاماً على عاتق العامل و المتمثل في تسديده لتلك المصاريف التي تنشأ من تبعات خاصة يفرضها مستخدمه وهي: مهام مأمورية للعامل، الاستعمال الشخصي لسيارة في إطار أدائه لخدمة و تبعات مماثلة لذلك. و جاءت المادة ضمن الفصل الأول المتعلق بأحكام عامة من الباب الرابع الخاص بأجرة العمل من القانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، السنة 27، ص. 569.

#### 4. الاقتطاعات والأعباء الأجرية:

بعد تحديد العناصر المكونة للأجر تقوم المؤسسة باقتطاعات من الأجرة فمنها المفروضة قانوناً ومنها التي يرغب المستخدمون فيها لقاء الحصول على امتيازات بالإضافة إلى ذلك تتحمل المؤسسة أعباء تتعلق بأجور مستخدميها.

##### أ- الاقتطاعات:

##### ● الاقتطاعات الإجبارية: و تتكون من العناصر التالية:<sup>1</sup>

الاشتراكات في الضمان الاجتماعي : يحدد مقدار الاشتراك بضرب أجرة المنصب مع نسبة الاشتراك وهذه النسبة تحدد من قبل الدولة و حالياً تقدر 9 % من أجرة المنصب وهذه النسبة توزع كالتالي: التأمين الاجتماعي 1.5% التقاعد 5.5% التقاعد المسبق 0.5% التأمين على البطالة 1.5%، وكذا على أصحاب العمل بنسبة 26%.

بالنسبة للعامل: اشتراكات الضمان الاجتماعي = أجرة المنصب × 9%

أما رب العمل: اشتراكات الضمان الاجتماعي = أجرة المنصب × 26%

○ الضريبة على الدخل الإجمالي (على الأجور): هي عبارة عن مبلغ مالي يقتطع من الأجرة مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب، و يحدد مقدار هذا الاقتطاع بجدول يحتوي على فئات الأجر الإجمالي و مقدار الاقتطاع و يعفى من هذا الاقتطاع ذوي الأجور الضعيفة

كيفية تحصيل الضريبة على الدخل الإجمالي: ننظر إلى قيمة الأجر الخاضع للضريبة في سلم الضريبة على الدخل الإجمالي لسنة 2008 حسب ما حددته قانون الضرائب ونحدد قيمة الضريبة التي توافق ذلك الأجر، حيث أن:

الأجر الخاضع للضريبة = أجرة المنصب (الأجر الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي) - ( اقتطاعات الضمان الاجتماعي + السكن في الجنوب + تعويض المنطقة الجغرافية)

<sup>1</sup> بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس تطبيقية محلولة، دار هومو، الجزائر، 2004، ص 301.

- **الاقتطاعات الاختيارية:** وتتكون هذه الاقتطاعات من العناصر التالية:<sup>1</sup>
  - **تسيقات على الأجور و الرواتب أو القروض:** في حالة تقديم المؤسسة لعمالها سلفات يمكن أن يتم اقتطاعها إما دفعة واحدة أو بأقساط من أجرته الصافية و ذلك حسب قيمة المبلغ أو الاتفاق.
  - **التعاونيات أو الوداديات:** وهي جمعيات تضم أعضاء المهنة أو المنشأة يؤدون لها اشتراكات دورية لقاء مساعدتهم عند الظرف الطارئ أو تقديم خدمات معينة.
  - و يمكن أن تكون هناك اقتطاعات أخرى اختيارية مثل التأمين على الحياة أو تعاونيات سكنية أو غيرها.

### ت- أعباء المستخدم الأجرية:

- تلتزم كل مؤسسة بتحمل المصاريف المتعلقة بأجور مستخدميها و تشمل العناصر التالية:
- **الضمان الاجتماعي:** و يدفع هذا الاشتراك بنسب 26% من مجموع أجور المنصب ليدفع إلى مصلحة الضمان الاجتماعي في آجال خمسة عشر يوماً الموالية للشهر إذا كان العاملين أكثر من عشرة و في آجال ثلاثة أشهر إذا كان عدد العاملين أقل.
  - **الخدمات الاجتماعية:** و تمثل نسبة 0.5% أو 3% من مجموع الأجر الإجمالي.

<sup>1</sup> بن ربيع حنيف، مرجع سبق ذكره، ص303.

## المطلب الثاني: التسجيل المحاسبي للأجر

### 1. كشف الأجر:

● **مفهومه:** وهي وثيقة يقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل وصاحب العمل، ولقد جعل المشرع الجزائري من هذه الوثيقة التزاماً أساسياً يقع على عاتق صاحب العمل، لدرجة أن القانون الأساسي العام للعمال، جعل عدم تسليمها أو عدم احترام القواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرقاً للقانون، حيث يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره اسماً في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية، أما قانون علاقات العمل فقد جعل منها التزاماً يترتب على عاتق صاحب العمل فقط.

● **مكوناته:** يتكون كشف الأجر من الاسم التجاري لصاحب العمل، واسم وعنوان صندوق الضمان الاجتماعي، واسم ووظيفة العامل، ومدة العمل المستحقة للأجر، كما أُلزم القانون صاحب العمل بتقييد كافة البيانات المذكورة في القسيمة أو الكشف في دفتر خاص، مرقم وموقع عليه من قبل قاضي للمحكمة المختصة إقليمياً، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، ويمكن أن يفتش هذا الدفتر من طرف المفتش، متى استدعت الضرورة لذلك.

● **شكله:** كشف الأجر ليس له شكل موحد، إذ أنه يختلف من مؤسسة لأخرى أو من هيئة لأخرى، ولدينا نموذج لهذا الكشف. (أنظر الملحق رقم 5 ص 45)

### 2. كيفية حساب عناصر المكونة للأجر:

الأجر القاعدي: الصنف 15 يقابله 26.000.00 دج (أنظر الملحقين رقم 1 و 2 ص 41 و 42)  
نظراً لعدم حصولنا على المعطيات الكافية وتحفظ المؤسسة بعض الشيء لحساسية الموضوع نكتفي بالمبالغ الثابتة ل:

- الخبرة المهنية: 1.172.60 دج
- التعويض الخاص بمنصب الجنوب: 1.948.77 دج
- منحة المردود الجماعي: 6.500.00 دج
- تعويض المنطقة الجغرافية: 1.822.80 دج

الإطعام: عدد أيام العمل × مقدار الوجبة = 22 يوم × 200.00 دج = 4.840.00 دج  
 النقل: حسب المسافة المقدرة حيث من 1 كلم إلى 5 كلم يقابلها 600 دج  
 منحة الزوجة: عدد أيام العمل × 50.00 دج = 22 × 50.00 دج = 1.100.00 دج  
 اقتطاع الضمان الاجتماعي: أجرة المنصب (الأجر الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي) × 9% =  
 $38.444.14 \times 9\% = 3.459.98$  دج

الضريبة على الدخل الإجمالي: ننظر إلى قيمة الأجر الخاضع للضريبة في سلم الضريبة على الدخل الإجمالي لسنة 2008 حسب ما حددته مديرية الضرائب ونحدد قيمة الضريبة التي توافق ذلك الأجر، حيث أن الأجر الخاضع للضريبة = أجرة المنصب - (اقتطاعات الضمان الاجتماعي + السكن في الجنوب + تعويض المنطقة الجغرافية) =  $38.444.17 - (1.822.80 + 1.000.00 + 3.459.98) = 32.161.39$  دج  
 ومنه الأجر الخاضع للضريبة يقابله مبلغ 3.148.00 دج وبالتالي قيمة الضريبة على الدخل الإجمالي هي 3.148.00 دج

المسكن في الجنوب: مبلغ ثابت يقدر بـ 1.000.00 دج  
 التعاضدية: مبلغ ثابت حسب شركة اتصالات الجزائر بالوادي يقدر بـ 400.00 دج  
 أجرة المنصب (الأجر الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي): الأجر القاعدي + الخبرة المهنية + المسكن في الجنوب + التعويض الخاص بمنصب الجنوب + تعويض المنطقة الجغرافية + منحة المردود الجماعي =  
 $26.000.00 + 1.172.60 + 1.000.00 + 1.948.77 + 1.822.80 + 6.500.00 = 38.444.17$  دج

الأجر الخام: أجرة المنصب + الإطعام + النقل + منحة الزوجة =  $38.444.17 + 4.840.00 + 600.00 + 1.100.00 = 44.984.17$  دج

مجموع الاقتطاعات: - (اقتطاع ضمان اجتماعي + الضريبة على الدخل الإجمالي + التعاضدية) =  
 $-(400.00 + 3.148.00 + 3.459.98) = -7.007.98$  دج  
 الأجر الصافي: الأجر الخام - مجموع الاقتطاعات =  $44.984.17 - 7.007.98 = 37.976.19$  دج

3. التسجيل المحاسبي للأجر:

أولاً: الحسابات المستعملة في محاسبة الرواتب والأجور:

من ح/ 631: أجور المستخدمين

إلى ح/ 6311: ساعات إضافية

ح/ 6312: العلاوات والمكافآت

ح/ 6313: العطل مدفوعة الأجر

ح/ 6314: التعويضات

ح/ 431: هيئات اجتماعية

ح/ 442: الضريبة على الدخل الإجمالي

ح/ 425: المستخدمين، تسيقات وأقساط ممنوحة

ح/ 427: معارضة على الأجور

ح/ 421: أجور مستحقة

ح/ 635: الاشتراكات المدفوعة لهيئات اجتماعية

ح/ 4286: أعباء الدفع

ح/ 4386: أعباء اجتماعية واجب دفعها

ح/ 4486: ضريبة على الدخل الإجمالي واجب دفعها

ح/ 4287: المستخدمين، إيرادات مطلوب استلامها

ح/ 4387: إيرادات اجتماعية مطلوب استلامها

ثانياً: المعالجة المحاسبية للأجر:

تتم معالجة الأجر محاسبياً وفق ما يلي:

- نهاية كل شهر نقوم بإثبات راتب أو أجرة الشهر المعني كما يلي:

		30/شهر/سنة		
	26.000.00	من ح/الأجر القاعدي	6310	
	7.600.00	ح/العلاوات والمكافآت	6312	
	4.444.17	ح/إيرادات مطلوب استلامها	431	4387
3.459.98		إلى ح/هيئات جماعية	442	
3.148.00		ح/الضريبة على الدخل إجمالي	421	
31.436.19		ح/أجور مستحقة		
		إثبات أجرة شهر... تبعاً ل....		

العلاوات والمكافآت = منحة المردود الجماعي + منحة الزوجة

$$7.600.00 = 1.100.00 + 6.500.00 =$$

إيرادات مطلوب استلامها = (هيئات جماعية+الضريبة على الدخل إجمالي+أجور مستحقة)

- (الأجر القاعدي+العلاوات والمكافآت)

$$= (31.436.19+3.148.00+3.459.98)$$

$$- (7.600.00+26.000.00) = 4.444.17 \text{ دج}$$

- نقوم بإثبات الأعباء الاجتماعية لرب العمل، كما يلي:

		30/شهر/سنة		
	9.995.48	من ح/اشتراكات مدفوعة لهيئات اجتماعية	635	
9.995.48		إلى ح/هيئات اجتماعية	431	
		إثبات الأعباء الاجتماعية لرب العمل		
		لشهر... تبعاً ل....		

$$9.995.48 = 26\% \times 38.444.17 = 26\% \times \text{أجرة المنصب} = \text{الاشتراكات مدفوعة لهيئات اجتماعية}$$

• خلال الشهر الموالي تتسم تسوية مختلف المستحقات وذلك كما يلي:

31.436.19	31.436.19	خلال/ش+1/سنة من ح/أجور مستحقة إلى ح/ البنك تسوية أجور المستخدمين لشهر... تبعا للإشعار المدين رقم... من البنك	512	421
3.148.00	3.148.00	قبل 20/شهر+1/سنة من ح/الضريبة على الدخل الإجمالي إلى ح/ البنك تسوية الضريبة على الدخل الإجمالي للمستخدمين لشهر... بشيك بنكي رقم...	512	442
9.995.48	9.995.48	قبل 30/شهر+1/سنة من ح/الضريبة على الدخل الإجمالي إلى ح/ البنك تسوية اشتراكات الضمان الاجتماعي لشهر... بشيك بنكي رقم...	512	431

## ملخص الفصل الثاني:

توصلنا في هذا الفصل من خلال دراستنا للأجور ومحاسبتها أن الأجر هو ذلك المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل، وله عدة مكونات من أجر أساسي، تعويضات، مجموعة من المكافآت، والخصائص والاقتراعات، والتي تحضاً بحماية تنظم بمقتضى نصوص قانونية أو تنظيمية كالقواعد العامة للعمل. لذا فمحاسبة الأجور هي عملية معقدة نوعاً ما لأنها تخضع لثلاث قوانين: قانون العمل-التشريع الجبائي- الضمان الاجتماعي، كما أن النظام المحاسبي المالي لم يأتي بمبادئ وطرائق محاسبية جديدة تخص معالجة الأجور مع وجود اختلاف في الحسابات المستخدمة في معالجتها مقارنة بالمخطط المحاسبي الوطني، حيث يتم التسجيل المحاسبي لها بناء على مذكرة الأجور يتم من خلالها تسجيل مختلف العمليات المتعلقة بها.

الخاتمة

## خاتمة

يعد الأجر من أساسيات استقرار العامل في عمله والرضا عنه ولكي تتحقق الوتيرة العالية في العمل يمكننا القول أن الأجر هو سلاح ذو حدين فإذا أحسنت إدارته وتصميمه كان مردود المؤسسة إيجابيا ، وإذا كان عكس ذلك كان مردودها سلبيا ومن هنا يمكننا القول أن للأجر أهمية بالغة إن على مستوى الفرد أو المؤسسة، هاته الأهمية جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمرا لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات .

إنه ومن بين أهداف إدارة الموارد البشرية الوصول إلى حلول من شأنها إرضاء الطرفين بما في ذلك وضع سياسة رشيدة للأجور تفي بإشباع حاجات العاملين دافعة إياهم إلى تحقيق أهداف المؤسسة .

أما محاسبيا فنقول أن للأجور عدة عناصر تتمثل أساسا في الأجر القاعدي الذي يحدد وفقا للقوانين اعتمادا على رتبة العامل حيث كلما كانت رتبة العامل أعلى يكون الأجر القاعدي كبير وبعده نجد جملة من المنح و المكافآت التي نذكر منها منحة الخبرة المهنية التي ترتفع بارتفاع مدة العمل و التعويضات التي تحدد وفق الاتفاقيات الاجتماعية و يمكنها أيضا أن تكون وفق الأجر القاعدي ، و يشمل الأجر كذلك مجموعة من الاقتطاعات منها مثلا الضريبة على الدخل الإجمالي التي تحدد هي الأخيرة بنسب على حسب الأجر الخاضع للضريبة و كلما كان هذا الأجر كبيرا كلما كانت النسبة أكبر ، و في إطار سياسة حماية العمال من مختلف الأخطار نجد اقتطاع آخر و هو الضمان الاجتماعي الذي يمثل نسبة ثابتة لكل فئات العمال.

ومن خلال ما تعرضنا له في هذه الدراسة توصلنا إلى الآفاق والاقتراحات التالية :

## الآفاق:

لا ندعي بأننا لمنا بكل الجوانب المتعلقة بحاسبة الأجور و الرواتب وفق النظام المحاسبي المالي لذلك يمكننا أن ننتبه إلى الآفاق التي يمكن أن تكون موضوع بحوث ودراسة في المستقبل منها:

- التأثيرات الإيجابية و السلبية علي الأجور و الرواتب تحت ظل مبادئ النظام المحاسبي المالي .
- إمكانية تطبيق مبادئ النظام في المؤسسات العمومية .
- تبنى نظام أجور واحد في المؤسسات الاقتصادية و العمومية .
- مدى استحقاق الأجر المتحصل عليه مقابل العمل المبذول .
- مدى ملائمة الأجر القاعدي للمتطلبات المعيشية .

### اقتراحات وتوصيات:

من خلال ما تم عرضه في الدراسة في إطار الإجابة على الإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية، خلصنا إلى التوصيات والاقتراحات التالية:

- إصدار المزيد من الكتب المتضمنة لموضوع الدراسة.
- التكوين المستمر للمحاسبين لضمان الفعالية والكفاءة في الميدان المحاسبي.
- إعادة النظر في الأجر القاعدي ومدى تلبيته لحاجيات الفرد.
- تكوين لجان من أجل مراقبة العمل الفعلي للعامل و مرد وديته.

# المصادر والمراجع

## المصادر والمراجع

### أولاً: المصادر

الجريدة الرسمية، العدد 46 الموافق ل 16 يوليو 2006  
الاتفاقية الجماعية أكتوبر 2006 الخاصة بالشركة

### ثانياً: الكتب

أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،  
1992

بن ربيع حنيفة، الواضح في ال حاسبة العامة، دروس تطبيقية محلولة، دار هومه، الجزائر، 2004  
عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية مصر، 1999

الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان

الملاحق

## الملحق رقم 01 من الاتفاقية الجماعية أكتوبر 2006

## شبكة الأجور القاعدية ، الأصناف من 05 إلى 20

الاجر القاعدي الشهري دج/ الشهر	الصف
13.200	5
14.200	6
15.100	7
16.200	8
17.400	9
18.600	10
19.800	11
21.200	12
22.700	13
24.400	14
26.000	15
27.800	16
29.800	17
31.900	18
34.100	19
36.500	20

## الملحق رقم 02 من الإتفاقية الجماعية أكتوبر 2006

شبكة الأجور القاعدية ، الأصناف من A إلى G

الأجر القاعدي الشهري دج/ الشهر	الصف
84.000	A
90.000	B
96.000	C
102.000	D
108.000	E
114.000	F
120.000	G

الملحق رقم 03 من الاتفاقية الجماعية أكتوبر 2006

تعويضات الضرر ، التنظيم : القرارات الوزارية 1989-1990

المبالغ حسب قرار 1989	الصف	الفرع / المنصب
		<b>الخطوط 1</b>
408	6	مساعد عامل IEM ، خطوط LGD-LS
408	7	عامل IEM ، خطوط LGD-LS
408	8	مأمور الخطوط LGD-LS
408	9	مأمور سائق VI ، الخطوط LGD-LS
408	9	مأمور سائق PI ، الخطوط LGD-LS
408	9	عون إنشاء الخطوط
408	10	مراتب TC و LI ، الخطوط LGD-LS
200	12	مفتش TC و LI ، الخطوط LGD-LS
144	13	مفتش رسم الخطوط
408	13	نقابي سامي الخطوط LGD-LS
408	6	مساعد عامل الخطوط الجوية (IEM)
408	7	عامل الخطوط الجوية (IEM)
408	8	مأمور الخطوط الجوية (IEM)
408	9	مأمور سائق VI ، الخطوط الجوية
408	9	مأمور سائق PI ، الخطوط الجوية
408	9	عون الإنشاء IEM الخطوط الجوية
408	10	مراتب الخطوط الجوية
149	12	مفتش الخطوط الجوية
378	6	مساعد عامل IEM الخطوط المتعددة الخدمات (LS, LGD) و الخطوط الجوية
378	7	عامل متعدد الخدمات IEM (LS, LGD) و الخطوط الجوية
378	8	مأمور متعدد الخدمات IEM (LS, LGD) و الخطوط الجوية
378	9	مأمور سائق VI ، متعدد الخدمات الخطوط (LS, LGD) و الخطوط الجوية
378	9	مأمور سائق PI ، متعدد الخدمات الخطوط (LS, LGD) و الخطوط الجوية
378	9	عون الإنشاء متعدد الخدمات الخطوط (LS, LGD) و الخطوط الجوية
378	10	مراتب متعدد الخدمات الخطوط (LS, LGD) و الخطوط الجوية
175	12	مفتش متعدد الخدمات الخطوط (LS, LGD) و الخطوط الجوية
158	8	عون تاري و رسم الخطوط
158	10	مراتب الاستغلال و رسم الخطوط
408	7	حذاء الخطوط تحت الأرض و LGD
358	6	رئيس فرقة العمل الخطوط الجوية و تحت الأرض و LGD

المبالغ حسب قرار 1989	الصف	الفرع / المنصب
		<b>الطاقة 2</b>
300	6	مساعد عامل الطاقة
300	7	عامل ورشات الطاقة
300	9	عون الإنشاء مركز الطاقة
300	8	عامل مزهل مركز الطاقة
300	8	عامل مزهل مركز الطاقة
316	10	عون الطاقة متعدد الخدمات
228	12	مراتب TC مركز الطاقة
228	12	مفتش TC مركز الطاقة
226	9	رئيس فرقة مركز الطاقة

الملحق رقم 04 من الاتفاقية الجماعية أكتوبر 2006

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 41													18 رمضان عام 1428 هـ 30 سبتمبر سنة 2007 م		
الشبكة الاستدلالية للمرتبات															
الدرجة	الصف	الرقم الاستدلالي الأمين	الرقم الاستدلالي للمرتبات												
			الترتيب	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة			
A	1	200	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	
	2	210	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131	
	3	240	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144	
	4	265	13	26	39	53	65	79	92	105	118	132	145	158	
	5	288	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	
	6	315	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189	
	7	348	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209	
	8	379	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225	
	9	408	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251	
	10	453	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272	
B	11	498	25	50	73	100	125	149	174	200	224	249	274	299	
	12	537	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322	
	13	578	29	58	87	116	145	175	202	231	260	289	318	347	
	14	621	31	62	91	124	155	186	217	248	279	311	342	373	
	15	666	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400	
	16	713	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428	
	17	762	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457	
	C	18	930	47	93	140	196	253	279	326	372	419	465	512	558
		19	990	50	99	149	208	281	337	394	440	488	535	582	628
		20	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
21		1125	56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	673	
22		1200	60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720	
23		1280	64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768	
24		1480	74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888	

الملحق رقم 05 من الاتفاقية الجماعية أكتوبر 2006

جمعية الاتصالات الجزائرية  
 18083 رقم ب.ت. 02-180.000.61 د.ج  
 18083 رقم ب.ت. 02-180.000.61 د.ج

كشف الراتب

قيد العامل :  
 رقم الضمان الاجتماعي :  
 تاريخ التوظيف :

الاسم واللقب :  
 الوظيفة :  
 مكان العمل :  
 الرتبة : 15  
 الهيكل :

الرمز	التعيين	الأجر	الاقطاعات
001	الأجر القاعدي	26.000.00	
002	الخبرة المهنية	1.172.60	
013	المسكن في الجنوب	1.000.00	
014	التعويض الخاص بمنصب الجنوب	1.948.77	
008	منحة الضرر		
025	منحة المسؤولية		
015	تعويض المنطقة الجغرافية	1.822.80	
015	التعويض الجزافي للخدمة الدائمة		
016	تعويض العمل التناوبي		
023	الإطعام	8.840.00	
041	منحة المردود الجماعي	6.500.00	
050	منحة الزوجة	1.100.00	
024	النقل	600.00	
076	ترقية في السلم		
031	ص م ح و ا !		- 3.459.98
032	اقتطاع الضمان الاجتماعي		- 3.148.00
033	الضريبة على الدخل الإجمالي		- 400.00
030	التعاضدية		
الأجر الخاضع لاقتطاع الضمان الاجتماعي		الأجر الخاضع للضريبة	مجموع الاقطاعات
38.444.17		32.161.39	- 7.007.98
الأجر السنوي الخاضع لاقتطاعات الضمان الاجتماعي		رقم ح و ج ب	الأجر الصافي
			31.436.19

الوادي في :

ALGERIE TELECOM  
 S.P.A Au Capital Sociale de 61.275.180.000 DA  
 Siège Social: 204 n°05 Cinq Maisons, Mohammadia, Alger 16130  
 الجزائر الاتصالات  
 شركة ذات أسهم برأسمال قدره 61.275.180.000 د.ج  
 المقر الاجتماعي الطريق الوطني رقم 05 الدار الحسني - المحمدية - الجزائر 16130

