



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث  
العلمي جامعة الشهيد حمه لخضر



قسم المالية والمحاسبة

تقرير تربص

التسجيل المحاسبي للأجور في المؤسسات الاقتصادية  
دراسة حالة الجزائرية للمياه وحدة الوادي ADE

تحت إشراف الأستاذ:

د. عطا الله عمر

أسماء الطلبة:

مرابط عبد الجواد

خلادي محمد اسلام

دردوري إسحاق

السنة الجامعية: 2022/2023





# إِهْدَاء

تخرجي ليس إنجازًا فرديًا، بل نتيجة جهود وتضحيات العديد من الأشخاص الرائعين. أهدي هذه المذكرة إلى عائلتي وأصدقائي الذين كانوا إلى جانبي طوال هذه الرحلة. شكرًا لكم على الدعم والتشجيع اللامتناهي

وأهدي هذه المذكرة إلى مشرفنا وأساتذتي المحترمين، الذين ساهموا في توسيع مداركي وتنمية مهاراتي. لقد كنتم مصدر إلهام لي وأثرتم في حياتي بشكل كبير. شكرًا لكم على العطاء والمعرفة التي قدمتموها

# شكرًا

يسرنا أن نعبر عن شكرنا العميق لكل من ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة بنجاح. لقد كانت هذه التجربة شيئاً لا يُنسى بالنسبة لنا، ولا يمكننا الوصول إلى هذا المستوى من النجاح دون الدعم والتحفيز الذي حصلنا عليه من جميع الأطراف المعنية

أيضاً، أود أن أعبر عن امتناني لأسرتي الحبيبة وأصدقائي الأعزاء. شكرًا لكم على الدعم والتشجيع المستمر، وعلى فهمكم للتضحيات التي قدمتها خلال هذه الفترة. لقد كنتم ركيزة قوية ودعم لا يواهي أخيراً، أتوجه بالشكر والتقدير لأساتذتي الأعزاء أود أن أعبر لكم بكل صدق عن شكرنا وامتناننا العميق لكل ما قدمتموه لنا خلال فترة دراستنا في الجامعة. لقد كنتم مصدرًا للإلهام والمعرفة، ولم نكن لنستطيع تحقيق التفوق الذي حققناه بدون مساعدتكم القيمة

الفهارس

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	الإهداء
-	الشكر و التقدير
	فهرس المحتويات
	فهرس الأشكال
	فهرس الجداول
أ-ج	المقدمة
الفصل الأول: عموميات حول الأجر	
05	المبحث الأول: ماهية الأجر
05	المطلب الأول: تعريف الأجر
06	المطلب الثاني: أهمية الأجر
07	المطلب الثالث: أهداف الأجر
08	المبحث الثاني: إعداد كشف الأجرة والمعالجة المحاسبية للأجر
08	المطلب الأول: العناصر المكونة للأجر
10	المطلب الثاني: الاقتطاعات على الأجرة
13	المطلب الثالث: إعداد كشف الأجرة
15	المطلب الرابع: التسجيل المحاسبي للأجرة
19	خاتمة الفصل:
الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة الجزائرية للمياه	
21	تمهيد
22	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة

22	المطلب الأول: نشأة ومهام المؤسسة
24	المطلب الثاني: أهداف الشركة
25	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للشركة
26	المبحث الثاني: دراسة حالة الشركة
26	المطلب الأول: شبكة الأجور
27	المطلب الثاني: اعداد كشف الأجرة
28	المطلب الثالث: الاقتطاعات والمنح الخاضعة والغير لخاضعة للدخل الإجمالي
34	المطلب الرابع: التسجيل المحاسبي للأجور
41	خاتمة الفصل
43	الخاتمة العامة
46	قائمة المصادر والمراجع
48	قائمة الملاحق

## قائمة الاشكال

الصفحة	الشكل
25	الهيكل التنظيمي للمؤسسة
29	التصريح بالCNAS

## قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول
10	جدول نسب الاشتراكات في الضمان الاجتماعي
11	جدول barem IRG
14	جدول كشف الأجرة
30	جدول المنح الخاضعة والغير الخاضعة لل IRG
31	جدول الوثيقة المحاسبية piece comptable

## المقدمة:

نظرا للتطورات التي يعيشها النشاط الاقتصادي في الجزائر، والذي يتطلب تقنيات فنية عمومية ومحاسبية، ولتزايد أهمية هذا الأخير سيطرت فكرة التنمية الاقتصادية المنظمة على المشروعات الحركية النشيطة، حيث يمكن ذلك في التحكم الواعي بالتقنيات العلمية وخاصة المحاسبة منها لتحقيق الرقابة على الأموال في المؤسسات الاقتصادية، ونتيجة لاتساع هذا النشاط أصبحت معظم المشاريع تعاني من عوائق كثيرة، منها ضعف التسيير في الجهاز الإداري الذي يعاني من نقص الخبرة والكفاءة والأساليب العلمية وفي بعض الحالات سوء التنظيم والتداخل بين المسؤوليات يسبب في عرقلة تحقيق الأهداف المسطرة ، ومن بين الحلول للتخلص من تلك المشاكل مراجعة الأجور والرواتب التي تقدم للعمال مقابل تقديم خدمة معينة ويكمن الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره المورد الرئيسي الذي تركز عليه تلك المؤسسات في تسيير نشاطها، والذي يجب الإحاطة بكل الجوانب التي تشملها، خاصة الأعباء التي تتحملها المؤسسة مقابل جهد العمل ومتمثلة أساسا في نظام الأجور كأحد المتغيرات التي تحدد تقييم عمل المورد البشري وما يرتبط به من علاوات، منح، تعويضات واشتراكات... وغيرها، خاصة وأنها تخضع للتشريعات الوطنية بدرجة أولى والقوانين الداخلية للمؤسسات حيث تأتي هذه الأجور كشكل من أشكال الحوافز المقدمة من طرف المؤسسة لعمالها لقاء المجهودات التي قاموا بيه ، والمصدر الوحيد الذي يضمن المستوى المعيشي للأفراد والحافز الأساسي لعمالهم وبين قدرة المؤسسة على تحمل أعباء العاملين وتعويضات العمل التي يجب أن توضع أسس لإعداد نظم لهذه الأجور انطلاقا من هذه الرؤية يتم اختيار موضوع المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسة الاقتصادية

## إشكالية البحث:

نتيجة للأهمية البالغة التي تقوم عليها محاسبة الأجور والرواتب التي تتماشى عليها مختلف المؤسسات للوصول إلى تحقيق أهدافها نطرح الإشكالية التالية:

كيف يتم التسجيل المحاسبي للأجور في المؤسسات الاقتصادية؟ ومنه تتفرع الأسئلة التالية:

- ما مفهوم الاجور؟
- ما أهمية الاجور وأهدافها؟
- كيف يتم اعداد كشف الأجرة ومكوناته؟
- كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجرة؟

## الأسئلة الفرعية:

- 1- ما مدى توافق المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب في المؤسسة محل الدراسة مع ما ينص عليه النظام المحاسبي المالي والقانون الجزائري؟
- 2- ما مدى وجود صعوبات ومشاكل في إعداد كشوفات الأجور والرواتب ومعالجتها محاسبيا في المؤسسة محل الدراسة؟

## الفرضيات:

للإجابة على هذه التساؤلات توصلنا للفرضيات التالية:

- 1- اختلاف طفيف في ارقام الحسابات التي تستخدمها المؤسسة محل الدراسة مقارنة بما ينص عليه النظام المحاسبي المالي
- 2- مدى وجود صعوبات ومشاكل في اعداد كشوفات الأجور والرواتب ومعالجتها محاسبيا في المؤسسة محل الدراسة يكمن في إعداد دفتر الأجور والذي يقوم على تجميع أجور العمال الموجودين في المؤسسة

## أهداف البحث:

- تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بالأجور والرواتب وتوضيح مكانتها في استمرار دورة العمل وتبيين كيفية تطبيق الأساليب المحاسبية في معالجة هذا الموضوع كما تهدف أيضا إلى:
- 1- محاولة الإحاطة العلمية والعملية بموضوع الأجور.
  - 2- التعريف بمكونات الأجر من خلال تحميل كشف الأجر.

## أهمية البحث:

قمنا باختيار هذا الموضوع لأهميته البالغة في دورة العمل خاصة والدورة الاقتصادية عامة، بالأخص ونحن مقبلون على التخرج، فهو يساعد على فهم فكرة العمل وتوضيح الجانب المهني فيما يتعلق بالتزاماتنا اتجاه صاحب العمل ومختلف الجهات الأخرى، فهو موضوع يثري معرفة الطالب الميدانية، إضافة إلى ارتباطه بالجانب المحاسبي وهو مبتغى الدراسة

وكذلك قمنا باختيار هذا الموضوع نظرا لعدة أسباب مهمة نذكر منها:

- الرغبة في توسيع معلوماتنا حول عنصر الأجر وكيفية معالجتها في المؤسسة

- الدور الهام الذي يلعبه التسيير المحكم للأجر في المؤسسة

### هيكل البحث:

انطلاقاً من الإشكالية المطروحة وأجوبتها سيتم تقسيم البحث إلى فصلين، بحيث يتمحور الفصل الأول على التقرير الذي هو عبارة عن خلفية نظرية عن موضوع الأجر حيث سيتم فيه تناول الدراسة النظرية للأجر والرواتب ومعالجتها محاسبياً، أما الفصل الثاني فتم التطرق لدراسة حالة العمال في المؤسسة المعنية بالدراسة حيث سيتم توضيح

## الفصل الأول: عموميات حول الأجور

المبحث الأول: ماهية الأجورالمطلب الأول: تعريف الأجور

تعريف الاجر: يمكن إعطاء عدة تعاريف للأجر نذكر منها ما يلي: الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه يقصد بالأجر كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أيا كان نوعه أو الاسم الذي يطلق عليه أو صورته. فالأجر يمكن أن يأخذ صورة نقدية، أو صورة عينية، يمكن تسميته بالأجر أو الراتب الأجر هو" المكافأة (النقدية أو العينية) التي تدفعها المؤسسة لعمالها (أو موظفيها) مقابل جهدهم البدني أو الفكري الذي قدموه للمؤسسة". وتسمى المكافأة (الأجرة) المدفوعة شهريا للموظفين (المسيرين والإداريين) بالراتب.<sup>1</sup>

- الأجر أو المراتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بها يضمن مستوى من الحياة لائق طبقا للمستوى الاقتصادي الحضاري لبلد ما، يتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي.<sup>2</sup>

- كما يعرف الاجر كذلك: بأنه يشير الى جميع اشكال التعويضات المادية والخدمات والفوائد التي يحصل عليها الموظف من المؤسسة مقابل الجهد الذي يبذله الشخص في العمل لاستغلاله لكافة طاقاتها وامكانياته والقيام بالمهام والمسؤوليات المنوطة بالوظيفة إسهاما منه في تحقيق أهداف المنظمة، وبشكل عام يمكن القول ان مرجع دفع الأجور يكون على أساس وحدة الزمن او على أساس الكمية {وحدة} الإنتاج<sup>3</sup>

تلعب الأجور دورا في حياة الافراد والمؤسسات كذلك دورا مهما في تحسن مستوى الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية حيث تعد الوسيلة الأساسية لإشباع رغبات الموظفين المتعددة ومن شروط تحسين الأداء هو عدالة الأجور والتي تتمثل في ان يحصل الموظفين على رواتب تتناسب مع ما يقدمونه للمؤسسة من إمكانيات وقدرات ومهارات وخبرات

ومن هنا نتطرق الى المطلب الثاني وهو أهمية الأجور<sup>4</sup>

<sup>1</sup> محمد حسين منصور، أستاذ القانون المدني - كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية قانون العمل

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

<sup>3</sup> -دكتور /حماد محمد شطا، النظرية العامة الأجور المرتبات، . 1982 -48.

<sup>4</sup> حسونة فيصل إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة 2011، الأردن عمان ص107

**المطلب الثاني: أهمية الأجور**

تعتبر الأجور ذات أهمية بالنسبة للفرد والمؤسسة وحتى المجتمع ككل وتتمثل هاته الأهمية فيما يلي:

**1- أهمية الأجر بالنسبة للأفراد:**

- الأجر هو وسيلة العمال لتلبية حاجياتهم وعلى أساسه يتم تحديد مستواهم المعيشي وبالتالي فهو من أهم الدوافع إلى العمل. ومن خلاله تتحدد إنتاجية العامل وأدائه في منصبه.

- من خلال الأجر يتحدد مركز العامل في مجتمعه وكذلك مكانته بالمقارنة مع غيره من العمال. هذا ما يدفعهم إلى تحسين مؤهلاتهم وزيادة كفاءتهم من أجل الحصول على زيادة في الأجر.

- ضمان قدر مقبول من التوازن بين أهداف المؤسسة وبين احتياجات الموظفين ومطالبهم الأساسية وبدرجة تسمح بتعزيز انتماءات الموظفين للشركة وشحن همهم وحماسهم للقيام بالأداء بفعالية مما يحقق للمؤسسة أهدافها وبما يضمن للموظفين استقرارهم ورضاهم الوظيفي.<sup>1</sup>

**2- أهمية الأجور بالنسبة للمؤسسة او المنظمة:**

للأجور أهمية بالنسبة للمؤسسة وذلك لان الأجور تمثل جزءا هاما من تكلفة الإنتاج، الا ان نسبة تكلفة العامل تختلف من شركة الى أخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل

- ويمكن ان تصل الأجور في بعض الأحيان الى 50% من مجموع التكاليف، ولذلك المؤسسة تقوم بمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها بما تدفعه المؤسسات الأخرى، كما تقوم بمراقبة مخرجاتها مع مدخلات العامل وإذا احست بانها تدفع أكثر من الجهد المبذول من طرف العامل فلا يمكن لها الاستمرار في الدفع له<sup>2</sup>

**3- أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع:**

للأجر أهمية كبيرة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع، إذا كانت الأجور مرتفعة فإنه تفرض عليها ضرائب مرتفعة حيث تشكل دخلا للمؤسسات الخدمية العامة هذا الارتفاع في الأجر يمكن الفرد من تحسين مستواه المعيشي الاجتماعي.

- ومن ناحية أخرى نجد " أن زيادة الأجور قد تسبب في ارتفاع الأسعار بالتالي تخفيض مستوى المعيشة لهؤلاء الأفراد الذين لا يحافظون على دخولهم جنبا إلى جنب مع الزيادة في مستويات الأسعار وأكثر من ذلك فقد

<sup>1</sup> أحمد السيد كردي، أهداف نظام الأجور والحوافز، المتوفر على الموقع التالي:

<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/232847.2015/04/19.2045>.

<sup>2</sup> مصطفى محمود أبو بكر - الموارد البشرية-الدار الجامعية - الإسكندرية - مصر 2004/2003 ص183

يترتب على ارتفاع الأسعار تخفيض الطلب على بعض عدد الوظائف المطلوبة لإنتاج هذه المنتجات بالتالي تخفيض حجم فرص العمل هو ما يعني زيادة البطالة<sup>1</sup> ونجد أيضا عدة اهميات أخرى للأجور نذكر منها ما يلي:

- تلعب دورا رئيسيا في تنمية الاقتصاد بإعطاء العامل الحرية في اقتناء احتياجاتهم اليومية، وأيضا من خلال التوفير الذي يستخدمونه على المدى القصير في السلع الاستهلاكية والترفيه والسفر
- يساهم في خلق فرص العمل من خلال دعم الصناعات والمهنيين بزيادة الطلب على السلع والخدمات
- مصدر لعائدات الضرائب كلما كان كسب العمال أكثر كلما ارتفع الدخل الخاضع للضريبة فتزداد معدلات الاقتطاعات المتعلقة بالضرائب
- يشجع على تحسين الإنتاجية ان الأجور المرتفعة نسبيا تعد فرصة للعمال لتلبية احتياجاتهم بشكل أفضل، فتحفزهم تلك الأجور على تحقيق المردودية والزيادة في الإنتاج<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: أهداف الأجور

- تسعى المؤسسات بصفة عامة، ووحدات الموارد البشرية بصفة خاصة إلى دفع أجور تكون عاكسة لتقييم الوظائف بها، حتى تحقق مجموعة من الأمور المستقبلية وهي:
- تحديد مبلغ الأجر في ضوء القيمة الوظيفية للمؤسسة ولهذا يستند الأجر السليم على نتائج عملية تقييم للوظائف تحدد قيمة كل وظيفة في المؤسسة.
  - جذب ومن ثم الحصول على القوى العاملة المؤهلة لاسيما في حالة وجود المنظمات المنافسة.
  - الحفاظ على القوى العاملة داخل المنظمة ومنع تسربها للخارج.
  - تحقيق العدالة في تحديد ودفع الأجور بما يتناسب مع العمل.
  - الربط بين مستويات الأداء ومستويات الأجور، وصولا إلى الرقي الأدائي بين العاملين.
  - المساهمة في توفير اتجاهات ايجابية ناحية العمل (الرضا الوظيفي) لإبعاد الشكاوى، الغيابات والحوادث وتقليل معدل حالات ترك العمل.
  - إحكام الرقابة على تكاليف الأداء، من خلال تحديد مستويات الأجور وفقا للمستويات التنظيمية، وبدايات ونهايات مستوى الأجر في المستوى الوظيفي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مصطفى محمود أبو بكر - الموارد البشرية-الدار الجامعية - الإسكندرية - مصر 2004/2003 ص183  
<sup>2</sup> بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور، يرتى للنشر، ص21-22، 2017زهير

## المبحث الثاني: إعداد كشف الأجرة والمعالجة المحاسبية للأجور

### المطلب الأول: العناصر المكونة للأجر:

- **الاجر الاساسي (salaire de base) :** ويسمى أيضا القاعدي ويتكون من الحد الأدنى الذي يتجدد عن طريق التفاوض الفردي بالنسبة لبعض الفئات العمالية كالإطارات المسيرة، او التفاوض الجماعي بالنسبة لجميع العمال الذين تسري عليهم الاتفاقية او الاتفاق المتضمن نظام او شبكة الأجور، والاجر الأساسي لمنصب والذي يتحدد اما بصفة جزافية في حالة غياب جدول تصنيف المناصب، من ثم سلم الأجور الناشئ عنه والذي يختلف و يتفاوت من حيث القيمة من منصب الى اخر وفق ترتيب المنصب المعني في سلم ترتيب المناصب والذي يتحدد عن طريق التفاوض الجماعي بين المؤسسة او المؤسسات النقابية التمثيلية في المؤسسة وإدارة المؤسسة المعنية، والذي يتم حسابه عن طريق المؤشر او ما يعرف بالنقطة الاستدلالية القاعدية للمنصب مضروبة في القيمة المالية للمؤشر او النقطة الاستدلالية، ليشكل الحاصل مبلغ الاجر القاعدي الإجمالي او الخام الخاضع للضريبة على الاجر، او اقتطاعات الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>
- **المدة القانونية للعمل:** المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع هي أربعون ساعة {40} اثناء ظروف العمل العادية تتوزع هذه الساعات على خمسة أيام كاملة على الأقل، كما تنص المادة 26 من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل انه لا يجوز ان تتعدى بأي صفة كانت مدة العمل {12} ساعة في اليوم<sup>3</sup>
- **الساعات الإضافية:** يمكن للمؤسسة المستخدمة ان تطلب من كل عامل القيام بساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية دون ان تتعدى 20% من المدة القانونية مع مراعاة ان لا تتعدى مدة العمل 12 ساعة في اليوم، يترتب على الساعات الإضافية دفع تعويض لا يقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة<sup>4</sup>
- **تعويض الخبرة المهنية:** يمنح تعويض الخبرة المهنية كمكافأة الأقدمية في العمل المولدة للخبرة المهنية، ويكون مبلغه مرتبطا بطبيعة منصب العمل، وبأقدمية العامل في رتبته الأخيرة، ويقدم تعويض الخبرة المهنية وفقا للاتفاقيات الاجتماعية
- **- تعويض عمل المنصب:** يمنح تعويض عمل المنصب عند القيام بعمل تناوبي، حيث يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة إذا تطلب الأمر ذلك، تحدد قيمة تعويض عمل المنصب وفقا للاتفاقيات الجماعية<sup>5</sup>

1 محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لدنيا النشر والطباعة، الإسكندرية، ص170.  
 2 سليمان احمية، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، المطبوعة الجامعية، دون طبعة 2012، ص364 مذكورة بديار المسيلة  
 3 قانون العمل 11/90، المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 الجريدة الرسمية رقم 17، ص569  
 4 جمال لعشيشي، "محاسبية المؤسسة و الجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد"، pageBleues، دون طبعة، الجزائر، 2011، ص59  
 5 لطفي شعباني، "جباية المؤسسة"، PageBleues، دون طبعة، الجزائر، 2017، ص102

اجرة المنصب = الاجر الاساسي + الساعات الإضافية + المكافآت والتعويضات الخاضعة للضمان الاجتماعي والخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي

- **تعويض الضرر:** هو ذلك التعويض الذي يستفيد منه المستخدمون المعرضين لأخطار تؤثر على صحتهم كالحرارة، الصوت، الأعمال الشاقة، ويعطى هذا التعويض كمبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهريا
- **علاوة المردودية الفردية:** تحدد وفقا للمعايير المهنية المعمول بها أو حسب السلم والذي يستند إلى معايير مرتبطة بنوعية العمل (الإنتاج) بحجمه وكذلك بالمثابرة الخاصة بالعمال أي حسب المواظبة والأداء الجيد والإلتقان باستعمال ورقة التنقيط، وهي نسبة من الأجر الأساسي وتصل حتى 10 %
- **علاوة المردودية الجماعية:** غرضها مكافأة المجهود الجماعي وتدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا لمجموعة العمال أو المستخدمين، وترتبط هذه العلاوة بالأهداف التي يرجى تحقيقها كالكمية، النوعية، التكاليف...، ونسبة القدرات الإنتاجية، فعالية الخدمة العامة وأقصى نسبة ممكن أن تصل إليها هي 30 % من الأجر الأساسي لكل عامل<sup>1</sup>
- **منحة السلة، منحة النقل:** هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغداء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد أقصى، كما أن المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة تنص على انه لا يمكن أن تقل قيمة الوجبة عن 50 دج<sup>2</sup>
- **تعويض المنطقة الجغرافية:** يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في قطاعات النشاط أو مشاريع التنمية التي لها الأولوية في مخططات التنمية أو بالنسبة لمناصب العمل الواقعة في أماكن عمل معزولة، ولهذا الغرض تصدر قوائم مناصب العمل التي تمنح فيها حق التعويض<sup>3</sup>.
- **المنح العائلية:** تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالتة حتى بلوغ سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح، أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط أن لا تتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال 5، (أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التدريس التي أصبحت 800 دج/طفل والطفل السادس يأخذ 400 دج).

<sup>1</sup> بلخير بكاري و باديس بن عيشة، "مطبوعة في المحاسبة المالية المعمقة"، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015-2016، ص 102 100  
<sup>2</sup> حنيفة بن ربيع، "مطبوعة دروس و تطبيقات محلولة في مقياس المحاسبة المالية و المعمقة"، جامعة الجزائر 2016-3، 2017، ص 47  
<sup>3</sup> جمال لعشيشي، مرجع سابق، ص 61

- **الأجر الوحيد:** منحة العامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة أو العكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج.<sup>1</sup>
- **منحة التدريس:** حددت منحة التدريس بمبلغ يقدر ب 800 دج عن كل ولد، وذلك في حدود خمسة أولاد على الأكثر، في حالة ما إذا كان الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي لا يتعدى 18000 دج، ويخفض مبلغ هذه المنحة إلى 400 دج عندما يكون الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي يفوق سقف 18000 دج.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: الاقتطاعات على الأجرة

وتتكون من نوعين: الاقتطاعات الاجبارية والاقتطاعات الاختيارية

**1/ الاقتطاعات الاجبارية:** هذه الاقتطاعات هي التي تخصم من الاجر بقوة القانون وبصفة مستمرة أي شهريا وتتكون من العناصر التالية:

- **الاشتراكات في الضمان الاجتماعي:** يحدد مقدار الاشتراك بضرب أجرة المنصب مع نسبة الاشتراك وهذه النسبة تحدد من قبل الدولة وحاليا تقدر ب 9 % من أجرة المنصب وهذه النسبة توزع كالتالي: التأمين الاجتماعي 1.5% التقاعد 5.5 % التقاعد المسبق 0.5 % التأمين على البطالة 1.5%

### جدول رقم 01

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

**المصدر:** الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم 236-15 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015

المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان

الاجتماعي، العدد، 49 بتاريخ، 16/09/2015 الجزائر، 2015 ص. 09

<sup>1</sup> حنيفة بن ربيع، مرجع سابق، ص 47 48

<sup>2</sup> لطفي شعباني، مرجع سابق، ص 104

- نسبة 26% هي النسبة التي تتكفل بها المؤسسة عن العامل كاشترار في الضمان الاجتماعي

**2/الضريبة على الدخل الاجمالي IRG:** هي ضريبة تقطع من المنبع، أي من الأجر مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب، ويحدد مقدار الاقتطاع بجدول (Barème IRG) يحتوي على فئات الأجر الإجمالي ومقدار الاقتطاع.

### جدول رقم 02

نسبة الضريبة %	قسط الدخل الشهري الخاضع للضريبة دج
0	لا يتجاوز 10000
20	من 10001 الى 30000
30	من 30001 الى 120000
35	يتجاوز 120000

**المصدر:** قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة

- لتحديد الدخل المشكل لوعاء الضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء، يتعين الأخذ في الحسبان مبلغ المكافآت الرئيسية، مضافا إليها المكافآت الثانوية المدفوعة للمستفيدين وكذا المزايا العينية المحتمل منحها لهم.

#### • التخفيضات والإعفاءات التي تمس الدخل الخاضع للضريبة

لا تدرج في وعاء الضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء:

- المزايا العينية المتعلقة فقط بالتغذية والسكن الممنوحة للعاملين في المناطق الواجب ترقبها، المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول (أنظر المادة 72 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة)

- مبلغ المساهمات العمالية في التأمينات الاجتماعية والتقاعد.

- المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التشريع الجبائي مثل: الأجر الوحيد والمنح العائلية ومنحة الأمومة... الخ

- التعويضات المؤقتة والمنح والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.

- التعويضات الخاصة بمصاريف النقل أو تأدية المهام.

- الريوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر الممنوحة بمقتضى حكم قضائي قصد تعويض الضرر جسماني نتج

عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم وكلي ألزمها الاستعانة بالغير قصد تأدية وظائفها العادية في الحياة.

- المعاشات المخصصة للمجاهدين وأرامل شهداء حرب التحرير الوطنية.

- التعويضات الخاصة بالمنطقة الجغرافية.

- الأجور والمكافآت الأخرى الممنوحة في إطار برامج تشغيل الشباب.

- تعويضات التسريح.<sup>1</sup>

## 2- الاقتطاعات الاختيارية :

هي تلك المبالغ المالية التي تفتطعها المؤسسة من أجره العامل اختياريًا للمساهمة في الأنشطة ذات الطابع الاجتماعي

- التسبيقات على الأجور:

التسبيق هو الدفع المسبق لجزء من الأجر المستحق عن عمل لم ينجز بعد. قد يحتاج العامل للأموال، فيطلب من

المؤسسة أن تقدم له تسبيقًا، من ثم يحذف من أجرته لاحقًا وكذا الفروض التي قد لا تمنح له ح/ 425: تسبيقات

للمستخدمين (والتي تسدد عن طريق اقتطاعات من الأجرة وفق دفعات يتفق عليها)

- التعاونيات (التعاضديات):

هي جمعية ذات غرض غير مربح، وتهدف إلى تقديم خدمات اجتماعية فردية أو جماعية لأعضائها وذوي حقوقهم

حسب الشروط والكيفية التي يحددها القانون الأساسي في إطار التشريع المعمول به

- المعارضة على الأجور:

قد يتعرض العامل إلى حكم قضائي يجبره على دفع جزء من أجرته إلى طرف آخر، قد يكون ذلك بواسطة المؤسسة

المستخدمة حيث تكلف هذه الأخيرة بحذف أو اقتطاع المبلغ الذي وضع عليه الحجر ودفعه مباشرة إلى من له الحق فيه<sup>2</sup>

<sup>1</sup> حنيفة بن ربيع، ص. 48. مذكرة تخرج بورقان يحيى

<sup>2</sup> زهير لطرش، ص. 82. مذكرة تخرج بورقان يحيى

**المطلب الثالث: إعداد كشف الأجرة:**

يعتبر كشف الأجرة وثيقة يقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات المتعلقة بالعمال وصاحب العمل، ولقد جعل المشرع الجزائي من هذه الوثيقة التزاما أساسيا يقع على عاتق صاحب العمل لدرجة أن القانون الأساسي العام للعمال جعل عدم تسليمها أو عدم احترام القواعد الخاصة بها تشكل مخالفة وخرق للقانون، حيث يدرج مبلغ الأجر وجميع عناصره اسميا في قسيمة الأجر التي تعدها المؤسسة المستخدمة بصفة دورية وهذا ما نصت عليه المادة 138 من القانون الأساسي العام للعمال.

جدول كشف الأجرة<sup>1</sup>

جدول رقم 03

///	الاجر الأساسي	///
	العلاوات الناتجة عن الساعات الإضافية	+
	علاوة المردودية الفردية	+
	علاوة المردودية الجماعية	+
	تعويض الضرر	+
	تعويض عمل المنصب	+
	تعويض الخبرة المهنية	+
	اجرة المنصب	=
	تعويض السلة	+
	تعويض النقل	+
	الأجرة الخاضعة	=
	المنح العائلية	+
	تعويض الاجر الوحيد	+
	تعويض مصاريف المهمة	+
	تعويض المنطقة	+
	الاجر الاجمالي	=
	الاقتطاعات	
	اقتطاع الضمان الاجتماعي	-
	الضريبة على الدخل {صنف الأجور والرواتب}	-
	تسبيقات على الأجور والرواتب	-
	تسبيقات على مصاريف المهمات	-
	معارضة على الأجور	-
	الأجرة الصافية	=

<sup>1</sup> دمدوم زكريا محاضرات في المحاسبة المعمقة جامعة حمه لخضر الوادي ص 14

## المطلب الرابع: التسجيل المحاسبي للأجرة

بعد مرحلة إعداد كشف الأجرة نصل إلى التسجيل المحاسبي لعناصر كشف الأجرة والتي نقيدها كالتالي:

**1- الحسابات المعنية عند التسجيل المحاسبي للأجور<sup>1</sup>:** وهنا نجد حسابات الصنف أربعة والصنف خمسة والصنف ستة

وهي كالتالي:

**حسابات الصنف أربعة 04:**

**نجد الحساب الرئيسي 42/المستخدمون والحسابات الملحقة، ويضم الحسابات الفرعية التالية:**

421 / المستخدمون -الأجور المستحقة. 425 1 / التسبيقات على الأجور.

422 / أموال الخدمات الاجتماعية. 425 2 / قروض ممنوحة.

423 / مساهمة الأجراء في النتيجة. 427 / المستخدمون - الاعتراضات على الأجور.

425 / المستخدمون -التسبيقات والمدفوعات.

- **الحساب "43" الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة، ويضم الحسابات الفرعية التالية:**

431 / الضمان الاجتماعي. 432 0 / تعاونية الضمان الاجتماعي.

431 1 / اشتراكات اجتماعية (قسط العمال 9%). 438 / الهيئات الاجتماعية.

431 2 / اشتراكات اجتماعية (قسط صاحب العمل 26%). 432 / الاشتراكات الاجتماعية الأخرى

- **الحساب "44" الدولة، الجماعات المحلية، الهيئات الدولية والحسابات الملحقة، ويضم الحسابات الفرعية التالية:**

4423 / الضريبة على الدخل الإجمالي

- **حسابات الصنف الخامس:** وتصب دراستنا على الحسابات التالية:

ويتم وفقها تسديد العمال والمتكونة من:

51 / البنوك والمؤسسات المالية. 53 / الصندوق.

512 / البنوك والحسابات الجارية

<sup>1</sup> عبد الرحمان عطية: محاسبة معمقة وفق النظام المحاسبي المالي، الطبعة الأولى، جيطلي للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص259، 260.

- حسابات الصنف السادس: وتصب دراستنا على الحسابات التالية:

- الحساب " 63 " أعباء المستخدمين: نسجل في هذا الحساب المصاريف الخاصة بالمستخدمين مثل الأجور والاشتراكات في صناديق الضمان الاجتماعي وغيرها.

وحساباته الفرعية هي كالتالي:

631 / أجور المستخدمين.

631 1 / أجور الشركاء المسيرين. 635 0 / اشتراكات الضمان الاجتماعي.

631 2 / عطل مدفوعة الأجر. 635 2 / اشتراكات لصناديق التقاعد.

631 3 / علاوات ومكافأة.

631 4 / تعويضات وامتنيازات متنوعة.

631 5 / علاوة عائلية.

2-التسجيل المحاسبي للأجور:<sup>1</sup>

أولا: مرحلة اثبات الأجرة نهاية كل شهر كما يلي

المدين	الدائن	التاريخ: نهاية الشهر	المبالغ	المبالغ
6310		د/ الاجر القاعدي	////////	
6311		د/ ساعات إضافية	////////	
6312		د/ العلاوات والمكافآت	////////	
6314		د/ التعويضات	////////	
431		د/ هيئات اجتماعية	////////	
442		د/ الضريبة على الدخل الاجمالي	////////	
425		د/المستخدمين: تسبيقات وأقساط ممنوحة	////////	
427		د/ تسبيقا على الأجور	////////	
421		د/ أجور مستحقة	////////	
		اثبات الأجرة لشهر.....		

<sup>1</sup> عبد الرحمان عطية: محاسبة معمقة وفق النظام المحاسبي المالي، الطبعة الأولى، جيلبي للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص259، 260 تقرير تربص بورقان يحيى

ثانياً: مرحلة اثبات أعباء المؤسسة

المدين	الدائن	التاريخ نهاية الشهر
635	431	ح/ الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية ح/ هيئات اجتماعية اثبات الأعباء الاجتماعية لشهر....

ثالثاً: مرحلة تسديد مستحقات الجهات المعنية {حصة العامل والمؤسسة} يتم تسوية مختلف المستحقات وذلك كما يلي:

المدين	الدائن	التاريخ خلال الشهر الموالي
421	512	ح/ أجور مستحقة ح/ البنك تسديد أجور العمال لشهر.....

رابعاً: تسوية المعارضة على الأجور ان وجدت كما يلي:

المدين	الدائن	التاريخ خلال شهر الموالي
427	512	ح/ معارضة على الأجور ح/ البنك تسوية معارضة على الأجور ان وجدت لشهر

خامس: تسوية الضريبة على الدخل الإجمالي كما يلي:

المدين	الدائن	التاريخ: قبل 20 شهر الموالي
422	512	د/ الضريبة على الرواتب والأجور د/ البنك تسوية الضريبة على الدخل الإجمالي
//////////	//////////	//////////

سادساً: تسوية اشتراكات الضمان الاجتماعي

المدين	الدائن	التاريخ: قبل 30 من الشهر 1+
431	512	د/ معارضة على الأجور د/ البنك تسوية اشتراكات الضمان الاجتماعي لشهر
//////////	//////////	//////////

**خاتمة الفصل:**

رأينا في هذا الفصل بعض المفاهيم حول الأجور والتي تمثل الثمن الذي يحصل عليه الموظف مقابل عمله في شكل مادي وكذلك تعتبر الأجور بالنسبة للمؤسسة تكلفة يجب عقابها.

كما أشرنا في هذا الفصل إلى عناصر الأجر تبعا للقوانين الجزائية، وكذلك تطرقنا أيضا إلى الاقتطاعات التي تفرضها على الأجر منها الاقتطاعات الاجبارية ومنها الاختيارية وتطرقنا كذلك الى كيف يكون التسجيل المحاسبي للأجور.

## الفصل الثاني

دراسة حالة مؤسسة الجزائرية للمياه

**تمهيد:**

لمعرفة كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب وكيفية تطبيقها في المؤسسات الاقتصادية قمنا باختيار مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة الوادي، فهذه المؤسسة محل الدراسة تسمح لنا بدراسة موضوعنا من خلال مصالح المستخدمين الموارد البشرية، مصلحة الأجور، وعليه سيتم التطرق في هذا الفصل إلى تقديم المؤسسة محل الدراسة من خلال بطاقة

فنية تبين لنا ماهية شركة الجزائرية للمياه ADE.

بعد التطرق للجانب النظري المتعلق بالمعالجة المحاسبية للأجور والرواتب من خلال الفصل الأول، سيتم من خلال هذا الفصل دراسة حالة شركة الجزائرية للمياه وحدة الوادي والتي تمحورت حول التسجيل المحاسبي، حيث سيتم التطرق إلى أهم الاقتطاعات والتصريحات الخاصة بالأجور على مستوى.

## المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة

### مجال نشاط المؤسسة:

بعد تحويلها من المؤسسة العمومية لتوزيع المياه إلى الجزائرية للمياه وحدة الوادي، تنشط مؤسستنا حاليا على مستوى بلدية الوادي والتي يقدر سكانها بـ: 130.000 نسمة.

وعدد زبائنها بـ 18775 زبون منها 11872 جزافي و6903 بالعدد

ويتمثل نشاط مؤسستنا في إنتاج وتوزيع المياه الصالحة للشرب، ولهذا الغرض نستغل (2) آبار

ألبان (بئر ألبان طريق تفرت، بئر ألبان الشهداء) و(6) آبار بونسيان

وعليه تقدر الكمية المنتجة يوميا بـ: 267 ل/ثا أي 23112م<sup>3</sup>/اليوم.

ونظرا لوجود الزبائن ذو الاستهلاك الكبير للمياه مثل الحمامات والفنادق والنزل وغسل السيارات

وعليه تقدر الكمية المستهلكة للفرد بـ: 70 ل/اليوم.

وتضخ هاته الكمية مباشرة إلى ستة خزانات ذات سعة 6500م<sup>3</sup>، كما تقدر شبكة التوزيع بـ:

300.000 كلم أي 300 متر طولي.

وللقضاء على الأمراض المتقلة عن طريق المياه، تقوم مؤسستنا بالمعالجة اليومية والدورية للمياه

بواسطة مادة الجافيل ذو 48 درجة.

كما تعمل المؤسسة من خلال فرق التسربات على تصليح ما يعادل 200 تسرب شهريا.

ولتحصيل الديون المترتبة عن الزبائن، تعمل المؤسسة على قطع توصيل الماء بالنسبة للأشخاص

الذين لم يسددوا بعد حيث تصل إلى حوالي 80 عملية قطع يوميا.

### المطلب الأول: نشأة ومهام المؤسسة

**نشأتها:** أسست المؤسسة العمومية لتوزيع المياه الصناعية والتطهير-EPDEMIا-بالوادي بموجب المرسوم الوزاري

رقم 2093 بتاريخ 23 مارس 1987 لكن البداية الفعلية للنشاط كانت في 01 أفريل 1990 وتم تحويلها إلى الجزائرية

للمياه بناءً على الاتفاقية بتاريخ 10 جوان 2006 والمتمثلة في تحويل المؤسسة العمومية لتوزيع المياه بالوادي إلى

الجزائرية للمياه ADE ابتداءً من 01 جويلية 2006.

كما تم تحويل الشركة الأم إلى مؤسسة عمومية وطنية ذات طابع صناعي وتجاري ADE تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

ونشأت المؤسسة وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 01-101 المؤرخ في 27 محرم 1422 الموافق 21 أبريل سنة 2001.

توضع المؤسسة تحت وصاية الوزير المكلف بالموارد المائية، ويوجد مقرها الاجتماعي في مدينة الجزائر.

وانبثقت عنها الوحدات التابعة لها في كل الولايات ومنها الجزائرية للمياه وحدة الوادي.

**مهامها:** تُكَلَّف المؤسسة في إطار السياسة الوطنية للتنمية، بضمان تنفيذ السياسة الوطنية لمياه الشرب على كامل التراب الوطني من خلال التقليل بنشاطات تسيير عمليات إنتاج مياه الشرب والمياه الصناعية ونقلها ومعالجتها وتخزينها وجزّها وتوزيعها والتزويد بها وكذا تجديد الهياكل القاعدية التابعة لها وتنميتها. وتكَلَّف المؤسسة، بهذه الصفة، عن طريق التفويض، بالمهام الآتية:

- التقييس ومراقبة نوعية المياه الموزعة.

- المبادرة بكل عمل يهدف إلى اقتصاد المياه، لاسيما عن طريق:

- تحسين فعالية شبكات التحويل والتوزيع.

- إدخال كل تقنية للمحافظة على المياه.

- مكافحة تبذير المياه بتطوير عمليات الإعلام والتكوين والتربية والتّحسيس باتجاه المستعملين.

- تصوير برامج دراسية مع المصالح العمومية التربوية لنشر ثقافة اقتصاد المياه.

- التخطيط لبرامج الاستثمار السنوية والمتعددة السنوات وتنفيذها.

- تحل هذه المؤسسة محل جميع المؤسسات والهيئات العمومية الوطنية والجهوية والمحلية في ممارسة مهمة الخدمة

العمومية لإنتاج المياه الصالحة للشرب وتوزيعها، لاسيما:

- الوكالة الوطنية لمياه الشرب والمياه الصناعية والتطهير (AGEP).

- المؤسسات العمومية الوطنية ذات الاختصاص الجهوي في تسيير مياه الشرب.

- مؤسسات توزيع المياه المنزلية والصناعية والتطهير في الولاية.

- الوكالات والمصالح البلدية لتسيير وتوزيع المياه

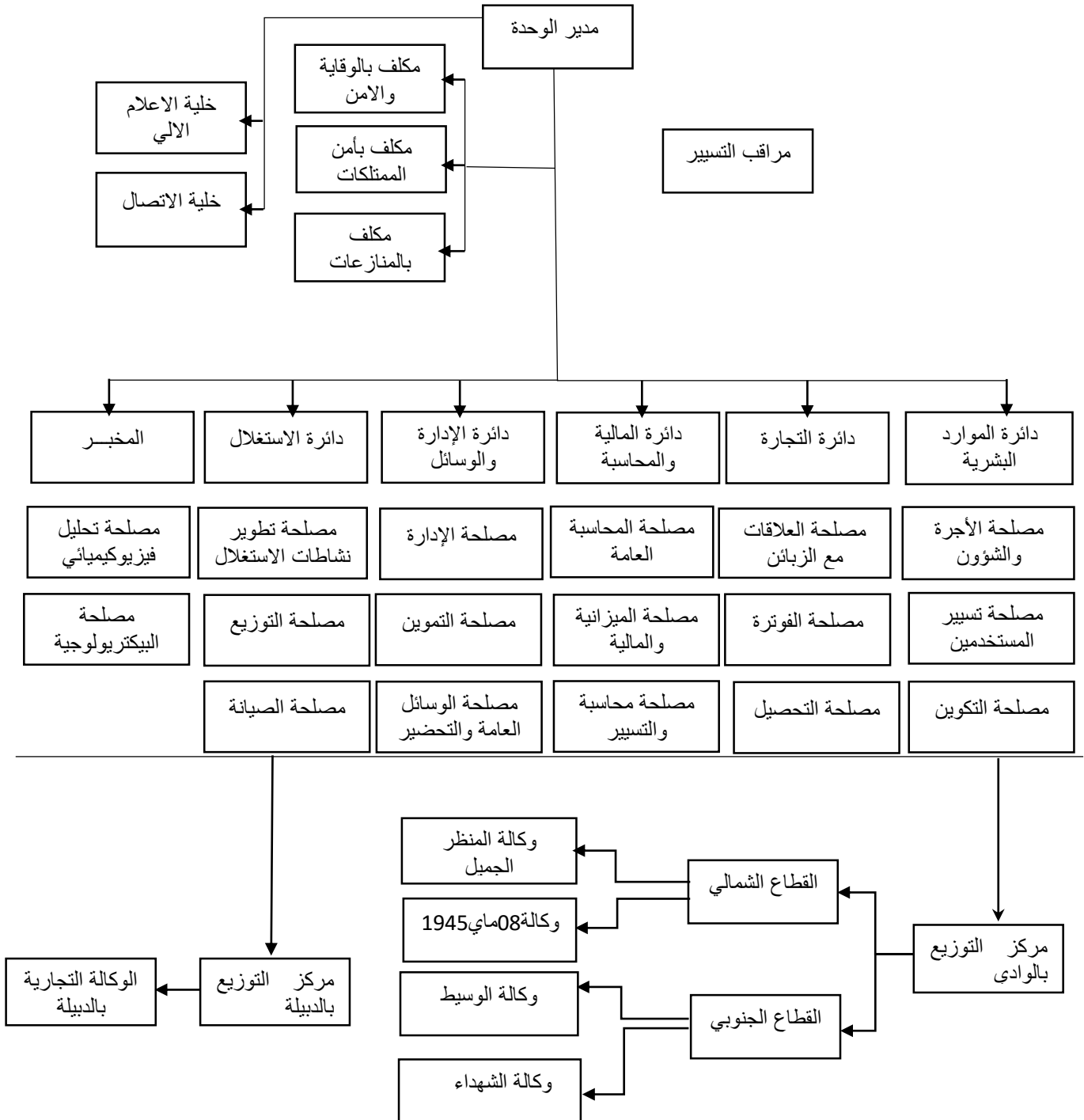
## المطلب الثاني: أهداف الشركة

نذكر منها ما يلي:

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

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للشركة

الشكل رقم 101<sup>1</sup>



<sup>1</sup> وثائق المؤسسة

**المبحث الثاني: دراسة حالة الشركة****المطلب الأول: شبكة الأجور**

**تعريف عام:** شبكة الأجور تشير إلى نظام متكامل يستخدم في تحديد وتحسين مستويات الأجور والمرتبات داخل منظمة أو قطاع معين. يتم استخدام شبكة الأجور لتحديد مجموعة من الرتب والمستويات الوظيفية المختلفة وتحديد معايير ترتيب الوظائف وتعيين مستويات الأجور المناسبة لكل وظيفة تهدف شبكة الأجور إلى تحقيق العدالة والتوازن في دفع الأجور داخل المنظمة، وتوفير نظام يعتمد على معايير واضحة ومنصفة لتحديد قيمة الوظائف المختلفة وتحديد مستويات الأجور الملائمة لها يتضمن تصميم شبكة الأجور تحديد عدد من العوامل المؤثرة في تحديد الأجور مثل مستوى المؤهلات والخبرة المطلوبة للوظيفة، ومسؤوليات الوظيفة، والمستوى التنظيمي للوظيفة، والظروف العامة للسوق العمل باستخدام شبكة الأجور، يتم تحديد مجموعة من الفئات الوظيفية المختلفة، وتعيين مستويات الأجور المرتبطة بكل فئة وفقاً للمعايير المحددة. يتم تحديد مكان وظيفة معينة داخل الشبكة بناءً على المتطلبات والمؤهلات المطلوبة لتلك الوظيفة، ويتم تحديد الأجر المناسب وفقاً للمستوى المحدد في الشبكة باختصار، تعد شبكة الأجور أداة تستخدم في تحقيق التوازن والعدالة في دفع الأجور داخل المنظمة، وتوفير نظام واضح وشفاف لتحديد قيمة الوظائف وتحديد مستويات الأجور المناسبة لها.

**شبكة الأجور في الجزائر:**

في الجزائر، تتبع شبكة الأجور نظاماً يُعرف بـ "النظام الوطني للأجور"، وهو النظام المستخدم لتحديد مستويات الأجور في القطاع العام والقطاع الخاص. يتم تنظيم النظام بواسطة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في الجزائر تعتمد شبكة الأجور في الجزائر على العديد من المعايير والمتغيرات، بما في ذلك:

- الدرجة الوظيفية: يتم تحديد الوظيفة والمستوى الوظيفي للفرد، حيث يتم تعيين رتبة ومستوى الوظيفة استناداً إلى متطلبات العمل والمهارات المطلوبة.

- الخبرة والمؤهلات: يتم احتساب مدة الخبرة والمؤهلات التعليمية والتدريبية للفرد وتأثيرها على تحديد مستوى الأجر.

- التصنيف المهني: تعتمد شبكة الأجور على تصنيف مهني محدد لكل وظيفة يحدد مدى تعقيد ومستوى المسؤولية في العمل.

- الظروف العامة للسوق العمل: يتم مراعاة العوامل الاقتصادية والاجتماعية العامة في تحديد مستويات الأجور، مثل التضخم ومتوسط الرواتب في البلاد تتضمن شبكة الأجور في الجزائر أيضاً نظاماً لزيادات الأجور السنوية بناءً على

عوامل محددة مثل الخبرة المكتسبة والترقيات الوظيفية ويُفضل الاتصال بوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في الجزائر للحصول على معلومات محدّثة ومفصلة حول شبكة الأجور والنظام الوطني للأجور في البلاد.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: اعداد كشف الأجرة

كشف الأجرة يتم إعداده باستخدام برامج مختلفة وفي شركة الجزائرية للمياه يتم ذلك باستخدام برنامج الأجرة GRH وهو نظام يستخدم في إدارة الرواتب والمزايا في المؤسسات والشركات. يهدف البرنامج إلى تنظيم وتنفيذ عمليات الرواتب بشكل فعال، بما في ذلك حساب الرواتب والخصومات الضريبية والاحتفاظ بسجلات دقيقة للموظفين. كما يوفر البرنامج واجهة تعامل سهلة للموظفين وإدارة الموارد البشرية للوصول إلى معلوماتهم المالية وإدارة استحقاقاتهم وإجازاتهم.

ويكون شكل كشف الأجرة حسب الشركة كالتالي:

رقم التسجيل:	شهر:
الاسم واللقب:	تصنيف في شبكة الأجور:
الوظيفة:	تاريخ الدخول:
المهمة:	الوضعية العائلية:
	عدد الأطفال:
	رقم مزدوج:

لاقتطاعات	التحصيلات	النسبة او العدد	Nbre	التعويضات والاقطاعات	CRUB
				الاجر القاعدي	100
				تعويض الاقدمية	201
				تعويض المردودية الفردية	210
				تعويض المردودية الجماعية	211/REG
				تعويض الضرر	213
				تعويض السلة	250
				تعويض النقل	2B4
				تعويض المنطقة	2C4
				منحة الاجر الوحيد	2D4
				اقتطاع الخدمات الاجتماعية	6A2/REG
				الضمان الاجتماعي	700
				الدخل على الضريبة	
				اجرة المنصب	
				الخام الحقيقي	
				صافي للدفع	

MODE DE PAYMENT:<sup>1</sup>

## المطلب الثالث: الاقتطاعات والمنح الخاضعة والغير خاضعة للدخل الإجمالي

### أولاً: الاقتطاعات

- اشتراكات الضمان الاجتماعي: اشتراكات الضمان الاجتماعي: وهي تلك المبالغ التي تمثل نصيب العامل من الاشتراكات الاجتماعية والمتمثلة في 9% حيث تقطع من أجره الاجمالي الخام وتدفع بالنيابة عنه للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، كما يتحمل صاحب العمل دفع هذا الاشتراك بنسبة 25% من مجموع أجور المنصب إلى مصلحة الضمان الاجتماعي.

ويتم الإبلاغ عنها كل شهر وهنا لدينا ملحق يبين كيف يكون شكل وطريقة الإبلاغ عن الضمان الاجتماعي

(Declaration cnas)

شكل رقم 02

الضمان الاجتماعي Cnas Cnas الوادي
---

المستلم الجزائرية للمياه طرق توقرت الوادي
--

رقم سري وكالة	تاريخ الاستلام	فترة المساهمة
13900		Fev2023

رقم المساهم	القسم

الرمز	طبيعة المساهمة	بيان المساهمات			حركة الموظفين	
		قاعدة	النسبة	المبلغ	دخول	خروج
R22		21623286,94	34,5%	7460033,99		
298		21623286,94	0,5%	108116,43		
					اجمالي اليد العاملة	
					307	
		مجموع الاشتراكات المستحقة		7568150,42		

دخول: عدد العمال عينوا في فترة الاشتراك خروج: عدد العمال الذين فصلوا في الفترة اجمالي اليد العاملة:

قسمة دفع المساهمات				
اليوم	قناة	فترة	المبلغ المدفوع للخصم	
	13	02 فيفري 2023		
تحديد المساهم			مبلغ مكتوب: سبعة وخمسة وستون الف وخمسون دينار	
3954406644			واثنان واربعون سنت	
ملحة الجزائرية للمياه طرق توقرت الوادي				

- الضريبة على الدخل الإجمالي: هي عبارة عن مبلغ مالي يقتطع من الاجر مباشر وتدفع لمصلحة الضرائب ويحدد مقدار هذا الاقتطاع بجدول يحتوي على فئات الاجر الاجمالي ومقدار الاقتطاع.

ثانيا: المنح الخاضعة والغير الخاضعة للدخل الإجمالي

جدول رقم 04

المنح والتعويضات	S.S	I.R.G
الاجر القاعدي	X	
تعويض الخبرة المهنية	X	
منحة المسؤولية	X	
منحة المردودية الفردية	X	
منحة السلة		X
منحة النقل		X
تعويض المنطقة	X	
تعويض الاجر الوحيد		
المنحة الجرافية لمصاريف المهمة		

المصدر: إعداد الطلبة

بعد مرحلة إعداد إعداد كشف الاجرة وترحيلها الى دفتر الاجور نصل إلى التسجيل المحاسبي لعناصر كشف الاجرة وفي شركة الجزائرية للمياه يكون تسجيل أجور العمال في قيد واحد دفعة واحدة باعتبار الاجر تكلفة وتكون في وثيقة تسمى

الجدول رقم 05

ب (piece comptable)

رقم	الحساب	/////	/////	الصياغة	مدین	دائن
1	631000			الاجر القاعدي		
2	631110			تصنيف ما قبل التقاعد		
3	631200			تعويض الخبرة المهنية		
4	631201			تعويض المنصب		
5	631202			تعويض المسؤولية		
6	631203			منحة المرودية الفردية		
7	631205			تعويض الاقتطاع		
8	631210			تعويض الاتعاب والمشقة		
9	631211			تعويض الضرر		
10	631214			تعويض المنطقة		
11	631000			تعويض عن عطلة مدفوعة الاجر		
12	631217			تعويض التدخل		
13	631221			تعويض التفرغ والحضور		
14	631221			تعويض الاجازة السنوية		
15	631300					
16	638204			تعويض الصندوق		
17	638000			تعويض السلة		
18	638203			تعويض النقل		

18	638203			منحة الميزانية العمومية		
19	638205			منحة المحزون		
20	625200			تعويض المهمة		
21	637300			تسييق		
22	638210			منحة الاجر الوحيد		
23	638215			منحة التمدرس		
24	431000			الضمان الاجتماعي 9%		
25	442600			الضريبة على الدخل الإجمالي		
26	442610			الضريبة على الدخل الإجمالي 10%		
27	422000			الخدمات الاجتماعية		
28	432200			المساهمة المتبادلة		
29	438000			C. I		
30	421000			صافي الدفع		
31	437000			الضمان الاجتماعي		
32	422000			الضمان الاجتماعي		
33	637900			C.S		
34	637900			///////		
35	438000			C.I		
36	637001			C.S		
37	637002			تعويض عن البطالة		
				LOG SOCIAL		

38	431200		SOCIAL PART OS 1%		
39	635000		SOCIAL PART OS 25%		
40	431100		SOCIAL PART OS 2.5%		

المصدر: وثائق المؤسسة

بالرغم من ان هذه هي الطريقة الأنسب لتسجيل الأجور في الشركة الا اننا قمنا بأخذ كشفي اجر لعاملين من مناصب مختلفة حسب التصنيف في شبكة الأجور وقمنا بتسجيل الكشوف محاسبيا حسب دراستنا

المثال 01:

الكشف اجر عامل متعدد الخدمات

CRUB	التعويضات والاقطاعات	Nbre	النسبة او العدد	التحصيلات	الاقطاعات
100	الاجر القاعدي	173.33	122.84	21292.00	
201	تعويض الخبرة المهنية	173.33	13.75	2927.65	
210	منحة المردودية الفرية	173.33	21.00	4471.32	
211	منحة المردودية	0.00	18.00		
213	تعويض الضرر	173.33	32.00	6813.44	
250	تعويض السلة	22.00	420.00	9240.00	
2B4	تعويض النقل	22.00	86.36	1900.00	
2C4	تعويض المنطقة	173.33	30.00	6387.60	
2D4	تعويض الاجر الوحيد	173.33		4000.00	
6A2	الخدمات الاجتماعية	0.00	0.00		7336.00
700	الضمان الاجتماعي	9.00	41892.01		3770.28
701	الضريبة على الدخل الإجمالي	173.33	43449.01		4028.80
الخام الحقيقي				57032.01	15135.08
جرة المنصب				41896,93	
59322.98				48782.98	

صافي الدفع

المطلب الرابع: التسجيل المحاسبي للأجور

التسجيل المحاسبي:

أولاً:

دائن	مدين	أفريل 2023	دائن	مدين
	21292.00	ح/ الاجر القاعدي		631000
	2927.65	ح/ منحة الخبرة المهنية		631200
	4471.32	ح/ منحة الدخل الفردي		631206
	00	ح/ منحة الدخل الجماعي		631204
	6813.44	ح/ منحة الضرر		631211
	9240.00	ح/ منحة السلة		638000
	1900.00	ح/ منحة النقل		638201
	6387.60	ح/ منحة المنطقة		631214
	4000.00	ح/ منحة الزوجة		638210
7336.00		ح/ اقتطاعات الضمان الاجتماعي	422000	
3770.28		ح/ هيئات اجتماعية	431000	
4028.80		ح/ اقتطاعات الضريبة على الدخل الفردي	442600	
41896.93		ح/ صافي الاجر	421000	
		تقييد عناصر الأجور والاقتطاعات والصافي الاجر للدفع		

ثانيا:

مدین	دائن	ماي 2023	مدین	دائن
421	512	ح/ أجور العمال ح/ البنك تقييد دفع مستحقات أجور للعمال {البنك}	41896.93	41896.93

ثالثا:

مدین	دائن	ماي 2023	مدین	دائن
431000	512000	ح/ اشتراكات الضمان الاجتماعي 9%	3770.28	14662.20
431100		ح/ اشتراكات اجتماعية قسط صاحب العمل 26%	10891.92	
		ح/ البنك 35% تقييد الدفع لهيئة الضمان الاجتماعي		

رابعا:

مدین	دائن	ماي 2023	مدین	دائن
442600	512000	ح/ الضريبة على الدخل الفردي ح/ البنك تقييد دفع الضريبة لهيئة الضرائب	4028.80	4028.80

خامسا:

دائن	مدين	31 افريل 2023	دائن	مدين
	7336.00	ح/ الأعباء الاجتماعية {خ اجتماعية}		637000
	10891.92	ح/ اشتراكات مدفوعة هيئات اجتماعية		635000
7336.00		ح/ أموال خدمات الاجتماعية	421000	
10891.92		ح/ الضمان الاجتماعي	431100	
		تقييد أعباء صاحب العمل		

المثال الثاني:

كشف اجر: إطار تقني

C RUB	التعويضات والاقطاعات	Nbre	النسبة او العدد	التحصيلات	الاقطاعات
100	الاجر القاعدي	173.33	153.59	266212.00	
201	تعويض الخبرة المهنية	173.33	11.25	2994.86	
208	تعويض الجزافية للمهنية	173.33	25.00	6655.25	
210	منحة المرودية الفردية	0.00	22.00	5856.62	
211	منحة المرودية الجماعية	22.0	18.00		
250	تعويض السلة	22.0	420.00	9240.00	
2B2	تعويض النقل	173.33	59.09	1300.00	
2C4	تعويض المنطقة	173.33	25.00	6655.25	
2D4	تعويض الاجر الوحيد	0.00		4000.00	
6A2	اقتطاع الخدمات الاجتماعية	9.00	0.00		1000.00
700	الضمان الاجتماعي	173.33	48782.98		4390.47
701	الضريبة على الدخل الإجمالي		48876.23		5494.90
				63322.98	10885.37
				<b>52437.61</b>	

**صافي الدفع**

الخام الحقيقي	اجرة المنصب
59322.98	48782.98

التسجيل المحاسبي:

أولاً:

مدین	دائن	31 أبريل 2023	مدین	دائن
631000		الاجر القاعدي		26621.00
631200		ح/ تعويض الخبرة المهنية		2994.86
631205		ح/ منحة الجزافية للمهنية		6655.25
631203		ح/ منحة المردودية الفردي		5856.62
631204		ح/ منحة المردودية الجماعية		0.00
638000		ح/ تعويض السلة		9240.00
638201		ح/ تعويض النقل		1300.00
631214		ح/ تعويض المنطقة		6655.25
638210		ح/ منحة الزوجة		4000.00
422000	1000.00	ح/ اقتطاع الضمان الاجتماعي		
431000	4390.47	ح/ هيئات اجتماعية		
442600	5494.90	ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي		
421000	52437.61	ح/ صافي الاجر		
		تقييد عناصر الاجر والاقتطاعات وصافي الاجر للدفع		

ثانيا:

مدین	دائن	ماي 2023	مدین	دائن
421000		ح/ أجور العمال	52437.61	
	512000	ح/ البنك تقييد دفع مستحقات أجور العمال		52437.61

ثالثا:

مدین	دائن	ماي 2023	مدین	دائن
431000		ح/ اشتراكات اجتماعية قسط عامل	4390.47	
431100		ح/ اشتراكات اجتماعية قسط صاحب العمل	120683.57	
	512000	ح/ البنك تقييد الدفع لهيئة الضمان الاجتماعي		17074.04

رابعا:

مدین	دائن	ماي 2023	مدین	دائن
442600		ح/ الضريبة على الدخل الإجمالي	5494.90	
	512000	ح/ البنك تقييد الدفع لهيئة الضرائب		5494.90

خامسا:

دائن	مدين	31 افريل 2023	دائن	مدين
	1000.00	ح/ الأعباء الاجتماعية		637000
	12683.57	ح/ الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية		635000
1000.00		ح/ أموال الخدمات الاجتماعية	422060	
12683.57		ح/ الضمان الاجتماعي	431100	
		تقييد اعباء صاحب العمل		

## خاتمة الفصل:

من خلال دراستنا لحالة شركة الجزائرية للمياه وبالتحديد في قطاع المالية والمحاسبة ومكتب أجور المستخدمين وجدنا ان كشف الاجر يتم اعداه بواسطة برنامج الاجر GRH وحاولنا كذلك تقديم نظرة عامة وشاملة عن كيفية المعالجة المحاسبية للأجور فوجدنا أنها تستعمل نظام شامل لا يتخلله أي أخطاء ومعرفة الحسابات التي يعمل بها المحاسب

الخاتمة العامة

## خاتمة:

تمثل الأجور الوصل بين المؤسسة والموظف، وهي السبب الرئيسي الذي يربط بعضهم البعض بالنسبة للموظفين يعتبر الراتب العائد السنوي الأساسي لإشباع الرغبات وقضاء الحاجات، وهو أيضا وسيلة تحفز وتشجع المؤسسة، فمن هنا يستمد الأجر أهميته البالغة كونه رابطا قويا بين المؤسسة والعمال، وله أهمية جعلت محاسبة الأجور ودراستها أمر واجب لتفادي أي نزاعات أو مشاكل داخل المؤسسة، وكذلك له دور الكبير في قيام العمال من رفع من الإنتاجية التي تؤدي بصورة مباشرة للزيادة في ثروة المؤسسة.

ومن خلال التربص الذي قمنا به في شركة الجزائرية للمياه توصلنا إلى ما يلي:

- محاسبة الأجور تمر بمحطتين هما مصلحة الموارد البشرية لتي تهتم بمختلف الشؤون العامة للعمال ومصلحة الأجور التي تهتم بإعداد بطاقات الأجور، وحساب مختلف الاقتطاعات.
- الموظف العمومي يقوم بحساب أجور الموظفين بالاعتماد على القوانين الموجودة في هذا الأخير انطلاقا من الأجر القاعدي مرورا إلى جميع التعويضات والتغيرات الحاصلة في حساب الأجور لمختلف العمال باختلاف الدرجات.
- تتمثل أهم الاقتطاعات على الأجور في اقتطاعات الإجبارية والتي تتضمن الاشتراك في الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي والاقتطاعات الاختيارية تتضمن في التسبيقات التعاضدية والاستفادة من قرض منح للعمال.
- من خلال دراستنا النظرية للمعالجة المحاسبية للأجور والتطبيق في الميدان العملي توصلنا إلى ما يلي:
- الأجر هو عائد عنصر العمل، وهو العائد أو المقابل الذي يتلقاه العامل من صاحب العمل نظير قيامه بعمل معين.
- يجب تحديد الأجر عند مستوى يضمن على الأقل حد أدنى لمعيشة العمال حتى يستطيع المحافظة على استقرار المؤسسة.
- يعتبر الأجر القاعدي الأساس الذي تحسب من خلاله التعويضات والمكافآت والعلاوات.

## الاقتراحات:

- إعلام العمال واطلاعهم عن طريقة حساب الأجور وكذا الاقتطاعات على الأجور.
- ترقية العمال ذوي الخبرة المهنية والأقدمية من أجل تحفيزهم على بذل مجهودهم للرفع من مستوى الكفاءة الإنتاجية.
- إخضاع عمال مصلحة الأجور إلى تربصات تطبيقية كلما جرى تعديل أو تغيير لقوانين العمل.

### أفاق الدراسة:

في ختام الدراسة يجدر بنا أن نفتح أفقا مستقبلية من أجل إثراء موضوع الأجور، نظرا لأن الموضوع في تطور مستمر، لذلك نقترح مجموعة من المواضيع كدراسات مستقبلية:

- دراسة الأجر والمستوى العام للأسعار.

- محاسبة الأجور ودوره في خلق الثقافة التنظيمية والتغيير التنظيمي.

## قائمة المصادر والمراجع

- 1-محمد حسين منصور، أستاذ القانون المدني - كلية الحقوق - جامعة الإسكندرية قانون العمل.
  - 2-حورية جاودي، "تسيير الأجور في الجزائر"، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر، 2006-2007،
  - 3-دكتور /حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور المرتبات، 1982.
  - 4-حسونة فيصل إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، الطبعة 2011، الأردن عمان.
  - 5-مصطفى محمود أبو بكر - الموارد البشرية-الدار الجامعية - الإسكندرية - مصر 2003/2004.
  - 6-بطاش، دليل تطبيقي حول الأجور، يرتى للنشر 2017.
  - 7-محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء لندنيا النشر والطباعة، الإسكندرية.
  - 8-حنيفة بن ربيع، "مطبوعة دروس وتطبيقات محلولة في مقياس المحاسبة المالية والمعمقة"، جامعة الجزائر 2016، 3-2017.
  - 9-دمدوم زكريا محاضرات في المحاسبة المعمقة جامعة حمه لخضر الوادي
  - 10-أحمد السيد كردي، أهداف نظام الأجور والحوافز، المتوفرة على الموقع التالي:  
<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/232847.2015/04/19.2045>.
  - 11- لطفي شعباني، جباية المؤسسة، دبط، الجزائر، 2017.
  - 12-سليمان احمية، الوجيز في قانون العمل في التشريع الجزائري، المطبوعة الجامعية، دون طبعة 2012، ص364 مذكرة بديار المسيلة
- القوانين والجراند الرسمية:**
- المواد 160 و 162 من القانون الاساسي للعامل 78/12، المؤرخ في 08 اوت 1978، الصار بالجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 32

## قائمة الملاحق

الملحق 01

GRILLE DES SALAIRES ADE

	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
01	18 325,00	18 430,00	18 460,00	18 581,00	18 700,00	18 821,00	18 956,00	19 075,00	19 196,00	19 331,00	19 450,00	19 586,00	19 706,00	19 840,00	19 975,00	20 111,00	20 246,00	20 381,00	20 531,00	20 666,00
02	18 625,00	18 716,00	18 746,00	18 867,00	19 004,00	19 125,00	19 246,00	19 382,00	19 504,00	19 640,00	19 761,00	19 898,00	20 034,00	20 171,00	20 308,00	20 443,00	20 579,00	20 716,00	20 867,00	21 004,00
03	18 807,00	18 836,00	18 867,00	18 989,00	19 109,00	19 231,00	19 379,00	19 488,00	19 625,00	19 747,00	19 883,00	20 018,00	20 155,00	20 292,00	20 428,00	20 565,00	20 701,00	20 853,00	20 989,00	21 140,00
04	18 867,00	18 898,00	18 927,00	19 049,00	19 171,00	19 291,00	19 423,00	19 540,00	19 675,00	19 822,00	19 943,00	20 080,00	20 217,00	20 352,00	20 488,00	20 641,00	20 776,00	20 913,00	21 065,00	21 201,00
05	18 927,00	18 958,00	18 973,00	19 109,00	19 231,00	19 352,00	19 483,00	19 610,00	19 747,00	19 883,00	20 018,00	20 155,00	20 292,00	20 428,00	20 565,00	20 701,00	20 838,00	20 989,00	21 140,00	21 277,00
06	19 292,00	19 473,00	19 670,00	19 792,00	19 928,00	20 064,00	20 292,00	20 337,00	20 474,00	20 610,00	20 762,00	20 898,00	21 050,00	21 186,00	21 338,00	21 489,00	21 626,00	21 807,00	21 944,00	22 095,00
07	20 019,00	20 292,00	20 474,00	20 625,00	20 762,00	20 898,00	21 050,00	21 201,00	21 338,00	21 489,00	21 641,00	21 792,00	21 944,00	22 095,00	22 247,00	22 414,00	22 565,00	22 732,00	22 899,00	23 050,00
08	20 459,00	20 656,00	20 868,00	21 004,00	21 156,00	21 307,00	21 428,00	21 580,00	21 747,00	21 898,00	22 050,00	22 217,00	22 368,00	22 535,00	22 686,00	22 853,00	23 020,00	23 171,00	23 338,00	23 520,00
09	20 898,00	21 141,00	21 292,00	21 444,00	21 580,00	21 732,00	21 883,00	22 050,00	22 201,00	22 353,00	22 520,00	22 671,00	22 838,00	22 990,00	23 171,00	23 338,00	23 505,00	23 672,00	23 838,00	24 020,00
10	21 201,00	21 383,00	21 610,00	21 838,00	21 989,00	22 156,00	22 308,00	22 459,00	22 626,00	22 777,00	22 944,00	23 105,00	23 277,00	23 444,00	23 611,00	23 793,00	23 960,00	24 126,00	24 308,00	24 490,00
11	22 307,00	22 572,00	22 806,00	23 056,00	23 212,00	23 383,00	23 555,00	23 727,00	23 898,00	24 070,00	24 241,00	24 429,00	24 600,00	24 788,00	24 959,00	25 147,00	25 334,00	25 521,00	25 724,00	25 911,00
12	22 708,00	22 907,00	23 152,00	23 412,00	23 581,00	23 749,00	23 917,00	24 086,00	24 269,00	24 438,00	24 621,00	24 805,00	24 989,00	25 172,00	25 356,00	25 553,00	25 739,00	25 938,00	26 121,00	26 320,00
13	23 734,00	24 132,00	24 484,00	24 698,00	24 881,00	25 065,00	25 249,00	25 432,00	25 616,00	25 815,00	26 014,00	26 198,00	26 397,00	26 596,00	26 795,00	26 994,00	27 208,00	27 407,00	27 621,00	27 835,00
14	24 866,00	25 188,00	25 570,00	25 953,00	26 014,00	26 198,00	26 397,00	26 596,00	26 795,00	27 009,00	27 208,00	27 407,00	27 621,00	27 835,00	28 050,00	28 264,00	28 478,00	28 708,00	28 922,00	29 152,00
15	25 837,00	26 213,00	26 621,00	27 045,00	27 484,00	27 704,00	27 924,00	28 143,00	28 363,00	28 598,00	28 834,00	29 069,00	29 304,00	29 540,00	29 775,00	30 026,00	30 262,00	30 513,00	30 764,00	31 015,00
16	27 100,00	27 523,00	27 961,00	28 686,00	28 868,00	29 094,00	29 336,00	29 578,00	29 819,00	30 061,00	30 303,00	30 544,00	30 801,00	31 058,00	31 315,00	31 571,00	31 828,00	32 085,00	32 387,00	32 629,00
17	30 877,00	31 390,00	31 904,00	32 432,00	32 976,00	33 248,00	33 535,00	33 807,00	34 094,00	34 381,00	34 668,00	34 955,00	35 257,00	35 544,00	35 846,00	35 997,00	36 466,00	36 768,00	37 085,00	37 402,00
18	34 003,00	34 577,00	35 167,00	35 756,00	36 360,00	36 662,00	36 979,00	37 296,00	37 614,00	37 931,00	38 263,00	38 580,00	38 913,00	39 245,00	39 592,00	39 925,00	40 272,00	40 619,00	40 967,00	41 329,00
19	36 526,00	37 115,00	37 750,00	38 399,00	39 064,00	39 396,00	39 728,00	40 076,00	40 423,00	40 771,00	41 118,00	41 480,00	41 828,00	42 206,00	42 588,00	42 991,00	43 308,00	43 666,00	44 079,00	44 456,00
20	39 848,00	40 280,00	40 893,00	41 687,00	42 687,00	43 131,00	43 584,00	44 053,00	44 521,00	45 004,00	45 488,00	45 971,00	46 454,00	46 953,00	47 451,00	47 950,00	48 463,00	48 977,00	49 490,00	50 019,00
21	45 335,00	45 844,00	46 462,00	47 191,00	48 029,00	48 516,00	49 002,00	49 500,00	49 996,00	50 500,00	51 002,00	51 545,00	52 079,00	52 612,00	53 146,00	53 679,00	54 229,00	54 778,00	55 341,00	55 905,00
22	45 814,00	46 344,00	46 860,00	47 344,00	47 860,00	48 344,00	48 860,00	49 344,00	49 860,00	50 344,00	50 860,00	51 344,00	51 860,00	52 344,00	52 860,00	53 344,00	53 860,00	54 344,00	54 860,00	55 344,00
23	48 750,00	49 300,00	49 930,00	50 530,00	51 160,00	51 810,00	52 480,00	53 180,00	53 900,00	54 640,00	55 400,00	56 180,00	56 990,00	57 820,00	58 680,00	59 570,00	60 490,00	61 440,00	62 420,00	63 430,00
24	52 013,00	53 096,00	54 343,00	55 899,00	57 909,00	60 408,00	62 172,00	64 470,00	66 892,00	69 470,00	72 140,00	74 910,00	77 780,00	80 760,00	83 860,00	87 090,00	90 450,00	93 950,00	97 580,00	101 340,00
25	58 538,00	60 140,00	62 898,00	65 790,00	68 831,00	72 068,00	75 516,00	79 280,00	83 370,00	87 800,00	92 580,00	97 720,00	103 240,00	109 160,00	115 490,00	122 240,00	129 420,00	137 050,00	145 150,00	153 730,00
26	66 034,00	67 860,00	71 003,00	74 300,00	77 767,00	81 403,00	85 230,00	89 260,00	93 500,00	97 950,00	102 620,00	107 530,00	112 680,00	118 080,00	123 730,00	129 640,00	135 810,00	142 250,00	148 970,00	155 980,00
27	74 579,00	76 660,00	80 245,00	84 004,00	87 954,00	92 104,00	96 454,00	101 004,00	105 754,00	110 704,00	115 854,00	121 204,00	126 854,00	132 704,00	138 754,00	145 004,00	151 454,00	158 104,00	164 954,00	172 004,00

## الملحق 02

<b>SECURITE SOCIALE</b>	
CNAS CNAS EL OUED	

<b>DESTINATAIRE</b>	
EPIC ALGERIENNE DES EAUX ADE ROUTE DE TOUGGOURT EL OUED W/ EL OUED	

CODE AGENCE	المنطقة 13900	الفترة FÉVRIER (02) 2023
-------------	------------------	-----------------------------

NUMERO COTISANT	CLASSE
39544066 44	01

**DECLARATION DE COTISATIONS**

A fournir au plus tard (2) فصلحة الاشتراكات (2) même avec la mention néant

CODE	NATURE DES COTISATIONS	DECOMPTE DES COTISATIONS			MOUVEMENT DU PERSONNEL	
		ASSIETTE	TAUX	MONTANT	ENTREE	SORTIE
R22	REGIME GENERAL	21 623 286,94	34.5%	7 460 033,99		
R98	FNPOS REGIME GENERAL	21 623 286,94	0.5%	108 116,43	0	0
TOTAL DES COTISATIONS DUES..					7 568 150,42	
					EFFECTIF TOTAL EN EXERCICE	
					307	

ENTREE : Nombre de travailleurs embauchés durant la période de cotisation.

SORTIE : Nombre de travailleurs débauchés durant la période de cotisation.

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

BORDEREAU DE VERSEMENT DES COTISATIONS			
JOURNEE	CANAL	PERIODE	Montant versé à déduire
	13	FÉVRIER (02) 2023	0
			Montant de versement
IDENTIFICATION COTISANT			Montant en lettres :
39544066 44			SEPT MILLION CINQ CENTS SOIXANTE-HUIT MILLE CENT CINQUANTE DINAR(S) ET QUARANTE-DEUX CENTIME(S)
EPIC ALGERIENNE DES EAUX ADE ROUTE DE TOUGGOURT EL OUED W/ EL OUED			

Certifiée exacte à : EL OUED

Le : 12/03/2023



## الملحق 03

EP ADE U EL OUED  
EP ADE U EL OUED  
Exercice 2021

DATE: 15/05/2023  
HEURE: 12:14  
PAGE: 1

## PIECE COMPTABLE

Janvier

N° : 000001

Journal : 05 SALAIRES  
Date : 31/01/2021  
Référence SAL 01/2021  
Libellé : SALAIRE MOIS DE 01/2021

Lig	Compte	Tiers / CC / C.Bq	VTR	Libellé	Debit	Crédit
1	631000			SALAIRE DE BASE MOIS DE 01/2021	6,833,605.25	
2	631110			POSITIONNEMENT PRE-RETRAITE MOIS DE 01/2021	86,243.77	
3	631200			IEP SALAIRE MOIS DE 01/2021	3,100,647.81	
4	631201			INDTRAVAIL POST SALAIRE MOIS DE 01/2021	229,749.51	
5	631202			PRIME DE RESPEN SALAIRES MOIS DE 01/2021	399,804.94	
6	631203			PRI SALAIRE MOIS DE 01/2021	1,522,063.35	
7	631205			IND FORFITAIRE DE FONCTION SALAIRE MOIS DE 01/2021	487,726.81	
8	631210			IND SUJESTION SALAIRE MOIS DE 01/2021	24,967.20	
9	631211			IND DENUISANCE SALAIRE MOIS DE 01/2021	1,197,335.14	
10	631214			IND DE ZONE SALAIRE MOIS DE 01/2021	1,787,741.58	
11	631000			ICS(P) SALAIRE MOIS DE 01/2021	9,307.32	
12	631217			IND D'INTERIME SALAIRE MOIS DE 01/2021	22,299.00	
13	631221			PRIME DE DISPONIBILITE SALAIRE MOIS DE 01/2021	68,226.55	
14	631300			IND CONGE ANNUEL SALAIRE MOIS DE 01/2021	1,295,312.74	
15	638204			PRIME DE CAISSE SALAIRE MOIS DE 01/2021	21,521.99	
16	638000			PRIME DE PANIER SALAIRE MOIS DE 01/2021	2,379,720.00	
17	638201			PRIME DE TRANSPORT SALAIRE MOIS DE 01/2021	373,252.21	
18	638203			PRIME DE BILAN SALAIRE MOIS DE 01/2021	70,000.00	
19	638205			PRIME D'INVENTAIRE SALAIRE MOIS DE 01/2021	97,500.00	
20	625200			FRAIS DE MISSION INTERNE SALAIR MOIS DE 01/2021	144,762.50	
21	637300			PRE SALAIRE APPRENTIS MOIS DE 01/2021	266,000.00	
22	638210			SALAIRE UNIQUE SALAIRE MOIS DE 01/2021	728,000.00	
23	638215			PRIME DE SCHOLARITE SALAIRE MOIS DE 01/2021	84,000.00	
24	431000			COTS CNAS 9 %SALAIRE MOIS DE 01/2021		1,544,089.73
25	442600			IRG SALAIRE MOIS DE 01/2021		3,184,224.04
26	442610			IRG SALAIRE 10% MOIS DE 01/2021		16,120.00
27	422000			RETENUE OEVERES SOCIAL SALAIRE MOIS DE 01/2021		657,039.00
28	432200			COTISATION MUTUELLE SALAIRE MOIS DE 01/2021		43,800.00
29	438000			CACOBATPH INTEMPERIE SALAIRE MOIS DE 01/2021		1,536.43
30	421000			NET A PAYE SALAIRES MOIS DE 01/2021		15,782,978.47
31	637000			CONST FONDS SOCIALE SALAIRE MOIS DE 01/2021	428,645.23	
32	422000			CONST FONDS SOCIALE SALAIRE MOIS DE 01/2021		428,645.23
33	637900			CACOBATPH SALAIRE MOIS DE 01/2021	50,026.39	
34	637900			CACOBATPH INTEMPERIE SALAIRE MOIS DE 01/2021	1,536.44	

EP ADE U EL OUED  
EP ADE U EL OUED  
Exercice 2021

DATE: 15/05/2023  
HEURE: 12:14  
PAGE: 2

## PIECE COMPTABLE

Janvier

N° : 000001

(Suite)

Journal : 05 SALAIRES  
Date : 31/01/2021  
Référence SAL 01/2021  
Libellé : SALAIRE MOIS DE 01/2021

Lig	Compte	Tiers / CC / C.Bq	VTR	Libellé	Debit	CréditDDD
35	438000			CACOBATPH SALAIRE MOIS DE 01/2021		51,562.83
36	637001			CHOMAGE ALLOCATION SALAIRE MOIS DE 01/2021	85,782.76	
37	637002			LOG SOCIAL PART OS SALAIRE MOIS DE 01/2021	85,782.76	
38	431200			SOCIAL PART OS 1% SALAIRE MOIS DE 01/2021		171,565.52
39	635000			SOCIAL PART OS 25% SALAIRE MOIS DE 01/2021	4,289,138.24	
40	431100			SOCIAL PART OS 2.5% SALAIRE MOIS DE 01/2021		4,289,138.24
				Total Pièce	26,170,699.49	26,170,699.49

Etabli par :

Visé par :

## الملحق 04

C RUB		RUBRIQUES	Nbre	TAUX	GAINS	RETENUS
100		SALAIRE DE BASE	173,33	122,84	21 292,00	
201		INDEMNITE D'EXPERIENCE PROF	173,33	13,75	2 927,65	
210		PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL	173,33	21,00	4 471,32	
211 / REG		PRIME DE RENDEMENT COLLECTIF	0,00	18,00		
213		INDEMNITE DE NUISANCE	173,33	32,00	6 813,44	
250		PRIME DE PANIER	22,00	420,00	9 240,00	
2B4		PRIME DE TRANSPORT 1900	22,00	86,36	1 900,00	
2C4		INDEMNITE DE ZONE	173,33	30,00	6 387,60	
2D4		INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE	173,33		4 000,00	
6A2/ REG		RETENUE ACHAT (ŒUVRES SOCIALES)	0,00	0,00		7 336,00
700		SECURITE SOCIALE	9,00	41 892,01		3 770,28
701		IRG	173,33	43 449,01		4 028,80
Brut Réel		Salaire Poste			57 032,01	15 135,08
53 032,01		41 892,01	NET A PAYER		41 896,93	0,00
MODE DE PAIEMENT :BADR DEBILA / 00300395003520200072						

## الملحق 05



ADE L'Algérienne Des Eaux

## BULLETIN DE PAIE

Zone: OUARGLA

Unité: EL OUED

Matricule: 0578

Mois de : avril 2023

- N°S.S: 948201157

- Cat/Section: 15/03

- Nom Prénom: FAKR EL DJADID

- D-Entrée: 01/03/2017

- Fonction: CADRE TECHNIQUE N.I

- Affectation: SIEGE UNITE

DEPARTEMENT EXPLOITATION

- Sit -Famille: M

- N-Enfant: 0

- N°MUTUELLE:

C RUB	RUBRIQUES	Nbre	TAUX	GAINS	RETENUS
100	SALAIRE DE BASE	173,33	153,59	26 621,00	
201	INDEMNITE D'EXPERIENCE PROF	173,33	11,25	2 994,86	
208	INDEMNITE FORFAITAIRE DE FONCTIO	173,33	25,00	6 655,25	
210	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL	173,33	22,00	5 856,62	
211 / REG	PRIME DE RENDEMENT COLLECTIF	0,00	18,00		
250	PRIME DE PANIER	22,00	420,00	9 240,00	
2B2	PRIME DE TRANSPORT 1300	22,00	59,09	1 300,00	
2C4	INDEMNITE DE ZONE	173,33	25,00	6 655,25	
2D4	INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE	173,33		4 000,00	
6A2/ REG	RETENUE ACHAT (ŒUVRES SOCIALES)	0,00	0,00		1 000,00
700	SECURITE SOCIALE	9,00	48 782,98		4 390,47
701	IRG	173,33	48 876,23		5 494,90

Brut Réel	Salaire Poste			63 322,98	10 885,37
59 322,98	48 782,98		NET A PAYER	52 437,61	0,00

MODE DE PAIEMENT : TRUST BANK / 02900639226202740224