



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم المالية والمحاسبية

تخصص: مالية المؤسسة

دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال
دراسة حالة: شركة كوسيدار للبناء
مشروع مستشفى الأم والطفل حي 8 ماي - الوادي -

إشراف: د. الحاج أحمد فوزي

إعداد الطلبة:

✓ علي بلي

✓ البشير بن عمر

✓ عبد الجواد مرابط

اللجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	أستاذ	أ.د. يونس زين
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر أ	د. فوزي الحاج أحمد
مناقشا	أستاذ مساعد	د. محمد العيد عمامرة

الموسم الجامعي:

2025/2024



شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبِعونه وتوفيقه أنجزنا هذا العمل المتواضع.

نتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان للدكتور الفاضل "الحاج أحمد فوزي"، الذي لم يبخل

علينا بتوجيهاته السديدة ونصائحه القيمة، فكان نعم الداعم والموجه طوال مراحل إعداد هذه

المذكرة.

كما نوجه شكرنا الخالص إلى كافة الأساتذة الأفاضل، الذين أسهموا بعلمهم وخبراتهم في

إثراء معارفنا، وكانوا مشاعل نور أنارت لنا طريق البحث والعلم.

ولا يفوتنا أن نتقدم بوافر الامتنان لصديقنا العزيز "أحمد بوكي"، الذي كان خير معين في

الحصول على المعلومات الكافية، ومدّ لنا يد العون حتى أتممنا هذا العمل بنجاح.

لكم جميعاً، كل التقدير والاحترام، جزاكم الله عنا خير الجزاء.

إهداء

1

إلى من غرسا فيّ القيم، وأضاءا لي دروب الحياة، إلى من تعجز الكلمات عن وصف

2

حبهما، إلى أمي الغالية وأبي العزيز، لكما كل الشكر والامتنان والدعاء الصادق. إلى إختي

3

وعائلتي الكريمة، سندي في كل خطوة، ودعاؤهم رفيقي في الطريق. إلى أصدقائي الأوفياء،

4

من شاركوني لحظات التعب والفرح، وكانوا لي عونًا في كل مراحل هذا المشوار.

5

أهدي لكم هذه المذكرة عربون حب وامتنان.

6

7

8

9

10

11

12

13

علي بلي

14

إهداء

1

- 2 إلى من كانوا النور الذي أضاء دروبي، إلى أمي الحبيبة، نبع الحب والرحمة، التي علمتني
- 3 أن بالعزم تصنع المعجزات، وإلى أبي العزيز، الذي غرس في نفسي معاني الصبر والشموخ،
- 4 إلى عائلتي الكريمة، الداعمة دومًا بقلوبهم ودعواتهم، والذين كانوا السند في كل خطوة على
- 5 طريق العلم والمعرفة، إلى أصدقائي الأوفياء، الذين رافقوني في مسيرة الكفاح والاجتهاد،
- 6 وكانوا لي خير معين، وإلى رجال المقاومة وحاضنتها في غزة، أولئك الذين خطوا ملاحم
- 7 البطولة بدمائهم الزكية، ورفعوا رايات العزة فوق جباه الأحرار، أهدي ثمرة هذا العمل، عربون
- 8 وفاء ومحبة وإجلال لكل من صنع المجد وضحي لأجل الكرامة.

9

10

11

12

13

بشير بن عمر

إهداء

1

إلى من كانت دعواتها سرّ النجاح، ونورها دليلي في عتمة الأيام إلى أمي، التي لولاها ما

2

كنت ما أنا عليه اليوم.

3

إلى أبي، المعلم الأول، الذي غرس في نفسي حبّ العلم وعلمني أن الطريق إلى المجد يبدأ

4

بخطوة صادقة.

5

إلى من شاركوني الحلم، وتقاسموا معي لحظات التعب والفرح، إلى إخوتي وأصدقائي.

6

أهديكم ثمرة هذا الجهد المتواضع، عرفانًا بالفضل، وامتنانًا لا يزول.

7

8

9

10

عبد الجواد مرابط

11

12

1 ملخص:

2 يهدف هذا البحث إلى إبراز دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال،
3 باعتبارها من العناصر الأساسية في التقارير المالية للمؤسسات. وقد اعتمدنا في إعداد هذه
4 الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بالاستناد إلى مجموعة من المراجع المتنوعة مثل
5 الكتب، والمجلات العلمية، والمقالات، والمذكرات، بالإضافة إلى نصوص قانونية ذات صلة
6 بالموضوع.

7 حيث تم تقسيم البحث إلى فصلين: قسم نظري تناولنا فيه المفاهيم الأساسية المتعلقة
8 بمحاسبة الأجور والإفصاح المحاسبي، وقسم تطبيقي خصناه لدراسة حالة ميدانية بشركة
9 كوسيدار للبناء، من خلال كشف رواتب لعينات في الشركة.

10 **الكلمات المفتاحية:** محاسبة أجور، إفصاح محاسبي، مصاريف عمال، كشف راتب،
11 مؤسسات اقتصادية.

12 Abstract:

13 This study aims to highlight the role of wage accounting in the financial
14 disclosure of employee expenses, considering it one of the key elements in the
15 financial reports of institutions. The descriptive-analytical method was adopted
16 in conducting this research, relying on various references such as books,
17 The research scientific journals, articles, dissertations, and relevant legal texts.
18 was divided into two main parts: a theoretical section, in which we discussed the
19 fundamental concepts related to wage accounting and financial disclosure, and a
20 practical section, where we conducted a case study on Cosider Construction
21 Company, Through salary disclosure for samples in the institution.

22 **Keywords:** Wage Accounting, Salary Statement, Financial Disclosure,
23 Employee Expenses, Economic Institutions.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

قائمة المحتويات

10

11

12

13

14

المحتويات	الصفحة
شكر وعرفان	VII
إهداء	VIIIVII
قائمة المحتويات	VII
قائمة الجداول	X
قائمة الأشكال	VII
قائمة الملاحق	VII
المقدمة	أ
الفصل الأول: الإطار النظري لمحاسبة الأجور والإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال	
تمهيد	7
المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول محاسبة الأجور	8
المطلب الأول: ماهية محاسبة الأجور	8
المطلب الثاني: مكونات الاجر	15
المطلب الثالث: طرق تحديد الأجر	21
المبحث الثاني: عموميات حول الإفصاح المحاسبي	29
المطلب الأول: ماهية الإفصاح المحاسبي	29
المطلب الثاني: أنواع وأهداف الإفصاح المحاسبي	31
المطلب الثالث: قواعد الإفصاح المحاسبي	36
المبحث الثالث: الدراسات السابقة	42
المطلب الأول: الدراسات السابقة حول محاسبة الأجور	42
المطلب الثاني: الدراسات السابقة حول الإفصاح المحاسبي	45
الفصل الثاني: دراسة حالة شركة كوسيدار للبناء - مشروع مستشفى الأم والطفل - الوادي	
المبحث الأول: تقديم عام لشركة كوسيدار	49
المطلب الأول: التعريف بالشركة وأهم نشاطاتها وأهم الفروع التابعة لها	49

52	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لشركة كوسيدار للبناء
51	المبحث الثاني: محاسبة الرواتب الشهرية بشركة كوسيدار للبناء
65	خاتمة
68	قائمة المصادر والمراجع
71	الملاحق

1

2

3

4

5

6

7

قائمة:

8

– الأشكال

– الجداول

9

– الملاحق

10

11

12

قائمة الجداول

1

الرقم	العنوان	الصفحة
1	عوامل تقويم الوظائف	27
2	الفروع التابعة لشركة كوسيدار	51
3	نموذج كشف الراتب للعامل الأول	57
4	نموذج كشف الراتب للعامل الثاني	62

2

3

قائمة الأشكال

1

الرقم	العنوان	الصفحة
1	مكونات الأجور	21
2	أنواع الإفصاح المحاسبي	32
3	أساليب الإفصاح المحاسبي	40
4	الهيكل التنظيمي لشركة كوسيدار للبناء	51

2

3

قائمة الملاحق

1

الرقم	العنوان	الصفحة
1	كشف الراتب للعامل الأول بشركة كوسيدار للبناء	69
2	كشف الراتب للعامل الثاني بشركة كوسيدار للبناء	70
3	السلم الضريبي لكشف الراتب لسنة 2020	71
4	الهيكل التنظيمي من موقع مجموعة كوسيدار	72
5	السلم الضريبي لكشف الراتب لسنة 2022	73

2

3

4

5

1

2

3

مقدمة

4

5

6

مقدمة:

تُعد محاسبة الأجور أحد أهم فروع المحاسبة المالية، لما لها من دور محوري في تسجيل وتوثيق المصاريف المرتبطة بالعنصر البشري داخل المؤسسة، الذي يُعد بدوره من أهم عوامل الإنتاج ومصادر القيمة في أي منظمة. فالأجور لا تمثل فقط تكلفة مالية، بل تعكس أيضًا التزامات قانونية واجتماعية تتطلب دقة في المعالجة المحاسبية وشفافية في الإفصاح.

ومع تطور بيئة الأعمال وزيادة الاهتمام بمبادئ الحوكمة والشفافية، أصبح الإفصاح المحاسبي عن مصاريف العمال مطلبًا أساسيًا يُعزز من مصداقية القوائم المالية ويدعم عملية اتخاذ القرار لدى مختلف الأطراف المعنية، سواء كانوا إداريين أو مستثمرين أو جهات رقابية. وفي هذا السياق، برزت أهمية محاسبة الأجور كأداة فعالة تُمكن المؤسسة من تحقيق الإفصاح المالي السليم والامتثال للمعايير المحاسبية المعتمدة.

الإشكالية الرئيسية:

ومما سبق نقوم بطرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة نظام محاسبة الأجور في تحسين جودة الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال بشركة كوسيدار للبناء؟

وقد قسمنا الإشكالية لعدة تساؤلات فرعية:

- ❖ ماهية الآليات المعتمدة لمحاسبة الاجور في شركة كوسيدار؟
- ❖ كيف يتم الإفصاح عن مصاريف العمال في القوائم المالية لشركة كوسيدار؟
- ❖ ما هي العلاقة بين دقة محاسبة الأجور والإفصاح المحاسبي في شركة كوسيدار؟

فرضيات البحث:

1 من خلال الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية التي سبق طرحها يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- 1- تنقسم طرق تحديد الأجر إلى طرق حديثة وطرق تقليدية.
- 2- تعتمد شركة كوسيدار على نظام منظم لحساب الرواتب.
- 3- تعتمد شركة كوسيدار للبناء على عدة أساليب للإفصاح المحاسبي.

أهداف الدراسة:

8 اختصرنا هذه الأهداف في النقاط التالية:

- 9 - الإحاطة والإلمام بمختلف الجوانب النظرية التطبيقية لموضوع دراستنا.
- 10 - التعريف بموضوع الأجر لدى المؤسسات كعامل مؤثر بدرجة كبيرة على العاملين
- 11 والمؤسسة معا محاولة المساهمة المتواضعة في إثراء المكتبة الجامعية.

أهمية الدراسة:

- 13 يُعد موضوع الأجور من المواضيع الحيوية التي تحظى باهتمام واسع من قبل
- 14 الباحثين في مجال الإدارة، ولا سيما في إدارة الموارد البشرية. تُعتبر الأجور الوسيلة الرئيسية
- 15 لتلبية احتياجات الأفراد وتحفيزهم على تحسين أدائهم في العمل، كما تلعب دوراً مهماً في
- 16 تعزيز إنتاجية المؤسسة. مما يتطلب وجود نظام جيد للأجور مبني على أسس علمية
- 17 مدروسة بحيث يساعد هذا النظام على تحقيق أهداف المؤسسات والأفراد معا وبشكل آخر
- 18 يساعد على النهوض بالقطاع الاقتصادي وتطويره مما يتماشى مع التطورات الحالية. بناءً
- 19 عليه، تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم مفهوم واضح وشامل للأجور، واستقصاء لدورها
- 20 في عملية الإفصاح المحاسبي. مع تسليط الضوء على كافة أشكال التعويضات والمكافآت
- 21 ومختلف طرق تحديدها. ويمكن القول إن قيمة البحث تنبع من معالجته لقضية ذات أهمية
- 22 كبيرة، حيث يدرس تأثير محاسبة الاجور في عملية الافصاح المحاسبي لمصاريف العمال

- 1 وانعكاس ذلك في رفع كفاءة العامل وتحسين مستواه المعيشي، مما يعد أساساً للراحة والنجاح
- 2 المؤسسي.
- 3 **المنهج المتبع:**
- 4 من أجل اختبار صحة الفرضيات التي وضعت سابقاً وباعتبار الموضوع عبارة عن
- 5 دراسة وصفية فإننا استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره يليق بالدراسات
- 6 الاستقصائية.
- 7 **أدوات الدراسة:**
- 8 أ- **المقابلة:** وذلك عن طريق السؤال لتوضيح بعض الجوانب المتعلقة بموضوعنا.
- 9 ب- **السجلات والوثائق:** حصلنا على بعض الوثائق من المؤسسة محل الدراسة والتي قدمنا
- 10 لمحة تاريخية عنها بالإضافة إلى توضيح مختلف المصالح الخاصة بها من خلال الهيكل
- 11 التنظيمي.
- 12 ج- **الموقع الإلكتروني:** حيث حصلنا على بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة من
- 13 خلال موقعها الإلكتروني.
- 14 **صعوبات الدراسة:**
- 15 إن عملية إعداد هذا البحث لم تخلُ من جملة من الصعوبات والمعوقات، التي تعود في
- 16 مجملها إلى طبيعة الموضوع وتشعباته وتعقيداته، مما جعل تحقيق أهداف الدراسة يتطلب
- 17 جهداً مضاعفاً. كما واجهنا بعض العوائق الأخرى، من أبرزها حساسية المعلومات المتعلقة
- 18 بالأجور والمرتبات، باعتبارها بيانات شخصية وسرية، الأمر الذي صعب من عملية
- 19 الحصول عليها بسهولة، وأدى إلى زيادة التحديات التي واجهها فريق البحث
- 20
- 21

- 1 أسباب اختيار الموضوع:
- 2 أسباب موضوعية:
- 3 - الأهمية التي يكتسبها موضوع الأجور بالنسبة للعمال والموظفين.
- 4 - محاولة لإثراء المكتبة الجامعية بموضوع محاسبة الأجور والافصاح المحاسبي قد يساعد
- 5 الطلبة في بحوثهم ودراساتهم.
- 6 أسباب ذاتية:
- 7 - علاقة تخصصنا بموضوع محاسبة الأجور.
- 8 - رغبتنا وميولنا الشخصي بتناول مثل هذه المواضيع.
- 9 هيكل الدراسة:
- 10 تنقسم هذه الدراسة إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي:
- 11 **الفصل الأول:** يضم ثلاثة مباحث، في المبحث الأول ماهية محاسبة الأجور ويضم ثلاث
- 12 مطالب، في المطلب الأول تطرقنا الى ماهية محاسبة الأجور وأنواع ومحددات الأجور، أما
- 13 في المطلب الثاني تطرقنا الى مكونات الأجر الثابتة والمتغيرة، وفي المطلب الثالث تطرقنا
- 14 إلى طرق تحديد الأجر التقليدية والحديثة وتحديداتها وفق القانون الجزائري.
- 15 أما في المبحث الثاني الإفصاح المحاسبي وينقسم إلى ثلاث مطالب، المطلب الأول تطرقنا
- 16 إلى ماهية الإفصاح المحاسبي وأهميته، وفي المطلب الثاني تطرقنا إلى أنواع وأهداف
- 17 الإفصاح المحاسبي، أما في المطلب الثالث تناولنا قواعد الإفصاح المحاسبي من مقومات
- 18 وأساليب الإفصاح.
- 19 أما في المبحث الثالث الدراسات السابقة يضم مطلبين، المطلب الأول عن الدراسات المتعلقة
- 20 بمحاسبة الأجور، والمطلب الثاني الدراسات المتعلقة بالإفصاح المحاسبي.

- 1 **الفصل الثاني:** يضم مبحثين، في المبحث الأول المطلب الأول تطرقنا الى التعريف بالشركة
- 2 وأهم نشاطاتها والفروع التابعة لها. وفي المطلب الثاني تناولنا الهيكل التنظيمي للشركة، أما
- 3 في المبحث الثاني فتطرقنا الى محاسبة الراتب الشهري.

الفصل الأول

الإطار النظري لمحاسبة الأجور
والإفصاح المحاسبي

تمهيد:

1

تُعد الأجور والتعويضات المقدمة للعاملين من الموضوعات الجوهرية التي لا تزال تحظى باهتمام واسع في مجالات الاقتصاد والإدارة والمالية، سواء في القطاع العام أو الخاص. ويرجع هذا الاهتمام إلى التأثير المباشر للأجور على المستوى المعيشي للموظفين من ناحية، وعلى الدولة وأصحاب الأعمال من ناحية أخرى، حيث تشكل التعويضات نسبة كبيرة من تكاليف التشغيل.

6

إن الأجور تعكس مدى الاهتمام بالموارد البشري، وهو ما أصبح محوراً رئيسياً في عملية التنمية. تحقيق العدالة في سياسات الأجور يلعب دوراً رئيسياً في تعزيز رضا العامل عن عمله، حيث يرتبط ذلك بما يحصل عليه من أجر مقابل جهوده. لذا، فإن تحديد الأجر المناسب يعد عنصراً أساسياً في نجاح المؤسسات والدول، كما أن سياسات الأجور تعكس طبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي السائد في المجتمع.

11

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول محاسبة الأجور

تُعد الأجور من القضايا الهامة التي تثير الكثير من الجدل على مختلف المستويات، لا سيما في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة. ويعود ذلك إلى الدور المباشر للأجر في تحديد المستوى المعيشي للعامل، إضافةً إلى تأثيره على تنمية مهاراته وقدراته وتحفيزه على العمل.

المطلب الأول: ماهية محاسبة الأجور

تمثل الأجور العنصر الأساسي الذي تُبنى عليه العلاقة بين المؤسسة والعامل، حيث تتميز بخصائص متنوعة وأهمية كبيرة لكل طرف.

الفرع الأول: مفهوم الأجور

• **التعريف الاقتصادي:** حيث يشكل أحد العناصر الأساسية التي تدخل في تكوين سعر تكلفة الإنتاج، مما يحتم عند تحديد الأجور الحرص على تحقيق التوازن فيما بين جميع العناصر الإنتاجية على القدرة الشرائية للعامل في أدنى الحالات والتحكم في الأسعار.

يعتبر الأجر " المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل"، وهو بذلك يشمل العناصر النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل لقاء ما يقدمه له العامل من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج وأهداف.¹

إضافة إلى كون الأجر يمثل عنصرا مهما من عناصر الاستقرار الاقتصادي من حيث المساهمة في إعادة توزيع الدخل على مختلف شرائح المجتمع، وكذا محاولة ضبطه بشكل

¹ بولال عبد الخالق وبهليل محمد الأمين، أثر الرقابة على تفعيل دورة الأجور والرواتب في مديريات التربية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة برج بوعريريج، 2024، ص 33.

لا يفتح مجالا لتضخم التكاليف المؤسسات الاقتصادية، وبالتالي عدم التأثير سلبا على قدرة منافسة المؤسسات الوطنية للمنتجات الأجنبية في ظروف الانفتاح التي نعيشها.¹

• **التعريف القانوني:** المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل، وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت وما يحققه له من نتائج وأهداف.

ويعرف أيضا بجزء أو مكافأة كل شخص قام فعلا بعمل على مستوى المؤسسة والأجور المدفوعة في آخر الشهر تسمى عادة الرواتب. ومصطلح الأجر مأخوذ من الأجرة أو المكافأة اليومية وبالساعة ويمتاز الأجر في كونه يقيني وذو قابلية للدفع في أوقات محددة (آخر الأسبوع، نصف الشهر، آخر الشهر). ويضاف إلى الأجر عدة عناصر كان من بينها التعويضات الامتيازات، المكافآت ... الخ.²

ولم يعطي المشرع الجزائري تعريفا محددا للأجر، بل اكتفى بتبيان مبادئه والزامية دفعه وكذلك عدد المزايا العينية في الحد الأدنى للأجر، كما اعتبره من خصوصيات قانون علاقات العمل المعدل والمتمم 90-11 حيث كان تعريفه كما يلي: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب وناتج العمل".³

• **التعريف الاجتماعي:** إذ يمثل المورد الأساسي والوحيد لمعيشة العامل وأسرته، ولقد تجسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة، وقد عرفه

¹ بولال عبد الخالق وبهليل محمد الأمين، أثر الرقابة على تفعيل دورة الأجور والرواتب في مديريات التربية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة برج بوعريش، 2024، ص 33.

² عدوي عبد النور ورمضاني زكرياء، محاسبة الأجور بين مستلزمات النظام المحاسبي المالي ومتطلبات المعايير المحاسبية الدولية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة برج بوعريش، 2022، ص 2.

³ المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 90/11، الجريدة الرسمية عدد 17، مؤرخة في

1990/04/21.

المشرع الفرنسي من هذا المنطلق بقوله: "كل أجر أو مرتب أساسي أو أدنى، وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عينا من جانب صاحب العمل إلى العامل"

ويعتبر عنصر حياة ضروري يعطي الانسان الاستقرار النفسي للعامل وأسرته، ويعطيها القدرة على الاستمرار، وبالتالي يمثل العائد الأساسي إن لم يكن الوحيد لشريحة المجتمع، فإذا كان كافي الإشباع الرغبات الشرائية أدى إلى رواج اقتصادي عام، والعكس يؤدي إلى كساد اقتصادي عام، فعندما يكون الأجر قليل لا يتناسب مع الحاجات الأساسية وضروريات الحياة كونها المصدر الأساسي لدخل الفرد، ومنه يدفع بالعامل إلى سبل غير شرعية وسهلة لتغطية ذلك النقص أو العجز وبالتالي يجعله أداة فاسدة بدلا من أن يكون وسيلة للإصلاح الاجتماعي.¹

يعرف الأجر أيضا على أنه: "كافة المبالغ النقدية والعينية التي يتقاضاها الموظف، أو العامل خلال عمله في المؤسسة"، وهو بهذا المعنى يشمل الأجر الأساسي مضاف إليه كافة التعويضات المالية والامتيازات كالرعاية الصحية مثلا.

حسب الاتفاقية الدولية للعمل:

هو ما يقدر نقداً من مرتب أو كسب وتحديد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة (مكتوبة أو غير مكتوبة) أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها.

مما تقدم نلاحظ أن التعاريف السابقة كلها تناولت الأجر هي ذلك المبلغ النقدي الذي يدفع للأفراد لقاء الأعمال التي يقومون بها في المنظمة بغض النظر عن أي امتيازات أخرى، بحيث تمكنهم من تأمين احتياجاتهم الأساسية بالدرجة الأولى، وتمكنهم من الادخار الذي يمكنهم من الاستثمار (ولو على المدى الطويل)، وبحيث تكون قادرة على تحفيز الأفراد لبذل

¹ بولال عبد الخالق وبهليل محمد الأمين، مرجع سابق، ص 33-34.

المزيد من الجهد لإنتاج أفضل كما ونوعا، أو على الأقل المحافظة على مستوى الإنتاج الحالي ونوعيته، دون إلحاق الضرر بالمنظمة أو الأفراد¹.

الفرع الثاني: أنواع الأجور

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال وخاصة من حيث تعدد أنواع الأجور نظرا لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة ونوعية الأجور التي يتحصل عليها العامل والذي يساعده في قضاء حاجياته ومتطلبات الحياة الضرورية، وتتمثل هذه الأنواع أساسا في:²

1. الأجر الدوري والأجر غير الدوري:

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

2. الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:

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

¹ بلقايد محمد جواد وسعيداني محمد، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية، مجلة البشائر

الإقتصادية، المجلد الرابع، العدد 2، جامعة تلمسان، 2018، ص 19.

² بلقايد محمد جواد وسعيداني محمد، مرجع سابق، ص 19-20.

3. الأجر النقدي:

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

1.3. الأجر الثابت:

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

والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدماً عن كل يوم عمل. أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقاً للنظام الموضوع الذي يحدد لكل وظيفة، بصرف النظر عن أيام العمل، على أن تكون أيام الغياب في الحدود المسموح بها.¹

2.3. الأجر المتحرك: تدفع المنظمات لعمالها إضافة إلى الأجر الثابت، مبالغ إضافية، ومن أمثلتها:

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

¹ بلقايد محمد جواد وسعيداني محمد، مرجع سابق، ص 19-20.

- الأجور الإضافية التي تدفع للعامل مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة الوظيفة أو ظروف عملها؛ البدلات التي تدفع للعامل نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة، كبذل الانتقال نسبة من الأرباح تمنحها المنظمة للعاملين.¹

4. الأجر العيني:

يتمثل الأجر العيني في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل، ومن أمثلتها الرعاية الصحية، العلاج المواصلات، السكن، والملابس، ووجبات الطعام أثناء العمل. كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر وصافي الأجر حيث أن:

- **إجمالي الأجر:** هو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل للوظيفة) قبل خصم أية اقتطاعات.

- **صافي الأجر:** هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاقتطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده وتتمثل الاستقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، ونصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة (مثل تأمينات البطالة، والرعاية الصحية، والعجز، المعاش).

الفرع الثالث: محددات الأجور

تُعد محددات الأجر من العوامل الأساسية التي تؤثر على مستوى الأجور داخل المؤسسات، ويُقسم بشكل عام إلى ثلاث محددات رئيسية:²

1. **حساب الأجر بالزمن:** أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر. يحسب الأجر، وفقاً لهذه الطريقة، على أساس وحدة زمنية معينة، بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو ما قام به من إنتاج. إذ يتحدد أجر

¹ بلقايد محمد جواد وسعيداني محمد، مرجع سابق، ص 19-20.

² محمد حسين منصور، قانون العمل، المقصود بالأجر وطرق تحديده، الطبعة الأولى، بيروت، دار النهضة العربية، 1995، ص 168-178.

العامل بالساعة وتتميز هذه الطريقة بضمان الاستقرار في الأجر حيث تضمن للعامل ثبات أجره، فلا يتأثر بأي خفض الساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعي أو الشهري. ويبدو ذلك بوضوح في صورة الأجر الشهري حيث يعتبر أجر العامل مدفوعاً عن مدة ثابتة لا تتغير مدة ثلاثون يوماً، بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من أعطال أسبوعية أو إجازات. وأنه بتعين لذلك احتساب أجره عن الأعياد والإجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً. ويعيب هذه الطريقة أنها لا تحفز العامل على تحسين أو زيادة إنتاجه وأنها تسوي بين الكفايات المتفاوتة.

2. حساب الأجر بالإنتاج:

يتم تحديد الأجر، بهذه الطريقة، على أساس حصة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه. ولهذه الطريقة عدة صور: فقد يتحدد أجر العامل بحسب المهام المكلف بإنجازها أو بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقاً لعدد القطع التي يقوم بإنتاجها كعدد الأمتار المربعة التي ينجزها عامل البناء وقطع الملابس أو الأثاث التي ينجزها العامل. تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشيط أو الماهر وزيادة الإنتاج. ولكن يعيبها أنها تؤدي إلى إرهاب العامل الذي، في سبيل زيادة أجره، يهتم بزيادة حصة إنتاجه وقد يتأتى ذلك على حساب الكيف أي جودة منتجاته.

وتثير طريقة حساب الأجر بالقطعة أو بالإنتاج مشكلة تحديد متوسط الأجر اليومي للعامل وعدم مخالفته للحد الأدنى للأجر. يجيب المشرع بأن يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة. ويكون هذا

الأخير هو المستحق للعامل أثناء الإجازات السنوية أو المرضية أو إجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو في حالات العطل أو التوقف.¹

3. حساب الأجر بالطريقة:

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين يقدر الأجر على أساس زمني مع مراعاة قدر الإنتاج في ذات الوقت. يحصل العامل على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ثم يزداد الأجر بزيادة إنتاجه. وقد يتحد الأجر طبقاً لحد أدنى من الإنتاج خلال زمن معين ثم يزداد الأجر بمقدار الزيادة في عدد الوحدات المنتجة خلال نفس الفترة. وقد تحسب الزيادة في الأجر طبقاً للزيادة الإجمالية لإنتاج المنشأة أي عن طريق حصول كل العاملين على نسبة من الأرباح.²

المطلب الثاني: مكونات الأجور

هناك عدة متممات تلحق بالأجر الأساسي لأجر العامل، قد يكون مصدرها المباشر القانون. بهذا يشمل الأجر على عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، وهذه العناصر تختلف من حيث تركيبها تشكيلها من تشريع إلى آخر، كما يصنف إلى ثابت أو متغير حسب كل نظام وذلك لاختلاف النيات والمنطلقات.

الفرع الأول: العناصر المكونة للأجر الثابت:

يتكون الأجر الثابت من ثلاثة عناصر وهي الأجر الأدنى الوطني المضمون، الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة.

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل، المقصود بالأجر وطرق تحديده، الطبعة الأولى، بيروت، دار

النهضة العربية، 1995، ص 168-178.

² محمد حسين منصور، قانون العمل، المقصود بالأجر وطرق تحديده، الطبعة الأولى، بيروت، دار النهضة العربية، 1995، ص 168-178.

1.1. الأجر الأدنى الوطني المضمون:

ويعتبر الأجر الأدنى لأنه لا يمكن الاتفاق على أجر أقل منه في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية، وهو غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى، ومن شأنه تغطية الحاجات الأساسية للعامل عائلته وهو ما يجعله مرتبطا بكلفة المعيشة وتقلباتها.

وكونه مضمونا لا يعني أنه دائم أو مستقر، بل إنه لا يتعلق إلا بالعامل الذي يتقاضى أجرا، وهو وطني لأنه يطبق على كامل التراب الوطني وعلى جميع القطاعات¹.

2.1. الأجر الأساسي:

يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية، تتحدد هذه النقطة وفق عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر. وتتمثل في درجة التأهيل المسؤولة والجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوطات والمتطلبات الخاصة بكل منصب والقطاع المتواجد فيه. ويتحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل قيمة أو مقابل لهذه النقطة.²

وبالتالي يمكن حساب أجر المنصب أو الجهد الأساسي على أنه حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب بالقيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية.

3.1. التعويضات الثابتة:

لقد نصت المادة 81 من قانون علاقات العمل في فقرتها الثانية حول التعويضات والملحقات: {التعويضات مدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية أو بحكم

¹ بخدة مهدي، "الأجر الأدنى الوطني المضمون"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، العدد 16، 2016، ص 120

² ك. حسين، الأجور وكيفية تحديدها ودفعها، تقرير بحث لنيل شهادة ليسانس في نظام ل.م.د للعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2014، ص 5.

ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التتايبي، والعمل المضر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة¹.

وقد حدد المشرع هذه التعويضات كما يلي:

1.3.1. تعويض الأقدمية:

هو نتيجة الخبرة المهنية بمرور الوقت في العمل، وتحسب الأقدمية دوريا بالنظر إلى طبيعة منصب العمل، وتصل إلى حدها الأقصى بعد مدة عمل معينة. وينتظر أن تجازي الأقدمية بتحسين في مناصب العمل وفي الرتب. ولا تكتسب الخبرة المهنية بالقدم فقط، بل وكذلك وعلى وجه الخصوص بالتكوين المهني للعامل.

2.3.1. تعويض الضرر:

وهو المبلغ الذي يدفع إلى العامل لتعويض الضرر الذي يلحق به نتيجة لمشقة العمل أو عدم توفر الشروط المناسبة فيه.

3.3.1. تعويض المنطقة:

وهو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون في منصب عمل يقع في منطقة جغرافية نائية، أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية.

يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة، وتتولى القوانين والنصوص التنظيمية كيفية تحديد هذا التعويض².

¹ بوخالفة غريب، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 1، 1987، ص 29-31.

² ك. حسين، الأجور وكيفية تحديدها ودفعها، تقرير بحث لنيل شهادة ليسانس في نظام ل.م.د للعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2014، ص 5.

4.3.1. المنح العائلية:

وهي مبالغ مالية تمنح للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتهم إلى سن الرشد، وقد بدأت فكرة منح هذا التعويض لدى بعض أصحاب العمل كصدقة منهم لمساعدة العامل إلا أن منح التعويضات العائلية سرعان ما أصبح شائعا في الكثير من البلدان، وأصبحت عقود العمل الفردية والجماعية أو الأنظمة الأساسية للمؤسسات تقرر حق العامل بها. فأصبحت نتيجة ذلك جزءا مهما من الأجر.

الفرع الثاني: العناصر المكونة للأجور المتغيرة:

إلى جانب العناصر الثابتة في الأجر، توجد مجموعة أخرى من العناصر المتغيرة من حيث القيمة المالية ومن حيث الديمومة والاستقرار. فهي ليست دائمة ومنتظمة لأنها تخضع لعدة عوامل ومعطيات وشروط قد لا تتحقق باستمرار، إما بسبب قدرة العامل ومهارته، أو بسبب تنظيم العمل، أو بسبب عدم تحقق الشروط التي تتوفر عليها. ولكن متى توفرت أصبحت عناصر قانونية تحظى بنفس الحماية التي تحظى بها العناصر الثابتة.¹

ويقسم الأجر المتغير الى ما يلي:

1.2. التعويضات المتغيرة:

1.1.2. التعويض عن العمل الإضافي:

أي عمل إضافي يقوم به العامل يحصل على تعويض عليه ويكون إما مادي أو عيني كمنح العامل فتره راحة.

¹ بوخلفة غريب، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 1، 1987، ص 29-31.

2.1.2. التعويض على العمل التناوبي:

يمنح للعاملين في المؤسسات التي تعتمد على أسلوب العمل التناوبي أو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة.

3.1.2. التعويض عن العمل الليلي:

ويشمل التعويض عن العمل الذي يؤدي في الليل ويمكن تقديره بمقتضى الاتفاقيات الجماعية من العامل وصاحب العمل.

4.1.2. تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل:

غالبا ما يضطر بعض العمال إلى القيام ببعض المهام بعيدا عن مقر عملهم المعتاد، وهو الأمر الذي يدفعهم إلى تحمل تكاليف خاصة بالإقامة، النقل والإطعام وما إلى ذلك من النفقات الأخرى، تفرضها طبيعة ومدة المهمة. وتعود أعباء هذه النفقات على عاتق صاحب العمل.

2.2. الحوافز والمكافآت:

وتكون نقدية تمنح للعامل نتيجة للجهد المبذول للفرد أو الجماعة، في سبيل تحسين مردودية العمل كما ونوعا. فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه، تحدد حسب اختلافات قطاعات العمل، ووفقا لبرامج وقواعد معينة مسبقا، بالإضافة إلى المنح التي تعطى للعامل حسب ما يتطلبه منصبه من بعض المكافآت العينية، وهي نفقة تعود على عاتق المستخدم لحساب العامل (مثل توفير السكن الوظيفي، تسديد مصاريف الإيجار النقل وغيرها).¹

¹ بوقيرين عابد، "ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الإقتصادية"، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2011، ص 65-68.

3.2. الاقتطاعات من الأجر:

يخضع الأجر لاقتطاعات مختلفة ولأغراض متعددة تؤثر سلبا ليس فحسب في حجم الأجر الذي يتلقاه العامل، وإنما أيضا وبدرجة أكبر في المستخدم. ونذكر منها ما يلي:

1.3.2. المشاركة في الضمان الاجتماعي والتقاعد:

يتولى عملية الاقتطاع صاحب العمل عند إعداد كشوفات الأجور والمرتبات، وذلك بطريقه إجبارية على كافة العمال مهما كانت جنسيتهم جزائرية أو أجنبية، ومهما كانت طبيعة عملهم يدوي أو فكري، ومدة علاقة عملهم دائمة أو مؤقتة، ومهما كان القطاع سواء كان عام أو خاص من مساهمتهم في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وقد تم تقسيم حصة التأمين الاجتماعي إلى قسمين: قسم يدفعه المستخدم، والآخر يدفع من حصة الموظف. ويستفيد الموظف من جراء هذه المساهمة بعدة منافع من تعويضات عن حوادث العمل، والمرض له ولعائلته الغير مؤمنة، وكذا منح عائلية. ونفس الشيء بالنسبة للتقاعد.

2.3.2. الضريبة على الدخل الإجمالي IRG:

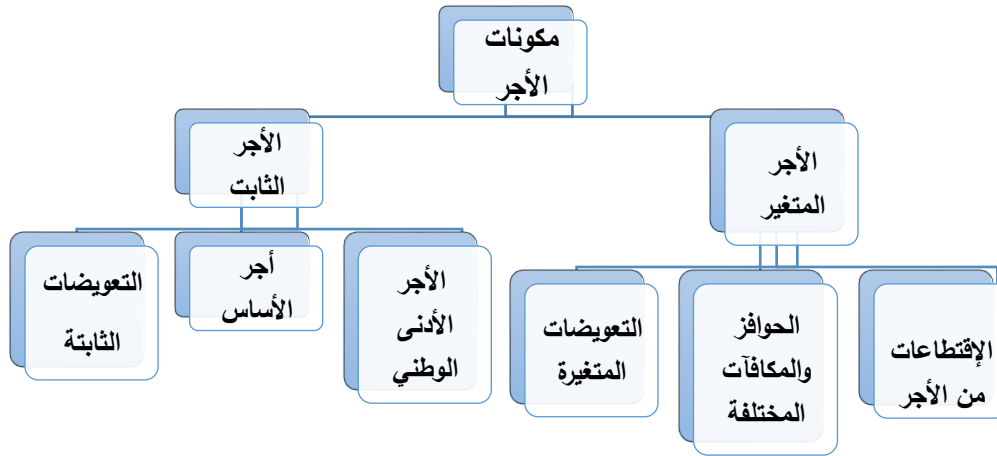
يتخذ هذا الاقتطاع مصطلح جباية الأجور. وهي أيضا اقتطاع إجباري من مرتب الموظف من طرف المؤسسة المستخدمة، ولصالح الخزينة العامة حسب جدول الضرائب.

3.3.2. الاقتطاع عن الغيابات:

يتم إجراء خصم من الأجر عن كل وقت لم يتم العمل فيه حسب القيمة المناسبة، ووفقا للإجراءات المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة، أي حسب تنظيم علاقات العمل داخل كل مؤسسة.¹

¹ بلعيد. ع، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة الجزائر 9، الجزائر، 2019، ص 62-64.

الشكل 01: مكونات الأجور



المصدر: من إعداد الطلبة.

المطلب الثالث: طرق تحديد الأجر

الفرع الأول: الطرق التقليدية في تحديد الأجر

- الأجر المرتبط بالمدة: يعد الأجر بالمدة أفضل تعبير عن ثمن العمل أو عن قيمة قوة العمل إذ يضع العامل نفسه بتصرف رب العمل للقيام بأعمال محددة في مدة زمنية معينة لقاء أجر محدد ويتم تحديد أجر الساعة العمل، ثم يحسب أجر العامل بقدر الوقت المتفق على قضائه في العمل وبلائم هذا الأسلوب أصحاب العمل من عدة نواح، فهو يمكنهم من التحكم بالوقت الذي يدفعون مقابل أجرًا بحسب حاجتهم كما يمكنهم من إطالة يوم العمل كما قد يرغب العمال في الحصول على دخل أعلى فيضطرون إلى العمل ساعات أكثر، كما يجب على رب العمل حماية قوة العامل من الاستنفاد السريع عن طريق وضع حد أعلى لعدد ساعات العمل الإضافية اليومية التي يجوز تشغيل العامل فيها ويسمح هذا الشكل من الأجر من تحقيق التكيف مع مقتضيات الإنتاج وظروف السوق إذ يتمكن صاحب العمل من

زيادة ساعات العمل عند الضرورة بما يتلاءم مع الحاجة إلى الإنتاج ويخفض أعباء المؤسسة في أوقات الركود.¹

يحقق هذا النوع من الأجر مصلحة العامل أكثر من مصلحة صاحب العمل، حيث يتحصل العامل على أجره بحلول أجل الدفع وبمجرد قضائه لمدة زمنية معينة في مكان العمل دون النظر إلى مردوبيته ونتيجة عمله، حتى ولو كانت هذه المردودية ضعيفة أو دون المستوى المطلوب لأي سبب من الأسباب ولو كان ذلك عائداً إلى العامل نفسه، بل حتى في حالة التوقف عن {العمل العطل السنوية أو المرضية أو الخاصة} لكون عنصر المدة هو الوحيد الذي يشكل أساس هذا المعيار رغم إمكانية تأثير العوامل الأخرى على الأجر المحدد وفق هذا المعيار وهو بهذا الشكل ضمان لاستقرار الأجر.²

- الأجر المرتبط بالمردودية:

يرتبط الأجر بمستوى ونوعية أو كمية المردود أو النتائج وهذا المعيار ينتج عدم استقرار الأجر من ناحية الكمية حيث يتغير مستوى المردود الذي هو أساس تحديده، والذي يقاس بالنظر إلى نتائج كل عامل مؤهل تأهيلاً مناسباً لمنصب عمل معين في ظروف عادية وفي مدة زمنية محددة كالساعة أو اليوم مثلاً، أو فريق عمل متخصص لمنصب العمل المعنى.

غالباً ما يستعمل هذا الأجر لتحديد بعض المكافآت والحوافز التشجيعية قصد تحسين المردودية سواء الفردية منها أو الجماعية، حيث يرتبط منحها بضرورة تحقيق مستوى معين من المردودية النوعية أو الكمية كما يتم دفعها لكل عامل ينجز العمل في الوقت المحدد أو في وقت أقل، وفي المقابل فالعامل الذي لا ينجز العمل خلال الوقت المحدد يتحصل على الأجر المعتاد بدون منح أو إضافات، وهذا تحفيز لعمال على زيادة أجرهم من جهة وعملاً

¹ بلعيد. ع، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة

الجزائر 9، الجزائر، 2019، ص 62-64.

² بوقيرين. ع، مرجع سابق، ص 21.

على تحقيق البرامج والأهداف المسطرة من قبل صاحب العمل وتحقيق له فائض في الدخل العام وبالتالي استفادة العمال من الفوائد والأرباح التي حققها بفضلهم من جهة أخرى وهو الأسلوب الأمثل لإقامة علاقات متكافئة وسليمة تسودها روح التفاهم بين الطرفين في حدود احترام مصالح كل طرف المادية والمعنوية.

تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشط والمهاري وزيادة الإنتاج ولكن يعاب عنها أنها تؤدي إلى إرهاق العامل الذي في سبيل رفع أجره يهتم بزيادة حصيلته إنتاجه وقد يأتي ذلك على حساب الكيف أي جودة منتجاته.

والعمل بهذا النوع يحقق مصلحة رب العمل بالدرجة الأولى واعتماده يؤدي إلى اتجاه الأجر نحو التناقص نتيجة تضائل مردودية العامل مع مرور الزمن وضعف قدرته على العمل.¹

الفرع الثاني: الطرق الحديثة لتحديد الأجر نظرا لتطور نظام الأجور أدى لظهور طرق حديثة منها:²

- **تحديد الأجر بواسطة النصوص التنظيمية:** وذلك بتدخل الدولة لصالح العمال عن طريق القوانين والنظم المحددة لأجور العمال في مختلف قطاعات العمل، وهذا بوضع جدول المختلف مناصب العمل يقابل كل منصب منها رقما استدلاليا يمثل حاصل ضربه في النقاط الاستدلالية.

- **أجر المحدد للعامل طبقا للسلم المهني أو الوظيفي للمؤسسة المعنية:** اعتمد هذا الأسلوب في القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 والمتضمن الشبكة الوطنية لتصنيف مناصب العمل، غير أن هذا المبدأ عرف تراجعاً في تشريعات العمل الحديثة بعد صدور قانون علاقات العمل سنة 1990 حيث ترك المجال للطرق والأساليب التفاوضية للعمال وأصحاب العمل في إطار العقود الفردية والجماعية.

¹ بولال عبد الخالق ويهليل محمد الأمين، مرجع سابق، ص 20.

² نفس المرجع، ص 21-22.

إلى جانب النصوص التنظيمية تعددت طرق تحديد الأجور التالية:

- **تحديد الأجر عن طريق التفاوض** في تشريعات العمل الحديثة يعتبر هذا المبدأ الأكثر شيوعاً وذلك بتحديد الأجر إما في إطار عقد العمل الفردي أو الجماعي.

- **تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي**: يتقاضى الفرد أجره على أساس الوحدات المنتجة وهذا على أساس الأسلوب المستخدم في المؤسسة:¹

1- أسلوب أجر القطعة الواحدة: يدفع الأجر عن كل قطعة منتجة بغض النظر عن العدد ويعتمد باحتساب إما على أجر أو زمن القطعة المعياري وذلك على مرحلتين:

(أ) عدد الوحدات المنتجة × أجر القطعة الواحدة.

(ب) الوقت المعياري لكل وحدة × عدد الوحدات المنتجة.

2- أجر القطعة المتغير: يحدد فيه الأجر على أساس سعرين لكل مستوى إنتاج وهذا تحفيز للعاملين على زيادة الإنتاج واستعملت عدة طرق وفق هذا الأسلوب وهي:

(أ) **طريق فريديريك تاييلور**: يتم تحديد مستوى قياس الإنتاج على أساس دراسة الحركة والوقت، وقبل الوصول إلى هذا المستوى يمنح للعامل أجراً معيناً عن كل وحدة منتجة، إذا بلغ العامل هذا المستوى أو تجاوزه تقاضي أجراً عن كل وحدة منتجة ولا يضمن هذا الأسلوب حدّاً أدنى من الأجر.

(ب) **طريقة هالمى**: وفق هذه الطريقة يحدد وقت قياسي لأداء عمل معين ويتقاضى العامل أجر الوقت الذي استغرقه في العمل مضافاً إليه أجر جزء من الوقت الذي وفره.

$$\text{الأجر المستحق} = \text{أجر الساعة (الوقت المستنفذ + النسبة المئوية من الوقت المقتصد)}$$

¹ بولال عبد الخالق وبهليل محمد الأمين، مرجع سابق، ص 20.

تجمع هذه الطريقة بين الأجر الزمني وأجر القطعة.

ج) طريقة روان: يحدد زمن معياري لإنهاء العمل فإذا لم ينجز في الوقت المعياري استحق العامل الأجر العادي دون حسم، أما إذا بلغه في وقت أقل من المعياري فإنه يستحق علاوة إضافية تمثل جزء من أجر الوقت المقتصد به بالإضافة إلى الوقت المستنفذ في العمل.

$$\text{الأجر المستحق} = \text{أجر الساعة في الوقت المستنفذ} + (\text{الوقت المحدود} - \text{الوقت المستنفذ}) \times \text{أجر الوقت المستحق}$$

د) طريقة ميريك: بموجبها يحدد مستويين للإنتاج القياسي ومستوى أقل من القياس 83 % ومن يبلغ الإنتاج القياسي يستحق الأجر.

هـ) طريقة جانت: تستعمل نسبة متدرجة للعلاوة بعد مستوى معياري للإنتاج ويستحق الفرد العامل العلاوة إذا حقق المستوى المعياري أو تجاوزه ويعتمد حجم العلاوة على نسبة تجاوز معياري.

و) طريقة إمرسون: تستخدم تدرج الكفاءة مع أخذ عاملي الوقت والمستوى المعياري.

- الأجر على أساس الإنتاج الجماعي: توزع المكافأة والتعويض الجماعي بين الأفراد الذين ينتمون للجماعة حسب الأسس المتفق عليها، تساهم هذه الطريقة على الأخذ بمبدأ العمل الجماعي تعتمد على شكل كبير المنظمات اليابانية.

الفرع الثالث: طرق تحديد الأجر وفق القانون الجزائري¹

وضع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر مجموعة من البنود تضمنت طرق مختلفة لحساب الأجر في الجزائر:

¹ منير نوري، "الوجيز في تسيير الموارد البشرية"، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 63-66.

1- **طريقة ترتيب الوظائف:** وذلك بتصنيف الأجور حسب صعوبة الوظيفة مع جعل الوظائف المتشابهة في فئات لتحديد مستوى أحر كل فئة.

2- **طريقة التصنيف:** وذلك بوضع الدرجات حسب العوامل المهمة في الوظيفة، وتختلف عن طريقة الأولى في أن أساس التصنيف هنا ليس أساس شامل بل يعتمد على النقاط المهمة في الوظيفة باعتبارها هي التي تؤثر في نوعية وصعوبة العمل دون باقي التفاصيل.

3- **طريقة النقاط المختصرة:** وفق هذه الطريقة يتم تحليل الوظيفة إلى عدة نقاط تشمل مثلا المهارات الجهد المبذول ودرجة المسؤولية إذ تقيم هنا مثلا أهمية الوظيفة مرة حسب صعوبة ظروف العمل فيها وحسب المهارة اللازمة ودرجة المسؤولية التي تتطلبها وما إلى ذلك، ويتم وضع أحر مقابل كل مرتبة من الوظائف.

4- **طريقة النقاط المفصلة:** تقيم كل وظيفة إلى ثلاث مراحل وهي:

- تحديد العناصر التي يتحدد على أساسها الأجر.
- إعطاء درجات متفاوتة لهذه العناصر.
- تحديد العلاقة بين كل عنصر في العمل.

بحيث أن معدل النقاط أو علامات كافة العناصر لكل وظيفة التي يضعها المقيمون تكون أساسا لتحديد الأجر، تعطى كل نقطة قيمة معينة وبالتالي راتب كل وظيفة يكون عدد النقاط مضروبا في القيمة النقدية، ولنجاح هذه الطريقة يتم جمع وتنظيم المعلومات المتعلقة بالمهام والأعباء والمسؤوليات الخاصة بالوظائف ومن ثم وصف الوظائف وتحديد أهمية كل وظيفة من قبل لجنة مختصة وفق معايير مرتبطة بالعمل.¹

¹ منير نوري، "الوجيز في تسيير الموارد البشرية"، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 63-66.

4-طريقة هي: وفيها يتم استخدام ثلاث عوامل لتقويم الوظائف حسب الجدول التالي:

الجدول رقم (1): عوامل تقويم الوظائف

العوامل الأساسية	وصف العمال	العوامل الفرعية
المعرفة بالعمل	مجموع المهارات المكتسبة والضرورية لأداء الوظيفة بنجاح	- المعرفة بالإجراءات التنظيمية - المعرفة بالأساليب المتخصصة - القابلية بالتنسيق في المهارات من خلال التفاعل بين الأفراد والجماعات.
حل المشاكل	المعالجة الفكرية المطلوبة في تحليل وتقويم مواقف العمل للوصول إلى استنتاجات بالاعتماد على المعايير والخبرات السابقة.	- البيئة التنظيمية ودرجة تعقيدها - تنوع وترابط الأفكار - حرية التصرف واتخاذ القرارات - السيطرة على الموقف
تحمل المسؤولية	إمكانية تحمل مسؤولية العمل ونتائجه وتقديم أجوبة لجميع النتائج.	- إمكانية السيطرة على الموقف - تغيير النتائج السلبية وحرية التصرف.

المصدر: منير نوري "الوجيز في تسيير الموارد البشرية" الطبعة الأولى ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2011 ص 66.

6- طريقة تقويم الموقع:

- المجموعة الأولى: تضم الوظائف الخاصة بذوي الياقات الزرقاء.
 - المجموعة الثانية: تضم الوظائف الكتابية والفنية والخدمات.
 - المجموعة الثالثة: تتعلق بالوظائف الإدارية والإشرافية.
- كما تحتوي هذه الطريقة على إحدى عشر عاملا مقسمة إلى أربع مجموعات رئيسية من العمل (المهارات الجهد، المسؤولية، الظروف الوظيفية).

المبحث الثاني: عموميات حول الإفصاح المحاسبي

المطلب الأول: ماهية الإفصاح المحاسبي

الفرع الأول: مفهوم الإفصاح المحاسبي

- يعرف الإفصاح على أنه عملية إظهار المعلومات المالية سواء كانت كمية أو وصفية في القوائم المالية أو في الهوامش والملاحظات والجداول المكملة في الوقت المناسب، مما يجعل القوائم المالية غير مضللة وملائمة لمستخدمي القوائم المالية من الأطراف الخارجية والتي لها سلطة الاطلاع على الدفاتر والسجلات للشركة.¹

ومن جهة أخرى فقد عرف الإفصاح المحاسبي بأنه: تقديم المعلومات والبيانات إلى المستخدمين بشكل مضمون وصحيح وملائم لمساعدتهم في اتخاذ القرارات، لذلك فهو يشمل المستخدمين الداخليين والخارجيين في أن واحد.

ونلاحظ أن التعاريف السابقة ركزت على ضرورة إظهار المعلومات بشكل يعكس حقيقة وضع المنشأة دون تضليل بحيث يستطيع مستخدم هذه المعلومات الاعتماد عليها في اتخاذ القرار السليم إلا أنها اختلفت فيما بينها حول كمية ومقدار المعلومات المقدمة الى مستخدميها.

والمستفيدون من القوائم المالية على اختلاف مستواهم الثقافي والاقتصادي والمحاسبي يتميزون بتفاوت قدراتهم في معالجة هذه المعلومات لذلك كان لابد من التمييز بين المستخدمين كما ورد في التعريف الرابع أي إن وجود مستخدمين داخليين يقود إلى إفصاح داخلي موجه بالدرجة الأولى إلى إدارة الوحدة الاقتصادية حيث يتم توصيل المعلومات إلى مستخدميها بدون أية صعوبة حيث يسهل ذلك الاتصال المباشر بين الإدارة والمحاسب.

¹ زغدار أحمد، سفير خيار، الجزائر بالتكليف مع متطلبات الإفصاح وفق المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS)، مجلة الباحث، العدد السابع، 2010/2009، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، ص 84.

كما أن وجود المستخدمين الخارجين يقود إلى الإفصاح الخارجي الذي يتجلى بضرورة إعداد القوائم المالية الأساسية وهي (قائمة الدخل - قائمة المركز المالي - قائمة التدفقات النقدية)¹.

الفرع الثاني: أهمية الإفصاح المحاسبي

لقد ارجع "Foster" أهمية الإفصاح بالقوائم المالية للمستخدمين إلى ثلاثة عوامل أساسية وهي:²

- أنها تفصح عن متغيرات هي ذات اهتمام مباشر للعديد من الأطراف.
- تعتبر القوائم المالية أكثر مصادر المعلومات اعتمادية مما يمكن الاعتماد عليها.
- تكلفة الحصول على المعلومات بالقوائم المالية رخيصة جداً، حيث أن تكلفة إعداد تقارير خاصة للمستخدمين ممكن أن تفوق العوائد المتوقعة من ورائها.
- يمكن القول إن أهمية الإفصاح تكمن في تقليل حالة الغموض بالنسبة لمتخذي القرار، بغرض المساعدة في اتخاذ قرارات رشيدة، ويؤكد "Iqbal" وآخرون ذلك من خلال إشارتهم إلى سببين رئيسيين للإفصاح وهما:

- تقليل مخاطر ممولي رأس المال، حتى يتمكنوا من تقييم العائد المتوقع لكل فرص الاستثمار مقابل المخاطر المصاحبة لتلك الفرص.
- إعلام الأفراد والمجموعات والذين تؤثر نشاطات وعمليات الشركة على حياتهم ومستوى معيشتهم، وذلك لتمكينهم من التأثير على تصرفات الشركة إذا رغبوا في ذلك بعد استعراض الإفصاح في القوائم المالية.

¹ شادو عبد اللطيف، القياس والإفصاح المحاسبي في القوائم المالية وفق المعايير المحاسبية الدولية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح، 2014، ص 12.

² عادل نقموش، القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية، في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة لنيل درجة دكتوراه، جامعة الأغواط، 2018، ص 108-109.

من هنا فإن أهمية الإفصاح تنبع من أن مخرجات النظام المحاسبي (القوائم والتقارير المالية) هي المصدر المهم للعديد من المستخدمين، وحتى تكون هذه المخرجات تتمتع بالثقة لدى المستخدمين فلا بد من أن يتم عرضها وإعدادها وفق طرق المؤسسة ومقبولة بين جميع الأطراف التي لها مصالح بالشركة، وكذلك زيادة مصداقيتها من خلال مراجعتها بواسطة طرف خارجي محايد.

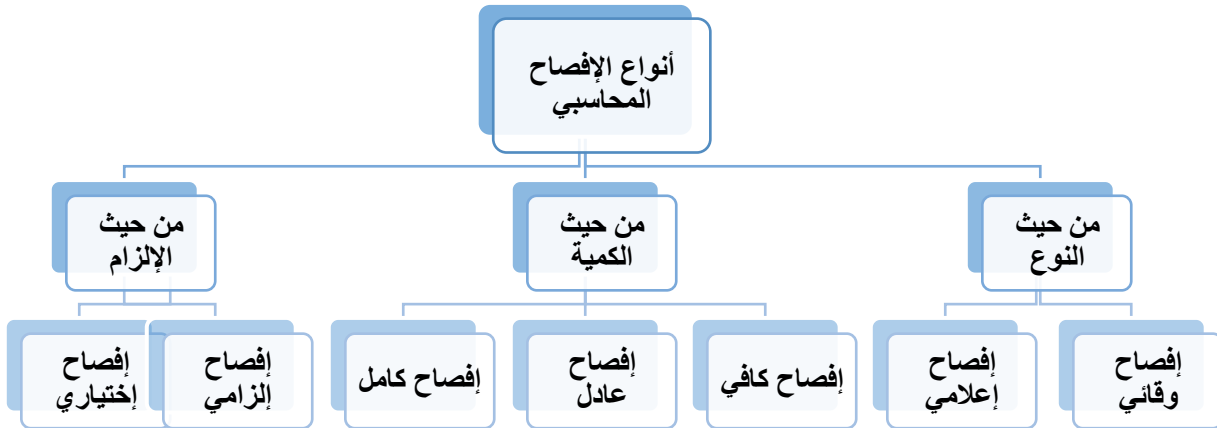
المطلب الثاني: أنواع وأهداف الإفصاح المحاسبي

الفرع الأول: أنواع الإفصاح المحاسبي

يعد الإفصاح المحاسبي من الموضوعات المثيرة للجدل في الوسط المهني سواء بين المحاسبين أو بين الإدارة والمحاسبين، وبين مراجعي الحسابات من جهة وبين مستخدمي القوائم المالية من جهة أخرى، فالإفصاح في المحاسبة يختص بكل ما له علاقة بالقوائم المالية من حيث محتواها من بنود ومعلومات كمية أو وصفية، وطريقة عرض هذه البنود وأسلوبها والمعلومات داخل كل قائمة، فضلا عن السياسات المحاسبية التي يتم إتباعها في القياس لتحديد قيمة كل بند، لمساعدة مستخدمي هذه القوائم في اتخاذ القرارات المناسبة وتخفيض حالة عدم التأكد لديهم عن الأحداث الاقتصادية في المستقبل، وتمثل القوائم المالية الجانب الرئيسي من محتويات التقارير المالية، ويمكن تبويب الإفصاح المحاسبي وفقا لثلاثة اتجاهات من خلال الشكل التالي:¹

¹ سيدي محمد ولد عباد، أثر الإفصاح المحاسبي من خلال اعتماد مبدأ القيمة العادلة على مردودية وفاعلية البنوك الإسلامية في موريتانيا، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في المحاسبة والتدقيق، جامعة الجزائر 3، 2018، ص 74-

الشكل (2): أنواع الإفصاح المحاسبي.



المصدر: سيدي محمد ولد عباد أثر الإفصاح المحاسبي من خلال اعتماد مبدأ القيمة العادلة على مردودية وفاعلية البنوك الإسلامية في موريتانيا أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في المحاسبة والتدقيق جامعة الجزائر 3 2018 ص 75.

1- من حيث كمية وحجم المعلومات المفصح عنها:

أ- الإفصاح الكامل: بموجبه تكون القوائم المالية شاملة جامعة للمعلومات اللازمة للتعبير الصادق، وتمكن من إعطاء مستخدمي هذه القوائم صورة واضحة وصحيحة عن الوحدة الاقتصادية بمعنى شمولية القوائم المالية لعرض المعلومات كافة الملائمة لمستخدمي القوائم المالية. وبعد الإفصاح الكافي أكثر المفاهيم شيوعاً في الاستخدام لما له من تأثير على قرارات المستثمرين، كما يفترض الحد الأدنى من المعلومات التي يجب الإفصاح عنها والتي تجعل القوائم المالية غير مضللة. إلا أن الإفصاح الكامل يفترض عرض جميع المعلومات الملائمة، وقد ينظر على أنه يعني عرض معلومات زائدة، وقد تكون المعلومات الكثيرة

ضارة، لان عرض التفاصيل غير المهمة يخفي المعلومات الجوهرية، وبذلك يضر أكثر مما يفيد ويجعل التقارير المالية صعبة التفسير ومطولة إلى الدرجة التي قد تكون مملة.¹

ب- **الإفصاح الكافي**: الأكثر شيوعاً في الاستخدام ويشير إلى الحد الأدنى من المعلومات الواجب الإفصاح عنها والتي يجب إن تتضمنه القوائم المالية، حتى لا تكون مضللة للقارئ عند اتخاذ القرار الاستثماري.

ج- **الإفصاح العادل**: يقدم المعلومات التي تفي باحتياجات الأطراف المعنية على قدم المساواة لمستخدمي القوائم المالية أي يتضمن معاملة متساوية لجميع المستخدمين.

2- من حيث أنواع التقارير المفصح عنها:

أ- **الإفصاح الوقائي**: يهدف إلى حماية المجتمع المالي وبصفة خاصة المستثمر العادي الذي له قدرة محدودة على استخدام المعلومات المالية، وبالتالي يجب أن تكون المعلومات المالية تم الإفصاح عنها بأعلى درجة ممكنة من الموضوعية والحياد والعدالة ويتطلب الإفصاح الوقائي الكشف عن الأمور التالية:²

- السياسات المحاسبية.
- التغيرات في السياسات المحاسبية.
- تصحيح الأخطاء في القوائم المالية.
- التغير في طبيعة الحدة الاقتصادية.
- المكاسب والخسائر المحتملة.

¹ سيدي محمد ولد عباد، أثر الإفصاح المحاسبي من خلال اعتماد مبدأ القيمة العادلة على مردودية وفاعلية البنوك الإسلامية في موريتانيا، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في المحاسبة والتدقيق، جامعة الجزائر 3، 2018، ص 74-77.

² سيدي محمد ولد عباد، أثر الإفصاح المحاسبي من خلال اعتماد مبدأ القيمة العادلة على مردودية وفاعلية البنوك الإسلامية في موريتانيا، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في المحاسبة والتدقيق، جامعة الجزائر 3، 2018، ص 74-77.

• الارتباطات المالية.

• الأحداث اللاحقة.

ب- الإفصاح التثقيفي أو الإعلامي: ظهر هذا المفهوم نتيجة ازدياد أهمية الملائمة بوصفها أحد الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية، ولذلك فإنه يعكس الاتجاه المعاصر للإفصاح المحاسبي، ومن الأمثلة على الإفصاح التثقيفي أو الإعلامي هي:

• الإفصاح عن التنبؤات المالية، الفصل بين العناصر العادية وغير العادية في القوائم المالية

• الإفصاح عن مكونات الأصول الثابتة والمخزون السلعي.

• الإفصاح عن الإنفاق الرأسمالي الحالي والمخطط ومصادر تمويله وربحية السهم الواحد.

• الإفصاح عن التطور التاريخي للأنشطة.

• الإفصاح عن خطط الإدارة وأهدافها في المستقبل.

ج- الإفصاح الملائم: هو الإفصاح الذي يراعي حاجة مستخدمي البيانات وظروف المنشأة وطبيعة نشاطها إذ أنه ليس من المهم فقط الإفصاح عن المعلومات المالية بل الأهم أن تكون ذات قيمة ومنفعة بالنسبة لقرارات المستثمرين والدائنين وتتناسب مع نشاط المنشأة وظروفها الداخلية.

ويتضح مما سبق إن نطاق الإفصاح لم يعد قاصراً على مجرد إخلاء مسؤولية الإدارة أو مراقب الحسابات، وإنما أصبح يتضمن أيضاً المعلومات التي تحتاج إلى درجة أكبر من الدراية والخبرة في استخدامها وخصوصاً تلك التي يحتاجها المحللين الماليين ووسطاء الاستثمار. وبالتالي أصبح نطاق الإفصاح يتسع ليشتمل أيضاً على أي معلومات ملائمة تتصف بدرجة كبيرة نسبياً من التقدير والاجتهاد الشخصي.¹

¹ لمين تغليسيه، مساهمة مبادئ حوكمة الشركات في الإفصاح عن معلومات مالية ذات جودة، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في العلوم التجارية، جامعة الجزائر 3، 2018، ص 66-67.

3- من حيث الإلزام بالمعلومات المفصّل عنها:

يتمثل هذا الاتجاه في:

أ- الإفصاح الإلزامي: يقصد به الإفصاح المقنن أو الإلزامي الذي يتم في ضوء وجود هيئة أو منظمة معينة تصدر معايير أو متطلبات تشريعية أو مهنية تحكم عملية إعداد التقارير المالية من زاوية محتوى وكمية ونوع المعلومات المفصّل عنها بتلك التقارير. بالإضافة إلى ملاءمة توقيت الإفصاح عن هذه المعلومات.

ب- الإفصاح الاختياري: يقصد به الإفصاح غير المقنن الذي يحقق فيه الإفصاح بدون إلزام من أي جهة حيث تقوم الوحدة الاقتصادية بالإفصاح الاختياري عن المعلومات. يرى الباحث أنه من الأفضل أن يكون الإفصاح عن المعلومات بالتقارير المالية إفصاحا إلزاميا لضمان توفير المعلومات بالصورة التي تحقق جودة التقارير المالية.

الفرع الثاني: أهداف الإفصاح المحاسبي:

يهدف الإفصاح المحاسبي الى ما يلي:¹

- الوصف الدقيق لكل بنود الكشف المالية وقياسها بشكل مناسب.
- تمكين المستخدمين من القيام بمقارنة نشاط الشركة عبر الزمن.
- مساعدة المستثمرين على تقييم أداء الشركة وتقدير العائد على الاستثمار بالتعرف على ربحية السهم.
- تمكين كل الأطراف المستخدمة من التعرف على المخاطر الممكن حدوثها وقياس درجة حدتها للاحتياط منها ومواجهتها.
- تقديم شرح مفصل حول التدفقات النقدية الحالية والمستقبلية للشركة.

¹ لمين تغليسيه، مساهمة مبادئ حوكمة الشركات في الإفصاح عن معلومات مالية ذات جودة، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في العلوم التجارية، جامعة الجزائر 3، 2018، ص 66-67.

- توفير درجة عالية من التأكد وتحقيق الكفاءة في اتخاذ القرارات الصائبة.
- توضيح القوائم المالية وتسهيل فهمها عن طريق إزالة الغموض واللبس المساعدة المستخدمين على اتخاذ القرارات بناء على المعلومات المتوفرة بطريقة موثوقة وشفافة.
- الإفصاح عن المعلومات المالية له أهمية كبيرة تتجلى من خلال الهدف الذي يسعى الإفصاح إلى تحقيقه والتمثل في توفير مجموعة من المعلومات الموثوقة والتي تعبر بصدق عن الوضع الاقتصادي للشركة مما يمكن من تقييمها وتقييم العلاقة معها من طرف جميع الأطراف أصحاب المصالح فيها.

المطلب الثالث: قواعد الإفصاح المحاسبي:

الفرع الأول: المقومات الأساسية للإفصاح المحاسبي

إن الأطراف المستخدمة للمعلومات المحاسبية تحتاج إلى جملة من المعلومات التي ينبغي توفيرها من طرف معدي التقارير المالية، بالإفصاح عن المعلومات المفيدة والمناسبة وإيصالها إلى الأطراف المعنية في الوقت المناسب وبالطرق والأساليب الملائمة التي تضمن التركيز عن نوعية المعلومات المفصح عنها بدلا من التركيز عن كمية المعلومات المفصح عنها، لذا يقوم الإفصاح عن المعلومات المحاسبية على المقومات الرئيسية التالية:¹

1 - تحديد المستخدم المستهدف للمعلومات المحاسبية:

تتعدد الفئات المستخدمة للمعلومات المحاسبية، كما تختلف طرق استخدامها لهذه المعلومات، لذا فقد كرس "Devine1981" أهمية تحديد الجهة المستخدمة للمعلومات المحاسبية، كركن أساسي في تحديد إطار الإفصاح المناسب بالقول، إن أهمية تحديد الجهة التي تستخدم المعلومات المحاسبية تنبع من حقيقة أساسية هي أن الأغراض التي تستخدم

¹ فطوم امحمدي، دور النظام المحاسبي المالي في الرفع من جودة الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في العلوم التجارية، جامعة البليدة 2، 2017، ص 137-140.

فيها المعلومات من جهات مختلفة تكون أيضا مختلفة"، لذلك فإن الحاجة لتحديد الجهة المستخدمة للمعلومات تسبق الحاجة لتحديد غرض استخدامها، كما أن تحديد هذه الجهة سوف يساعد في تحديد الخصائص الواجب توافرها في تلك المعلومات سواء من حيث المحتوى أو من حيث شكل وصورة العرض.

2- تحديد الأغراض التي تستخدم فيها المعلومات المحاسبية:

ينبغي ربط الغرض الذي تستخدم فيه المعلومات المحاسبية بخاصيتي ملائمتها وأهميتها النسبية، وتلتقي في هذا الإطار وجهتا نظر كل من المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) والجمعية الأمريكية للمحاسبة (AAA) التي عبرت عن وجهة نظرها في أحد تقاريرها لعام 1966 بالقول، في حين تعد الأهمية النسبية بمثابة المعيار الكمي الذي يحدد حجم أو كمية المعلومات المحاسبية واجبة الإفصاح، تعد الملائمة المعيار النوعي الذي يحدد طبيعة أو نوع المعلومات المحاسبية واجبة الإفصاح، لذا تتطلب خاصية الملاءمة وجود صلة وثيقة بين طريقة إعداد المعلومات والإفصاح عنها من جهة، والغرض الرئيسي لاستخدامها من الجهة الأخرى.¹

3- تحديد طبيعة ونوع المعلومات المحاسبية التي يجب الإفصاح عنها:

إن الهدف الرئيسي من الإفصاح هو إشباع حاجات مستخدمي القوائم والتقارير المالية من البيانات والمعلومات المحاسبية، وبالتالي فإن تصرفات هؤلاء المستخدمين ستتأثر بكمية ونوعية هذه المعلومات التي تم الإفصاح عنها، وعند تحديد كمية المعلومات التي يجب عرضها بالقوائم المالية فإن المحاسبين يتبعون الممارسة العامة (العرف المحاسبي) أخذين بعين الاعتبار المتطلبات القانونية، لأن المعلومات المفصح عنها سواء في صلب القوائم

¹ حريبي مسعود وآخرون، اساليب القياس وإفصاح المحاسبي وفقا للمعايير الدولية ودورها في ترشيد

قرارات مستخدمي القوائم المالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة الوادي، 2022، ص 32-

المالية أو كملاحظات وايضاحات خارج القوائم المالية تخضع لمجموعة من المبادئ والافتراضات التي تشكل قيودا على نوعية وكمية المعلومات التي تظهر في تلك القوائم. ويمكن تصنيف المعلومات الواجب الافصاح عنها إلى:

- **معلومات كمية (مالية):** يمكن تحديد أربع مجالات أساسية يتم من خلالها الافصاح عن المعلومات الكمية ممثلة في الميزانية، قائمة الدخل، قائمة التغير في حقوق الملكية، وقائمة التدفقات النقدية، حيث يتم تضمين هذه القوائم بأرقام تعبر عن مبالغ فعلية أو تقديرية نتيجة الأحداث المالية التي قامت بها المؤسسة، ومن الملاحظ أن هذا الجانب من الافصاح يلقي استجابة دائمة من قبل المستخدمين.
- **معلومات غير كمية (غير مالية):** يتم الافصاح عن هذا الجانب في التقارير المحاسبية بشكل وصفي من شأنه أن يزيد من فهم المستخدم وثقته بالمبالغ النقدية الظاهرة في القوائم المالية، إذ يتم نشر المعلومات المتعلقة بنشاط المؤسسة وحجم إنتاجها وموقعها بالنسبة للقطاع الإنتاجي الذي تنتمي إليه وخططها التسويقية ونوع المنتج إلى غير ذلك من البيانات، ويقول هندرکسون "تعتبر المعلومات غير الكمية ملائمة والإفصاح عنها مثمرا إذا كانت مفيدة في عملية اتخاذ القرارات". كما أن ملائمة المعلومات للإفصاح عنها مرتبط بمدى فهمها وصلاحياتها لاتخاذ القرارات فهي تتأثر بمجموعة من المتغيرات منها مكانة الشركة ومركزها المالي، ومتطلبات الجهات الرسمية وقوة الاقتصاد القومي فضلا عن خبرة ومهارة مستخدمي القوائم المحاسبية، إلى جانب خبرة وفهم المحاسب الذي يقوم بإعدادها.

4- تحديد أساليب وأدوات الإفصاح عن البيانات المالية:

إن القدرة على قراءة التقارير المالية ومضمونها يتطلب قدرا كبيرا من المهارة والخبرة، وعليه يجب أن يراعي معدو القوائم المالية عدم عرض المعلومات في مكان يصعب الاهتداء إليه، ومدى قابليتها للقراءة والفهم من قبل مستخدميها، ويتطلب الأمر أيضا ترتيب وتنظيم

المعلومات فيها بصورة منطقية تركز على الأمور الجوهرية بحيث يمكن للمستخدم المستهدف قراءتها ببسر وسهولة، وعموما جرى العرف أن يتم الإفصاح عن المعلومات ذات الآثار المهمة على قرارات المستخدم المستهدف في صلب القوائم المالية، في حين يتم الإفصاح عن المعلومات الأخرى خصوصا التفاصيل إما في الملاحظات أو الإيضاحات المرفقة بتلك القوائم أو في جداول أخرى مكملتها، ويتطلب الأمر أحيانا الإفصاح عن المعلومة الواحدة إذا كانت مهمة في أماكن متعددة في التقارير المالية.

5- توقيت الإفصاح عن البيانات المالية:

يعد التوقيت المناسب خاصية من خواص ملائمة المعلومات المحاسبية، وحتى يكون الإفصاح مفيدا فإنه بالإضافة إلى اشتراط أن تكون هذه المعلومات كافية وموثوقة وقابلة للمقارنة والفهم، يجب أن يتوفر التوقيت الملائم في إعدادها وعرضها وتقديمها لمستخدميها، وتتناقص منفعة المعلومة ثم تزول إذا لم تأتي في وقتها، بمعنى أن المنفعة التي يحققها متخذ القرار ترتبط بمدى حصوله على المعلومات المناسبة في الوقت المناسب. جرى العرف المحاسبي بأن يتم الإفصاح عن المعلومات المحاسبية في نهاية السنة المالية للمؤسسة، وتختار كل مؤسسة سنتها المالية حسب ظروفها، ويجب أن يتم الإفصاح بعد انتهاء السنة المالية مباشرة دون تأخير.

الفرع الثاني: أساليب الإفصاح المحاسبي:

حتى لا تكون عملية الإفصاح غير منظمة وعشوائية هناك مجموعة من الأساليب العامة للإفصاح، والتي تتمتع بدرجة عالية من القبول والاتفاق بين أوساط المحاسبين والمستخدمين للقوائم المالية منها:¹

¹ حريبي مسعود وآخرون، أساليب القياس وإفصاح المحاسبي وفقا للمعايير الدولية ودورها في ترشيد قرارات مستخدمي القوائم المالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة الوادي، 2022، ص 32-

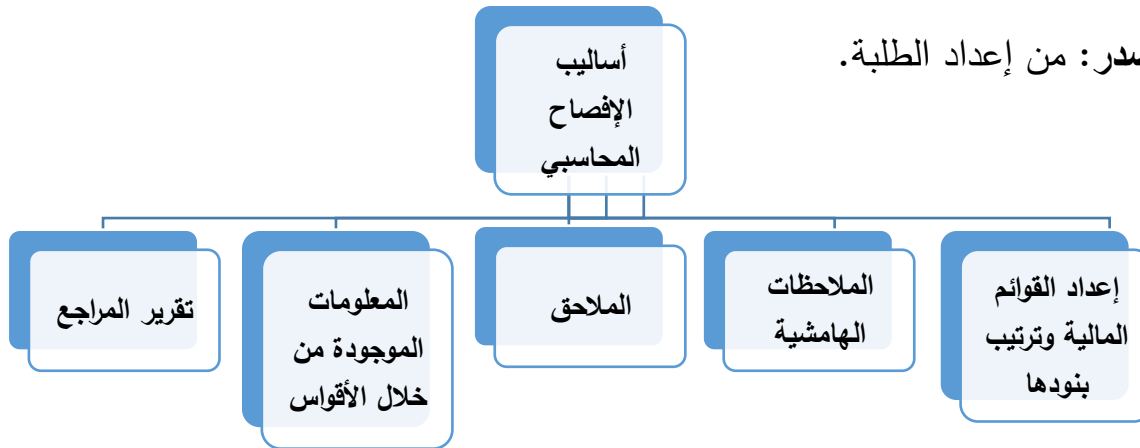
- **إعداد القوائم المالية وترتيب بنودها:** ان جزءا مهما من الافصاح المحاسبي يتمثل في عرض القوائم المالية وترتيب مكوناتها وفق القواعد والمبادئ المحاسبية المتعارف عليها، تسهل عملية قراءتها وفهمها وامكانية مقارنتها من طرف المستخدمين واستخلاص المعلومات.
- **الملاحظات الهامشية:** يتم استخدام الملاحظات الهامشية لتوضيح أو تفسير، أو اضافة معلومات أقل أهمية والمتعلقة بعناصر القوائم المالية، والتي يمكن أن تحتوي على معلومات كمية أو وصفية، كالإفصاح عن الأحداث اللاحقة لتاريخ الميزانية، أو الطرق والمبادئ المحاسبية المتبعة، اضافة الى الافصاح عن الالتزامات المحتملة.
- **الملاحق:** وتشمل على قوائم اضافية ترفق مع القوائم الأصلية، يتم من خلالها اعطاء تفاصيل عن بعض البنود الواردة بالقوائم المالية، والتي لا تستوعبها الملاحظات الهامشية، ومثال ذلك الأصول الثابتة وطرق الإهلاك، قائمة المركز المالي على أساس التغير في المستوى العام للأسعار، قائمة المدينين ومخصص الديون المشكوك فيها، قائمة المخزون.
- **المعلومات الموجودة من خلال الأقواس:** تستخدم الأقواس في القوائم المالية لتوضيح بعض الأرقام الظاهرة بالقوائم المالية، والتي يصعب فهم طرق احتسابها أو سبب ظهورها من قبل المستخدمين غير الملمين بالمحاسبة، مثل بيان المبدأ المستخدم في تقييم مخزون نهاية الفترة.¹
- **تقرير المراجع:** يعتبر من ضمن وسائل الافصاح المستخدمة والمتفق عليها تقرير المراجع الخارجي، وتقرير مجلس ادارة المؤسسة حيث يتم من خلال تقرير المراجع

¹ حريبي مسعود وآخرون، اساليب القياس وإفصاح المحاسبي وفقا للمعايير الدولية ودورها في ترشيد قرارات مستخدمي القوائم المالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة الوادي، 2022، ص 32-

اعطاء رأي محايد عن موضوعية وسلامة الأرقام الظاهرة بالقوائم المالية، وذلك بغرض تعزيز ثقة المستخدمين في المعلومات المنشورة، في حين يقوم مجلس الإدارة بالإفصاح عن الأداء الحالي للمؤسسة وعن الخطط المستهدفة

الشكل (3): أساليب الإفصاح المحاسبي

• المصدر: من إعداد الطلبة.



المبحث الثالث: الدراسات السابقة

تمهيد:

لضمان دعم هذا البحث، من الضروري التطرق إلى أبرز الدراسات السابقة التي تناولها عدد من الباحثين، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع دراستنا. فهذه الدراسات تشكل ركيزة علمية ومنهجية مهمة يمكن الاعتماد عليها، حيث توفر لنا إطاراً معرفياً يساعد في بناء رؤيتنا البحثية بشكل أكثر وضوحاً.

وفي هذا السياق، سنقوم بعرض مجموعة من النماذج البحثية ذات الصلة، متناولين مضمونها ومخرجاتها الرئيسية. وبهدف تنظيم هذا المبحث، فقد قسمناه إلى مطلبين رئيسيين:

المطلب الأول: الدراسات السابقة حول محاسبة الأجور

المطلب الثاني: الدراسات السابقة حول الإفصاح المحاسبي

المطلب الأول: الدراسات السابقة حول محاسبة الأجور

1- دراسة (برقام خديجة نجاة وبوتليليس رشيدة)

عنوان المذكرة: أثر سياسة الأجور والرواتب على الجانب التحفيزي للعمال -المركز الجامعي بلحاج بوشعيب - عين تموشنت -

هدف الدراسة: تهدف الدراسة للإجابة عن مد تأثير الأجور والرواتب على الجانب التحفيزي للعمال والتعريف بموضوع الأجر لدى المؤسسات كعامل مؤثر بدرجة كبيرة على العاملين والمؤسسة معا.

إشكالية الدراسة: ما مدى تأثير الأجور والرواتب على الجانب التحفيزي للعمال؟

نتائج الدراسة:

- اعتبار الأجر أول التحفيزات المادية.
- الارتباط الوثيق لشكل الأجر بالتحفيز.
- إبراز أهمية العنصر البشري في المؤسسة وأهمية الأجر بالنسبة له تدفعه دائما نحو تقديم المزيد.
- التحفيز المستمر يساعد على تحسين الأداء.
- إتباع المبادئ والأسس العلمية هي الطريقة المثلى لبناء سياسة أجرية عادلة دون الوقوع في أخطاء تتعك سلبا على الموظفين وأداءهم.
- دراسة العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية والبيئية بأشكالها المختلفة يعد أساس لرسم سياسة أجور يتحقق فيها مبدأ العدالة والكفاية والمساواة.
- الحوافز المعنوية تستطيع أن تسبق الحوافز المادية بالنسبة للعامل.
- أوجه التشابه: لقد تطرقت هذه الدراسة إلى جانب الأجور والرواتب.
- أوجه الاختلاف: فتكمن في أنها تطرقت إلى أثر سياسة الأجور والرواتب على الجانب التحفيزي للعمال.

2- دراسة (محللة صلاح الدين)

عنوان المذكرة: الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالأجور والرواتب في ظل تطبيق النظام

المحاسبي المالي - جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

أهداف الدراسة:

- إعطاء مفاهيم عامة حول الرواتب والأجور.
- إظهار مكانة الأجور والرواتب بالنسبة للعامل والمؤسسة.

- التعرف الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالرواتب والأجور.

- دعم معارفنا عن كل ما يتعلق بالأجور والرواتب.

إشكالية الدراسة: ماهي الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالرواتب والأجور في ظل النظام المحاسبي المالي؟

نتائج الدراسة:

- الأجور والرواتب أداة من الأدوات الفعالة على أداء الفرد.

- يعتبر الأجر محددًا أساسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه المالي.

- إعداد الأجور والرواتب يتطلب معرفة بالقوانين المحاسبية والضريبية.

- إن إعداد كشف الأجر هو مرحلة حاسمة حيث من خلاله يحصل العامل على أجره صافي.

- تعد الرواتب والأجور من أهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة المدفوعة لعمالها نظير جهدهم إضافة إلى الأعباء الملاحقة لهما.

- أهمية النظام المحاسبي المالي في معالجة تقييد الأجور والرواتب.

أوجه التشابه: حيث أظهرت كلتا الدراستين الإجراءات المحاسبية المتعلقة بالرواتب والأجور.

أوجه الاختلاف: تهدف الدراسة إلى تبين الدور الهام الذي تقوم به محاسبة الأجور في التسجيل اليومي وأهمية ذلك على الصعيد العام في المؤسسات، أما دراستنا الهدف منها هو دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال، وهذا لإعطاء نظرة جيدة وشفافة بالنسبة للمؤسسة.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة حول الإفصاح المحاسبي

1-دراسة (ناريمان بن عياد)

عنوان المذكرة: القياس والإفصاح المحاسبي في القوائم المالية للبنوك التجارية ودورهما في ترشيد القرارات الاستثمارية جامعة عمار ثلجي -الأغواط-

أهداف الدراسة:

- توضيح أهمية القوائم والتقارير المالية في اتخاذ القرارات على المستوى الداخلي والخارجي للبنك.
- دراسة مستوى التزام البنوك بنشر القوائم المالية الالزامية في المحاسبة والحكم على درجة الإفصاح فيها من خلال الاعتماد على ما جاء في المعايير المحاسبية الدولية والتي تخ البنوك.

إشكالية الدراسة: إلى أي مدى يمكن أن يساهم القياس والإفصاح المحاسبي وفق المعايير المحاسبية الدولية في ترشيد قرارات الاستثمار في البنوك التجارية الجزائر؟

نتائج الدراسة:

الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية للبنوك محكوم بعدة محددات حيث يتم تحديد كمية المعلومات الواجب الإفصاح عنها وهذا ما تحدده معايير المحاسبة الدول فهي تفرض على البنوك ما يجب أن تفصح عليه لتلبية احتياجات مستخدمي القوائم المالية، لذلك نجد أنه كلما ان البنك يقوم بالإفصاح عن قوائمه المالية وفق المعايير المحاسبية الدولية كلما ساعد مستخدمي القوائم المالية على اتخاذ القرارات السليمة.

أوجه التشابه: التطرق إلى أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بالإفصاح المحاسبي.

أوجه الاختلاف: لا توجد، حيث ركزت الدراسة على أثر القياس والإفصاح المحاسبي على ترشيد القرارات الاستثمارية في البنوك التجارية بالجزائر.

2- دراسة (قتصر إسلام وآخرون)

عنوان المذكرة: أساليب القياس والإفصاح المحاسبي وفقا للمعايير الدولية ودورها في ترشيد قرارات مستخدمي القوائم المالية -جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي-

أهداف الدراسة:

- التعرف على متطلبات وكيفية الإفصاح عن المعلومات المحاسبية.
- تحديد نوعية المعلومات المحاسبية التي يتم الإفصاح عنها.
- التعرف على ما جاء به النظام المحاسبي المالي فيما يتعلق بالقياس و الإفصاح في القوام المالي.
- معرفة الجوانب المتعلقة بالمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية التي تم تبنيها من طرف النظام المحاسبي المالي.
- إشكالية الدراسة:** هل تعتبر أسس وقواعد القياس والإفصاح المحاسبي المالي الواردة في النظام المحاسبي المالي تقدم معلومات مالية ذات مصداقية؟

نتائج الدراسة:

- العمل على زيادة الاهتمام بالمعلومات المحاسبية من خلال القوائم المالية.
- الحرص على إنتاج معلومات محاسبية ذات جودة و مصداقية عالية.
- حتى تكون المعلومات أكثر ملائمة لترشيد القرارات فإنها يجب أن تنتشر على فترات دورية قصيرة، حيث يعتبر التقرير الشهري هو الأكثر أهمية يليه التقرير الربع سنوي ثم التقرير النصف سنوي ثم السنوي.
- ضرورة العمل على توفير الظروف المناسبة للحصول على معلومات محاسبية ذات جودة في المستوى المطلوب لكونها مفيدة في عملية اتخاذ القرار.

أوجه التشابه: التعرف على متطلبات وكيفية الإفصاح عن المعلومات المحاسبية.

أوجه الاختلاف: تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أساليب القياس والإفصاح المحاسبي وفقا للمعايير الدولية ودورها في ترشيد قرارات مستخدمي القوائم المالية، أما دراستنا تهدف إلى إبراز دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال.

للبناء Cosider دراسة حالة: شركة

مشروع مستشفى الأم والطفل حي 8 ماي -
الوادي -

المبحث الأول: تقديم عام لشركة كوسيدار Cosider

تُعدّ شركة كوسيدار من أبرز المؤسسات الوطنية الرائدة في مجال البناء والأشغال العمومية، تتخصص في إنجاز المشاريع الكبرى كالسدود، الطرقات، السكك الحديدية والمنشآت الصناعية، وتسعى من خلال فروعها المتعددة إلى المساهمة الفعّالة في تطوير البنية التحتية الوطنية.

وتلتزم الشركة بتقديم خدمات عالية الجودة وفق المعايير الدولية، مما عزز من مكانتها كشريك استراتيجي في مسار التنمية الاقتصادية للبلاد.

المطلب الأول: التعريف بالشركة وأهم نشاطاته وأهم الفروع التابعة لها

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لشركة كوسيدار للبناء

المطلب الثالث: محاسبة الراتب الشهري

المطلب الأول: التعريف بالشركة وأهم نشاطاتها وأهم الهياكل التابعة لها:

الفرع الأول: تعريف عام لشركة كوسيدار Cosider

شركة كوسيدار (Cosider) هي مجموعة جزائرية رائدة في مجال البناء والأشغال العمومية والهندسة. تأسست في 1 جانفي 1979 كشركة ذات اقتصاد مختلط بين الشركة الوطنية للحديد والصلب (S.N.S) والمجموعة الدنماركية Christiani & Nielsen. في عام 1982، أصبحت مملوكة بالكامل لـ S.N.S بعد شراء حصص الشريك الدنماركي. وبعد إعادة هيكلة الشركات العمومية في الجزائر، تحولت كوسيدار في 1984 إلى مؤسسة وطنية تحت وصاية وزارة الصناعة الثقيلة، ثم إلى شركة مساهمة (SPA) في أكتوبر 1989.

بفضل استراتيجيتها التنموية، وسّعت كوسيدار مجالات تدخلها لتشمل قطاعات متعددة، متجاوزة البناء والأشغال العمومية لتشمل مجالات مثل الطاقة، المياه، والهندسة. اليوم، تُعتبر

كوسيدار أكبر مجموعة في قطاع البناء والأشغال العمومية والهندسة في الجزائر، وتحتل المرتبة الحادية عشرة في إفريقيا حسب تصنيف مجلة "Jeune Afrique".

المقر: حيدرة، الجزائر العاصمة.

الفرع الثاني: نشاطات الشركة

تتمثل أهم نشاطات الشركة فيما يلي:

- تنفيذ مشاريع كبرى في الأشغال العمومية (طرق، جسور، أنفاق).
- المشاركة في إنجاز الطريق السيار شرق-غرب ومترو الجزائر.
- بناء المنشآت العمومية مثل كليات الطب والإعلام ومقرات شركات التأمين.
- تنفيذ الأعمال الفنية المعقدة (جسور مثل جسر أولمان خليفة).
- المشاركة في استصلاح الأراضي والمشاريع الزراعية عبر فرع "كوسيدار أغريكو".
- إنجاز مشاريع في نقل المياه والهيدروليك (سدود وشبكات توزيع). (المصدر: الموقع

الإلكتروني للشركة)

- المساهمة في مشاريع الطاقة المتجددة (مشروع الطاقة الشمسية 150 ميغاواط).
- بناء منشآت رياضية (ملعب سطيف الجديد، وملعب تيزي وزو).
- السعي إلى التوسع الدولي بتنفيذ مشاريع خارج الجزائر.

الفرع الثالث: الفروع التابعة لشركة كوسيدار Cosider

تمتلك شركة كوسيدار مجموعة من الفروع المتخصصة التي تُعد من الركائز الأساسية لنجاحها وريادتها في مجال البناء والأشغال العمومية في الجزائر. وتكمن أهمية هذه الفروع في دورها المحوري في تنفيذ المشاريع بكفاءة عالية، حيث يساهم كل فرع بخبراته التقنية

والعملية في مجال محدد، مما يُمكن المجموعة من تغطية مختلف مراحل الإنجاز، من الدراسات الأولية إلى التسليم النهائي. هذا التوزيع المنظم للمهام والتخصصات لا يعزز فقط جودة الأعمال، بل يمنح الشركة مرونة أكبر في إدارة المشاريع الكبرى وتوسيع نشاطاتها محلياً وإقليمياً، بما يتماشى مع متطلبات التنمية الوطنية.

الجدول رقم (2): الفروع التابعة لشركة كوسيدار

Cosider– Nos filiales	الفروع التابعة لشركة كوسيدار
<u>Cosider Travaux Publics</u>	كوسيدار للأشغال العمومية
Cosider Canalisations	كوسيدار للأنايب
Cosider Construction	كوسيدار للبناء
Cosider Ouvrages d'Art	كوسيدار للمنشآت
Cosider Carrières	كوسيدار للمحاجر
Cosider Promotion	كوسيدار للترقية العقارية
Cosider Alrem	كوسيدار ألرم
Cosider Engineering	كوسيدار للهندسة
Cosider Géotechnique	كوسيدار للجيو تكتنية
Cosider Agrico	كوسيدار للزراعة

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على الموقع الإلكتروني للشركة.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لشركة كوسيدار للبناء

الفرع الأول: التعريف بشركة كوسيدار للبناء

شركة مساهمة تأسست سنة 1995 في إطار عملية إعادة هيكلة شركة كوسيدار Spa، وتُعد واحدة من أهم فروع مجمّع كوسيدار، برأسمال اجتماعي قدره 3.279.000.000 دج، ويبلغ عدد موظفيها حتى 10,000 عامل في نشاطها الأساسي المتمثل في الأشغال الكبرى، وأكثر من 12,000 عامل في إطار المناولة الخاصة بالأشغال المعمارية والتقنية، موزعين على 45 قطبًا و 8 وحدات دعم.

تُصنف كوسيدار للبناء كأول شركة في مجال البناء والأشغال المدنية في الجزائر، وهي مصنفة في الفئة التاسعة (الأعلى). كما أنها حائزة على شهادة المطابقة لنظام الجودة ISO 9001 منذ سنة 2006.

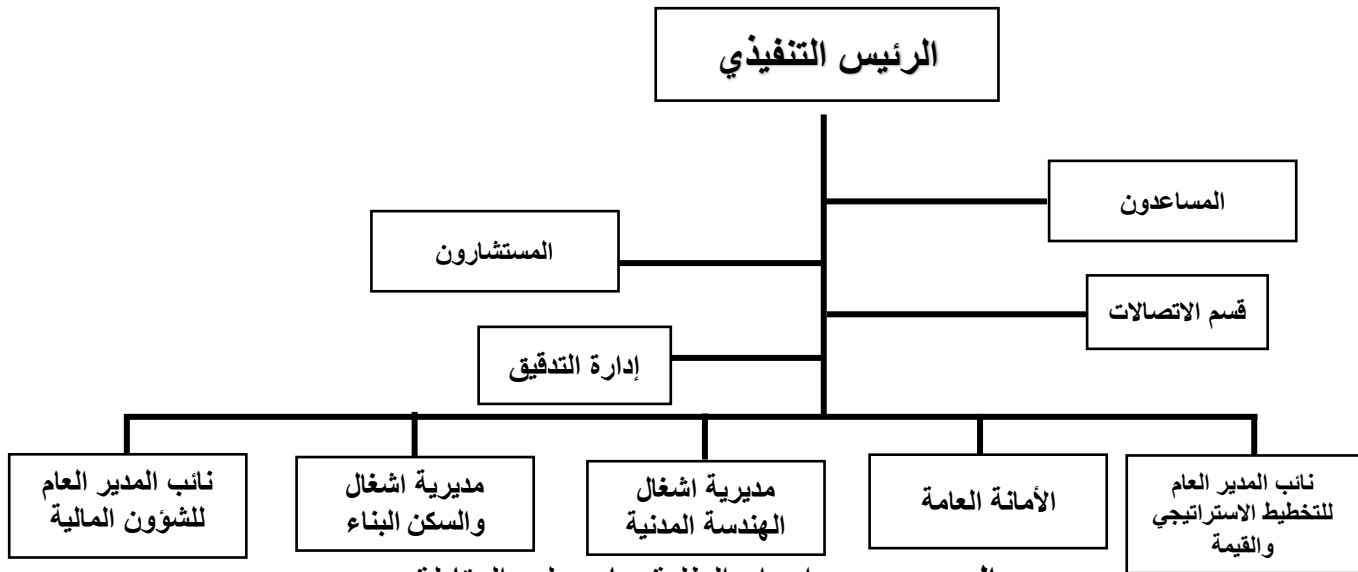
الفرع الثاني: أهم مشاريعها الحالية

من بين المشاريع الجارية حالياً:

- مستشفيات في ولايات أدرار، الأغواط، الوادي، وبشار
- قاعدة جوية في رقان
- عدة منشآت عسكرية
- سجون في العلما وقالمة

الفرع الثالث: الهيكل التنظيمي للشركة

الشكل (4): الهيكل التنظيمي لشركة كوسيدار للبناء



المصدر: من إعداد الطلبة بناء على المقابلة.

المبحث الثاني: محاسبة الرواتب بشركة كوسيدار للبناء

بعد أن تم التعريف بالمؤسسة التي هي محل الدراسة وأهم نشاطاتها وهيكلها التنظيمي في المبحث السابق، سيتم التطرق في هذا المطلب إلى محاسبة الراتب لعاملين

الحالة الأولى: حساب راتب لعامل لشهر جانفي 2020.

• صنف: M-009-02

• الحالة العائلية: متزوج

• عدد الأولاد: 0

• الحجم الساعي للعمل: 173.33

1- الأجر القاعدي:

❖ تقدر قيمة الأجر القاعدي لهذا الصنف ب **32300.00**

يحدد الأجر القاعدي لدى العامل وفقا للقانون الداخلي المنصوص عليه لدى الشركة.

2- مكافأة الأقدمية:

❖ تقدر قيمة مكافأة الأقدمية لهذا العامل ب **4080.00**

3- تعويض الضرر:

❖ يتم حسابه كما يلي: 170.00 دج $\times$ 20 يوم = **3400.00**

4- منحة المنطقة:

❖ يتم حسابها كما يلي: 537.00 دج $\times$ 20 يوم = **10740.00**

5- تعويض السلة (الإطعام):

❖ يتم حسابها كما يلي: 250.00 دج $\times$ 20 يوم = **5000.00**

6- تعويض النقل: بما أن هذا الصنف من داخل الولاية

يتم تحديد تعويض النقل حسب القانون الداخلي للمؤسسة لهذا الصنف ب **2400.00**

(انظر الملحق رقم 6)

7- الأجر الوحيد:

تقدر قيمة الأجر الوحيد في حالة إذا كانت الزوجة غير موظفة ب **1500.00**

المبلغ الخام: الأجر القاعدي + مختلف المنح والتعويضات

المبلغ الخام = 10740.00 + 3400.00 + 4080.00 + 32300.00

50520.00 = المبلغ الخام

الاقتطاعات:

1- اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG:

ضريبة الدخل الإجمالي (IRG) المطبقة على الرواتب والأجور والمكافآت المنصوص عليها في المادة 66 من قانون الضريبة على الدخل الإجمالي. (أنظر الملحق رقم 3)

6232.00

وتقدر الضريبة على الدخل الإجمالي لهذا الصنف بـ

2- اقتطاع الضمان الاجتماعي:

❖ يحسب اقتطاع الضمان الاجتماعي كما يلي:

المجموع الخاضع للضمان الاجتماعي $\times 9\%$

المجموع الخاضع للضمان الاجتماعي = الأجر القاعدي + مكافأة الأقدمية + تعويض الضرر + منحة المنطقة

$$\boxed{4546.80} = 9\% \times (10740.00 - 3400.00 + 4080.00 + 32300.00)$$

3- اقتطاع التعاضدية:

مساهمة مالية تقتطع من أجر العامل لصالح التعاضدية الاجتماعية (وهي منظمة اجتماعية تقدم خدمات مثل الدعم في العلاج والنظارات والعمليات الجراحية ... الخ).

250.00

❖ يتم اقتطاع مبلغ شهريا مقدّر بـ

4 - اقتطاع سوء الأحوال الجوية

نسبة تقتطع من الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي خاص بقطاعات مثل البناء والأشغال العامة، الهدف منها تعويض العمال عن التوقف القسري عن العمل بسبب الطقس (أمطار، ثلوج، حرارة مفرطة...).

تقدر هذه النسبة بـ 0.75% تقسم بين العامل وصاحب العمل أي 0.375% لكل منهما.

❖ يحسب اقتطاع سوء الأحوال الجوية كما يلي:

الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي $\times 0.375\%$

$$189.45 = 0.375\% \times 50520.00$$

مجموع الاقتطاعات = اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي + اقتطاع الضمان الاجتماعي
+ اقتطاع التعاضدية + اقتطاع سوء الأحوال الجوية

$$11218.25 = 189.45 + 250.00 + 4546.00 + 6232.00$$

الدخل الصافي = المجموع الخام - مجموع الاقتطاعات

المجموع الخام = الأجر القاعدي + مكافأة الأقدمية + تعويض الضرر + تعويض المنطقة +
تعويض السلة + النقل + الأجر الوحيد

$$\begin{aligned} \text{المجموع الخام} &= 32300.00 + 4080.00 + 3400 + 10740.00 + 5000.00 \\ &= 59420.00 = 1500.00 + 2400.00 \end{aligned}$$

$$48201.75 = 11218.25 - 59420.00 = \text{الدخل الصافي}$$

ويتلخص نموذج كشف الراتب لهذا الموظف في الجدول التالي:

الجدول رقم (3): نموذج كشف الراتب للعامل الأول

شركة كوسيدار للبناء مشروع القطب G149: مستشفى الأم والطفل- الوادي - كشف الراتب لشهر جويلية 2022 الإسم واللقب: الوظيفة: الصف والدرجة: E-006-04 الحالة العائلية: متزوج عدد الأولاد: 2 الحجم الساعي: 173.33 طريقة المخالصة: رقم الحساب:				
الكود	طبيعة الراتب	القاعدة	النسبة أو المعدل	الراتب الشهري
030	الأجر القاعدي	32300.00	173.33	32300.00
253	مكافأة الأقدمية	4080.00	-	4080.00
271	تعويض الضرر (الإزعاج)	170.00	20	3400.00
336	تعويض المنطقة	537.00	20	10740.00
520	تعويض السلة (الإطعام)	250.00	20	5000.00
539	تعويض النقل	2400.00	-	2400.00
714	الأجر الوحيد	1500.00	-	1500.00
المبلغ الخام		50520.00		
الإقتطاعات				
400	الضريبة على الدخل الإجمالي	42443.75	173.33	6232.00
110	إقتطاع الضمان الإجتماعي	50520.00	9	4546.80
120	إقتطاع التعاضدية	-	-	250.00
525	إقتطاع سوء الأحوال الجوية	50520.00	0.375	189.45
مجموع الإقتطاعات		11218.25		
الأجر الصافي		48201.75		

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على الملحق رقم 01.

الحالة الثانية: حساب راتب عامل لشهر جويلية 2022.

• **صنف: E-006-04**

• **الحالة العائلية: متزوج**

• **عدد الأولاد: 2**

• **الحجم الساعي للعمل: 173.33 (20 يوم)**

1- الأجر القاعدي:

يحدد الأجر القاعدي لهذا الصنف ب **26690.00**

يحدد الأجر القاعدي لدى العامل وفقا للقانون الداخلي المنصوص عليه لدى الشركة.

2- مكافأة الأقدمية:

تقدر مكافأة الاقدمية لهذا العامل ب **4000.00**

3- تعويض الضرر:

بما أن العامل عمل لمدة 10 أيام فإن تعويض الضرر يحسب كما يلي:

$$200.00 \text{ دج} \times 10 \text{ أيام} = 2000.00$$

4- منحة المنطقة:

بما أن هذا العامل استقر في العمل مدة 12 يوم فيتم حساب منحة المنطقة كالآتي:

$$483.00 \text{ دج} \times 12 \text{ يوم} = 5796.00$$

5- مكافأة الأداء:

تحسب مكافأة الأداء كما يلي: الأجر القاعدي $\times 11\%$

$$2935.90 = 11\% \times 26690.00$$

6- تعويض العزلة والإقامة:

بما أن هذا العامل مقيم لمدة 12 يوم في العمل فيعوض له تعويض العزلة والإقامة الغير خاضعة للضمان الاجتماعي وتحسب كما يلي:

$$272.00 \text{ دج} \times 12 \text{ يوم} = 3264.00$$

7- تعويض النقل:

يبعد هذا العامل عن عمله ب 280 كيلومتر (560 كيلومتر ذهابا وإيابا) فيتم تعويضه 5 دينار لكل كيلومتر غير خاضع للضمان الاجتماعي

$$2800.00 = 5 \text{ دج} \times 560 \text{ كلم}$$

8- تعويض المهمة:

وهي مهمة غير خاضعة للضمان الاجتماعي تنفذ خارج مكان العمل المعتاد بقرار إداري وتقدم فواتير أو تبريرات عند اللزوم.

$$10180.00 \text{ ب: وقدرت تعويض المهمة لهذا العامل ب:}$$

9- الأجر الوحيد:

$$1500.00 \text{ ب: تقدر قيمة الأجر الوحيد في حالة إذا كانت الزوجة غير موظفة ب:}$$

المبلغ الخام: الأجر القاعدي + مختلف المنح والتعويضات

$$38486.00 = 5796.00 + 2000.00 + 4000.00 + 26690.00 = \text{المبلغ الخام}$$

❖ الإقتطاعات:

1- اقتطاع الضريبة على الدخل IRG

يعفى هذا العامل من الضريبة على الدخل الإجمالي وفقا ل المادة 5 و 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة والتي تنص على أن المداخل المحصلة بعنوان الأجر والرواتب التي لا يتجاوز مبلغها 30.000 دج في الشهر.

بما أن المبلغ الخاضع للضريبة أقل من 30000.00 فإنه لا يقتطع لهذا الصنف. (انظر الملحق رقم 5)

2- اقتطاع الضمان الاجتماعي:

❖ يحسب اقتطاع الضمان الاجتماعي كما يلي:

المجموع الخاضع للضمان الاجتماعي $\times 9\%$

المجموع الخاضع للضمان الاجتماعي = الأجر القاعدي + مكافأة الأقدمية + تعويض الضرر + منحة المنطقة

$$3463.74 = 9\% \times (5796.00 + 2000.00 + 4000.00 + 26690.00)$$

3- اقتطاع التعاضدية:

❖ يتم اقتطاع مبلغ شهريا مقدّر بـ 400.00

4- اقتطاع التغطية الصحية:

❖ يتم اقتطاع مبلغ شهريا مقدّر بـ 50.00

5- اقتطاع سوء الأحوال الجوية

❖ يتم حسابه كما يلي: $144.32 = 0.375\% \times 38486.00$

6- تذكير الاقتطاعات (الضريبة على الدخل الإجمالي والضمان الاجتماعي وسوء الأحوال الجوية)

تظهر عادة هذا الاقتطاع على مستحقات بأثر رجعي نتيجة تسوية أو مراجعة مالية (مثل هذه الحالة التي تم إضافة مكافأة مردودية الأداء الخاضعة للضريبة والضمان الاجتماعي..). المصدر: المقابلة

أ- تذكير اقتطاع الضمان الاجتماعي:

$$264.23 = 9\% \times 2935.90 = \text{مردودية الأداء} \times 9\%$$

ب- تذكير اقتطاع سوء الأحوال الجوية

$$11.01 = 0.375\% \times 2935.90 = \text{مردودية الأداء} \times 0.375\%$$

ج- تذكير اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي

يتم حسابها كما يلي: (مردودية الأداء - تذكير اقتطاع الضمان الاجتماعي - تذكير اقتطاع سوء الأحوال الجوية) $\times 0.37$

$$0.37 \times (11.01 - 264.23 - 2935.90) =$$

$$986.00 = 0.37 \times 2660.66 =$$

مجموع الإقتطاعات =

$$5319.3 = 11.01 + 144.32 + 986.00 + 50.00 + 400.00 + 264.23 + 3463.74$$

المجموع الخام =

$$2800.00+3264.00+2935.90+5796.00+2000.00+4000.00+26690.00$$

$$59165.90 = 10180.00+1500.00+$$

$$53846.6 = 5319.3 - 59165.90 = \text{الدخل الصافي}$$

ويتلخص نموذج كشف الراتب لهذا الموظف في الجدول التالي:

الجدول رقم (4): كشف الراتب للعامل الثاني

شركة كوسيدار للبناء				
مشروع القطب G149 :مستشفى الأم والطفل-الوادي-				
كشف الراتب لشهر جويلية 2022				
الإسم واللقب:				
الوظيفة:				
الصنف والدرجة: E-006-04				
الحالة العائلية: متزوج				
عدد الأولاد: 2				
الحجم الساعي:173.33				
طريقة المخالصة:				
رقم الحساب:				
الكود	طبيعة الراتب	القاعدة	النسبة أو المعدل	الراتب الشهري
030	الأجر القاعدي	26690.00	173.33	26690.00
253	مكافأة الأقدمية	4000.00	173.33	4000.00
271	تعويض الضرر (الإزعاج)	200.00	10	2000.00
336	تعويض المنطقة	483.00	12	5796.00
350	مردودية الأداء	26690.00	11	2935.90
667	تعويض العزلة والإقامة	272.00	12	3264.00
709	تعويض النقل	560.00	5	2800.00
714	الأجر الوحيد	1500.00	0	1500.00
727	تعويض رسوم المهمة	10180.00	0	10180.00
المبلغ الخام			59165.90	
الإقتطاعات				
400	الضريبة على الدخل	29081.94	173.33	00.00

			الإجمالي	
3463.74	9	38486.00	إقتطاع الضمان الاجتماعي	110
400.00	0	400.00	إقتطاع التعاضدية	120
144.32	0.375	38486.00	إقتطاع سوء الأحوال الجوية	525
50.00	0	50.00	إقتطاع التغطية الصحية	
264.23	9	2935.90	تذكير إقتطاع الضمان الاجتماعي	
11.01	0.375	2935.90	تذكير إقتطاع سوء الأحوال الجوية	
986.00	173.33	2660.66	تذكير إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	
5319.30		مجموع الإقتطاعات		
53846.60		الأجر الصافي		

المصدر: من إعداد الطلبة بناء على الملحق رقم 02.

خاتمة

خاتمة:

إدارة الأجور والرواتب من أبرز التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية، لما لها من أثر مباشر على استقرار العامل ورضاه وزيادة إنتاجيته. ويتطلب هذا التحدي وضع سياسات واضحة وإجراءات دقيقة لضمان عدالة توزيع الأجور وتحفيز العاملين. وتُعتبر الأجور أحد أهم العناصر المؤثرة في رضا الأفراد عن عملهم، وهي بمثابة أداة فعّالة إذا ما تم تصميمها وإدارتها بشكل سليم بما يحقق أهداف المؤسسة ويراعي حاجات العاملين المادية والاجتماعية.

ومن جهة أخرى، تلعب محاسبة الأجور دوراً أساسياً في الإفصاح المحاسبي عن مصاريف العمال، حيث تساهم في تقديم معلومات مالية دقيقة تساعد الإدارة في اتخاذ قرارات رشيدة، كما تُعد مصدراً مهماً للمستخدمين الخارجيين لتقييم الأداء المالي للمؤسسة. وتظهر الأجور في القوائم المالية كبند جوهري يعكس التكاليف البشرية، الأمر الذي يعزز من الشفافية والمصداقية في التقارير المالية.

ومن خلال دراستنا لعلاقة الأجور وتأثيرها على أداء العاملين، نخلص إلى أن نظام الأجور المتوازن والعاقل يساهم فيخلق بيئة عمل إيجابية، ويعد من الركائز الأساسية التي تدعم نجاح المؤسسات، ومن خلال دراستنا توصلنا إلى جملة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- إختبار الفرضيات:

تنص الفرضية الأولى على أن: تنقسم طرق تحديد الأجر إلى طرق حديثة وطرق تقليدية، ولقد تم إثبات ذلك من خلال الفصل الأول.

تنص الفرضية الثانية على أن: تعتمد شركة كوسيدار على نظام منظم لحساب الرواتب، ولقد تم إثبات ذلك من خلال الفصل الثاني.

تنص الفرضية الثالثة على أن: تعتمد شركة كوسيدار للبناء على عدة أساليب للإفصاح المحاسبي، ولم يتمكن من إثبات ذلك بسبب حساسية المعلومات بالشركة.

2- النتائج:

يمكن حصر النتائج التي توصلت لها دراستنا فيما يلي:

- الأجر هو ما يدفع للعامل مقابل قيامه بعمله.
- يتضمن الأجر كل من الأجر الأساسي ومختلف التعويضات والمنح والمكافآت.
- يتحدد الأجر الأساسي في الشركة الاقتصادية من خلال ما ينص عليه القانون الداخلي لها.
- تنتهج الشركة محل الدراسة نظام الأجر الزمني بحيث يتم صب الأجور شهريا.
- يتم منح تعويض الأداء مقابل جودة وكفاءة العمل المقدم من العامل كنوع من الحوافز لتحفيز العامل على تقديم أداء أفضل.
- لا يتم احتساب بعض التعويضات (مثل تعويض الضرر) في الأيام المدفوعة الأجر.

3- آفاق الدراسة:

من خلال دراستنا لموضوع دور محاسبة الأجور في الإفصاح المحاسبي لمصاريف العمال، لاحظنا العديد من النقاط التي تكون مجال بحث مستقبلي:

- أثر محاسبة الأجور على القرارات الإدارية.
- أثر التكنولوجيا على سرعة ودقة الإفصاح المحاسبي.
- الرقابة الداخلية على نظم الأجور.
- العلاقة بين الأداء والأجور في الشركات الاقتصادية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- أولا-الكتب:

- محمد حسين منصور، قانون العمل، المقصود بالأجر وطرق تحديده، الطبعة الأولى، بيروت، دار النهضة العربية، 1995.
- منير نوري، "الوجيز في تسيير الموارد البشرية"، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

- ثانيا-القوانين والمراسيم:

- المادة 80 من قانون علاقات العمل رقم 90/11، الجريدة الرسمية عدد 17، مؤرخة في 1990/04/21.

- ثالثا-الرسائل والمذكرات:

- بولال عبد الخالق وبهليل محمد الأمين، أثر الرقابة على تفعيل دورة الأجور والرواتب في مديريات التربية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة برج بوعريريج، 2024.
- عدوي عبد النور ورمضاني زكريا، محاسبة الاجور بين مستلزمات النظام المحاسبي المالي ومتطلبات المعايير المحاسبية الدولية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة برج بوعريريج، 2022.
- كنزي حسين وخزناجي خالد، الأجور وكيفية تحديدها ودفعها، تقرير بحث لنيل شهادة ليسانس في نظام ل.م.د للعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2014.
- بوقبرين عابد، "ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية"، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2011.
- بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، جامعة الجزائر 9، الجزائر، 2019.
- عادل نقموش، القياس والإفصاح المحاسبي عن المسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة لنيل درجة دكتوراه، جامعة الأغواط، 2018.

- سيدي محمد ولد عباد، أثر الإفصاح المحاسبي من خلال اعتماد مبدأ القيمة العادلة على مردودية وفاعلية البنوك الإسلامية في موريتانيا، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في المحاسبة والتدقيق، جامعة الجزائر 3، 2018.
- لمين تغليسيه، مساهمة مبادئ حوكمة الشركات في الإفصاح عن معلومات مالية ذات جودة، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه علوم في العلوم التجارية، جامعة الجزائر 3، 2018.
- فطوم امحمدي، دور النظام المحاسبي المالي في الرفع من جودة الإفصاح المحاسبي في القوائم المالية، أطروحة لنيل درجة دكتوراه في العلوم التجارية، جامعة البليدة 2، 2017.
- حربي مسعود وآخرون، اساليب القياس وإفصاح المحاسبي وفقا للمعايير الدولية ودورها في ترشيد قرارات مستخدمي القوائم المالية، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة الوادي، 2022.

رابعاً - المجالات:

- بلقايد محمد جواد وسعيداني محمد، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 2، جامعة تلمسان، 2018.
- بخدة مهدي، "الأجر الأدنى الوطني المضمون"، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، العدد 16، 2016.
- بوخالفة غريب، "عنصر الأجر في علاقة العمل"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 1، 1987.
- زغدار أحمد، سفير خيار، الجزائر بالتكيف مع متطلبات الإفصاح وفق المعايير المحاسبية الدولية (IAS/IFRS)، مجلة الباحث، العدد السابع، 2010/2009، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- أكاديمي، جامعة الوادي، 2022.

الملاحق

الملحق رقم 1

كشف الراتب للعامل الأول بشركة كوسيدار للبناء

COSIDER CONSTRUCTION					
POLE G149 PROJET : EHS MERE ET ENFANT - EL OUED					
Matricule : 00024		BULLETIN DE PAIE			JANVIER 2020
SS Entreprise:					N° S.S:
Nom et Prénom:		Classification:			M-009-02
Fonction: MECANICIEN ENGIN		Date de recrutement:			08/07/2018
Structure: MATERIEL		Nombre d'enfants:			0
Agence: BANQUE EXTERIEURE D ALGERIE		Situation Familiale:			M
Num Compte:		Base travaillée:			173.33
Code	Libellé rubrique	Base	Taux	Gains	Retenues
030	SALAIRE DE BASE	32 300,00	173,33	32 300,00	0,00
110	COTISATION SECURITE SOCIALE	50 520,00	9,00	0,00	4 546,80
120	COTISATION MUTUELLE	0,00	0,00	0,00	250,00
253	PRIME D'ANCIENNETE	4 080,00	0,00	4 080,00	0,00
271	NUISANCE	170,00	20,00	3 400,00	0,00
336	IND. DE ZONE	537,00	20,00	10 740,00	0,00
400	RETENUE IRG	42 443,75	173,33	0,00	6 232,00
450	BRUT	57 920,00	0,00	0,00	0,00
520	PANIER	250,00	20,00	5 000,00	0,00
525	CHOMAGE / INTEMPERIE (TAUX)	50 520,00	0,38	0,00	189,45
539	INDEMNITE DE TRANSPORT	2 400,00	0,00	2 400,00	0,00
714	SALAIRE UNIQUE	1 500,00	0,00	1 500,00	0,00
Total cotisable		50 520,00	Net à payer		11 218,25
Net imposable		42 443,75	59 420,00		



الملحق رقم 2

كشف الراتب للعامل الثاني بشركة كوسيدار للبناء

COSIDER CONSTRUCTION		POLE G149 PROJET : EHS MERE ET ENI			
Matricule : 00039		BULLETIN DE PAIE			JUILLET 2022
SS Entreprise:		N° S.S:			
Nom et Prénom: KHERFI ABDELAZIZ		Classification: E-1			
Fonction: MAÇON		Date de recrutement: 08/07/2018			
Structure: PRODUCTION		Nombre d'enfants: 2			
Agence: BANQUE EXTERIEURE D ALGERIE		Situation Familiale: M			
Num Compte:		Base travaillée: 173.33			
Code	Libellé rubrique	Base	Taux	Gains	Retenues
030	SALAIRE DE BASE	26 690,00	173,33	26 690,00	0,00
110	COTISATION SECURITE SOCIALE	38 486,00	9,00	0,00	3 463,74
112	RAPPEL SECURITE SOCIALE	2 935,90	9,00	0,00	264,23
120	COTISATION MUTUELLE	400,00	0,00	0,00	400,00
123	CONTRIBUTION MEDECINE SOCIALE	50,00	0,00	0,00	50,00
253	PRIME D'ANCIENNETE	4 000,00	173,33	4 000,00	0,00
271	NUISANCE	200,00	10,00	2 000,00	0,00
336	IND. DE ZONE	483,00	12,00	5 796,00	0,00
350	PRIME PERFORMANCE	26 690,00	11,00	2 935,90	0,00
400	RETENUE IRG	29 081,94	173,33	0,00	0,00
402	RAPPEL RETENUE IRG	2 660,66	173,33	0,00	986,00
450	BRUT	41 421,90	0,00	0,00	0,00
525	CHOMAGE / INTEMPERIE (TAUX)	38 486,00	0,38	0,00	144,32
528	(R-) CHOMAGE / INTEMPERIE	2 935,90	0,38	0,00	11,01
667	IND. RESID et ISOL	272,00	12,00	3 264,00	0,00
709	REMB.FRAIS TRANSPORT	560,00	5,00	2 800,00	0,00
714	SALAIRE UNIQUE	1 500,00	0,00	1 500,00	0,00
727	FRAIS DE MISSION	10 180,00	0,00	10 180,00	0,00
Total cotisable		Net imposable	Net à payer		
41 421,90		29 081,94	53 846,60		59 165,90
					5 319,30



الملحق رقم 3

السلم الضريبي لكشف الراتب لسنة 2020

Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG	Mensuel Soumis	IRG
41 950,00	6 085,00	42 440,00	6 232,00	42 930,00	6 379,00	43 420,00	6 526,00	43 910,00	6 673,00
41 960,00	6 088,00	42 450,00	6 235,00	42 940,00	6 382,00	43 430,00	6 529,00	43 920,00	6 676,00
41 970,00	6 091,00	42 460,00	6 238,00	42 950,00	6 385,00	43 440,00	6 532,00	43 930,00	6 679,00
41 980,00	6 094,00	42 470,00	6 241,00	42 960,00	6 388,00	43 450,00	6 535,00	43 940,00	6 682,00
41 990,00	6 097,00	42 480,00	6 244,00	42 970,00	6 391,00	43 460,00	6 538,00	43 950,00	6 685,00
42 000,00	6 100,00	42 490,00	6 247,00	42 980,00	6 394,00	43 470,00	6 541,00	43 960,00	6 688,00
42 010,00	6 103,00	42 500,00	6 250,00	42 990,00	6 397,00	43 480,00	6 544,00	43 970,00	6 691,00
42 020,00	6 106,00	42 510,00	6 253,00	43 000,00	6 400,00	43 490,00	6 547,00	43 980,00	6 694,00
42 030,00	6 109,00	42 520,00	6 256,00	43 010,00	6 403,00	43 500,00	6 550,00	43 990,00	6 697,00
42 040,00	6 112,00	42 530,00	6 259,00	43 020,00	6 406,00	43 510,00	6 553,00	44 000,00	6 700,00
42 050,00	6 115,00	42 540,00	6 262,00	43 030,00	6 409,00	43 520,00	6 556,00	44 010,00	6 703,00
42 060,00	6 118,00	42 550,00	6 265,00	43 040,00	6 412,00	43 530,00	6 559,00	44 020,00	6 706,00
42 070,00	6 121,00	42 560,00	6 268,00	43 050,00	6 415,00	43 540,00	6 562,00	44 030,00	6 709,00
42 080,00	6 124,00	42 570,00	6 271,00	43 060,00	6 418,00	43 550,00	6 565,00	44 040,00	6 712,00
42 090,00	6 127,00	42 580,00	6 274,00	43 070,00	6 421,00	43 560,00	6 568,00	44 050,00	6 715,00
42 100,00	6 130,00	42 590,00	6 277,00	43 080,00	6 424,00	43 570,00	6 571,00	44 060,00	6 718,00
42 110,00	6 133,00	42 600,00	6 280,00	43 090,00	6 427,00	43 580,00	6 574,00	44 070,00	6 721,00
42 120,00	6 136,00	42 610,00	6 283,00	43 100,00	6 430,00	43 590,00	6 577,00	44 080,00	6 724,00
42 130,00	6 139,00	42 620,00	6 286,00	43 110,00	6 433,00	43 600,00	6 580,00	44 090,00	6 727,00
42 140,00	6 142,00	42 630,00	6 289,00	43 120,00	6 436,00	43 610,00	6 583,00	44 100,00	6 730,00
42 150,00	6 145,00	42 640,00	6 292,00	43 130,00	6 439,00	43 620,00	6 586,00	44 110,00	6 733,00
42 160,00	6 148,00	42 650,00	6 295,00	43 140,00	6 442,00	43 630,00	6 589,00	44 120,00	6 736,00
42 170,00	6 151,00	42 660,00	6 298,00	43 150,00	6 445,00	43 640,00	6 592,00	44 130,00	6 739,00
42 180,00	6 154,00	42 670,00	6 301,00	43 160,00	6 448,00	43 650,00	6 595,00	44 140,00	6 742,00
42 190,00	6 157,00	42 680,00	6 304,00	43 170,00	6 451,00	43 660,00	6 598,00	44 150,00	6 745,00
42 200,00	6 160,00	42 690,00	6 307,00	43 180,00	6 454,00	43 670,00	6 601,00	44 160,00	6 748,00
42 210,00	6 163,00	42 700,00	6 310,00	43 190,00	6 457,00	43 680,00	6 604,00	44 170,00	6 751,00
42 220,00	6 166,00	42 710,00	6 313,00	43 200,00	6 460,00	43 690,00	6 607,00	44 180,00	6 754,00
42 230,00	6 169,00	42 720,00	6 316,00	43 210,00	6 463,00	43 700,00	6 610,00	44 190,00	6 757,00
42 240,00	6 172,00	42 730,00	6 319,00	43 220,00	6 466,00	43 710,00	6 613,00	44 200,00	6 760,00
42 250,00	6 175,00	42 740,00	6 322,00	43 230,00	6 469,00	43 720,00	6 616,00	44 210,00	6 763,00
42 260,00	6 178,00	42 750,00	6 325,00	43 240,00	6 472,00	43 730,00	6 619,00	44 220,00	6 766,00
42 270,00	6 181,00	42 760,00	6 328,00	43 250,00	6 475,00	43 740,00	6 622,00	44 230,00	6 769,00
42 280,00	6 184,00	42 770,00	6 331,00	43 260,00	6 478,00	43 750,00	6 625,00	44 240,00	6 772,00
42 290,00	6 187,00	42 780,00	6 334,00	43 270,00	6 481,00	43 760,00	6 628,00	44 250,00	6 775,00
42 300,00	6 190,00	42 790,00	6 337,00	43 280,00	6 484,00	43 770,00	6 631,00	44 260,00	6 778,00
42 310,00	6 193,00	42 800,00	6 340,00	43 290,00	6 487,00	43 780,00	6 634,00	44 270,00	6 781,00
42 320,00	6 196,00	42 810,00	6 343,00	43 300,00	6 490,00	43 790,00	6 637,00	44 280,00	6 784,00
42 330,00	6 199,00	42 820,00	6 346,00	43 310,00	6 493,00	43 800,00	6 640,00	44 290,00	6 787,00
42 340,00	6 202,00	42 830,00	6 349,00	43 320,00	6 496,00	43 810,00	6 643,00	44 300,00	6 790,00
42 350,00	6 205,00	42 840,00	6 352,00	43 330,00	6 499,00	43 820,00	6 646,00	44 310,00	6 793,00
42 360,00	6 208,00	42 850,00	6 355,00	43 340,00	6 502,00	43 830,00	6 649,00	44 320,00	6 796,00
42 370,00	6 211,00	42 860,00	6 358,00	43 350,00	6 505,00	43 840,00	6 652,00	44 330,00	6 799,00
42 380,00	6 214,00	42 870,00	6 361,00	43 360,00	6 508,00	43 850,00	6 655,00	44 340,00	6 802,00
42 390,00	6 217,00	42 880,00	6 364,00	43 370,00	6 511,00	43 860,00	6 658,00	44 350,00	6 805,00
42 400,00	6 220,00	42 890,00	6 367,00	43 380,00	6 514,00	43 870,00	6 661,00	44 360,00	6 808,00
42 410,00	6 223,00	42 900,00	6 370,00	43 390,00	6 517,00	43 880,00	6 664,00	44 370,00	6 811,00
42 420,00	6 226,00	42 910,00	6 373,00	43 400,00	6 520,00	43 890,00	6 667,00	44 380,00	6 814,00
42 430,00	6 229,00	42 920,00	6 376,00	43 410,00	6 523,00	43 900,00	6 670,00	44 390,00	6 817,00

الملحق رقم 4

السلم الضريبي لكشف الراتب لسنة 2020

28910,00	0,00	28910,00	0,00	28910,00
28920,00	0,00	28920,00	0,00	28920,00
28930,00	0,00	28930,00	0,00	28930,00
28940,00	0,00	28940,00	0,00	28940,00
28950,00	0,00	28950,00	0,00	28950,00
28960,00	0,00	28960,00	0,00	28960,00
28970,00	0,00	28970,00	0,00	28970,00
28980,00	0,00	28980,00	0,00	28980,00
28990,00	0,00	28990,00	0,00	28990,00
29000,00	0,00	29000,00	0,00	29000,00
29010,00	0,00	29010,00	0,00	29010,00
29020,00	0,00	29020,00	0,00	29020,00
29030,00	0,00	29030,00	0,00	29030,00
29040,00	0,00	29040,00	0,00	29040,00
29050,00	0,00	29050,00	0,00	29050,00
29060,00	0,00	29060,00	0,00	29060,00
29070,00	0,00	29070,00	0,00	29070,00
29080,00	0,00	29080,00	0,00	29080,00
29090,00	0,00	29090,00	0,00	29090,00
29100,00	0,00	29100,00	0,00	29100,00
29110,00	0,00	29110,00	0,00	29110,00
29120,00	0,00	29120,00	0,00	29120,00
29130,00	0,00	29130,00	0,00	29130,00
29140,00	0,00	29140,00	0,00	29140,00
29150,00	0,00	29150,00	0,00	29150,00
29160,00	0,00	29160,00	0,00	29160,00
29170,00	0,00	29170,00	0,00	29170,00
29180,00	0,00	29180,00	0,00	29180,00
29190,00	0,00	29190,00	0,00	29190,00
29200,00	0,00	29200,00	0,00	29200,00
29210,00	0,00	29210,00	0,00	29210,00
29220,00	0,00	29220,00	0,00	29220,00
29230,00	0,00	29230,00	0,00	29230,00
29240,00	0,00	29240,00	0,00	29240,00
29250,00	0,00	29250,00	0,00	29250,00
29260,00	0,00	29260,00	0,00	29260,00
29270,00	0,00	29270,00	0,00	29270,00
29280,00	0,00	29280,00	0,00	29280,00
29290,00	0,00	29290,00	0,00	29290,00
29300,00	0,00	29300,00	0,00	29300,00
29310,00	0,00	29310,00	0,00	29310,00
29320,00	0,00	29320,00	0,00	29320,00
29330,00	0,00	29330,00	0,00	29330,00
29340,00	0,00	29340,00	0,00	29340,00
29350,00	0,00	29350,00	0,00	29350,00
29360,00	0,00	29360,00	0,00	29360,00
29370,00	0,00	29370,00	0,00	29370,00
29380,00	0,00	29380,00	0,00	29380,00
29390,00	0,00	29390,00	0,00	29390,00
29400,00	0,00	29400,00	0,00	29400,00

الملحق رقم 5

جدول تعويض النقل

Indemnité de transport

L'indemnité de transport est une somme forfaitaire mensuelle qui vise à dédommager en partie les frais engagés par le travailleur pour se rendre, par ses propres moyens, de son domicile vers son lieu de travail.

Le barème de l'indemnité de transport est le suivant :

DISTANCE DOMICILE - LIEU DE TRAVAIL	MONTANT MENSUEL
3 à 5 Kms	800 DA
6 à 10 Kms	1.200 DA
11 à 15 Kms	1.600 DA
16 à 20 Kms	2.000 DA
21 à 30 Kms	2.400 DA
31 à 40 Kms	2.800 DA
41 à 50 Kms	3.200 DA
+ 50 Kms	3.600 DA

Les travailleurs exerçant dans les régions du Sud et soumis au régime de récupération bénéficient du **remboursement des frais de transport** à raison de Cinq (05) dinars le kilomètre et dans la limite de Six (06) récupérations par an.

تم بحمد الله