

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي

كلية علوم الاقتصاديه وعلوم تجاريه وعلوم التسيير

مذكره تدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة الليسانس

شعبة العلوم المالية والمحاسبية

تخصص: مالية المؤسسة

بغنوان

معالجة الرواتب والأجور

دراسة حالة - محاسب معتمد -

تحت إشراف: الأستاذ والدكتور عوادي مصطفى

من إعداد الطلبة :

- رحال نرجس
- حشاني سلمى
- بوسكاية آية الرحمان

السنة الدراسية 2022-2023

الشكر

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نحمد الله ونشكره على فضله ونعمته بتوفيقنا في مشوارنا الدراسي، وإنهائنا لهذا العمل ، إلى الذي تعجز الكلمات عن حمده وشكره فيا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك ، وعظيم سلطتك والحمد لله حمدا كثيرا.

إلى من جاء رحمة للعالمين ، الى من هو قدوتنا في كل حين ، إلى من اوصانا بطلب العلم سيدنا وحبيبنا ورسولنا صادق الوعد الكريم محمد خاتم الأنبياء والمرسلين عليه أفضل الصلاة والتسليم .

نتقدم بالشكر الجزيل واسمي التحيات والتقدير لأستاذنا المشرف الذي لم يبخل علينا بالمعلومات والنصح والتوجيه ، ولكل من ساهم من قريب أو بعيد في هذا العمل ولكل من كانت له لمسة فيه .

إلى أغلى من في هذا الوجود أصحاب العطاء والجود، إلى من علمون ان لاشيء ينال من دون مجهود، من إلى اسمهم أول كلامنا وأحضانهم أول من احتوتنا ، إلى حق الناس بصحبتنا وفرحتنا إلى أمهاتنا و أبائنا حفظهم الله لنا .

إلى كل هؤلاء نهدي ثمرة جهدنا .

الاهداء1

وصلت رحلتي الى نهايتها بعد تعب ومشقة

وها أنا أختتم بحث تخرجي بكل همّة ونشاط بفضل الله عز وجل .

الى صاحب الوجه الطيب والإبتسامة والأفعال الحسنة ،الى صاحب الفضل عليا فلم يبخل علي طيلة حياته " والدي
العزیز عبدالله رحال "

إلى صاحبة القلب الطيب والروح الجميلة الى من كانت سببا في نجاحي دوما ، ولم تدخر جهداً في سبيل إسعادي دائما فلولاها
ماكنت هنا الآن "امي الغالية دليلة "

الى من كانت الداعم الأول والأخير لي في جميع مساراتي في الحياة اختي "أسماء رحال"

الى نفسي التي تعبت وتعثرت ، سقطت ولكن لم تتخلى على حلمها الى نفسي التي بقت صامدة وتحدثت الجميع للوصول الى
هذه المرحلة أتقدم لنفسي بجزيل الشكر والحب على جميع المجهودات التي قمت بها .

والى كل أفراد عائلتي الصغيرة ، فلقد كانوا بمثابة العضد والسند في سبيل استكمال البحث.

كما أشكر الأستاذ والمحاسب المعتمد " داهم محمد علي " الذي لم يبخل علي بمعلوماته وعلى جميع ما قدمه لي في فترة
تربصتي لديه .

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الاستاذ الدكتور المشرف "عوادي مصطفى" على كل ما قدمه لي من توجيهات ومعلومات
قيمه ساهمت في اطراء موضوع دراستي في جوانبها المختلفة كما أتقدم بجزيل الشكر الى اعضاء لجنه مناقشه الموقرة

ولا ينبغي أن أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في مساندتي ومدي بالمعلومات القيمة...

أهدي لكم بحث تخرجي ...

نرجس

الاهداء2

(وأخر دعواهم ان الحمد لله رب العالمين)
الحمد لله الذي ما تم جهد و لا ختم سعي إلا بفضلته، و ما تخطى العبد من عقبات و صعوبات
إلا بتوفيقه و معونته
وها أنا اليوم حققت حلمي و حلم عائلتي و قطفت وردتي.
و بدوري اهدي عطر وردتي إلى
ملاكي في الدنيا ... إلى معنى الحب و نبع الحنان و التفاني ...
إلى سر بسمتي و وجودي في الحياة ... أمي الحبيبة.
إلى من أفنى عمره و شبابه إلى من استصغر الكون لأجلي
إلى من رضاه و دعائه أوصلني إلى هنا
أبي قرّة عيني .
إلى نجومات الدنيا و أبهاها شقيقتي
" ريمة ، ياسمين ، هدى " .
إلى سندي في الحياة و نور عيني شقيقي " طه " .
إلى كل من وثق بي و علمني حرفا و أخذ بيدي إلى النجاح .

الاهداء 3

يفيض القلم بمداده وتتسامى أحرف الثناء على صفحات اللقاء ويشدو اللسان بكلامه ليبعثر شكرا من الأعماق

أهدي هذا العمل الى أمي العزيزة التي تعبت وتحملت المصاعب والمشاق لكي اصل الى ما وصلت إليه وأطلب من الله أن يحفظها ويرزقها الصحة والعافية .

الى الشموع اللتي أضاءت لي مشواري ، الى اللذين كانوا سندا لي ، إخوتي

الى زميلاتي اللواتي قاسمتني هذا العمل المتواضع

الى زملائي في الدراسة خاصة سنة ثالثة مالية مؤسسة .

الى كل من ساعدني على إنجاز هذا العمل .

الى كل من يعني له وجودي في الحياء شيئا .

الى كل من يحبني ويتمنالي الخير ، الى كل من من ذكرهم قلبي ونساهم قلمي

اهدي لكم بحث تخرجي

آية الرحمان

فهرس المحتويات

	الشكر
	الاهداء
	الفهرس
	قائمة الاشكال والجداول
أ - ج	المقدمة
2	الفصل الاول
3	المبحث الأول: عموميات حول الأجور
3	المطلب الأول: لمحة تاريخية و أهم النظريات المفسرة للأجور
9	المطلب الثاني: تعريف الأجر و أهم المصطلحات المرتبطة به.
12	المطلب الثالث: أنواع الأجور
13	المطلب الرابع: أهمية واهداف الأجور
16	المبحث الثاني : التنظيم القانوني للأجر
16	المطلب الأول: شبكة مستويات التأهيل والشبكة الاستدلالية للأجور
19	المطلب الثاني : المكونات الأساسية للأجور
23	المطلب الثالث: الأسس والمبادئ الواجب إتباعها عند تحديد الأجر
25	المطلب الرابع: الحماية القانونية للأجر
26	المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي
26	المطلب الأول: الوثائق المحاسبية للأجر
32	المطلب الثاني : مراحل إعداد كشف الأجر
33	المطلب الثالث: الحسابات المستعملة في الأجور
35	المطلب الرابع: كيفية التسجيل الأجور
37	خلاصة الفصل الأول:
	الفصل الثاني
	الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد
38	تمهيد

39	المبحث الأول: عموميات حول المؤسسة المستقبلية
39	المطلب الأول : تعريف مكتب محاسب معتمد
40	المطلب الثاني : المهام والخدمات التي يقوم بها مكتب محاسب معتمد:
41	المبحث الثاني: دراسة وضعية الأجر بالنسبة للمؤسسة.
41	المطلب الأول : العناصر الضرورية لحساب الأجر
44	المطلب الثاني: التحصيلات على الأجور
47	المطلب الثالث : اقتطاعات على الأجور
50	المبحث الثالث :مكونات الأجور وطرق معالجتها محاسبيا
50	المطلب الاول: عرض إستمارة نموذجية للأجر
52	المطلب الثاني: تحليل عناصر إستمارة الأجر
57	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي لعناصر استمارة الأجرة
59	خلاصة الفصل التطبيقي
60	الخاتمة
63	المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	الشكل	الصفحة
1	تطورات الأجر الوطني الأدنى المضمون عبر السنوات:	19
2	كشف الأجرة	28
3	تسجيل عناصر الأجور:	35
4	تسجيل الأعباء الملحقه بالأجور	35
5	تسجيل دفع أجور العمال والاقتطاعات لصالح الهيئات المعنية	36
6	كشف الاجر	56
7	اثبات الاجر	57
8	تسجيل تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي	57
9	تسجيل تسديد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي	58
10	قيد تسديد الأجر الصافي	58

قائمة الاشكال

الرقم	الجدول	الصفحة
1	نموذج كشف الأجر	27
2	ملخص كشوف الأجور	29

المقدمة

❖ المقدمة العامة

تشكل الأجور نسبة معتبرة من أعباء الميزانية في المؤسسة باختلاف مجال نشاطها وحجمها لذلك فإن الأجر يعد سلاحا ذو حدين، فمن جانب يعد مشكلة تواجهها الإدارة من حيث وضع سياسات أو هياكل الأجور باستخدام الأفراد ومكافأتهم على جهودهم بما يكفل تحقيق الإستراتيجية لها من جهة ويضمن رضى الأفراد من خلال توزيع هذه الأجور على العمال، ومن جانب آخر تعد الأجور من العوامل المحفزة للعمال على بذل مجهودات إضافية .

فللأجر أهمية بالغة في حياة الفرد باعتباره احد العوامل المؤثرة في حياته الاجتماعية والاقتصادية إذ يعتمد على تحقيق حاجياته اليومية .

ونظرا للأهمية التي تحضي بها الأجور فقد تناولتها عدة علوم منها العلوم الاقتصادية والاجتماعية والقانونية حيث عالجتها كل علم من زاوية معينة فأصبحت الأجور موضوع الساعة لدى أرباب العمل والعامل خاصة بعد انخفاض القدرة الشرائية، حيث أضحى الأجر الذي يتحصل عليه العامل لا يكفي حتى لقضاء أبسط حاجاته، لذا نجد أن الجانب الاقتصادي يلعب دورا مهما في تحديد أجرة العامل فهو يؤثر بالسلب والإيجاب خاصة على الطبقة ذات الدخل الضعيف والمتوسط وأمام هذه المشكلة التي يعاني منها العامل خاصة عدم كفاية الأجر وتنبع أهمية الأجور في كون أن الأجور تشكل الجزء الأكبر من أعباء الاستغلال كما أن تطور التشريعات المتعلقة بعملية حساب وصرف الأجور جعلها أكثر تعقيدا بالإضافة إلى تعدد مهام مصلحة الأجور والرواتب وتنوعها.

ناهيك عن كل هذه العوامل وغيرها زادت من أهمية الموضوع، وباعتبار دراسة الأجور إحدى أساليب التحليل الاقتصادي وهذا لمدى ارتباطها بمجمل الجوانب الاقتصادية والإجتماعية، وباعتبار هذه الدراسة تتركز على فئة بالغة الأهمية في المجتمع وهي الفئة التشغيلية التي تعد المصدر الأساسي للتنمية الاقتصادية والتي يجب الاستفادة من طاقاتها الكامنة في استثمار الثروات واستغلالها أحسن استغلال في العمل .

ومن هنا يمكننا طرح الإشكالية التالية: ما طبيعة الأجور؟ وكيف تتم معالجتها محاسبيا؟

للإجابة على هذه الإشكالية نطرح بعض الأسئلة الفرعية المساعدة على فهم هذا الموضوع حيث تمكننا من رؤية الصورة بشكل واضح :

- ماهي الاجور والرواتب ؟
- كيف تحدد و تحسب؟
- كيف تتم معالجتها محاسبيا؟



• فرضيات البحث:

للإجابة على هذه التساؤلات صيغت فرضيات الدراسة على النحو التالي :

- الأجر هو عبارة عن مقابل الجهد الذي يبذله العامل، ويتكون من عناصر ثابتة وعناصر متغيرة.
- يمكن تحديد الأجر انطلاقاً من عدة معايير، ويتم احتساب الأجر إطلاقاً من عدة معايير، ويتم احتساب الأجر وفقاً لعدة قوانين.
- يتم معالجة الأجور وفقاً للنظام المحاسبي المالي (SCF).

• أهمية وأهداف الموضوع :

إن هذا الموضوع بالغ الأهمية سواء على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة وتكمن أهمية الأجور على مستوى المنظمة على عدة وظائف منها تحقيق الكفاءات المناسبة للعمل في المؤسسة وتحقيق العدالة بين العاملين. ونظراً لأهمية البالغة التي يحتلها الأجر في حياة العامل بصفة عامة فقد اخترنا هذه الدراسة بغرض الوصول للأهداف التالية:

- الإحاطة والإلمام بكل الجوانب النظرية والتطبيقية لموضوع للأجور .
- معرفة مكونات الأجر .
- معرفة درجة التطابق بين الجانب النظري للأجور وما هو مطبق فعلاً في الواقع .
- محاولة الإحاطة العلمية و العملية بموضوع الأجور.
- الاطلاع على الوثائق الخاصة بمصلحة الأجور و الرواتب .
- معرفة الإطار القانوني للأجور و الإجراءات المتبعة
- تزويد الطالب والمكتبة الجامعية بمرجع في هذا الموضوع الذي يتضمن إجراءات جديدة في الأجور
- التركيز على كيفية المعالجة الأجور من ناحية المحاسبة العمومي .
- أسباب اختيار الدراسة :

هناك عدة أسباب أدت إلى اختيار هذا الموضوع بالذات منها ما هو شخصي ومنها ما هو موضوعي.

- الأسباب الشخصية: اهتمامنا الشخصي بموضوع محاسبة الأجور وتطبيقها في المؤسسات العمومية ومحاولة منا من خلال هذا البحث استكشاف أو إضافة ما هو جديد فيما يخص هذا الموضوع

- الأسباب الموضوعية: يعد موضوع الأجور احد أهم مجالات انشغال المختصين في المؤسسات وكذا الخبراء والباحثين في قضايا التنظيم والإدارة على حد سواء لما له من تأثير واضح على فعالية المؤسسات بصفة عامة.

• صعوبات الدراسة :

لقد واجهتنا مشاكل عديدة في إعداد هذا البحث من بينها صعوبات جمع المعلومات للتعلم أكثر في الموضوع بالرغم من أنه عائد مهم من عوائد عوامل الإنتاج .

إضافة الى صعوبات إيجاد مؤسسة للقيام بالتربص التطبيقي حيث بحثنا عن وساطة من أجل القيام بالتربص.

- الإطار الزمني والمكاني للدراسة :

من اجل إسقاط الجانب النظري للدراسة واختيار فرضيات البحث قمنا بإعداد دراسة ميدانية والتي تمثلت في مكتب محاسب معتمد خلال المدة 2023/02/01 إلى غاية 2023/03/01.

✓ المنهج المستخدم :

بالنظر إلى طبيعة الموضوع المختار ومن اجل الإجابة على الإشكاليات المطروحة واثبات أو نفي صحة الفرضيات المقترحة، نتبع المنهج الوصفي فيما يتعلق بالمفاهيم العامة اي في الفصل الأول والمنهج الإحصائي التحليلي فيما يتعلق بالدراسة الميدانية للموضوع وهذا ما طبقناه في الفصل الثاني

الفصل الاول

عموميات حول الرواتب والأجور

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

تمهيد :

يعتبر موضوع الأجور التي تدفع للعاملين في المؤسسة من المواضيع الهامة التي تلقي الاهتمام من قبل إدارة الموارد البشرية لماله من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين من جهة وباعتبار تكلفة من تكاليف المؤسسة من جهة أخرى، ونتيجة لتأثير الأجور على المنظمة ككل ينبغي عليها الحفاظ على قطاع سليم وعادل وكفى على اعتبار أن وضع الأجور ينطبق على الأفراد وفقا لوظائفهم ومستوي أدائهم وكذا السعي إلى كسب تفاوت الأفراد العاملين، ولهذا يمكن أن تنخفض مصالح وأهداف كل الأطراف المعنية .

ولقد تطورت مراجعة الأجور تحت ضغط التغيرات الطارئة على تطلعات الأجور في السياسات الاجتماعية وفي المحيط الاقتصادي القانوني.

وعليه فإن عرضنا لمحتوي الفصل الأول يتضمن المباحث التالية :

- المبحث الأول : عموميات حول الأجور والرواتب .
- المبحث الثاني : التنظيم القانوني للأجور والرواتب .
- المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي .

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

المبحث الأول: عموميات حول الأجور

إن للأجور أهمية بالغة في ميادين العمل، سواء من قبل أرباب العمل أو من قبل العاملين، حيث تتصف بحساسية عالية، ذلك لأنها تمثل مصدراً لتلبية احتياجات العمال، وفي نفس الوقت تمثل الجانب الأساسي في تكلفة العمالة في المنظمة.

وسنحاول في مبحثنا هذا أن نسلط الضوء على موضوع الأجور من خلال معرفة تطور الأجور في الفكر الاقتصادي، مفهوم الأجر، مبادئ الأجر، ومعايير تحديد الأجر.

المطلب الأول: لمحة تاريخية وأهم النظريات المفسرة للأجور

سوف نتناول في هذا المطلب لمحة تاريخية للأجر وأهم النظريات المفسرة له.

أولاً: الأجور في الفكر القديم

1. الأجور عند التجاريين:

تنبه المركنتاليون إلى أهمية تخفيض نفقة إنتاج الصادرات من السلع المصنوعة، لهذا دعوا إلى سياسة سعر الفائدة المنخفض و إلى سياسة الأجور المنخفضة لأنها في رأيهم تساهم في بقاء نفقات الإنتاج منخفضة. ولكن بالإضافة إلى ذلك اعتقدوا أن الأجور المنخفضة من شأنها أن تشجع العمال على بذل مجهود أكبر من أجل اكتساب دخلهم (عكس الرأي القائل بأن ارتفاع الأجور يؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية)، و من ثم يزداد الإنتاج المخصص للتصدير، و بالتالي فإن سياسة الأجور المنخفضة للعمل كانت مكملية للسياسة التجارية المركنتالية التي استهدفت تحقيق أكبر فائض ممكن من المعدن النفيس في الميزان التجاري.¹

حيث تعد نظرتهم للأجور نظرة سلبية إذ أنهم لم يولوا أدنى اعتبار لكون الأجور يجب أن تساوي على الأقل الجهد المبذول في العمل وأنها ستفي بتلبية المتطلبات الأساسية للعمال أم لا.

2. الأجور عند الفيزيوقراط :

ظهرت مدرسة الطبيعيين (الفيزيوقراط) في فرنسا في القرن الثامن عشر، و يعتبر فرنسوا كيناي مؤسس هذه المدرسة وقائدها، ويعتبر الطبيعيون أن الطبيعة هي المصدر الوحيد للثروة الاقتصادية وقد ترتب على ذلك أن النشاط الاقتصادي المنتج هو استغلال الموارد الطبيعية فقط. في حين أن نواحي النشاط الاقتصادي الأخرى (مثل الصناعة والتجارة والخدمات) تعتبر نشاطات غير منتجة.

¹ عبد الرحمان يسري أحمد، تطور الفكر الاقتصادي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 210 و 211.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

حيث يرى الفزيوقراط أن العمال الذين يعملون كأجراء لملاك الأراضي يتحدد دخلهم بما سيغطي تكاليف حياتهم اليومية أو ما يسمونه بضروريات الحياة، وأن ما يزيد عن هذه التكاليف يصبح ريعا لملاك الأراضي، وهذا يعتبر تحولا مهما عن الفكر التجاري،¹

حيث أنهم رأوا بأن الأجر لابد له أن يفي بالمتطلبات الضرورية للحياة، ومن هنا يمكننا القول أن نظرتهم للأجور تعد أقل سلبية من نظرة التجاريين. وقد طور تورغوت نظرية الأجور التي تنص على أن المنافسة فيما بين العمال تخفض الأجر إلى الحد الأدنى أو مستوى الكفاف، والتي تطورت فيما بعد إلى ما يسمى بنظرية القانون الحديدي للأجور.²

ثانيا : الأجور عند الكلاسيك

يعتقد الكلاسيك بأن العمل هو سلعة كباقي السلع، وأن ثمن العمل هو الأجر ويتحدد طبقا لنظريتهم في القيمة على أساس عدد ساعات العمل اللازمة لإنتاج تلك السلعة. وساعات العمل اللازمة لإنتاج سلعة العمل هي الساعات اللازمة لإنتاج كمية المواد الغذائية الضرورية لحفظ العامل وتمكينه من الاستمرار في العمل وهو ما يعرف بمستوى الكفاف. ولا يمكن أن يرتفع الأجر أو ينخفض لمدة طويلة عن هذا المستوى لأنه لو ارتفع الأجر يزداد حجم السكان ومن ثم حجم العمالة، وينخفض تبعاً لذلك الأجر. ولو انخفض الأجر عن حد الكفاف يقلص حجم السكان وبالتالي حجم العمالة ويرتفع الأجر. وعليه فإن الأجر محكوم بقانون طبيعي ولذلك سمي بالقانون الحديدي للأجور.³

ولذا تمت المناداة بضرورة المحافظة على مستوى الثمن الطبيعي الذي يمثل أجر الكفاف لكي يبقى عرض العمل ثابتا نسبيا، وقد واجهت هذه النظرية عدة انتقادات وأثبت التطور التاريخي عدم صحتها. حيث أهملت التطور التقني والعلمي الذي ساهم في زيادة إنتاجية العامل و بالتالي زيادة الأجر عن الثمن الطبيعي. كما ركزت على جانب العرض وأهملت جانب الطلب عن العمل في تحديد أجر العامل. إضافة إلى أن مفهوم حد الكفاف ذاته غير دقيق، لأنه غير ثابت ويختلف من مجتمع لآخر حيث أنه يتطور حسب تطور المجتمعات وارتفاع مستوى المعيشة لكل منها.

وتتمثل نظرية الأجور عند الكلاسيك في فكرة أو نظرية رصيد الأجور، وتنص هذه النظرية على أن الأجور تتحدد في فترة زمنية معينة بناء على القوة النسبية لكل من قوة العمل (عرض العمل)، و رأس المال المتاح (طلب المنتجين على العمال)، كما تفترض هذه النظرية أن الرصيد المخصص للأجور ثابت، و يتكون

¹ مدحت القريشي، تطور الفكر الاقتصادي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2008، ص 100 و101

² مدحت القريشي، نفس المرجع، ص110.

³ مدحت القريشي، نفس المرجع، ص127.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

هذا الرصيد من الادخارات، والتي تعتمد على الإيرادات السابقة و المبيعات، و أن أي محاولة من قبل العمال لزيادة الأجور لن تنجح لأنه ثابت خلال فترة زمنية معينة، إلا أنه يمكن زيادة مكاسب فئة من العمال على حساب فئة أخرى.

وقد ثبت خطأ هذه النظرية للأسباب التالية¹:

- لم تربط بين مستوى أجر العامل و كفاءته الإنتاجية ؛
- اعتبرت أن السلع المتاحة للاستهلاك رصيد ثابت لا يتغير، و هذا غير واقعي؛
- أهم تفاعل قوى العرض و الطلب في تحديد الأجر.

كما يرى الكلاسيك أن التطور الاقتصادي يؤدي إلى تناقص معدل الربح بسبب زيادة حجم الاستثمارات وتوسع قاعدة الإنتاج. حيث أن المنافسة بين رجال الأعمال تزداد حدة كلما ازداد رأس المال والرغبة في خلق المشروعات، مما يؤدي إلى زيادة التنافس بين أصحاب الأعمال للحصول على العمل وبالتالي ترتفع أجور هؤلاء على حساب نقص الأرباح. لهذا اعتقد سميث بأن هناك علاقة عكسية بين الأرباح والأجور. ويتصور الكلاسيك بأن هذا التطور سوف يؤدي بالاقتصاد إلى حالة ركود وثبات، وهي حالة لا يزيد فيها مقدار رأس المال المنتج بل يبقى ثابتاً.²

كما أن هناك رأي آخر يتعارض مع الرأي السابق وهو أن تقسيم العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وهذه الأخيرة تؤدي إلى زيادة الإنتاج كما أن المستوى الأعلى من الإنتاج يسمح بمقدار أكبر من تراكم رأس المال، الذي بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاجية من جهة و إلى زيادة مخصص الأجور و ارتفاع معدلات الأجر من جهة أخرى وبالتالي زيادة أرباح رجال الأعمال، كما يرون أن ارتفاع معدلات الأجر يؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاجية

وعموماً نجد أن هذه النظرية تربط الأجور بمدى ربحية أرباب العمل و حسب ما يراه الكلاسيك فالأجر المرتفع المدفوع للعمال يؤدي إلى زيادة ربحية أرباب العمل، و ليس تحسين أوضاع العمال المعيشية والمهنية، أي أن الاهتمام بالعامل وفق هذه النظرية مرده زيادة الإنتاج، حيث لم يأخذوا بعين الاعتبار مقدرة العمال على زيادة أجورهم من خلال القيام بإضرابات عن العمل³.

¹ محمود الوادي وآخرون، الأساس في علم الاقتصاد، دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 290-291.

² مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص 128.

³ مدحت القريشي، مرجع سبق ذكره، ص 129.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

ثالثا: الأجور في المدرسة النيوكلاسيكية

إن أفكار النيوكلاسيك جاءت متعارضة تماما مع أفكار الكلاسيك خاصة فكرة إعاقه النمو السكاني للزيادة في الأجور حيث رأت أن هذه الأخيرة ترتبط بالخبرة والقدرة والطاقة على العمل، وبذلك ربطوا الزيادة في الأجور بزيادة الإنتاجية.

وجاءت المدرسة النيوكلاسيكية بعدة نظريات هي¹:

1. النظرية الإدارية العلمية:

حاول " فريدريك تايلور " أن ينسق العلاقة بين الإدارة والعمال حيث اهتم بتطبيق أسلوب علمي في مشاكل الصناعة ، واعتقد أن مفهوم العمل يتركز على محورين هما :

- الاستمرارية : أي أن كافة المهام يجب أن تؤدي بانتظام خلال فترة معينة من الزمن؛

- الإنتاج: وهو النشاط الذي يميز العمل عن غيره من الأنظمة الإنسانية؛

واهتم " تايلور " بالتنظيم الرشيد لمجرى العمل وأساليب الرقابة ومحاسبة طرق القيادة والعلاقة بالرؤساء المباشرين، لهذا يجب أن يتحقق لدى العاملين الرغبة في قبول النظام الجديد للعمل ويتم ذلك من خلال وضع نظام الحوافز المالية .

2. النظرية الإدارية العملية:

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

- التخصص وتقسيم العمل؛

- وحدة الأمر؛

- أولوية المصلحة العامة على المصلحة الشخصية وتنمية روح الجماعة ؛

وفي نظر " فايول " يعد الأجر بمثابة السعر الذي يدفع للخدمات التي يؤديها الأفراد، ويجب أن يتميز بالعدل والمساواة .

¹ بلعيد عبد الله ، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قانون عام : فرع قانون المؤسسات ، جامعة الجزائر1، الجزائر ، 2019/

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

1. النظرية البيروقراطية :

أسسها "ماكس فيبر" والبيروقراطية هي أسلوب أو نمط لتصميم المنظمات بطريقة تجعلها تتمتع بالكفاءة عن طريق استنادها إلى تدرج هرمي للسلطة ، فمعدل الأجر يتوقف على ظروف مستقلة عن إدارة رجال الأعمال وقيم الفرد ، أي أنه متصل بتكلفة معيشة ووفرة عدد الأفراد أو النقص في عددهم والظروف التجارية العامة و المركز الاقتصادي للمنظمة، ثم بعد ذلك قد يتوقف على قيم الفرد ونسق الأجور المطبقة، حيث يخضع كل عضو من أعضاء المنظمة إلى العضو الأعلى منه والذي فوقه في البنية الوظيفية. كما عمل " ماكس فيبر " على حث الباحثين في مجال الدراسات الصناعية والعمالية بالاهتمام بدراسة وتحليل أنساق الأجور والمكافآت ، وقد درس ظاهرة التباطؤ في العمل من خلال العناصر المشتركة التي تحدث هذه الظاهرة والتي تتمثل في المطالبة بمعدلات أعلى من الأجور وتخفيض ساعات العمل وتحسين الظروف الغير الملائمة .

حركة العلاقات الإنسانية :

تحت على أن تكون الأجور عادلة وملائمة للعمال والمنظمة على حد سواء ، وذلك نظرا للدور الذي تؤديه بسبب تأثيرها على روح المعنوية بشكل مباشر والذي ينعكس إيجابا على الإنتاج و المردودية، حيث نجد أن المعاني المستمدة من دراسة " هاوتورن " لها أهمية بالغة كونها نقطة تحول في مفهوم العلاقات الإنسانية والتي تركز على العوامل الاجتماعية والنفسية للعامل، أي أنه ليس مجرد آلة بل هو كائن اجتماعي بطبيعته ويجب النظر إليه على هذا الأساس كما أخذت بعين الاعتبار أهمية ودور التنظيم الرسمي¹.

رابعا : الأجور في المدرسة الحديثة:

تفرق " المدرسة الأمريكية " بين معدلين للأجور تبعا للحالة الاقتصادية، إذ يجب أن تكون معدلات الأجور مستقرة وعادلة وأن يشارك العمال في الأرباح، ففي مرحلة الحركة نجد أن معدلات الأجور تشير إلى الارتفاع على عكس مرحلة السكون، ففي حالة الحركة يؤدي التجديد إلى خلق الأرباح، مما يستدعي تغيير معدلات الأجور أي أن ارتفاع معدلات الأرباح يؤدي إلى ارتفاع الأجور مادام الاقتصاد يستمر في الحركة نحو وضع توازني ما يتلبث أن يتغير مرة أخرى.

ومنه نجد أن " المدرسة الأمريكية " تدعو إلى العدالة في الأجور وإشراك العاملين في الأرباح، وحسب هذه المدرسة فالأجور يجب أن تتناسب مع الحالة أو الوضعية الاقتصادية، فيجب أن تكون معدلاتها مستقرة في مرحلة السكون وتميل إلى الارتفاع في مرحلة الحركة والنمو الاقتصاديين.

¹ صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، مصر 2002، ص 324

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

وقد جاءت هذه المدرسة بنظريتين مهمتين هما¹ :

1. نظرية القيمة :

جاء بهذه النظرية " أدرين لوك " وهي أهم النظريات التي درست العامل وسلوكه، ويرى " أدرين " أنه من ضروري توفير العوائد ذات قيمة لكل فرد على حدى حسب رأيه ، فالأجور والنواتج التي يحصل عليها العامل ذات قيمة مع ما يرغب فعلا في الحصول عليه من نواتج ، فالفرد يحدد الفرق بين ما يحتاجه و بين ما يحصل عليه فعلا ، ثم يحدد قيمة أو أهمية الحاجات التي يريدها .

2. نظرية العدالة:

قدم هذه النظرية " آدمز " وتعتبر هذه النظرية أن الأجور والعوائد لا ينظر إليها من جهة القيمة أو المقدار الذي يحصل عليه الفرد، بل يجب أن تكون أجورا وحوافز عادلة حيث أن الفرد يتصرف اتجاه عمله في ضوء تقييمه لأجره وللحوافز المقدمة له من حيث عدالتها، فالفرد ينتبه إلى مقدار المبلغ المالي الذي يحصل عليه، وقبل الاستجابة له يقوم بتقييمه في عقله من ناحية عدالته، ثم يتصرف في ضوء هذا التقييم هذا من جهة، ومن جهة أخرى ترى هذه النظرية عدالة الأجور لا تعني فقط أن يكون الأجر مناسب مع الجهد والوظيفة التي يشغلها الفرد، فيجب أن تكون عادلة أيضا بين العاملين حيث أن الفرد يقوم بإجراء مقارنات بين ما يحصل عليه و بين ما يتحصل عليه زملائه، وقد تم تصنيف الأطر المرجعية التي من الممكن أن يختار الفرد من بينها أساس عملية المقارنة في ثلاث مجموعات هي الأجر والنظام والذات.

فعادلة الأجور والعوائد لا يعني أن تكون متناسبة مع الجهد والوظيفة فقط، بل يستدعي ذلك إلى ضرورة كونها ملائمة مع ما يرغب الفرد في الحصول عليه من نواتج، وأن تكون عادلة بين العمال خاصة بالنسبة للملحقات الأجر².

¹ نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع ، برج الكيفان ، الجزائر ، 2011، ص106-107.

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

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

المطلب الثاني: تعريف الأجور وأهم المصطلحات المرتبطة بها.

اولا: مفهوم الأجور

لقد اختلفت وتعددت التعاريف المتعلقة بالأجر سواء ذلك من الناحية الاجتماعية أو الاسلامية أو المحاسبة أو القانونية أو الاقتصادية.

وطبقا للتعريف العادي يكون الاجر هو المبلغ الذي يتقاضاه الأجير الذي يؤجر ما يملك من قدرة على العمل لصاحب العمل.

- الأجر من الناحية الاجتماعية: الأجر هو الدخل الذي يتحصل عليه الموظف للتكفل باحتياجاته الاجتماعية والمعيشية، جراء قيامه بعمل، فهو حاجة ضرورية لضمان معيشة العامل فيشمل كل ما يقدم له.¹
 - تعريف الاجر من الناحية المحاسبية: هو جزاء ومكافأة كل شخص قام فعلا بعمل على مستوى المؤسسة و الاجور المدفوعة في آخر الشهر تسمى عادة الرواتب، ومصطلح الاجر مأخوذ من الاجر أي المكافأة اليومية بالساعة.²
 - الأجر من الناحية القانونية: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا او دخلا يتناسب ونتائج العمل"³
 - الأجر من الناحية الاقتصادية: تطلق الأجور على أنواع وأشكال المكافأة التي تتحصل عليها الموارد البشرية وعلى ذلك تتضمن الاجور الاجر بالساعة بالأسبوع للعمال الصناعيين والرواتب الشهرية للعمال الكتابيين والمشرفين.
- وتستخدم الاجور للدلالة على وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفراد آخرين، مثل: العمال الصناعيين أو العمال في المحلات التجارية.
- وقليل من الافراد من يتحصل على أجور تقتصر على مبالغ معينة من النقود تدفع بالساعة أو بالأسبوع او بالشهر أو أية فترة أخرى.

² حورية جاودي، "تسيير الأجور في الجزائر"، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006-2007، ص 128 .

3- ابراهيم الاعمش - أسس المحاسبة العامة مطابقة للمخطط الوطني - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - ط 99 ، 2005 ص 209 .

³ قانون العمل 90 / 11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل ، 1990 الجريدة الرسمية رقم، 17 ص 269.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

إذا تضمن الاجور عادة أشكال متعددة من المكافأة والامتيازات مثل التأمينات الاجتماعية الاجازات السنوية والرعاية الصحية وغير ذلك من الخدمات، والذي يهم الفرد في الواقع هو القدرة الشرائية للأجور أي ما تستطيع أن تشتريه من سلع وخدمات، لذلك يوجه الاهتمام الى الأجور مترجمة الى القوة الشرائية الحاضر.

تعريف الاجر حسب التشريع الجزائري: لقد ذكر المشرع الجزائري مصطلحين الأجر والراتب في المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية وهذه بعض المواد منه:

المادة 16: << ... الراتب بعد أداء الخدمة ... >>.

المادة 70: << ... يتقاضى الموظف أجر رئيسيا ... >>.

المادة 68: << .. تحدد أجور العمال ... >> .

والمرسوم 133/ 66 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العامة الصادر في 1966/06/02 وفي مادته 31 يعرف الأجر على أنه: ذلك المبلغ الذي يتقاضاه الموظف مقابل الجهد الذي يبذله في إطار وظيفته، كما يستفيد من بعض المنح والتعويضات مثل المنح العائلية.

كما ذكرت المادة 70 من نفس المرسوم السابق الذكر أن هناك أجر أساسيا يتقاضاه الموظف وهو مرتبط بمنصب العمل الذي يشغله.

وحسب قانون العمل 11/90 الصادر في 1990/04/21 يعرف الأجر كمايلي:

ذلك المقابل المالي الذي يدفع للعامل، وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية، النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحققه من نتائج وأهداف¹.

من خلال هذا التعريف يفهم ان الأجر يشمل كافة العناصر المالية سواء منح للعامل كالمبلغ المالي الذي يتقاضاه شهريا، أو يوميا أو أسبوعيا أو بعض العناصر الأخرى كالسكن والنقل والإطعام.

ثانيا: أهم المصطلحات المرتبطة بالأجر

للأجر عدة مصطلحات و تسميات ترتبط به. و هي في مجملها تكمل الانسجام الموجود بين العلاقات الأساسية الخاضعة للعمل فهي تتنوع بين الأجر والراتب و كذلك الأجرة و إجمالي إيرادها.

¹ الجريدة الرسمية ، العدد 17 الصادرة بتاريخ 1990/04/21 ، ص 569.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

1. الأجر: يطلق عادة على كل ما يحصله العامل الخاضع لقواعد العمل بغض النظر عن طبيعة و مدة علاقة العمل و مهما كانت طبيعة صاحب العمل شخص طبيعي أو معنوي.
 2. الراتب: هو تعبير يطلق عادة على أجرة الموظف الخاضع لقواعد قوانين الوظيفة العمومية و هو لا يختلف من حيث المضمون و المحتوى عن مضمون المصطلح الأول.
- و كلا المصطلحين و العبارتين تنطويان تحت مصطلح الأجر المستعملة في اللغة اللاتينية و التي تعبر إما على المرتب أو الأجر أو يليهما معا باعتبارها ذوي الميزة المادية نفسها. تجدر الإشارة إلى أن الفقه و التشريع الفرنسي لجأ إلى التسميتين بسبب وجود نظامين للعمل هما:

- نظام علاقات العمل الخاضعة حيث يعبر عن عامل في ظله بالأجير (LE SALAIRE).
 - نظام علاقات العمل الخاضعة لقوانين الوظيفة العمومية ، حيث عن العامل في ظل النظام بالموظف (le fonctionnaire) .
- و هذه التفرقة ذات أهمية من حيث مفهوم و مدلول الأجير لذلك فإن الكثير من التشريعات المقارنة لا تؤخذ بها لأنها تستند على سند علمي أو قانوني.

1. إجمالي الأجرة: وهو من خلال التسمية يعبر عما يستحقه الفرد من أجر كمقابل للوظيفة قبل خصم الإقتطاعات.
 2. صافي الأجرة: هو عبارة عن إجمالي الأجرة مطروحة منه جميع الاقتطاعات من الضرائب و نصيب الفرد من " التأمين ضد البطالة ، العجز ، المعاش ، الصحة " .
 3. الأجر النقدي: و هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة أو الخدمة المنجزة من طرف العامل.
 4. الأجر العيني: و هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد، و من أمثلتها الرعاية الطبية، المواصلات و السكن أثناء العمل،
- وهي بالرغم من أنها تأخذ الشكل غير المادي في تقديمها إلا أن تكلفتها يمكن حسابها ضمن ميزانية أو موازنة الأجور

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

المطلب الثالث: أنواع الأجور

يمكن تقسيم الاجور من ناحيتين :

الأجور من الناحية الاقتصادية والاجتماعية:

الأجر الحقيقي: يقصد به قيمة الاجر الاسمي وقدرته على اشباع الحاجات او مقدار السلع والخدمات التي يمكن ان يحصل عليها العامل باجر نقدي¹

الأجر الطبيعي: يري ريكاردو أن الاجر هو الثمن الذي يمكن العمال من العيش في مستوى الكفاف، الذي يجب أن يظل ثابتا ذلك أن ارتفاع الاجر عن الثمن الطبيعي يؤدي الى شعور الافراد بتحسين مستوى معيشتهم وبالتالي زيادة عدد السكان، فإن كان الامر كذلك فإن الاجور سوف تنخفض عن مستوى الكفاف وهذا يؤدي الى تفشي الامراض وتدهور صحة العمال فيقتل عرضهم، حينئذ يرتفع الاجر الى مستوى الكفاف مرة أخرى، ومنه انتهي ريكاردو الى زيادة الاجر عن الثمن الطبيعي لكي يبقى عرض العمال ثابتا نسبيا²

الأجر الجاري: يتحدد الاجر الجاري في الاجل القصير من خلال التوازن في السوق العمل بين العرض والطلب.

الأجر التأشير: ويتم تأشير الأجر من خلال ربط مستوى الأجر بالمستوى العام للأسعار وهذا من أجل لبراز الآثار السلبية للتضخم على الأجر بغية المحافظة على القدرة الشرائية للأجر.

الأجور من الناحية الادارية:

الأجر حسب المؤهلات المهنية: وينظر لهذا الأجر بداخل المؤسسة، إذا يتم وصف وتحليل منصب العمل بالأخذ بعين الاعتبار صعوبة وأهمية المهام، فهذا الأجر يكافئ (يجزي) المجهودات الإضافية لبعض الأفراد، ويكون متساوي بالنسبة للمهام أو الإنتاج المتكافئ.

الأجر حسب الوقت: يتغير الأجر حسب الساعات، الأيام، أو الشهور التي اشتغل فيها العامل، ويفضل استعمال هذه الطريقة، عندما يكون العمل صعب التعريف والقياس³.

تمثل هذه الطريقة بالنسبة لصاحب العمل طريقة بسيطة واقتصادية على المستوى الإداري وبالنسبة للعامل تمثل أكثر أمان واستقلالية مالية أكبر.

¹ - نادر احمد ابو شيخة، ادارة الموارد البشرية اطار نظري وحالات علمية ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 179.

² - حورية جاودي، "تسيير الأجور في الجزائر"، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006-2007، ص 128.

³ سنان الموسري، ادارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، ط1 ، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، الاردن، 2006، ص 142.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

3- الأجر حسب المردودية: هنا يتقاضى العامل أجره حسب مردوده أو إنتاجيته بغض النظر عن الزمن الذي استغرق في العمل.

المطلب الرابع: أهمية واهداف الأجور

اولا: اهمية الاجور

تعتبر الأجور أحد أهم حوافز العمل بخاصة في المجتمعات النامية، نظرا لضعف مستواها مقارنة بمستوى المعيشة واحتياجات العامل، ورغم أن علماء النفس لم يولوا الأهمية المناسبة لهذا الحافز في المجتمعات المتطورة اقتصاديا، نظرا لتناسب الأجور مع مستوى المعيشة فيها، فإنها تضل أهم الحوافز في المجتمعات النامية والمتطورة على حد سواء، وهي موضع اهتمام كبير من قبل العمال والمنظمات.

فمن وجه نظر العاملين تعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجياتهم المادية والاجتماعية، وهي من أهم العوامل بل من أكثرها تأثيرا في اندفاع الفرد للعمل وزيادة إنتاجيته، أو العكس ومن وجه نظر المنظمات تمثل أحد العناصر الأساسية في تكاليف الإنتاج وأن أية زيادة فيها تعني بالتالي زيادة في هذه التكاليف مما يفرض عليها أن توازن بين ما تدفعه من أجور وحوافز مادية وبين ما تحصل عليه من مردود أو إنتاج كنتيجة لهذه الأجور والحوافز بحيث تكون المحصلة لصالح المنظمة والعامل والمجتمع على حد سواء¹.

كما تلعب معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، فيمكن لسياسة الأجور أن تجذب الأفراد لأعمال معينة، إذا كانت الأجور مرتفعة نسبيا عن الأجور في أعمال أخرى، كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لآخر بإيجاد فوارق في الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة.

تلعب الاجور دورا كبيرا وهاما في توزيع الموارد البشرية وفي إستغلالها بأحسن شكل ممكن، فنظام الاجور يجذب الافراد الى الاعمال معينة إذا كانت الاجور مرتفعة نسبيا عن الاجور في الاعمال الأخرى، كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لآخر بإيجاد الفوارق في الاجور التي يتقاضها العمال أو الموظفون للقيام بأعمال معينة وبالتالي فإن نظام الاجور والمكافآت يهدف الى بناء هيكل ونظام عادل للدفع .

ويطبق على الافراد وفقا لوظائفهم ومستوى أدائهم في هذه الوظائف، ورغم وضوح هذا الهدف إلا أن تطبيقه ليس بهذه الدرجة من السهولة.

¹ - بوكرافة كريم، علاقة نظام الاجور والمكافآت بعملية تسيير العمل الوظيفي، شهادة مقدمة لنيل ماستر أكاديمي بجامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم،

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

حيث أن هناك مجموعة من الاعتبارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والنفسية والاخلاقية تبين اهمية الاجور ونوضح فيما يلي شرح مختصر لهذه الاعتبارات¹:

الاعتبارات الاقتصادية:

يتحدد الأجر نتيجة لظروف العرض والطلب، ويتولى سوق العمل توفير المجال لتفاعل قوى العرض والطلب، فيجمع المشتريين والبائعين لخدمة العمل، ويحدد الأسعار لهذه الخدمة، ويلعب الأجر دورا هاما في المجتمع، حيث أن أغلبية الأفراد العاملين في المجتمع يتحصلون على دخولهم مقابل بيع خدمات عملهم. وتمثل هذه الدخل جزءا هاما من الكيان الاقتصادي، فهي لا تعتبر فقط أكبر بنود الدخل ولكن تقوم أيضا بدور هام في توزيع الموارد البشرية وحسن استخدامها، كما يلعب إجمالي المكافآت المدفوعة للعاملين في المجتمع دورا هاما في المحافظة على مستوى العرض من القوة الشرائية.

الاعتبارات الاجتماعية:

ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الأدبي الذي يشغله، بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاته وهذا ما يفسر ما يعلقه الأفراد من دلالات على الاختلافات الطفيفة في الأجر، وهو ما يفسر أيضا الاختلافات الموجودة بين الأفراد حول طريقة الدفع (يومي، شهري، سنوي).²

الاعتبارات النفسية:

تعتبر الأجور وسيلة لإشباع الحاجات النفسية، وحيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد فإنه إلى المدى الذي تستطيع فيه الأجور إشباع هذه الحاجات تكون وسيلة لحفز الأفراد العاملين، وقد كان الافتراض في فترة من الفترات أن الأجر هو الدفع الوحيد للعمل.³

¹ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، برج الكيفان، الجزائر، 2011، ص113.

² نور الدين حاروش، مرجع سبق ذكره، ص114

³ نور الدين حاروش، مرجع سبق ذكره، ص114

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

ثانيا: أهداف الأجور:

تتعدد أهداف الأجور، بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها، إلا أن مفعول الأجور يكون أقوى إذا ارتكزت على الأهداف التالية¹:

- ✓ الملاءمة: أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى الملائم للأجور.
- ✓ الإنصاف: فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على تعويض أو أجر عادل مقابل دوام عمل عادل .
- ✓ الضمان: أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة.
- ✓ القبول: أي القبول بها من جانب الأفراد المتأثرين بها.
- ✓ التوازن: يعني رصد مزيج من التعويضات المباشرة والغير مباشرة والمادية وغير المادية.
- ✓ التحفيز: يسعى لجذب والحفاظ على الموارد البشرية، وزيادة الدافعية.

¹- سايبى مسعود وبوزوايد دراجي الحضني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، دراسة حالة: دراسة مقارنة بين الوظيفة العمومي و القطاع الاقتصادي مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص: محاسبة وتدقيق، جامعة محمد خيضر -بسكرة - 2020- 2021، ص 7.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

المبحث الثاني : التنظيم القانوني للأجر

توضح هذه الدراسة الأهمية البالغة للأجر سواء على مستوى المؤسسة او على مستوى الفرد، فمن جهة المؤسسة تعتبر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة والمحافظة عليها وأكثر من ذلك زيادة الانتاج وبالتالي تحقيق اهدافها، اما بالنسبة للفرد فيمثل وسيلة لإشباع احتياجاته المختلفة، و للشعور بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها، ان العناية بتحديد الأجر تعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وهذا ما يخلق علاقة جيدة بين العاملين والإدارة،

المطلب الاول: شبكة مستويات التأهيل والشبكة الاستدلالية للأجور

شبكة مستويات التأهيل: حسب التعليم رقم 7 مؤرخة في 27 ديسمبر 2007، تتعلق بتطبيق النظام الجديد لتصنيف الموظفين و دفع رواتبهم، الصادرة عن رئيس الحكومة عبد العزيز بلخادم و طبقا للمادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يتم تصنيف الرتب حسب مستوى التأهيل المطلوب، كما هو مثبت بالمؤهلات و الشهادات التي تتوج مختلف دورات التعليم و التكوين .و تشمل شبكات مستويات التأهيل سبعة عشر 17 صنفًا، وسبعة أقسام فرعية "خارج الصنف" توافق مختلف مستويات التأهيل .

إن تقسيم الشبكة الى أربعة 4 مجموعات أ، ب، ج، د الموافقة لمستويات التأهيل الرئيسية تكون على الشكل الآتي: المجموعة (د) التنفيذ :و توافق الأصناف من الأول (1) الى السادس(6).

و هذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين الأدنى من السنة الثالثة من التعليم الثانوي، المكتملة عند الاقتضاء يتكون مهني .المجموعة (ج) التحكم :و توافق الصنفين السابع 7 والثامن 8 .وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم و التكوين للسنة الثالثة من التعليم الثانوي و شهادة البكالوريا .المجموعة(ب) التطبيق :و توافق الصنفين التاسع 9 والعاشر 10 .و هذه المجموعة مخصصة لمستويات البكالوريا + سنتين من التكوين كاملتين أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية أو البكالوريا + ثلاث سنوات من التكوين.

المجموعة(أ) التصميم و البحث أو الدراسة :و توافق الأصناف من الحادي عشر(11) الى السابع عشر(17) .

و كذاي الأقسام الفرعية السبعة خارج الصنف، وهذه المجموعة مخصصة لمستويات التعليم أو التكوين المعادلة لشهادة ليسانس على الأقل.

و فيما يخص الأقسام السبعة خارج الصنف، فهي توافق مستويات تأهيل الماجستير و شهادة الدراسات الطبية المتخصصة، و الدكتوراه، ودكتوراه الدولة، ودكتوراه الدولة في العلوم الطبية، والتأهيل الجامعي.

الشبكة الاستدلالية للمرتبات 2007 : إن الشبكة الاستدلالية للمرتبات كما هي محددة في المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 والذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم تنص على ما يلي: تشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعة وأصنافا و أقساما فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية .

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

إن الشبكة الاستدلالية للمرتبات كما هي محددة في المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر سنة 2007 و الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم تنص على ما يلي:

تشمل الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين مجموعة و أصنافا و أقساما فرعية خارج الصنف مصحوبة بأرقام استدلالية دنيا و أرقام استدلالية لدرجات توافق ترقية الموظف في رتبته.

تحدد المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف والأرقام الاستدلالية الدنيا والدرجات والأرقام الاستدلالية .

ناتجة عن شبكة مستويات التأهيل كما هي مكرسة في المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم، 304-07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 و الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم تنص على ما يلي: يتم تصنيف الراتب في مختلف المجموعات والأصناف والأقسام الفرعية خارج الصنف حسب مستويات التأهيل المطلوبة و طريقة التوظيف المقررة للالتحاق بالوظيفة .

وعليه تشمل الشبكة الاستدلالية من الناحية العمومية على رقم استدلالي أدنى ورقم استدلالي أقصى يوافقان على التوالي مستوى التأهيل الأدنى ومستوى التأهيل الأعلى للوظيفة العمومية، ويندرج التطور العمودي للشبكة الاستدلالية.

إذا بين الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف الأول المقدر ب 200 والرقم الاستدلالي الأدنى للقسم خارج الصنف الأخير المقدر ب 1480، و يتم التطور من صنف الى صنف ومن مجموعة الى مجموعة، ويهدف هذا التطور المزدوج الى مكافئة الترقية المهنية وكذا تطور في مستويات التأهيل.

ويوافق التطور الاستدلالي من الناحية العمودية للانتقال من رتبة الى رتبة أعلى. ويوافق التطور الاستدلالي من الناحية الأفقية الترقية في الدرجات في إطار اعتماد الأقدمية المهنية .

الشبكة الاستدلالية للمرتبات 2022 و 2023 و 2024

اما بخصوص تعديل الشبكة الاستدلالية للأجور 2022 فقد صدر المرسوم الرئاسي رقم 138-22 مؤرخ 8 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022. المعدل للمرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 14428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007. والمحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. والمتضمن رفع الرقم الاستدلالي لأغلبية عمال الوظيف العمومي ب 50 نقطة استدلالية ما يعني استفادتهم من زيادة للأجر بقيمة 2250 دينار انطلاقا من الفاتح من شهر مارس 2022.¹

وصدر في العدد الاخير من الجريدة الرسمية مرسوم رئاسي موقع من قبل رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون تضمن تحديد الشبكة الاستدلالية لمرتبات وأجور الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

استنادا إلى المرسوم يحل الرقم الاستدلالي المنصوص عليه بموجب هذا المرسوم محل الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للرتب المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة.

¹ الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخ في 6 افريل 2022 ص4.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

كما يعاد تصنيف الموظف في الشبكة المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه وفي نفس الصنف والدرجة التي كان يحوزها عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم. ويسري مفعول هذا المرسوم ابتداء من أول مارس سنة 2022 وقد تم تحديد التعديل بـ 50 نقطة.

اما بالنسبة للتعديل الثاني والزيادة في الاجور لسنة 2023 و2024 فقد صدر في العدد 3 للجريدة الرسمية بتاريخ 17 جانفي 2023 من خلال المرسوم الرئاسي رقم 54-23 المؤرخ في 23 جمادى الثانية الموافق لـ 16 جانفي 2023 يعدل المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية للأجور ونظام دفع وذلك بزيادة 75 نقطة في كل سنة وكذا كفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية في مادته الاولى والثانية¹. ويفصل المرسوم المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم. والذي وقعته رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون يوم 16 جانفي الجاري من خلال جداول التعديلات المدرجة على هذه الشبكة لسنتي 2023 و 2024. وهذا بحسب المجموعة والصنف الذي ينتمي إليه الموظف وكذا الرقم الاستدلالي للدرجات. وعند أخذ على سبيل المثال، موظف في الصنف 11 فسينتقل الرقم الاستدلالي من 623 نقطة ابتداء من 1 يناير 2023 إلى 698 نقطة اعتبارا من 1 يناير 2024.

كما جاء في المادة 3 من المرسوم ذاته، أن الرقم الاستدلالي الأدنى المنصوص عليه بموجب هذا المرسوم يحل محل الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للرتب المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة. ابتداء من تاريخ سريان الشبكتين المنصوص عليهما في الجدولين اللذين تضمنهما المرسوم. في حين، يعاد تصنيف الموظف في الشبكتين المنصوص عليهما في الجداول التي تضمنها هذا المرسوم الرئاسي في نفس الصنف والدرجة. التي كان يحوزها عند تاريخ بداية سريان هاتين الشبكتين على التوالي، بحسب المرسوم. أما بخصوص المرسوم الرئاسي المحدد لكفاءات منح الزيادة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا في المؤسسات والإدارات العمومية. فقد أدرج تعديلا على جداول الزيادة الاستدلالية بحسب الأصناف والأقسام اعتبارا من 1 يناير 2023 واعتبارا من 1 يناير 2024.

كما نشرت الجريدة الرسمية مرسوم رئاسي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة. ويتضمن هذا النص جداول توضح تعديل منح المرتبات وهذا بحسب الصنف والرقم الاستدلالي الأساسي لشاغل الوظيفة العليا.

و ينص المرسوم في مادته الثالثة أنه يعاد تصنيف شاغل وظيفة عليا في الدولة في الشبكتين المتضمنتين بالجدولين الخاصين بهذا السلك في نفس الصنف والقسم والدرجة التي كان يحوزها عند تاريخ بداية سريان هاتين الشبكتين على التوالي.

¹ الجريدة الرسمية رقم 03 المؤرخ في 17 جانفي 2023 ص 5 و6.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

المطلب الثاني : المكونات الأساسية للأجور

إن الأجر بطبيعته يشمل عدة عوامل ثابتة وأخرى متغيرة ، وتختلف من بلد لآخر ومن نظام لآخر ، ويمكن تصنيف مكوناتها الى ما يلي :

1. الأجر الوطني الأدنى المطلوب: يحدد في كل قطاعات النشاط بموجب مرسوم تبعا للإحتياجات الحيوية للعامل والإمكانية الاقتصادية للبلاد
وتهدف سياسة الأجور في إطار هذه المتطلبات والأهداف نفسها الى القضاء على الفواق ، في مجال الأجر الوطني الأدنى المضمون القائمة بين الزراعة والقطاعات الأخرى¹
2. يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي ، العلاوات والتعويضات ، مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل .
3. الخبرة المهنية أو أي تعويض بعنوان الأقدمية
4. تنظيم العمل في ما يخص العمل التناوبي والساعات الإضافية
5. العزلة
6. المردودية والتحفيز أو المشاركة في نتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي².

وللتذكير فإن الأجر الوطني الأدنى المضمون المنشأ بموجب الأمر رقم 74-2 المؤرخ في 16 يناير 1974 وكان يطلق عليه في سنة 1963 تسمية " الأجر الأدنى المضمون ما بين المهن " وقد عرف التطورات التالية

الجدول رقم 01: تطورات الأجر الوطني الأدنى المضمون عبر السنوات:

السنة	الأجر الأدنى المضمون
1970	1.36 دج/ساعة
1974	8 دج / ساعة
1976	460 دج/ شهر
01 /01/1990	1000 دج
01/ 01/1991	1800 دج

¹ المادة 129 من القانون 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ، الجريدة الرسمية عدد 32 .

² المادة 87 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 11 افريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 ص 569 .

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

2000 دج	01/07 /1991
2500 دج	01/04/1992
4000 دج	01/01/1994
10 000 دج	01 / 01/2004
12 000 دج	01/01/2005
15 000 دج	01/01/2010
18 000 دج	01/01/2012
20 000 دج	2020

المصدر: وزارة العمل والضمان الإجتماعي

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.

حسب المادة 148 من القانون الأساسي العام للعامل، 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.

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

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية

- تعويض الأقدمية أو الخبرة : تعوض 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 يختتم 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. كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، أو إذا وجدت مناصب عمل شاغرة لاستقباله، إلا أنه قد يتعطل مكافأة الخبرة أو الأقدمية بهذه الطريقة، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى.¹

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.

تعويض الساعات الإضافية: لقد حدد قانون العمل في المادة 26 منه مدة العمل اليومي ب 12 ساعة غير أنه كان أكثر وضوحا في المادة 31 والتي تنص انه يجب أن يكتسب هذا اللجوء طابعا استثنائيا، وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية دون تعدي 12% من المدة القانونية بالمقابل فإنه يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة.²

مكافأة المردود الفردي والجماعي: يقر القانون أن للعامل الحق في الاستفادة من مردوده في الانتاج سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي وهو ما جاء ضمينا في الفقرة الأخيرة من المادة 81 من قانون علاقات العمل، كما أن مكافأة المردود الجماعي لم تعتبر إحدى مكونات اجرة المنصب وهي خاضعة لاشتراكات صندوق التأمين الاجتماعي و حوادث العمل و الأمراض المهنية إلا ابتداء من أول فيفري سنة 1993 م.

العناصر التكميلية: تم تحديد هذه العناصر في القانون الأساسي العام للعامل واحتفظ بها بعد ذلك دون تغيير إلا من حيث قيمتها النقدية وهي: تعويض السلة، تعويض النقل .

¹ بلال علي وبوسكرة حمزة، واقع تطبيق محاسبة الأجور في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة شركة حضانة للتعليم - المسيلة -، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي علوم المالية والمحاسبة، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2020-2021 ص 25.

² العرابوي فواز: "نظم الأجور والحوافز"، أسس إدارة الموارد البشرية، جامعة أبي بكر، تلمسان 2006 ص 34

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

أ-تعويض السلة: يستحقه العامل الذي يتناول وجبة غذاء أثناء تواجده في منصبه لكن ينعلم به مطعم المركز.

[-تعويض النقل: يستحقه العامل الذي يبعد منزله عن مكان عمله ب 1 كلم فأكثر ويحسب مبلغه بناء على المسافة المقطرة بالكيلومتر.

الأجر الوحيد: وهو المبلغ الذي يعطي للعامل الذي في حالة ما إذا كان زوجه لا يعمل وقد أصبح مستقلا باسم عنصر الأجر الوحيد من 26 ماي 1994 بموجب المادة 22 من مرسوم التشريعي رقم 94/08 بعد ما كانت تمنح ضمن المنح العائلية .

الاقتطاعات على الاجور

وتتكون من نوعين الاقتطاعات الإجبارية و الاقتطاعات الاختيارية.

1. الاقتطاعات الإجبارية:¹

و تتكون من العناصر التالية:

أ-الاشتراكات في الضمان الاجتماعي: يحدد مقدار الاشتراك بضرب أجرة المنصب مع نسبة الاشتراك و هذه النسبة تحدد من قبل الدولة و حاليا تقدر 9 % من أجرة المنصب و هذه النسبة توزع كالتالي:

التأمين الاجتماعي 1.5% التقاعد 5% التقاعد المسبق 0.5% التأمين عن البطالة 1.5%

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

فحسب قانون المالية 2022 السلم التدريجي للضريبة على الدخل الإجمالي المحدد في المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، بشكل يسمح بتخفيض هذه الضريبة التي تتطور وفقاً للراتب الخاضع للضريبة (وليس صافي الراتب).

وعليه، فإن المادة 31 من القانون تحدد معدلات تدريجية على ست مستويات.

و يتعلق الأمر بالمستوى اقل من 240.000 دينار / سنويا (20.000 دينار / شهر) والذي سيتم إعفاؤه كلياً من الضريبة على الدخل الإجمالي، و المستوى ما بين 240.001 و 480.000 دينار / سنوياً، الذي يخضع لضريبة على الدخل الإجمالي بنسبة 23 %، و المستوى ما بين 480.001 و 960.000 دينار / سنوياً والخاضعة للضريبة بنسبة 27 %، والمستوى بين 960.001 و 1 920.000 دينار تخضع لـ 30 %، و المستوى الذي يتراوح ما بين 1 920.001 و

¹ بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس تطبيقات محلولة، دار هومه، الجزائر 2004، ص301

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

إلى 3.840.000 دينار / سنويا، يخضع لـ 33 %، أما المستوى الذي يزيد عن 3.840.000 دينار / سنويا (32 مليون سنتيم / شهريا). (فيخضع للضريبة في حدود 35%)
تجدر الإشارة إلى أن السلم القديم لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي كان يحتوي أربعة مستويات من الحساب: المستوى الذي يقل عن 120.000 دج سنويا الذي تم إعفاؤه من الضريبة على الدخل الإجمالي، والمستوى الذي يتراوح ما بين 120.001 دج و 360.000 دج سنويا الذي كان خاضعا بنسبة 20 % والمستوى الذي يتراوح ما بين 360.001 دج و 1.440.000 دينار / سنويا يخضع لـ 30 %، وأخيرا المستوى الذي يزيد عن 1.440.000 دينار / سنويا والذي كان خاضعا للضريبة بنسبة 35%
وبعد حساب نسبة الضريبة على الدخل الإجمالي وفقا للسلم الجديد، سيتم تطبيق تخفيض بنسبة 40 %، ولكن لا يمكن أن يكون أقل من 12.000 دينار / سنويا أو أعلى من 18.000 دينار/سنويا (أي ما بين 1000 و 1500 دينار / شهريا). ويتعلق الأمر بنفس التخفيض المطبق قبل قانون المالية 2022.
بالإضافة إلى ذلك، يستفيد الدخل الذي لا يتجاوز 30.000 دينار / شهريا من الإعفاء الكلي من الضريبة على الدخل الإجمالي، بينما يستفيد الدخل الذي يفوق 30.000 دينار وأقل من 35.000 دينار من تخفيض إضافي ثاني¹.

2. الاقتطاعات الاختيارية:²

وتتكون هذه الاقتطاعات من العناصر التالية: تسبيقات على الأجور والرواتب أو القروض وذلك في حالة تقديم المؤسسة لعمالها سلفات يمكن أن يتم اقتطاعها إما دفعة واحدة أو بأقساط من أجرته الصافية وذلك حسب قيمة المبلغ أو الاتفاق.

ويمكن أن تكون هناك اقتطاعات أخرى اختيارية مثل التأمين على الحياة أو تعاونيات سكنية أو غيرها.

المطلب الثالث: الأسس والمبادئ الواجب إتباعها عند تحديد الأجر

إن الأجور في مختلف الأنظمة الحديثة بما فيها التنظيم الجزائري تقوم على أسس ثابتة، نذكر منها:

اولا: مبدأ الارتباط بين العمل والأجر:

من خلال اعتبار الأجر مقابل أو ثمن للعمل المقدم ، نقول أن الارتباط الذي بين العمل و الأجر ارتباطا عفويا و شرطيا من حيث الأساس ، فالأجر مرتبط بواقعة شرطية هي تقديم العمل كما جاء في أحكام المادة 80 من

¹ قانون المالية 2022

² - بن ربيع حنيف، مرجع سابق ، ص 303

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

القانون 90-11 بحيث لا يكون الأجر مستحق الأداء إلا بعد إنجاز العامل للعمل المسند إليه تنفيذ لعقد العمل¹.

• مبدأ المساواة: ينص هذا المبدأ على المساواة بين الجنسين الرجل و المرأة من حيث التوظيف و المعاملة و المساواة في منح الأجور متى كان العمل من نفس المستوى و النوع أو عند تساوي مناصب العمل أو المؤهلات ،وقد تبنى هذا المبدأ معظم التشريعات الوطنية والأجنبية وكذا اتفاقيات العمل الدولية.

• مبدأ التقدير والدفع النقدي: أصر المشرع الجزائري مثله مثل باقي التشريعات المعاصرة على ضرورة تقدير الأجور بوسائل نقدية محضي ،وفي هذا الصدد نصت المادة 137 من القانون الأساسي العام

للعامل الصادر في 1978 على أنه يعبر عن الأجور بمبالغ نقدية و يدفع بوسائل نقدية فقط.²

وعلى هذا الأساس يجب أن تدفع الأجور للعامل نقدا لا غير ، باعتباره من النظام العام ، لا يجوز الاتفاق على مخالفته ، و نشير في هذا الشأن أن الدفع بعبارات نقدية لا يعني بالضرورة دفع المبلغ بكمية من النقود السائل فقط ، بل أن المعاملات الحاضرة تعتمد على وسائل عديدة نذكر منها : تحويل مبلغ الأجر المستحق للعامل إلى حسابه البريدي أو البنكي عند حلول الأجل مباشرة ، وذلك بواسطة صك 'cheque' ويكون إلزاميا بالنسبة للمبالغ المتساوية والزائدة عن الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 149 الأمر 31/75.³

وهذا المبدأ تبناه القانون في مادته 12/78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، كما أن المحكمة العليا أكدت تبني هذه القاعدة في قرار صدر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1993/01/20 في الملف رقم 92942 رقم الفهرس 808.

• مبدأ الدفع الكلي المنتظم وعدم قابلية التجزئة: حيث ينص على حق العامل في الحصول على أجره كاملا بصورة دورية ومنتظمة، أي منع تجزئة الأجر والدفع على مراحل، وهو حق مبرر شرعيا ومنطقيا، خاصة أن دفعه يكون عادة بعد نهاية المدة المحدودة للعمل أو انتهاء العمل المقابل للأجر، وتستثنى من هذه القاعدة بعض الحالات الخاصة التي يسمح بها القانون بمنح العامل تسبيق عن الأجر، وذلك إما لأسباب إدارية أو أخرى، كما أن إمكانية المقاصة بين الأجور غير مقبولة، ذلك أن الأجر من المسائل الاجتماعية للعامل وأسرته وهو المصدر الرئيسي والوحيد لحياة ومعيشة الأسرة

¹ ددوش محمد، تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية- دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية "محمد بوضياف" ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم، الجزائر، 2017-2018 ص 33.

² حسن قاضي، مأمون حمدان، المحاسبة الدولية ومعاييرها"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص19.

³ المادة 149 من الأمر 31/75 الصادر في 1975/04/29 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

وبالتالي فإن إجراء المقاصة بين الدين والأجر يؤدي إلى المساس بالقدرة المعيشية لهذه الأسرة، سواء كان كلياً أو جزئياً.¹

المطلب الرابع: الحماية القانونية للأجر

قضت مختلف التشريعات الحديثة للأجور بحماية قانونية مشددة و كذا الكتلة الأجر و بصفة عامة وذلك نظراً لطابعها الاجتماعي الذي تتسم به مختلف النظم السياسية و الاقتصادية المعاصرة وبصفة عامة و هي²:

أولاً: مبدأ امتياز الأجور عن بقية الديون:

وهو مبدأ شائع في مختلف القوانين العمالية، وما يتبعها من ملحقات كالعلاوة والمكافأة عن مختلف الديون الأخرى المترتبة على صاحب العمل مهما طبيعتها مدنية أو تجارية وهذا ما أكدته المادة 142 من القانون الأساسي العام بأنه تدفع الأجور وتبعات الأجور بالأفضلية على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة و الضمان الاجتماعي مهما كانت طبيعة علاقة العمل وشكلها.

ثانياً: مبدأ عدم قابلية الحجز على الكتلة الأجرية:

يأتي هذا المبدأ كتكملة للمبدأ السابق حيث تقتضي الكثير من القوانين بعدم المساس بالكتلة الأجرية المتمثلة في الاعتمادات المخصصة للأجور والتعويضات المحتفلة في ميزانية المؤسسة المستخدمة لا سيما القوانين المالية السابقة، حيث لا يمكن لأن جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأساليب و المبررات أن نفترض على حجم المبالغ المخصصة للأجور و التعويضات المختلفة في الميزانية المؤسسة المستخدمة لا سيما القوانين المالية السابقة، حيث لا يمكن لأي جهة إدارية أو تشريعية أو رقابية مهما كانت الأسباب والمبررات أن نفترض على حجم المبالغ المخصصة للأجور السنوية، فحسب المادة 90 من قانون علاقات العمل "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم ، كما لا يمكن حجزها أو الاقتطاع منها مهما كانت الأسباب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

ثالثاً: مبدأ بطلان التنازل عن الأجر: يعتبر من أهم المبادئ المكرسة لحماية الأجور وملحقاتها بحيث يعد باطلاً و عديم المفعول كل تنازل من العامل على أجره أو جزء منه، حيث نصت المادة 172 من القانون الأساسي العام للعامل بأنه " يعد باطلاً عديم المفعول كل تنازل من العامل على أجره أو جزء منه " ومنه أي تنازل من طرف العامل لصاحب العمل يعتبر أمراً و عملاً مخالف للقانون، غير أنه يجوز للمؤسسة أن تقتطع جزء من الأجر على شكل مقاصة مقابل خدمة أو سلعة من طرف المؤسسة ويدعي في رفع الحد الأدنى للأجور

¹ المادة 149 من الأمر 31/75 الصادر في 1975/04/29 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.

² رمضان سيد الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة 2 عمان 2010 ص 135

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

الظروف الاجتماعية للعامل من حيث مستوى المعيشية حيث يتم رفعه من قبل السلطة تماشيا مع ارتفاع المستوى العام للأسعار¹.

المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي

تخضع المعالجة المحاسبية للأجور لمجموعة من القواعد والأسس العلمية المأخوذة من الأنظمة المحاسبية المعتمدة دوليا، حيث كانت المعالجة المحاسبية للأجور في الجزائر قبل سنة 2007 تخضع لقواعد وأسس المخطط المحاسبي الوطني، ولكن نتيجة لتطور المعاملات التجارية الدولية وقصور المخطط المحاسبي الوطني على إعطاء صورة صادقة لوضعية المؤسسة، تبنت الجزائر نظام جديد والمتمثل في النظام المحاسبي المالي، والذي جاء بتعديلات وإصلاحات لسد ثغرات المخطط المحاسبي الوطني.

المطلب الأول: الوثائق المحاسبية للأجر

تتمثل العناصر والإجراءات المتعلقة بها في :

1. دفتر المستخدمين:

يوجد في هذا الدفتر العناصر التالية:

- تاريخ التوظيف.
- اسم العامل واللقب.
- عنوان العامل.
- المنصب الذي يشغله.

2. كشف دفع الأجر

هو وثيقة يقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، ولقد جعل المشرع الجزائري من هذه الوثيقة التزاما أساسيا يقع على عاتق صاحب العمل، لدرجة ان القانون الأساسي العام للعامل، جعل عدم تسليمها أو عدم الاحترام للقواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرقا للقانون ، حيث يدرج مبلغ الأجر في قسيمة الأجر التي

¹ رمضان السيد، مرجع سبق ذكره ص 137.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

تعدّها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية، وهذا ما نصت عليه المادة 138 من القانون الأساسي العام للعامل، اما قانون علاقات العمل فقد جعل منها التزام على عاتق صاحب العمل فقط.¹

مكونات كشف الأجر:

يتكون كشف الأجر من :

○ الاسم التجاري لصاحب العمل.

○ اسم وعنوان صندوق الضمان الاجتماعي.

○ اسم ووظيفة العامل، ومدة العمل المستحقة للأجر.

كما ألزم القانون صاحب العمل بتقيد كافة البيانات المذكورة في القسيمة أو الكشف في دفتر خاص، مرقم وموقع عليه من قبل قاضي المحكمة المختصة إقليمياً، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أن يفتش هذا الدفتر من طرف المفتش متى استدعت الضرورة لذلك.²

شكل كشف الأجر:

كشف الأجر ليس له شكل موحد، إذ أنه يختلف من مؤسسة لأخرى أو من جهة لأخرى، لكن مع إلزامية تتضمن العناصر المذكورة سابقاً، وفيما سنظهر كشف الأجر لإحدى المؤسسات.

الشكل رقم (01): نموذج كشف الأجر

كشف الأجر

اسم المؤسسة

عنوان المؤسسة

رقم الضمان الاجتماعي للمؤسسة

الشهر

السنة

رقم :

رقم العامل

الأجر القاعدي

المهنة

اللقب

رقم الضمان الاجتماعي

الرتبة

الاسم

رح ب أو ح ج ب

السلّم

تاريخ الميلاد

تاريخ الدخول للعمل

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

جدول رقم 02 : كشف الأجرة

تعيين الحساب	الإقتطاعات	المبلغ	العدد	التحصيلات
الأجر القاعدي تعويض الخبرة المهنية منحة المردودية الفردية منحة المردودية الجماعية منحة التقنية الاقتطاع على التأمين الاجتماعي اقتطاع التقاعد اقتطاع على التقاعد المسبق اقتطاع التأمين على البطالة تعويض السلة المنحة العائلية المنحة التكميلية العائلية منحة الأجر الوحيد مبلغ الاشتراك في التأمين وإعادة التأمين المجموع الصافي				

المصدر : من إعداد الطلبة بالإعتماد

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

3. سجل الرواتب:

هو عبارة عن ملخص كشوف الأجور ويضم جميع العمال ويقدم السجل على الشكل التالي:

الشكل رقم (02): ملخص كشوف الأجور

التاريخ	المبالغ
الأجر القاعدي	
تعويضات التقاعد المسبق	xxx
تعويض الخبرة المهنية	xxx
التعويضات الأخرى+التعويضات الجماعية والفردية	xxx
الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي	xxx
مبلغ الضمان الاجتماعي	xxx
تعويضات النقل والأكل	xxx
الأجر الخاضع لضريبة IRG	xxx
الضريبة IRG	xxx
الأجر الوحيد	xxx
الاعتراضات على الاقتطاعات	xxx
الأجر الصافي= الأجر الإجمالي- الاقتطاعات	xxx

المصدر: من إعداد الطلبة

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

4. البطاقة الشخصية:

هي البطاقة الخاصة بدفع لكل عامل وتسمى كذلك وثيقة الدفع، ويمكن إدراج ما تحتويه بالتفصيل وذلك الإلمام بكل المعلومات والوثائق الداخلية والخارجية والمتمثلة في :¹

- تقارير يومية حول العامل (ساعات العمل الإضافية، حضور،...)

- قائمة بأسماء العمال المتحصلين على التسبيقات.

- قائمة العمال ذوي الحق في المنح العائلية.

- وثيقة المردودية الفردية.

- وثيقة خاصة بالتعويضات.

يقوم المسؤول بتجميع هذه المعلومات عن طريق وثائق كتابية أو مراسلات ثم معالجتها يدويا أو آليا بالإعلام الآلي اما التخزين فيكون بملفات الأرشفة أو بقرص مرن، ونشرها بكشف الأجرة التي تقدم للعامل.

مصادر المعلومات يعتبر فرع الأجور المكلف بإعداد كشف الأجر الذي يعطي للعامل وللماء هذا الكشف يقوم هذا الفرع بتجميع المعلومات الخاصة بالعامل (ساعات العمل ، الحالة العائلية...) وهذا بالتنسيق مع مختلف المصالح المرتبطة بها، والتي تفيده بمعلومات داخلية كانت أو خارجية وتتمثل هذه المعلومات في :

معلومات داخلية:

مصادرها المصالح الداخلية التي تكون لها علاقة مع فرع الأجور حيث تكون المعلومات متبادلة فيما بينهما:

مصلحة المستخدمين حيث تدفق المعلومات يكون متبادل يقوم الفرد بإرسال بطاقة التنقيط إلى مصلحة المستخدمين وتقوم هذه الأخيرة بمراجعتها والمصادقة عليها وإرجاع إلى الفرع.

مصلحة المحاسبة تقوم المصلحة بإرسال قائمة العمال الذين تحصلوا على تسبيقات على الأجور لفرع ويقوم هذا الأخير بإرسال مايلي:²

¹ ماضي فارس، باشطا غولام "محاسبة الأجور"، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة لسانس في العلوم التجارية، الجزائر، 2012-2013، ص 79

² ماضي فارس، باشطا غولام "محاسبة الأجور"، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، الجزائر، 2012-2013، ص 79

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

حالة الدفع : هي وثيقة تحتوي على اسم المؤسسة، إسم الوحدة، التاريخ ، الرمز البنكي ، طريقة الدفع والرمز الخاص بالعامل ،رقم الحساب الخاصة بالعامل والأجر الصافي.

الأمر بالدفع ملخص عام وثيقة تحتوي على إسم المؤسسة، الوحدة ، التاريخ ، الرموز الخاصة بالحساب، المبلغ الإجمالي الدفع ،المبلغ المقتطع ، عدد العمال ، رقم الحساب.

جريدة الأجر : وهي وثيقة تشمل كل من الصفحة ، الوحدة ، التاريخ ، رقم الحساب ، البيان أو إسم الحساب، المدين والدائن.

العناصر المتغيرة : هي وثيقة تتمثل كل العناصر الأجر المتغير أي شيك مرفق مع الحالة.

مصاريف العلاج الطبية: وثيقة تضم أسماء العمال الذين يحق لهم التعويض.

وثيقة خاصة بالمردودية الفردية ويقوم بإعدادها رئيس المصلحة .

فرع الشؤون الاجتماعية يقوم بإرسال وثيقة التعويضات التي تخص الموظف، وفي المقابل يقوم فرع الشؤون الاجتماعية بتزويد فرع الأجور بكل المعلومات الخاصة بمنح العائلية ، العطل المرضية.....الخ.

المعلومات الخارجية :

تأتي هذه المعلومات من مصدر خارج الوحدة وتكون المعلومات متبادلة بينها وبين فرع الأجور مثلها مثل المعلومات الداخلية.

صندوق الضمان الاجتماعي : حيث يقوم الصندوق بتصريح عن حوادث العمل، منحة المساعدة الإجتماعية ، صك خاص بالمنح العائلية ووثيقة تصريح بالاشتراك حيث يقوم فرع الأجور بإرسال ملفات التقاعد ومراجعتها والمصادقة عليها.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

المطلب الثاني : مراحل إعداد كشف الأجور

حيث تمر هذه العملية بالمراحل التالية¹:

- مرحلة إعداد البيانات: تتمثل في جمع مختلف الوثائق اللازمة لإعداد استمارة الأجور النهائية، حيث تتلقى مصلحة الاجور ما يلي:
- الاستمارة الشخصية: تضم هذه الاستمارة المعلومات الخاصة بكل عامل²؛
- استمارة التنقيط: تحتوي أيام الحضور الفعلي في كل شهر لكل عامل ويتم ملؤها بناء على استمارة الحضور.
- استمارة الساعات الإضافية أو تعويض العمل الدائم³: يمنح هذا التعويض للمؤدين لعمل يتجاوز المدة القانونية للعمل سواء 4 ساعات إضافية في الأسبوع الأول يتقاضى عنها العامل تعويض 50% إضافية من الأجر الأساسي. عندما يتعدى عدد الساعات الإضافية 4 في الأسبوع تصل نسبة التعويض 75%، كما تصل إلى نسبة 100% إذا قام استثنائيا بعمل ليلي بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا. ويمنع القانون تجاوز 16 ساعة إضافية في الأسبوع. إذا كانت المهنة تتطلب دائما ساعات إضافية تستبدل الساعات الإضافية بتعويض جزافي على الخدمة الدائمة ولا يجب أن تتعدى 20% من الأجر الأساسي.
- استمارة علاوة المردودية الفردية: وتحدد على أساس درجة الإنتاجية التي يحققها كل عامل خلال الشهر مقارنة مع البرنامج المسبق المحدد للإنتاج المطلوب تغطيته ويجب ألا تتعدى 30% من الأجر الأساسي، ويحددها عادة رئيس الورشة.
- استمارة علاوة المردودية الجماعية: تمنح هذه العلاوة حسب درجة الإنتاجية الجماعية المحققة خلال الشهر وتقدر حسب الجدول التالي وذلك بنسب مئوية من البرنامج العادي المسطر و التي لا تتعدى نسبة 30%.
- استمارة عنصر الأجر: تلخص هذه الاستمارة جميع مكونات الأجر لمدة سنة كاملة، على أساسها يتم اعداد كشف الاجرة النهائية.
- مرحلة إعداد كشف الأجر: وهي المرحلة التي تلي جمع الوثائق، تقوم مصلحة المستخدمين بإرسال هذه الوثائق إلى مصلحة الأجور، وعلى هذا الأساس ينشأ كشف الأجر المؤقت الذي يتضمن الإسم واللقب الوظيفة والرقم وعلى مستوى مصلحة المالية يتم مراجعة هذه العمليات.

¹ حمادة بوثلجة وجميلة حماني، محاسبة الاجور والرواتب في الادارات العمومية: دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور بولاية البويرة، مذكرة ماستر تخصص علوم تسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة اكلي امحمد اولحاج البويرة، 2015، ص 50-51.

² ماضي فارس، باشطا غولام "محاسبة الأجور"، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة لسانس في العلوم التجارية، الجزائر، 2012-2013، ص 79.

³ - أحمد سعيد حميدي، المحاضرة رقم 01 في المحاسبة القطاعية: محاسبة الأجور في قطاع البناء، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، بدون سنة، ص 02.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

المطلب الثالث: الحسابات المستعملة في الأجور

إن المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي تتم من خلال قيود محاسبية تمثل حركة أموال المؤسسة، حيث تحتوي هذه القيود المحاسبية مجموعة من الحسابات التي تحدد مسار تدفق الأموال والأطراف المستلمة لها، ومن بين أهم الحسابات نذكر ما يلي:

أولاً: حسابات الصنف 04 حسابات للغير: وتتمثل فيما يلي:

ح / 421: المستخدمون، الأجور المستحقة (المبلغ الصافي المدفوع).

ح / 422 أموال الخدمات الاجتماعية.

ح / 425 المستخدمون التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة.

ح / 427 المستخدمون - الاعتراضات على الأجور.

ح / 428: المستخدمون الأعباء الواجب دفعها.

ح / 43: الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقه: والذي يتفرع منه:

ح / 431: الضمان الاجتماعي.

ح / 432: الهيئات الاجتماعية الأخرى.

ح / 438 الهيئات الاجتماعية، الأعباء الواجب دفعها والمنتوجات المطلوب استلامها.

ح / 44 الدولة والجماعات العمومية والهيئات الدولية والحسابات الملحقه والذي يتفرع منه¹:

ح / 441 الدولة والجماعات العمومية الأخرى - الإعانات المطلوب لاستلامها.

ح / 442 الدولة الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل من أطراف أخرى.

ح / 447 الضرائب الأخرى والرسوم والتسديدات المماثلة.

ثانياً: حسابات الصنف 05 الحسابات المالية وتتفرع للحسابات التالية:

ح / 51 البنوك والمؤسسات المالية وما يماثلها: والذي يتفرع منه¹:

¹ قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008 المتضمن قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة بتاريخ 25 مارس 2009، ص ص 66-67.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

لـ / ح / 512 البنك

ح / 53 الصندوق

ثالثا: حسابات الصنف 06 المصاريف ويتضمن الحسابات التالية²:

ح / 62: الخدمات الخارجية الأخرى: والذي يتفرع منه:

لـ / ح / 621 (أجور) العاملون الخارجيون عن المؤسسة.

لـ / ح / 622 أجور الوسطاء والأتعاب.

ح / 63 أعباء المستخدمين والذي يتفرع منه:

لـ / ح / 631 أجور المستخدمين.

لـ / ح / 635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية.

لـ / ح / 637 الأعباء الاجتماعية الأخرى.

لـ / ح / 638 أعباء المستخدمين الأخرى.

ح / 64 الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة: والذي يتفرع منه:

لـ / ح / 641 الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجور.

ح / 65 الأعباء التشغيلية (التشغيلية) الأخرى: والذي يتفرع منه:

لـ / ح / 653 أتعاب الحضور.

ح / 69 الضرائب على النتائج وما يماثلها .

¹ صلاح ربيعة، محاضرات في مقياس المحاسبة العامة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس 2016، ص ص 94. 95

² - عبد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المختلط المحاسبي الجديد)، دار النشر جيطلي، الجزائر، 2009، ص 82

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

المطلب الرابع: كيفية التسجيل الأجور

يتم تسجيل الأجور في يومية المؤسسة كما يلي:

أولاً: تسجيل عناصر الأجور:

الجدول رقم 03

XXX	ح أجور المستخدمين	631
XXX	ح المستخدمون - الأجور الملحقة	421
XXX	ح أموال الخدمات الإجتماعية	422
XXX	ح المستخدمون - التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة	425
XXX	ح المستخدمون - الاعتراض على الأجور	427
XXX	ح الضمان الاجتماعي	431
XXX	ح الدولة الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من اطراف اخرى	442
تحديد الأجر الصافي للعمال		

المصدر: من إعداد الطلبة، بناء على قرار مؤرخ في 23 رجب عام 1429 الموافق 26 يوليو سنة 2008، يحدد قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، ج ر ج ع 19، الصادرة بتاريخ 25 مارس سنة 2009، ص3.

ثانياً : تسجيل الأعباء الملحقة بالأجور

الجدول رقم 04

XXX	ح الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635
XXX	ح الأعباء الاجتماعية الأخرى	637
XXX	ح أموال الخدمات الاجتماعية	422
XXX	ح الضمان الاجتماعي	431
	إثبات اشتراكات صاحب العمل	

المصدر: من إعداد الطلبة، بناء على محاضرات المحاسبة الخاصة (محاسبة قطاعية)، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الثالثة، تخصص محاسبة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة 1 باتنة 2015، ص 13.

الفصل الاول: عموميات حول الأجور

ثالثا: تسجيل دفع أجور العمال والاقتطاعات لصالح الهيئات المعنية

الجدول رقم 05

	XXX	ح مستخدمون - أجور مستحقة	421	
	XXX	ح الضمان الاجتماعي	431	
	XXX	ح الدولة الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من اطراف اخرى	442	
XXX		ح البنك	512	
XXX		ح الصندوق	53	
		دفع أجور العمال والاقتطاعات لصالح الهيئات المعنية		
	XXX	ح اشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635	
XXX		ح الضمان الاجتماعي	431	
		إثبات المصاريف الاجتماعية		

المصدر: من إعداد الطلبة، بناء على عبد الرحمان عطية ، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي المخطط المحاسبي الجديد، دار النشر جيطلي، الجزائر، 2009، ص 87.

خلاصة الفصل الأول:

على ضوء الإطار النظري لدراسة توصلنا إلى أن الأجور هي ثمن العمل الذي يعطيه أصحاب الأعمال للعامل لقاء قيامه بالعمل الذي كلف بأدائه، وهذا المقابل عادة ما يدفع بالنقود.

حيث تعتبر الأجور وسيلة لتحفيز الموظفين على تحسين من أداء هم ورفع في مستوى الكفاءة والإنتاجية. أما من الناحية المحاسبية، قد تبنت الجزائر النظام المحاسبي المالي في قوانينها في سنة 2007، والمتمثل في قانون رقم 07-11 مؤرخ في 25 نوفمبر سنة 2007، حيث أصبحت المحاسبة المالية بصفة عامة، ومحاسبة الأجور بصفة خاصة تخضع لقواعده وأسس ومبادئه، فمحاسبة الأجور فرع من فروع المحاسبة التي تهتم بتحليل وتسجيل وتبويب والتصنيف للعمليات المالية المتعلقة بالأجور التي تحدث خلال الفترة المحاسبية في المؤسسة.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية في مكتب المحاسب

المعتمد

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

تمهيد :

تمثل مصاريف المستخدمين أو العمال عبء هام للمؤسسة، حيث يمكن التمييز بين نوعين من المصاريف التي تمثل أجور العمال والمتمثلة في الأجر القاعدي والمكافآت والتعويضات والمصاريف التي تمثل أعباء المؤسسة نتيجة تشغيلها للعمال على مستواها، و تتمثل هذه الأعباء في أعباء ذات طابع اجتماعي وأخرى ذات طابع ضريبي.

و نظرا للأهمية القصوى للأجور في المؤسسة يجب إيجاد وسائل لتسييرها ومحاسبتها بطريقة صحيحة وسليمة حتى لا يضيع حق العامل في أجره.

ومن أجل هذا تناولنا في الفصل السابق من الدراسة النظرية لبحثنا و الآن سنشرع في الدراسة التطبيقية له، حيث سنقوم بإسقاط ما تناولناه في الفصل الاول على الحالة التي اخترناها لدراستنا عند مكتب محاسب معتمد.

"ولهذا خصصنا في هذا الفصل ثلاث مباحث أساسية مقسمة إلى ما يلي:

المبحث الأول: عموميات حول المؤسسة المستقبلية.

المبحث الثاني: دراسة وضعية الأجر بالنسبة للمؤسسة.

المبحث الثالث: مكونات الأجور وطرق معالجتها محاسبيا.

المبحث الأول: عموميات حول المؤسسة المستقبلية

المطلب الأول: تعريف مكتب محاسب معتمد

حسب المادة 41 من القانون " 01 - 10 يعد محاسبا معتمدا في مفهوم هذا القانون ، المهني الذي يمارس بصفة عادية باسمه الخاص وتحت مسؤوليته، مهمة مسك وفتح وضبط محاسبات وحسابات التجار والشركات أو الهيئات التي تطلب خدماته.

وحسب المواد 44 _ 43 _ 42 من القانون 01 - 10 تتمثل مهمة المحاسبين المعتمدين في عرض الكتابات المحاسبية وتطور عناصر ممتلكات التاجر والشركة أو الهيئة التي أسندت إليه مسك محاسبتها، وذلك تحت مسؤوليته وعلى أساس الوثائق والأوراق المحاسبية المقدمة إليه.

كما يمكن للمحاسبين المعتمدين أن يقوموا بإعداد جميع التصريحات الإجتماعية والجبائية والإدارية المتعلقة بالمحاسبة التي كلفوا بها، كذلك يمكنهم أن يساعدوا زبائنهم لدى مختلف الإدارات المعنية، ويمكن للزبون أن يلتمس من المحاسب المعتمد القيام بالمهام المساعدة في إعداد الجداول المالية.

بالنسبة لمهنة المحاسب المعتمد: أن يكون حائزا على الشهادة الجزائرية للمحاسب أو شهادة تسمح له بممارسة المهنة.

أن يتمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية؛ أن لا يكون قد صدر في حقه حكم بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بشرف المهنة؛ أن يكون معتمدا من الوزير المكلف بالمالية وأن يكون مسجلا في المصنف الوطني للخبراء المحاسبين أو في الغرفة الوطنية لمحافظي الحسابات أو في المنظمة الوطنية للمحاسبين المعتمدين، وفق الشروط المنصوص عليها في القانون؛ أن يؤدي اليمين بعد الاعتماد و قبل التسجيل في المصنف الوطني أو الغرفة الوطنية أو المنظمة الوطنية أمام المجلس القضائي المختص اقليميا لمحل تواجد مكاتبتهم، بالعبارات الآتية: " أقسم بالله العلي العظيم أن أقوم بعملتي أحسن قيام وأنعهد أن أخلص في تأدية وظيفتي و أن أكتف السر المهني و أسلك في كل الأمور سلوك المتصرف المحترف الشريف، و الله على ما أقول شهيد."

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

كما يتميز المكتب بالجدية والانضباط والالتزام في الخدمات التي يقدمها ويقدمها لزيائنه وهي ذات جودة عالية. يمتلك المكتب وسائل التكنولوجيا على صعيد التجهيزات أو على صعيد برامج المعلومات التي تساعد على إتقان العمل والخدمة، حيث يمتلك المكتب 3 أجهزة كمبيوتر مكتبية و 3 طابعات ليزر موزعة على 3 مكاتب، إضافة إلى 3 أجهزة كمبيوتر محمولة، على غرار اللوازم المكتبية الأخرى...

المطلب الثاني: المهام والخدمات التي يقوم بها مكتب محاسب معتمد:

إن مكتب محاسبة معتمد ينشط في المجال المحاسبي المالي بحيث يقوم بالعديد من المهام والعمليات، نذكر منها مايلي:

1. مسك محاسبة الشركات والمتابعة الجبائية والمحاسبية للأشخاص الطبيعيين كالطبيب والمحامي، والأشخاص المعنويين كالمؤسسات، والتصريحات الجبائية الشهرية، و إعداد الميزانية الختامية والقوائم المالية وكل الأعمال الدورية لزيائنه.
2. إعداد التقارير النهائية حول مراقبة الحسابات السنوية للمؤسسات وتقديمها إلى مسيرين المؤسسة (تقرير المصادقة على الحسابات السنوية، تقديم القوائم المالية، التعليق على القوائم المالية أي الملاحظات).
3. تقديم خدمات تتمثل في إستشارات مالية ومحاسبية و جبائية.
4. يقوم المكتب الحسابات والمصادقة على حسابات المؤسسات سواء كانت مؤسسة ذات مسؤولية محدودة أو مؤسسة مساهمة أو جمعيات ثقافية، إجتماعية...إلخ.
5. التأكد من كفاءات الموظفين داخل المؤسسات من خلال تقييم إجراءات التجديد، التكوين الأولي والمستمر، سياسة الأجور، المراقبة والتقييم الدوري للنشاط.
6. التفتيش والتحقيق عن كل صغيرة وكبيرة في الشركات من أجل وصوله إلا الحقيقة التي عليه إعلام الشركاء بها وكذلك السلطات العمومية والمتمثلة أساسا في السيد وكيل الجمهورية.
7. المسؤولية التأديبية والمدنية والجزائية ، والمتمثلين أساسا في عدم الإخلال بالواجبات المهنية أو عدم إحترام النظام الداخلي للنقابة، وعدم الغش والإهمال.

المبحث الثاني: دراسة وضعية الأجر بالنسبة للمؤسسة.

تتم معالجة الأجور محاسبيا في مكتب محاسب وفق تقنيات محددة وثابتة كونها تشكل كتلة معتبرة من التكاليف وحسابها يتم باستعمال برامج الإعلام الآلي لأن اتمام ذلك يدويا هو عملية معقدة وفي دراستنا سنحاول تبسيطها بتبيين كيفيةها بعد عرض العناصر الضرورية لحساب الأجر والتطرق إلى كل التحصيلات والإقتطاعات المتعلقة بها.

المطلب الأول : العناصر الضرورية لحساب الأجر

يتطلب حساب الأجر توفر عناصر ضرورية والمتمثلة في:

- عقد العمل
- ورقة الحضور
- ورقة التنقيط

عقد العمل: هو عبارة عن إتفاق رضائي بين الطرفين، إتفاق بين صاحب العمل والعامل، محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل ان يؤدي عملا معيناً لصاحب العمل وتحت إرادته أو إشراف، بقاء الأجر.

وحسب المادة 08 من قانون علاقات العمل: "تنشأ علاقة العمل بعقد. كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على اية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما، وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والإتفاقيات او الإتفاقيات الاجتماعية وعقد العمل".¹

فالقانون يؤكد على ضرورة توفر أركانه الأساسية المتمثلة في: الرضا، المحل، السبب.

¹-المادة 08، قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، الصادرة في 25 أبريل 1990، العدد 17، ص 563.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

وذلك وفقا للقواعد العامة، هذا ما تؤكدته المادة 09 من قانون علاقات العمل: يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة.¹

وحسب المادة 10 من قانون علاقات العمل: يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأي وسيلة كانت.²

ويعتبر العقد مبرم المدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة إنعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

كما تنص المادة 12 من قانون علاقات العمل على مايلي: يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوثيق الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغالا و خدمات غير متجددة.
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تعيينه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال يدوية ذات طابع متقطع.
- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية ويبين بدقة عقد العمل فيجميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

ومن جهة أخرى تنص المادة 13 من قانون علاقات العمل: يجوز كذلك إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين:

- إذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت.
- إذا طلب العامل الممارس ذلك لأسباب عائلية أو لإعتبارات شخصية ووافق المستخدم.

¹ المادة 08، قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، الصادرة في 25 أبريل، 1990، العدد، 17، ص 564

² المادة 08، قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، الصادرة في 25 أبريل، 1990، العدد، 17، ص 563.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

ولا يمكن ان يقل في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

وحسب المادة 14 من قانون علاقات العمل: يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل لمدة غير محدودة دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

ورقة الحضور: هي وثيقة يتم فيه توضيح العامل لمزاولة نشاط هو ذلك بمراقبة وتسجيل أوقات وصوله وأوقات خروجه من العمل، هذه المراقبة تتم عن طريق التسجيل بسجلات الحضور و الغياب لكل عامل ومراقبة أوقات حضور العامل، وهذا حسب والنظام الذي تتبعه المؤسسة، وتستعمل ورقة الحضور عند الشروع في إعداد كشف الأجرة الشهرية لمراقبة الغيابات و التأخرات حتى يتم خصمها من الأجر.

ورقة التنقيط: هي ورقة يتم من خلالها إظهار تقييم أداء العمال حيث تحتوي على المعلومات الخاصة بالموظفين المتمثلة في: صنف العامل، تاريخ التقييم، إسم ولقب الموظف.

المطلب الثاني: التحصيلات على الأجور

يتكون الأجر في مجمله من مجموعة من العناصر التي تحسب له وتسمى بالتحصيلات حيث تتمثل هذه الأخيرة في الأجر الأساسي وما يلحق به من تعويضات، علاوات، منح، مكافآت وفيما يلي سنتطرق الى جزء من التحصيلات التي تقدمها المؤسسة "لمستخدميها".

❖ الأجر الأساسي (Salaire de base):

هو ذلك الجزء المتعلق بدرجة المستخدم في سلم الدرجات وحسب المادة 05 من المرسوم الرئاسي 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007:

"ينتج الراتب الرئيسي عن حاصل ضرب الرقم الإستدلالي الأدنى للصنف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الإستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في قيمة النقطة الإستدلالية، وينتج الراتب الأساسي عن حاصل ضرب عن الرقم الإستدلالي الأدنى في قيمة النقطة الإستدلالية".

وطبقا للمادة 08 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 تحدد قيمة النقطة الإستدلالية المنصوص عليها في المادة 05 أعلاه (45) دج.

❖ المكافآت، التعويضات، المنح

يتمتع عمال المؤسسة "بعدة حوافز مما يخدم مصلحة الطرفين (المؤسسة والعامل) وبالمقابل فإن هذه الحوافز تؤدي لرفع مستوى الأجور ومن أهم هذه العناصر نجد:

- مكافأة المردودية الجماعية: P.R.C: هي عبارة عن نظام تشجيعي يحسب اعتمادا على الأجر القاعدي مع

العلم مكافأة المردودية الجماعية تدفع شهريا، ويمكن أن نستنتج كيفية حساب مكافأة المردودية كمايلي:

مكافأة المردودية الجماعية= الأجر القاعدي (بدون درجات) × معدل المردود الجماعي.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

ويمكن حساب معدل المردود الجماعي بالشكل الآتي:

معدل المردود الجماعي = رقم الأعمال المحقق ÷ عدد العمال.

- مكافأة المردودية الفردية P.R.I: يستفيد المستخدم من مكافأة والمردود الفردي وذلك حسب العمل الذي إنجزه أي نتائجه من ناحية النوعية: روح المبادرة، الإلتزام بمواقيت العمل، الإنضباط، التعاون مع الزملاء، السلوك، السيرة....

وتحسب وبالإعتماد على الأجر الأساسي الموافق للترتيب المهني وعلى أساس العلامة الفردية (كشف النقاط الشهري) ومعدل مكافأة المردود الفردي أين ينتهي العامل المكافئ، تدفع هذه المكافأة الشهرية ويمكن حسابها على النحو الآتي:

مكافأة المردودية الفردية = الأجر القاعدي بالدرجات × معدل المردود.

ويمكن حساب معدل المردود الفردي كمايلي:

معدل المردود الفردي = العلامة الفردية ÷ العلامة × متوسط معدل المردود الفردي.

حيث: متوسط معدل المردود الفردي = معدل المردود الجماعي × 10 ÷ 35.

ملاحظة:

P.R.C : يمثل النسبة المتحصل عليها من طرف المؤسسة.

Note moyenne : تمثل مجموعة النقاط المعطيات لكل عامل في كشف النقاط الشهري على عدد العمال

تحسب مكافأة المردودية شهريا وتظهر بعد مرور 4 أشهر في إستمارة الأجر.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

- مكافأة المسؤولية والخضوع:

تعتبر كمقابل للخضوع في منصب العمل و المسؤوليات تلك التي لا تأخذ بعين الاعتبار أو تتجاوز إستثنائية الحد المعين في تقييم عمل المنصب ويخص بالإستفادة منه الفئة الثالثة والرابعة (الإيطارات، الإيطارات السامية) بالنسبة للعمال الدائمين فقط، وهي تمنح على أساس درجة العمل.

ملاحظة: بالنسبة للمستخدم الذي وظف حديثا لا تمنح له هذه المكافأة حتى يشغل 6 أشهر لأنه يعتبر في مرحلة تربية.

ويمكن حساب هذه المكافأة بالشكل الآتي:

مكافأة المسؤولية والخضوع = الأجر القاعدي بالدرجات × معدل مردود المسؤولية والخضوع.

- منحة الخبرة المهنية (منحة الأقدمية):

هي كمقابل للخبرة المهنية الناتجة عن الأقدمية المكتسبة في المؤسسة او خارجها. وتعويض الخبرة يقدر بالنسبة المئوية من الأجر القاعدي هذه النسبة تحسب حسب مدة العمل أو الخبرة سواء داخل أو خارج المؤسسة.

المطلب الثالث : اقتطاعات على الأجور

• إقتطاع جماعي:

هو إقتطاع يكون بمناسبة إستفادة المستخدم من قرض عندما تقتضي ذلك خصوصاً حالته العائلية مثلاً حاجة الى بناء مسكن، حالة زواج العامل، حالة خضوع العامل أو أحد أبنائه لفحوصات طبية أو عمليات جراحية أو حالة ترميم العامل لبيته أو شراء تجهيزات منزلية، إذ يحق للعامل في مثل هذه الحالات الإستفادة من القرض، تسترجعه المؤسسة بالإقتطاع الشهري لهذا المستفيد.

4- إقتطاع التعاضدية M.I.P:

وهو إقتطاع من أجر العامل بنسبة 2٪ من الأساس الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي مقابل الإستفادة من حق إسترجاع مصاريف الأدوية بنسبة 100٪ حيث يعوض الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بنسبة 80٪ وتعوض التعاضدية بنسبة 20٪ ويمكن حساب هذا الإقتطاع على النحو التالي:

إقتطاع التعاضدية = الأساس الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي $\times 2\%$

ويمكن حساب الأساس الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي كمايلي:

الأساس الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي = مجموع التحصيلات - (تعويض الغداء + تعويض النقل + منحة الأجر الوحيد)

5- إقتطاع المنحة التكميلية للتقاعد MIP\PCR:

و هو إقتطاع من الأجر بنسبة 2٪ من الأساس الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي وهذا بمناسبة إستفادة المشترك المتقاعد من التقاعد بنسبة 100 ٪ حيث تدفع MIP\PCR نسبة 20٪ إضافة إلى 80٪ التي يدفعها الصندوق الوطني للتقاعد وتحسب بالعلاقة التالية:

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

المنحة التكميلية للتقاعد= الأساس الخاضع للإشتراكات الضمان الإجتماعي $\times \frac{1}{2}$

ملاحظة:

الأساس الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي يحسب بالعلاقة السابقة.

6-تعويض المنطقة الجغرافية:

هي منحة تمنح للذين يحتلون مناصب عمل في الأماكن المعزولة مثل العمل في الجنوب.

7-منحة الأجر الوحيد:

هي منحة يستحقها المستخدم الذي لا تقوم زوجته بأي نشاط مهني و تقدر بـ 1500 دج، وذلك بتقديم شهادة عدم عمل الزوج (ة).

8-تعويض الغداء:

هو تعويض يستفيد منه المستخدم الذي يتناول وجبة الغداء أثناء تواجده في منصبه شرط أن ينعقد وجود مطعمهم الخاص بالمؤسسة.

9-تعويض النقل:

هو تعويض يستفيد منه المستخدم الذي لا يستفيد من نقل المؤسسة لأن مسار النقل لا يناسب مكان سكنه.

10-التعويض الجزافي لإهلاك السيارة:

هو تعويض يستحقه المستخدم الذي يستخدم سيارته الخاصة في التنقل لغرض مهني بموافقة المؤسسة ويحسب على أساس المسافة.

11-تعويض الضرر:

يتحصل على هذا التعويض المستخدم المعرض لأخطار نتيجة ممارسته للعمل بمنصبه و يقدر هذا التعويض بنسبة مئوية حسب نسب الأخطار.

الإقتطاعات على الأجور:

إضافة إلى الاقتطاعات الإجبارية التي تحصلها مصالح الضرائب والضمان الإجتماعي من أجر العامل توجد بعض الإقتطاعات الخاصة بمؤسسة ، وفق الحالات خاصة وفيما يلي سنتطرق الى البعض منها:

1-إقتطاع شراء سيارة:

هو إقتطاعي كون بمناسبة إستفادة المستخدم من سلفة لشراء سيارة. تسترجعها المؤسسة بالإقتطاع الشهري من أجل المستفيد.

2-إشتراكات الضمان الإجتماعي C.S.S

هو إقتطاع موجه إلى صندوق الضمان الإجتماعي محدد بنسبة 9٪ من أجرة المنصب حسب بيان الضمان الإجتماعي من المجموع الخاضع له.

إشتراكات الضمان الإجتماعي= الأساس الخاضع لإشتراكات الضمان الإجتماعي $\times 9\%$

3-الضريبة على الدخل الإجمالي IRG

هي مقدار معدل الضريبة في الأجر الخاضع له، ويتم إستخراج مبلغ الضريبة على الدخل من الجدولة الخاصة بالضريبة، حيث يمكن حساب الأجر الخاضع للضريبة على النحو التالي:

المبلغ الخاضع للضريبة = مجموع التحصيلات -(تعويض المنطقة الجغرافية+منحة الأجر الوحيد)- مبلغ إشتراكات الضمان الإجتماعي.

المبحث الثالث: مكونات الأجور وطرق معالجتها محاسبيا

تتم المعالجة المحاسبية على مستوى مكتب محافظ الحسابات بدراسة الأجور من خلال المحاسبة العامة وقبل هذا لابد من التطرق لكيفية تنظيم أجور والعاملين من خلال التوضيح لأهم العناصر التي يجب ان تحتويها إستمارة الأجر لكل عامل .

المطلب الاول: عرض إستمارة نموذجية للأجر

إن كل مؤسسة مكلفة بتقديم إستمارة أوقسيمة الأجر لعمالها ولهذا سنحاول توضيح مكونات قسيمة الأجر المتعلقة بالمؤسسة.

- خانة مخصصة لإسم المؤسسة.
- خانة مخصصة للشهر والسنة التي صدرت فيها الوثيقة
- إسم ولقب العامل
- الصفة المهنية للعامل
- الرقم التسلسلي الخاص بالعامل في سجل المستخدمين
- تاريخ الدخول (بداية العمل)
- الحالة العائلية (أعزب، متزوج)
- رقم الضمان الإجتماعي الخاص بالعامل
- طريقة الدفع: البنك، الحساب الجاري البريدي، الصندوق....
- رقم الحساب

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

- جدول يحتوي على جميع البيانات انطلاقاً من الأجر القاعدي مروراً بأجرة المنصب، ثم التعويضات الممنوحة و الاقتطاعات المطروحة، ليحدد في النهاية الأجر والصافي والذي يتلقاه المستخدم.
- ومن هذا نستنتج أن إستمارة الأجر: هي وثيقة شهرية تثبت الحالة القانونية للمستخدم، مع كافة البيانات سواء كانت رقمية أو حرفية والتفصيل عن راتب المستخدم وهي موحدة على مستوى المؤسسة شكلاً ومضموناً بينما تختلف من مؤسسة لأخرى، ولإعطاء مثال عن ذلك سنتطرق إلى كشف أجرة لمستخدم يشغل أحد المناصب مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصية المؤسسة وحفاظاً على سرية الإستمارة تم حذف الإسم الكامل لهذا المستخدم.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

المطلب الثاني: تحليل عناصر استثمار الأجر

1- تحليل عناصر استثمار الأجر

يحسب الأجر الصافي بناء على العلاقة التالية:

صافي الدفع = مجموع التحصيلات - مجموع الإقتطاعات

مثال تطبيقي:

• الأجر الصافي ميدانيا لا يتم حسابه يدويا وإنما بإستعمال برامج خاصة بالإعلام الآلي، وفيما يلي سوف

نقوم بتحليل عناصر استثمار الأجر لأحد الموظفين في المؤسسة:

- هذا العامل يشغل منصب في الصنف "12-1"
- لهذا الموظف خبرة مهنية لمدة 7 سنوات وحسب سلم الدرجات فهو في الدرجة "7".
- ومنحة المردودية الفردية 6085,07 دج، وهي قابلة للتغيير حسب العلامة الممنوحة من طرف المسؤول المباشر (أقصى علامة 16 من 16).
- كما تحصل الموظف على منحة المنطقة الجغرافية والتي قيمتها 1560 دج
- يتحصل الموظف على منحة الأكل ل 23 وجبة سعر الوجبة الواحدة 360 دج.
- يتحصل الموظف على منحة النقل تقدر ب 3090 دج.
- منحة الضرر=1638 دج
- طلب الموظف من المؤسسة منحه قرض لبناء سكن وبموجبه يقتطع من اجره الشهري 5080 دج

شهريا

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

التحصيلات:

الأجر القاعدي : salaire de base

هذا الإطار يشغل منصب في الصنف 1-13 فإن الأجر القاعدي المقابل لهذا الصنف في سلم الأجور هو 41966 دج

منحة الخبرة المهنية IEP العامل درجة 7 والنسبة المقابلة لهذه الدرجة هي 16,8٪ وبالتالي منحة الخبرة المهنية تساوي $41966 \times 16,8\% = 7050,28$ دج

منحة المردودية الفردية 6085,07 دج تحسب آليا ببرنامج نوبا حسب العلامة الممنوحة (هذا العامل منح 14,5 من 16).

منحة المنطقة الجغرافية والتي قيمتها 1560 دج

منحة الأكل 23×360 دج = 8280 دج

منحة النقل تقدر ب 3090 دج.

اقتطاع قرض بناء مسكن 5080 دج

اقتطاع التعاضدية $\frac{1}{2}$ = 1134,78 دج

أجر المنصب = الأجر القاعدي + منحة الخبرة المهنية + تعويض الضرر + تعويض المردودية الفردية

أجر المنصب = $41966 + 7050,28 + 1638 + 6085,07 = 56739,32$ دج

الأجر الخام : salaire brut

الأجر الخام = أجر المنصب + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الضرر + تعويض المردودية الفردية + منحة

الاكل + منحة النقل + تعويض المنطقة الجغرافية

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

الإقتطاعات:

الإشتراكات في الضمان الإجتماعي:

كما أشرت سابقا فإن الإشتراكات في الضمان الإجتماعي يحسب على النحو التالي:

الإشتراكات في الضمان الإجتماعي = اجرة المنصب $\times 9\%$

مقدار الاقتطاع هو $56739,32 \times 9\% = 5106,54$ دج

الضريبة على الدخل الإجمالي:

كما أشرت سابقا فإن الضريبة على الدخل الإجمالي هو المبلغ الذي يقابل المبلغ الخاضع للضريبة في

الجدول المنشور في موقع المديرية العامة للضرائب فان IRG:

المبلغ الخاضع للضريبة = أجر المنصب - الاشتراكات في الضمان الإجتماعي 9% + منحة الكل + منحة النقل

أي المبلغ الخاضع للضريبة: $(56379,35 - 5106,54) + 3090 + 8280 = 62642,78$ دج

المبلغ $62642,78$ دج هو الذي يجب إخضاعه للضريبة IRG

ومنه ومن جدول IRG فإن المبلغ الذي يقابل $62642,78$ دج في الجدولة هو : 9213 دج

اقتطاع التعاضدية 2% اي $56379,35 \times 2\% = 1143,78$

اقتطاع القرض السكني 5080 دج

مجموع التحصيلات = الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + تعويض الضرر + تعويض المردودية

الفردية + منحة الاكل + منحة النقل + تعويض المنطقة الجغرافية

$69\ 669,35 = 1560 + 8280 + 3090 + 6085,07 + 1638 + 7050,28 + 41966$ دج

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

مجموع الاقتطاعات = اشتراكات الضمان الاجتماعي + اقتطاع IRG + اقتطاع التعاضدية + اقتطاع قرض سكني

$$\text{مجموع الاقتطاعات} = 5106,54 + 9213 + 1134,78 + 5080 = 20534,32 \text{ دج}$$

ومنه فإن مستحقات المستخدمين (صافي الدفع)، وكما أشرت سابقا يحسب بالعلاقة التالية:

$$\text{مستحقات المستخدمين (صافي الدفع)} = \text{مجموع التحصيلات} - \text{مجموع الإقتطاعات}$$

$$\text{الاجر الصافي} = 69\,669,35 - 20\,534,32$$

$$\text{الاجر الصافي} = 49\,135,03 \text{ دج}$$

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

الجدول رقم 06 : كشف الاجر

البيان	الاساس	النسبة %	الارباح	الاقتطاعات
الاجر القاعدي			41 966,00	
تعويض الخبرة المهنية	41 966,00	16,8	7 050,28	
تعويض المردودية الفردية			085,07 6	
تعويض الضرر			1 638,00	
تعويض المنطقة الجرافية			1 560,00	
منحة الاكل منحة النقل			3 090,00	
منحة الاكل منحة الاكل			8 280,00	
اقتطاع الضمان الاجتماعي	56 379,35	9		5 106,54
اقتطاع IRG	62 642,81			9 213,00
اقتطاع بناء مسكن				5 080,00
اقتطاع التعاضدية	56 379,35	2		1 134,78
الاجر الاجمالي	48 965,85		69 669,35	20 534,32
الاجر الصافي		49135,03		

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي لعناصر استمارة الأجرة

الجدول رقم 07 : إثبات الأجر:

	41 966,00	الاجر القاعدي		631000
	7 050,28	تعويض الخبرة المهنية		631200
	085,07 6	تعويض المردودية الفردية		631300
	1 638,00	تعويض الضرر		631400
	1 560,00	تعويض المنطقة الجرافية		631500
	3 090,00	منحة الاكل منحة النقل		631610
	8 280,00	منحة الاكل منحة الاكل		631620
5 106,54		اقتطاع الضمان الاجتماعي	431000	
9 213,00		اقتطاع IRG	422000	
5 080,00		اقتطاع بناء مسكن	427000	
1 134,78		اقتطاع التعاضدية	428000	
49135,03		الاجر الصافي	421000	
اثبات الاجر				

الجدول رقم 08 : تسجيل تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي

	5 106,54	ح الإشتراكات المدفوعة للهيئات الإجتماعية		63500
5 106,54		البنك	51200	
		تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي		

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في مكتب محاسب معتمد

الجدول رقم 09 : تسجيل تسديد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي

	9 213,00	اقتطاع IRG	422000	422000
9 213,00		البنك	51200	
		تسديد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي		

الجدول رقم 10 : مرحلة قيد تسديد الأجر الصافي: تتم وفق القيد التالي:

49135	الاجر الصافي	421000
49135,03	البنك	512000
	تسديد الأجر الصافي	

خاتمة الفصل التطبيقي :

من خلال دراستنا للحالة التطبيقية تطرقنا إلى مختلف العناصر الضرورية لحساب الأجر والمتمثلة في عقد العمل، كشف التنقيط وورقة الحضور كما تطرقنا كذلك إلى مختلف المراحل التي يمر بها الأجر، إبتداء من تسجيل الحضور مروراً بكل إجراءات التغيير على كل عامل، وصولاً إلى مكتب محافظ الحسابات أين يتم معالجة الأجر محاسبياً وفقاً للنظام المحاسبي المالي عن طريق برنامج " PC PAIE " ، و " PC COMPTA " ومن خلال هذه الدراسة تم إستخلاص مايلي:

♣ يستخدم في عملية حساب الأجور وثائق خاصة.

♣ يتم التسجيل المحاسبي لكل العمليات المتعلقة بالأجر ومنه كل عنصر من العناصر المكونة للأجر يحتوى على رقم حساب خاص به فمثلاً الأجر الأساسي يمثل رقم الحساب ، 631000 " والإشتراكات في صندوق الضمان الإجتماعي تمثل الحساب رقم 431000 .

والضريبة على الدخل الإجمالي تمثل حساب رقم " 442000 .

♣ يكون التسجيل المحاسبي للأجرة جماعي وقد وضحت فيما سبق كيفية القيام بذلك

الخاتمة

الخاتمة العامة

تعتبر إدارة الرواتب والأجور من اعقد المشاكل التي تواجه المؤسسة ويتطلب ذلك وجود سياسات ووسائل وإجراءات محددة لها .

فمن ناحية العاملين تعتبر الأجور وسيلة أساسية لإشباع رغباتهم المادية والاجتماعية، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الأجور عامل هام من العوامل المؤثرة على رغبة الأفراد في العمل وبالتالي على مستوى انتاجهم. ومن ناحية المؤسسة تمثل الأجور أهم عناصر التكاليف وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجور من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة والتي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات. كل هذه الاعتبارات التي تشير إلى ضرورة توفر أساس موضوعي لتحديد الأجور لكي يساعد على خلق علاقة طيبة بين العمال.

ومن خلال دراستنا حول محاسبة الأجور توصلنا إلى جملة من النتائج نوردتها كالتالي:

- أن الأجر هو ما يدفع للفرد مقابل قيامه بالعمل وهو يتضمن الأجر الأساسي وجملة من التعويضات والمكافآت .
- يجب تحديد الأجر عند مستوى يضمن على الأقل حد أدنى للمعيشة العمال حتى يستطيع المحافظة على الاستقرار الداخلي للمؤسسة.
- يعتبر تقييم العمل من أنجع الوسائل لقياس مقدرة الأفراد على أداء العمل.
- يحدد الأجر ضمن الاتفاقية الجماعية بين المؤسسة والنقابة وذلك في إطار الحد الأدنى للأجر الذي تحدده الدولة حماية للعامل.
- تختلف أنظمة الأجور و الرواتب من مؤسسة إلى أخرى.
- يعتبر تقييم العمل من أنجع الوسائل لقياس مقدرة الأفراد على أداء العمل.

الاقتراحات والتوصيات:

من خلال قيامنا لهذه الدراسة المتواضعة، سمحت لنا من تعميق معارفنا النظرية من جهة، ومن جهة أخرى الدخول في العالم المهني من خلال الإطلاع على كيفية تطبيق هذه المعارف في الميدان العملي.

ومن جملة التوصيات التي خرجنا بها مايلي:

- الابتعاد عن فكرة الأجور المتدنية لان ذلك يؤدي إلى تدني مستوى المعيشة وبالتالي التأثير سلبا على الاقتصاد .

- الزيادة في الأجر متعلقة بالزيادة في الإنتاج.
- ضبط الرقابة على العمال وحسن تسييرهم في المؤسسة
- تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة من أجل تضيق فرص التلاعب وعدم الإنضباط.
- على المؤسسة ترقية العمال ذوي الخبرة والأقدمية من أجل تحفيزهم على بذل مل جهودهم للرفع من مستوى الكفاءة.
- تحلي المسؤولين بروح المسؤولية اتجاه موظفيهم.

وختاما لهذا نأمل أن نكون قد وفقنا في اختيار ومعالجة هذا الموضوع بالشكل الذي يساهم ولو قليلا في أثر المكتبة الجامعية بمثل هذه المواضيع التي تتماشى مع التطورات الاقتصادية.

المراجع

المراجع:

الكتب:

1. ابراهيم الاعمش - أسس المحاسبة العامة مطابقة للمخطط الوطني - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - ط 99.
2. أحمد سعيد حميدي، المحاضرة رقم 01 في المحاسبة القطاعية: محاسبة الأجور في قطاع البناء، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، بدون سنة.
3. أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
4. أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
5. احمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - 2002.
6. بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة العامة، دروس تطبيقات محلولة، دار هومه، الجزائر 2004.
7. حسن قاضي، مأمون حمدان، المحاسبة الدولية ومعاييرها"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
8. حمادة محمد شطا النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، 1980.
9. سامي حسين أحمد محود، تطوير الاعمال المصرفية بما يتفق والشريعة الاسلامية، عمان ط2، 1982.
10. صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر 2002.
11. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الأفراد، مكتبة و مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2001.
12. صلاح الشناوي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1991.
13. صلاح ربيعة، محاضرات في مقياس المحاسبة العامة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة امحمد بوقرة بومرداس 2016.
14. طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، دار صفاء للنشر والتوزيع، الاردن، 1998.
15. عبد الرحمان عطية، المحاسبة العامة وفق النظام المحاسبي المالي (المختلط المحاسبي الجديد)، دار النشر جيطلي، الجزائر، 2009.
16. عبد الرحمان يسري أحمد، تطور الفكر الاقتصادي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
17. محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2003.
18. محمود الوادي وآخرون، الأساس في علم الاقتصاد، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
19. مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2008.

20. نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، برج الكيفان، الجزائر، 2011.

21. العريايوي فواز: "نظم الأجور و الحوافز"، أسس إدارة الموارد البشرية، جامعة أبي بكر، تلمسان 2006

22. سنان الموسري، ادارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الاردن، 2006.

23. نادر احمد ابو شيخة، ادارة الموارد البشرية اطار نظري وحالات علمية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

المذكرات:

24. حورية جاودي، "تسيير الأجور في الجزائر"، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006-2007

25. بلعيد عبد الله ، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قانون عام : فرع قانون المؤسسات ، جامعة الجزائر1، الجزائر ، 2018/ 2019 .

26. بوكرافة كريم، علاقة نظام الاجور والمكافآت بعملية تسيير العمل الوظيفي، شهادة مقدمة لنيل ماستر أكاديمي بجامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم، 2015/2016.

27. حماسة بوثلجة وجميلة حماني، محاسبة الاجور والرواتب في الادارات العمومية: دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور بولاية البويرة، مذكرة ماستر تخصص علوم تسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة اكلي امحمد اولحاج البويرة، 2015

28. ددوش محمد، تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية – دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية "محمد بوضياف" - ورقلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، قسم علوم التسيير جامعة عبد الحميد ابن باديس – مستغانم، الجزائر، 2017-2018

29. سايب مسعود وبوزوايد دراجي الحضي، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، دراسة حالة: دراسة مقارنة بين الوظيفة العمومي و القطاع الاقتصادي مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص: محاسبة وتدقيق، جامعة محمد خيضر – بسكرة - 2020-2021.

30. سايب مسعود وبوزوايد دراجي الحضي، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، دراسة حالة: دراسة مقارنة بين الوظيفة العمومي و القطاع الاقتصادي مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة تخصص: محاسبة وتدقيق، جامعة محمد خيضر – بسكرة - 2020-2021.

31. عيسات حكيم ، محاسبة الأجور في المؤسسات الإقتصادية، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة بومرداس ، 2014-2015 .

32. فتيحة كون وآخرون، كيفية محاسبة الاجور في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في المحاسبة، جامعة المدية، 2004.
33. لطيفة رحمون وآخرون سياسة الاجور، مذكرة تدرج لنيل شهادة ليسانس في ادارة الاعمال، جامعة المدية، 2003.
34. ماضي فارس ،باشطا غولام " محاسبة الأجور"، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة لسانس في العلوم التجارية، الجزائر، 2012-2013.
35. ماضي فارس ،باشطا غولام " محاسبة الأجور"، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم التجارية، الجزائر، 2012-2013.
36. ماضي فارس ،باشطا غولام " محاسبة الأجور"، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة لسانس في العلوم التجارية، الجزائر، 2012- 2013.
37. موساوي هناء، مخالفة ليلى، محيرش كريمة، نظام الأجور و أثره على أداء الأفراد-دراسة حالة الجزائرية للمياه وحدة جيغل-، مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة جيغل، 2010.

المراسيم والقوانين:

38. المادة 129 من القانون 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية عدد 32 .
39. المادة 149 من الأمر 31/75 الصادر في 1975/04/29 المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص.
40. المادة 87 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 11 افريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، العدد 17 .
41. قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008 المتضمن قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الصادرة بتاريخ 25 مارس 2009.
42. قانون العمل 90 / 11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أفريل ، 1990 الجريدة الرسمية رقم 17.
43. الجريدة الرسمية ، العدد 17 الصادرة بتاريخ 21 / 04 / 1990 .
44. الجريدة الرسمية العدد 23 المؤرخ في 6 افريل 2022 .
45. الجريدة الرسمية رقم 03 المؤرخ في 17 جانفي 2023 .
46. قانون المالية 2022.

الملاحق

الشبكة الاستدلالية للمرتبات

الدرجة	المرتبة	الرقم الاستدلالي للدرجات											الرقم الاستدلالي الأدنى	المرتبة
		الاولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	
د	1	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	
	2	11	22	33	44	55	66	77	88	99	110	120	131	
	3	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120	132	144	
	4	13	26	39	53	66	79	92	105	118	132	145	158	
	5	14	29	43	58	72	86	101	115	130	144	158	173	
	6	16	32	47	63	79	95	110	126	142	158	173	189	
ج	7	17	35	52	70	87	104	122	139	157	174	191	209	
	8	19	38	57	76	95	114	133	152	171	190	208	225	
ب	9	21	42	63	84	105	125	146	167	188	209	230	251	
	10	23	45	68	91	113	136	159	181	204	227	249	272	
ا	11	25	50	75	100	125	149	174	199	224	249	274	299	
	12	27	54	81	107	134	161	188	215	242	269	295	322	
	13	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347	
	14	31	62	93	124	155	186	217	248	279	311	342	373	
	15	33	67	100	133	167	200	233	266	300	333	366	400	
	16	36	71	107	143	178	214	250	285	321	357	392	428	
	17	38	76	114	152	191	229	267	305	343	381	419	457	
	فرع الصنف	47	93	140	186	233	279	326	372	419	465	512	558	
		50	99	149	198	248	297	347	396	446	495	545	594	
		53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633	
		56	113	169	225	281	338	394	450	506	563	619	675	
		60	120	180	240	300	360	420	480	540	600	660	720	
		64	128	192	256	320	384	448	512	576	640	704	768	
		74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888	

مراسيم تنظيمية

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم،

يرسم ما يأتي :

المادة الأولى : تعدل الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم، كما يأتي :

مرسوم رئاسي رقم 138-22 مؤرخ في 28 شعبان عام 1443 الموافق 31 مارس سنة 2022، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

إنّ رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المادتان 91-7 و 141 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

المجموعة	المصنف	الرقم الاستدلالي الأولي	الرقم الاستدلالي للدرجات											
			الأولي	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة
د	1	250	13	25	38	50	63	75	88	100	113	125	138	150
	2	269	14	27	41	54	68	81	95	108	122	135	148	161
	3	290	15	29	44	58	73	87	102	116	131	145	160	174
	4	313	16	31	47	63	79	94	110	125	141	157	173	188
	5	338	17	34	51	68	85	101	119	135	153	169	186	203
ج	6	365	19	37	55	73	92	110	128	146	165	183	201	219
	7	398	20	40	60	80	100	119	140	159	180	199	219	239
	8	429	22	43	65	86	108	129	151	172	194	215	236	255
ب	9	468	24	47	71	94	118	140	164	187	211	234	258	281
	10	503	26	50	76	101	126	151	177	201	227	252	277	302
ا	11	548	28	55	83	110	138	164	192	219	247	274	302	329
	12	587	30	59	89	117	147	176	206	235	265	294	323	352
	13	628	32	63	95	126	158	188	220	251	283	314	346	377
	14	671	34	67	101	134	168	201	235	268	302	336	370	403
	15	716	36	72	108	143	180	215	251	286	323	358	394	430
	16	763	39	76	115	153	191	229	268	305	344	382	420	458
	17	812	41	81	122	162	204	244	285	325	366	406	447	487

المجموعة	الصف	الرقم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات												
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة	الحادية عشرة	الثانية عشرة	
أ	فئات الصف	قسم فرعي 1	980	50	98	148	196	246	294	344	392	442	490	540	588
		قسم فرعي 2	1 040	53	104	157	208	261	312	365	416	469	520	573	624
		قسم فرعي 3	1 105	56	111	166	221	277	332	387	442	498	553	608	663
		قسم فرعي 4	1 175	59	118	177	235	294	353	412	470	529	588	647	705
		قسم فرعي 5	1 250	63	125	188	250	313	375	438	500	563	625	688	750
		قسم فرعي 6	1 330	67	133	200	266	333	399	466	532	599	665	732	798
		قسم فرعي 7	1 530	77	153	230	306	383	459	536	612	689	765	842	918

المادة 2 : يحل الرقم الاستدلالي الأدنى المنصوص عليه بموجب هذا المرسوم محل الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للترتيب المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 3 : يعاد تصنيف الموظف في الشبكة المنصوص عليها في المادة الأولى أعلاه وفي نفس الصنف والدرجة التي كان يحوزها عند تاريخ بداية سريان مفعول هذا المرسوم.

مراسيم تنظيمية

مرسوم رئاسي رقم 54-23 مؤرخ في 23 جمادى الثانية عام 1444 الموافق 16 جانفي سنة 2023، يعدل المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما الحادتان 7-9 و 141 (الفقرة الأولى) منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتتم،

- ويمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم.

يُرسَم ما ياتي :

المادة الأولى: تحل الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمم، ابتداء من أول جانفي سنة 2023، كما يأتي:

المجموعة	المنصف	الرقم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات											
			الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشر	الحادية عشرة	الثانية عشرة
أ	1	325	16	33	49	65	81	98	114	130	146	163	179	195
	2	344	17	34	52	69	86	103	120	138	155	172	189	206
	3	365	18	37	55	73	91	110	128	146	164	183	201	219
	4	388	19	39	58	78	97	116	136	155	175	194	213	233
	5	413	21	41	62	83	103	124	145	165	186	207	227	248
	6	440	22	44	66	88	110	132	154	176	198	220	242	264
	7	473	24	47	71	95	118	142	166	189	213	237	260	284
ب	8	504	25	50	76	101	126	151	176	202	227	252	277	302
	9	543	27	54	81	109	136	163	190	217	244	272	299	326
ج	10	578	29	58	87	116	145	173	202	231	260	289	318	347
	11	623	31	62	93	125	156	187	218	249	280	312	343	374
	12	662	33	66	99	132	166	199	232	265	298	331	364	397
	13	703	35	70	105	141	176	211	246	281	316	352	387	422
	14	746	37	75	112	149	187	224	261	298	336	373	410	448
	15	791	40	79	119	158	198	237	277	316	356	396	435	475
	16	838	42	84	126	168	210	251	293	335	377	419	461	503
	17	887	44	89	133	177	222	266	310	355	399	444	488	532
خارج المنصف	قسم فرعي 1	1055	53	106	158	211	264	317	369	422	475	528	580	633
	قسم فرعي 2	1115	56	112	167	223	279	335	390	446	502	558	613	669
	قسم فرعي 3	1180	59	118	177	236	295	354	413	472	531	590	649	708
	قسم فرعي 4	1250	63	125	188	250	313	375	438	500	563	625	688	750
	قسم فرعي 5	1325	66	133	199	265	331	398	464	530	596	663	729	795
	قسم فرعي 6	1405	70	141	211	281	351	422	492	562	632	703	773	843
	قسم فرعي 7	1605	80	161	241	321	401	482	562	642	722	803	883	963

المادة 2 : تعدل الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتّم، ابتداء من أول جانفي سنة 2024، كما يأتي :

المجموعة	الرقم الاستدلالي الأدنى	الرقم الاستدلالي للدرجات										الرقم الاستدلالي الأعلى	الصف		
		الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	التاسعة	العاشرة				الحادية عشرة
د	400	20	40	60	80	100	120	140	160	180	200	220	240	1	
	419	21	42	63	84	105	126	147	168	189	210	230	251	2	
	440	22	44	66	88	110	132	154	176	198	220	242	264	3	
	463	23	46	69	93	116	139	162	185	208	232	255	278	4	
	488	24	49	73	98	122	146	171	195	220	244	268	293	5	
	515	26	52	77	103	129	155	180	206	232	258	283	309	6	
ج	548	27	55	82	110	137	164	192	219	247	274	301	329	7	
	579	29	58	87	116	145	174	203	232	261	290	318	347	8	
ب	618	31	62	93	124	155	185	216	247	278	309	340	371	9	
	653	33	65	98	131	163	196	229	261	294	327	359	392	10	
ا	698	35	70	105	140	175	209	244	279	314	349	384	419	11	
	737	37	74	111	147	184	221	258	295	332	369	405	442	12	
	778	39	78	117	156	195	233	272	311	350	389	428	467	13	
	821	41	82	123	164	205	246	287	328	369	411	452	493	14	
	866	43	87	130	173	217	260	303	346	390	433	476	520	15	
	913	46	91	137	183	228	274	320	365	411	457	502	548	16	
	962	48	96	144	192	241	289	337	385	433	481	529	577	17	
	خارج الصف	1130	57	113	170	226	283	339	396	452	509	565	622	678	قسم فرعي 1
1190		60	119	179	238	298	357	417	476	536	595	655	714	قسم فرعي 2	
1255		63	126	188	251	314	377	439	502	565	628	690	753	قسم فرعي 3	
1325		66	133	199	265	331	398	464	530	596	663	729	795	قسم فرعي 4	
1400		70	140	210	280	350	420	490	560	630	700	770	840	قسم فرعي 5	
1480		74	148	222	296	370	444	518	592	666	740	814	888	قسم فرعي 6	
1680		84	168	252	336	420	504	588	672	756	840	924	1008	قسم فرعي 7	

Date : 02/05/2023

BULLETIN DE PAIE

Avril / 2023

Matricule : 0001

Nom et Prénoms : KAOUACHI TEDJANI

Fonction : DIRECTEUR

Date de Recrutement : 19/10/2016

N° SS : 561093001355

Service : DIRECTION.G

Sit. Fam.: M

Cat./Ech. :

Mode Paiement : CCP

N° de Compte :

Code	Libellé	Nombre	Taux	Gain	Retenue
001	SALAIRE DE BASE MONTANT		30.00	40,100.00	
004	PRIME rendement	40,100.00	35.00	14,035.00	
005	I E P	43.00	30.00	1,290.00	
091	INDEMNITE D'EXPERIENCE	40,100.00	43.00	17,243.00	
095	RESPONSABILITE	40,100.00	33.00	13,233.00	
108	PANIER	133.33	30.00	4,000.00	
280	I.P.S.U.			1,000.00	
284	TRANSPORT			1,000.00	
285	SALAIRE UNIQUE	13.33	30.00	400.00	
891	IND.ZONE	40,100.00	35.00	14,035.00	
990	RET.SECURITE SOCIALE	98,646.00	9.00		8,878.14
995	RET. I.R.G.	80,732.86			14,119.00
Totaux				106,336.00	22,997.14
Net à Payer				83,338.86	

Signature

BULLETIN DE PAIE

Avril / 2023

Matricule : **0355**Nom et Prénoms : **TAMMA ABDELGHANI**Fonction : **CHAUF.P.LEGER**Date de Recrutement **06/03/2022**N°SS : **833308000657**Service : **CHANTIER**Sit. Fam.: **M**

Cat./Ech. :

Mode Paiement : **CCP**

N° de Compte :

Code	Libellé	Nombre	Taux	Gain	Retenue
001	SALAIRE DE BASE MONTANT		30.00	45,000.00	
002	I C R			500.00	
092	INDEMNITE DE NUISANCE	45,000.00	10.00	4,500.00	
285	SALAIRE UNIQUE	50.00	30.00	1,500.00	
891	IND.ZONE	45,000.00	35.00	15,750.00	
990	RET.SECURITE SOCIALE	65,750.00	9.00		5,917.50
995	RET. I.R.G.	44,082.50			4,201.60
Totaux				67,250.00	10,119.10
Net à Payer				57,130.90	

Signature

BULLETIN DE PAIE

Avril / 2023

Matricule : **0403**

Nom et Prénoms : **DJEDID YUCEF**

Fonction : **CHARGE DE COMMUNICATION** Date de Recrutement **02/04/2022**

N°SS : **852552001847**

Service : **CHANTIER**

Sit. Fam.: **M**

Cat./Ech. :

Mode Paiement : **CCP**

N° de Compte :

Code	Libellé	Nombre	Taux	Gain	Retenue
001	SALAIRE DE BASE MONTANT		30.00	23,000.00	
002	I C R			500.00	
092	INDEMNITE DE NUISANCE	23,000.00	10.00	2,300.00	
285	SALAIRE UNIQUE	50.00	30.00	1,500.00	
891	IND.ZONE	23,000.00	35.00	8,050.00	
990	RET.SECURITE SOCIALE	33,850.00	9.00		3,046.50
995	RET. I.R.G	22,753.50			
Totaux				35,350.00	3,046.50
Net à Payer				32,303.50	

Signature