



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم : العلوم المالية والمحاسبية

تخصص : محاسبة وجباية



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة ليسانس أكاديمي

إعداد الأجر في المؤسسات الإقتصادية وفق تحيينات 2022

تحت إشراف الأستاذ:

دمدوم زكرياء

من إعداد الطلبة :

- منصورى عبد الحق

- لبيهي حمزة

- لبيهيات مروة

السنة الجامعية: 2022 / 2023



الشكر والتقدير

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي ، و الذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة ، فالحمد لله حمدا كثيرا.

نتقدم بجزيل الشكر و التقدير إلى الأستاذ الدكتور المشرف (دمدوم زكرياء) على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة ، كما نتقدم بالشكر إلى جميع الأساتذة الذين تتلمذنا على أيديهم منذ بداية مشوارنا الدراسي العلمي .

وفي الأخير نسأل ربنا الله عزوجل أن يجعل عملنا هذا خالصا لوجهه ومقبولا عنده ورفعنا لأعمالنا ومزايا حسناتنا ويسد لنا في يوم يقبل فيه الشفاعة إلا يرفع فيه مالا و لانبوة إلا لمن له الرحمان وصل الله على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه التابعين له وإلى يوم الدين.

الدعاء

إلى من ينير دعائها طريقي إلى من أهدىها عيوني ثمن لعيونها التي أرتقت من أجلي إلى من
سهرت على راحتي و إلى أول الناي بصحبتني إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها أهي
العزيزة .

وإلى الذي أنفق الغالي والرخيص وتحمل الصعاب جدي الغالي حفظه الله ورعاه ورزقه صحبة
النبي صلى الله عليه وسلم في الجنة .

و إلى جدي الحبيبة التي لم تبخل عني بالدعاء والتسهيل و إلى كل أفراد عائلتي خالاتي
وأخوالي وصديقاتي وكل من ساهم من قريب أو بعيد لأصل إلى ما أنا عليه الآن وكل من
دعمني ولو بالكلمة الطيبة .

❖ لبيهايات مروة

الدهراء

أحمد الله عزوجل على منه وعونه في لإتمام هذا البحث

أهدي عملي المتواضع إلى من سهرت الليالي لأجلي وكانت دعواها لي بالتوفيق ،

تتبعني كلما خطوة خطوة في عملي ، إلى من أرتحت كلما تذكرت إبتسامتها في وجه نبع

الحنان * أمي *

إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام معنى المثابرة لنيل المبتغي * أبي * إلى أخوتي و أخواتي

الذين تقاسموا معي عبئ الحياة ، إلى أساتذتي ومشايخي ومن كان لهم فضل تلقيني العلم النافع

، و إلى جميع الأصدقاء والزملاء وكل من مد يد العون وفسح الطريق أمام طارقي أبواب

المعرفة.

❖ لبيهي حمزة

الإهداء

بسم الذي خلق الكون ورسم الأرض بالألوان وسخر كل شيء لخدمة الإنسان بعد سنوات الجد
و الاجتهاد لابد أن يأتي يوم للحصاد ففي يوم كهذا لا أستطيع سواء تقدير الأهل و الأحباب
إلى أمي الغالية... من علمتني العطاء وغمرتني بحنانها وكرمها

إلى من عجز لساني أمامه عن الشكر إلى رمز العطاء والروح الطيبة إلى من زرع فيا الأخلاق
والوفاء و جعلني أسير على درب النجاح *أبي العزيز*

وإلى أخواتي وأخواتي من علموني أن الحياة من دون ترابط وحب وتعاون لا تساوي شيء
من ملأت حياتي بالتحدي وتخطي الصعاب

إلى كل الأساتذة الكرام وبالأخص أستاذي الغالي الدكتور دمدم زكرياء
وإلى أصدقائي وزملائي

إلى جميع من تلقيت منهم النصح والدعم أهديتهم خلاصة جهدي العلمي
إلى جميع الطلبة الذين مروا عليا في مشواري الدراسي

❖ منصورى عبد الحق

فهرس المحتويات

.....	الشكر والتقدير
.....	الإهداء
.....	فهرس الجداول
.....	فهرس الأشكال
.....	المقدمة العامة

الفصل الأول : الإطار النظري و المحاسبي للأجور والرواتب

12.....	تمهيد
13.....	المبحث الأول : ماهية الأجور والرواتب
13.....	المطلب الأول : تعريف الأجر والرواتب
14.....	المطلب الثاني : أهمية الأجر
17.....	المطلب الثالث : أنواع الأجور
19.....	المطلب الرابع : عناصر الأجور في التشريع الجزائري
30.....	المبحث الثالث : المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب
30.....	المطلب الأول : مراحل المعالجة المحاسبية للأجور
30.....	المطلب الثاني : الحسابات المستعملة في عملية التسجيل المحاسبي
33.....	المطلب الثالث : التسجيل المحاسبي للأجور والرواتب

المطلب الرابع : الدفاتر والسجلات 35

خلاصة الفصل 39

الفصل الثاني : الجانب التطبيقي

تمهيد : 41

المبحث الأول : تقديم عام لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية 42

المطلب الأول: لمحة عامة حول الشركة محل الدراسة..... 42

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتحليله..... 43

خلاصة الفصل 55

الخاتمة..... 56

قائمة المراجع..... 59

فهرس الجداول

الجدول رقم (1): تطور الأجر الأدنى المضمون..... 21

الجدول رقم (2): الجدول التصاعدي الضريبي للضريبة على الدخل الإجمالي..... 28

فهرس الأشكال

الشكل رقم (1) : الهيكل التنظيمي لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية..... 44

المقدمة :

إن الأجر كانت ولا زالت من أهم المواضيع المطروحة للنقاشات بين العامل وأصحاب العمل، إذ أن جل النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجر، فمن جهة هي تكلفة على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل، حيث أن هذا الأجر لقي إهتماما كبيرا من قبل الأنظمة التشريعية في المجتمعات المعاصرة قصد محو الفوارق الإجتماعية بين مختلف فئات العمل بإجبارى المؤسسات على دفع أجر العمال في أوقاتها وبصفة مستمرة.

ومما لا شك فيه أن الأجر والرواتب تعكس مدى الإهتمام بالفرد والمورد البشري الذي أضحي ذو أهمية كبيرة في دفع عجلة التنمية، وهذا لا يأتي إلا من خلال توفير أجر عادل، إذ أن درجة رضاء الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا أو عينا، لذلك فإن العناية بتحديد أجر العامل يعتبر من عوامل نجاح المؤسسات والدول.

وللأجر أهمية في التنمية الإقتصادية والإجتماعية فهي تعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى الإستقرار الإجتماعي والتطور الإقتصادي، فمن جهة تعتبر من أهم المحفزات لعنصر العمل لبذل المزيد من الجهد في عملية التنمية، كما أنها تشكل الحصة الكبرى من الدخل الكلي، ولذلك ينبغي أن يعتمد نظام الأجر على دراسات علمية تراعي كل الظروف المحيطة بظاهرة تحديد الأجر، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية.

إن الهدف الأساسي من الدراسة يهدف إلى التعرف على مكونات الأجر في القطاع العمومي في الجزائر والآليات المعتمدة في حسابه، وعليه نطرح السؤال الرئيسي التالي:

كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة العمومية في الجزائر؟

وانطلاقا من السؤال الرئيسي يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- ماذا نعني بالأجر القاعدي؟ وكيف يتم تحديده؟
- فيما تتمثل الإقتطاعات؟ ومن يتحملها؟
- ما هي مراحل المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب؟

الفصل الأول :

الإطار النظري و المحاسبي للأجور والرواتب

تمهيد :

يعتبر موضوع الأجور من المواضيع الهامة التي تلاقي إهتماما كبيرا من طرف الإدارة المالية للمؤسسة والعمال ، وذلك لما له علاقة مباشرة و تأشير مباشر على مستواهم المعيشي ، لذلك فإن العناية بتحديد الأجر العادل أو بوضع سياسة رشيدة للأجور يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة المالية والموارد البشرية وفي هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الأجور في البحث الأول فيه ماهية الأجور حيث قسمناه إلى أربعة مطالب في الأول تناولنا تعريف ، المطلب الثاني أهمية الأجر بالنسبة للفرد وبالنسبة للمؤسسة وللمجتمع ، وأما الثالث تناولنا فيه أنواع الأجور ، في حين الرابع ذكرنا عناصر الأجور في التشريع الجزائري ، الأجر الأدنى الوطني المضمون ، الأجر الأساسي ، الساعات الإضافية ، المكافآت و التعويضات ، و الإقتطاعات على الأجور ، أما المبحث الثاني فقد خصصناه للمعالجة المحاسبية للأجور والرواتب ، و تناولنا فيه أيضا أربعة مطالب ، المطلب الأول مراحل المعالجة المحاسبية للأجور ، المطلب الثاني الحسابات المستعملة في عملية التسجيل المحاسبي ، والمطلب الثالث التسجيل المحاسبي للأجور والرواتب ، المطلب الرابع الدفاتر و السجلات .

المبحث الأول : ماهية الأجور والرواتب

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي قد تؤدي إلى إيجاد علاقة حسنة بين العامل والإدارة ، كما أنها أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عملة ، وعن الأجر الذي يحصل عليه من أداء هذا العمل.

المطلب الأول : تعريف الأجر و الراتب ¹

1-1- تعريف الاقتصادي للأجر : يعتبر الأجر " المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل " وهو بذلك يشمل العناصر النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل لقاء ما قدمه له العامل من جهد و وقت وما يحققه له من نتائج و أهداف .

1 - 2 - تعريف الاجتماعي للأجر : يعتبر الأجر عنصر ضروري يعطي للإنسان الاستقرار النفسي للعامل وأسرته و يعطيها القدرة على الاستمرار ، و بالتالي يمثل العائد الأساسي إن لم يكن الوحيد لشريحة المجتمع ، فإذا كان كافي لإشباع الرغبات الشرائية أدى إلى رواج اقتصادي عام ، و العكس يؤدي إلى كساد اقتصادي عام، فعندنا يكون الأجر قليل لا يتناسب مع الحاجات الأساسية و ضروريات الحياة كونها المصدر الأساسي لدخل الفرد و منه يدفع بالعامل إلى سبل غير شرعية وسهلة تغطية ذلك النقص أو العجز و بالتالي يجعله أداة فاسدة بدلا من أن يكون وسيلة للإصلاح المجتمع .

2 - الراتب : هو مقابل مادي يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا ويطلق عادة علي التعويضات النقدية التي تدفع لشاغلي الأعمال الإدارية والمكتبية والذي ينطلق عليهم عادة ذوي الياقات البيضاء ويسمون بالموظفين حيث تدفع تعويضاتهم على أساس الزمن .

¹ مينووني إبراهيم ، فطحيزة عمار ياسين ، أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على تسيير الأجور والرواتب ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة

المطلب الثاني : أهمية الأجر

تلعب الأجر دورا هاما و أساسيا في تحديد أداء الأفراد و توجيهه ، و بالتالي دفع الأفراد لسلوك معين ، فهناك علاقة وثيقة بين أداء الأفراد و بين ما يحصلون عليه من أجر ، و تعكس نتائجها على النتائج المتوقعة تحقيقها من الأفراد مما يؤثر على تلك المتوقعة على مستوى المنظمة و بالتالي على مستوى المجتمع ، لذلك يعتبر وضع سياسة عادلة و منطقية للأجر تتناسب مع مستوى الجهد الذي يبذله الأفراد ، ومستويات نجاح إدارات المؤسسات في تحقيق أهدافها ، فقصور الأجر عن تأمين الاحتياجات الأساسية للأفراد ، و انخفاضها و عدم قدرتها على تحفيز الأفراد ، يترتب عليه الكثير من النتائج التي تستدعي الوقوف عندها و إدراك خطورتها .

للأجر أهمية بالغة بالنسبة للأفراد و المجتمع ككل إذ تعد مصدر لمعيشة الأفراد ومستوى رفاهيته وتأمين إحتياجاته ، و يمكن توضيح أهمية الأجر من عدة زوايا ، كما يلي :

1 - أهمية الأجر بالنسبة للفرد¹

يمكن إدراجها في النقاط التالية :

- الأجر هو وسيلة العمال لتلبية حاجياتهم و على أساسه يتم تحديد مستواهم المعيشي و بالتالي فهو أهم الدوافع إلى العمل ، و من خلاله تتحدد إنتاجية العامل و أداءه في منصبه .
- من خلال الأجر يتحدد مركز العامل في مجتمعه و كذلك مكانته بالمقارنة مع غيره من العمال هذا ما يدفعهم إلى تحسين مؤهلاتهم وزيادة كفاءتهم من أجل الحصول على زيادة في الأجر .

¹ منال يلاص ، تأثير تطبيق نظام المحاسبي المالي على محاسبة الأجر في المؤسسات الاقتصادية ، جامعة محمد الصديق بن يحي

- بالإضافة إلى إشباع الحاجات المادية للعمال فإن الأجر وسيلة لإشباع بعض العمال لحاجات غير مادية و تحقيق الرضا الذاتي، وبالتالي الاستقرار والولاء في العمل، حيث يعتمد العامل عليه كمعيار للحكم على مدى عدالة المؤسسة في التعامل مع عمالها، وذلك مقارنها مع غيرها من المؤسسات الأخرى .
- ضمان قدر مقبول من التوازن بين أهداف المؤسسة وبين احتياجات الموظفين ومطالبهم الأساسية، بدرجة تسمح بتعزيز انتماءات الموظفين للشركة و وشحن همهم وحماسهم للقيام الأداء بفعالية مما يحقق للمؤسسة أهدافها وبما يضمن للموظفين استقرارهم ورضاهم الوظيفي .

2- أهمية الأجر بالنسبة للمؤسسة¹

- تعتبر الأجور ذات أهمية بالغة 'النسبة للمؤسسة وذلك لأسباب عديدة منها :
- من خلال الأجر يصبح العامل مستهلك في السوق لمنتجات المؤسسة وبالتالي فهو يؤثر في الطلب على منتجاتها .
 - بما أن الأجر وسيلة العمال لتلبية حاجاتهم فإنه بإمكان المؤسسة أن تعتمد على هذه الوسيلة لتحفيزهم على تنمية كفاءتهم وتحسين أدائهم وبالتالي نجاح المؤسسة .
 - الاعتماد على الأجور يسمح للمؤسسة الحفاظ على عمالها ذوي الكفاءة العالية و ذلك استقطاب وجذب العمال والكفاءات المتواجدة في سوق العمل .
 - تشكل الأجور الجزء الأكبر من تكلفة الإنتاج، والتي تصل في بعض الحالات إلى أكثر من 80% من التكلفة الإجمالية، و إلى 100% في مشاريع تقديم الخدمات .
 - تعزيز القدرة التنافسية للشركة بالاستناد إلى موظفين متحفزين لتقديم مستويات أداء عالية وللحفاظ على درجات إتقان مميزة .

¹ منال يلاص ، تأثير تطبيق نظام المحاسبي المالي على محاسبة الأجور في المؤسسات الاقتصادية ، جامعة محمد الصديق بن يحي

3 - أهمية الأجر بالنسبة للمجتمع¹

للأجور تأثير على الجماعات والمؤسسات داخل المجتمع فمن جهة نجد أن الأجور المرتفعة تزيد القوة الشرائية للعاملين ومنه الرخاء الاقتصادي للمجتمع ومن جهة أخرى نجد أن زيادة الأجور قد تتسبب في ارتفاع الأسعار وبالتالي تخفيض مستوى معيشة الأفراد الذين لا يحافظون على مستوى دخولهم .

تعتبر الأجور التي تدفع للأفراد ذات أهمية بالنسبة للمجتمع ككل وذلك لأسباب عديدة نذكرها كالتالي:

- الأجور التي يحصل عليها الأفراد في المجتمع تحدد المستوى المعيشي لهم فيه، بالتالي تحدد درجة الرضا الذي يعيشونه .

في حالة كون الأجور مرتفعة فإنها تمكن الأفراد من الادخار الذي يساهم في الاستثمار ، مما ينعكس على الاقتصاد الوطني.

- في المجتمعات التي تكون فيها مستويات الأجور مرتفعة يمكن فرض ضرائب على دخول الأفراد ، والتي تستخدم في العديد من المشاريع الخدمية العامة، لكنها يجب أن لا تؤثر على المستوى المعيشي للأفراد على درجة رضاهم عن أجورهم، لأن ذلك يجعل الضرائب تقوم بمفعول عكسي قد يؤدي إلى نتائج سلبية.
- من خلال الأجور يستطيع المجتمع أن يحافظ على الأيدي العاملة الخبيرة والجيدة.
- تساهم الأجور بدور كبير في تحسين حركة البيع والتبادل في الأسواق وبالتالي تنشيط عملية الاستهلاك ،ومن ثم في عملية الإنتاج .
- الأجور تشكل الدخل الأساسي للطبقة الوسطى في المجتمع؛ والتي تشكل أهم عوامل تماسكه.

¹ منال يلاص ، مرجع سابق ذكره ص 52

المطلب الثالث : أنواع الأجور

تعددت التقسيمات الممنوحة للأجر على الأجر النقدي (الاسمي) والأجر الحقيقي وذلك ما يلي:

1 - الأجر النقدي (الإسمي): هو عبارة عن مقدار ما يحصل عليه العمال من مبالغ نقدية والتي تشمل العلاوات والتعويضات التي تحدد لهم مقابل ما يقومون به من بذل مجهود معين في أعمالهم التي يمارسونها في الوظيفة المخصصة لهم في المؤسسة، ونظرا لأن هذا النوع من الأجر يتأثر بمجرد ارتفاع الأسعار حيث تنخفض قيمته الحقيقية وقوتها الشرائية قد تدهورت وأصبحت لا تلبي احتياجاتهم الأساسية، بينما أصحاب العمل لا ينظرون إلى الأجر إلا من الناحية الاسمية فقط.¹

2 - الأجر الحقيقي : هو عبارة عن القدرة الشرائية للأجر النقدي والذي يستطيع الفرد من خلاله أن يحصل على مقدار السلع والخدمات التي يمكن شراؤها بالأجر النقدي لإشباع حاجاته المتعددة .

ونظرا لأن مستوى دخل الفرد العامل يعتمد على أجره الحقيقي لا على الاسمي لذلك لابد على المنظمة أن تعمل على تحقيق التوازن بين الأجرين، لذلك وجبت التفرقة بين الأجرين لتمكين الإدارة من تحديد العوامل التي تحدد في وضع سياسة الأجور المتمثلة في المفاوضات الجماعية، قرارات المحاكم والتشريعات، وغيرها من العوامل.²

¹ منال يلاص ، مرجع سابق ذكره ص 53

² منال يلاص ، مرجع سابق ذكره ص 53

كما يمكن أن تنقسم الأجر إلى :

أ - أجر دورية وأجر غير دورية : الأجر الدوري هو الذي حصل عليه العامل بصفة متكررة عبر فترات دورية مثل الأجر الأساسي، بينما الأجر غير الدوري فهو الأجر الذي يدفع إلى العمال على فترات زمنية لا تتفق مع دورية الأجر ولا يمثل مقابل صريح للوظيفة مثل منحة لأعياد والمكافآت السنوية.¹

ب - أجر حقيقية وأجر اسمية : الأجر الاسمي هو المقابل النقدي الذي حصل عليه العامل جزاء عمله، أما الأجر الحقيقي فهو المنفعة المادية التي يمكن أن يكتسبها العامل بواسطة المقابل النقدي الذي حصل عليه جزاء عمله².

ج - أجر نقدية وأجر عينية : هذا التقسيم يبين شكل المقابل المتحصل عليه .

1 - الأجر النقدي : هو المقابل النقدي الذي حصل عليه العامل مقابل عمله ويتكون من جزأين نذكرها كالآتي :

* الجزء الثابت (الأجر الثابت) : يحصل عليه العامل وفي النظام المتبع في المؤسسة وذلك حسب الزمن، وحسب طبيعة العمل الذي يقوم به العامل، ويدفع في الغالب كل شهر، خاصة بالنسبة للعمال الدائمين، ولا يعني الأجر الثابت أنه يكون ثابتا طول فترة العمل، أي سنوات بل يتم تعديله حسب الخبرة أو الترقيات... إلخ.

* الجزء المتحرك (الأجر المتغير) : تقوم المؤسسات بدفع أجر ثابتة بالإضافة إلى مبالغ أخرى غير ثابتة، تدفع للعامل نتيجة لنتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة مثل زيادة الإنتاج، الابتكارات، الساعات الإضافية والزيادة في الأرباح³.

¹ منال يلاص ، مرجع سابق ذكره ص 54

² منال يلاص ، مرجع سابق ذكره ص 54

³ منال يلاص ، مرجع سابق ذكره ص 54

2 - الأجر العيني : يتمثل الأجر العيني في السلع والخدمات التي يقدمها صاحب العمل إلى الأجراء كأن يكون مقابل عمله هو السلعة المنتجة مثلا، بالإضافة إلى السكن ووسائل النقل...إلخ.

ما أنه المقابل الذي حصل عليه العامل من الوظيفة التي يشتغلها ، أي أنه يرتبط بالحاجات المعنوية للعمال، ومن خلال هذا الأجر يمكن أن يحسن العامل في ظروف معيشته.

المطلب الرابع : عناصر الأجور في التشريع الجزائري

يحتوي الأجر على عدة عناصر منها ثابتة ومنها متغيرة ، بحيث يختلف شكلها من نظام إلى آخر ، ومن دولة إلى أخرى ، وسوف نركز هنا على مكونات الأجر وفقا للتنظيم القانوني الجزائري الحالي والذي من خلاله يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى مايلي :

1- الأجر الأدنى الوطني المضمون¹ : يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط ، بموجب مرسوم ، تبعا للاحتياجات الحيوية للعامل و الإمكانية الاقتصادية للبلاد.

ويرعى عند تحديد الأجر الوطني المضمون تطور أسعار المنتجات والخدمات الأولية الواسعة الاستهلاك، المحددة في ميزانية عائلية نموذجية تحدد بأحكام تنظيمية . يرتبط مستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون بمتطلبات التنمية والأهداف الاقتصادية والثقافية والاجتماعية التي تسعى الأمة إلى تحقيقها .

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

تهدف سياسة الأجر، في إطار هذه المتطلبات والأهداف نفسها إلى القضاء على الفوارق في مجال الأجر الوطني الأدنى المضمون ، القائمة بين الزراعة والقطاعات الأخرى. يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي و التعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها بإستثناء تلك المتعلقة بما يأتي :

- تعويض تسديد المصاريف التي دفعها العامل.
- الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية ..
- تنظيم العمل التناوبي والخدمة الدائمة والساعات الإضافية.
- الظروف الخاصة بالعزلة.
- المرودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي¹

¹المادة2 من قانون 15-59 المؤرخ في 8فيفري 2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الأدنى المضمون ، الجريدة الرسمية عدد 8

الجدول رقم (01) : تطور الأجر الأدنى المضمون

الأجر الأدنى المضمون	السنة
1.36 دج/ساعة	1970
08 دج/ساعة	1974
460 دج/شهر	1976
1.000 دج	1990/01/01
1.800 دج	1991/01/01
2.000 دج	1991/07/01
2.500 دج	1992/04/01
4.000 دج	1994/01/01
4.000 دج	1997/03/01
4.800 دج	1997/05/01
5.400 دج	1998/01/01
6.000 دج	1998/09/01
8.000 دج	2001/01/01
10.000 دج	2004/01/01
12.000 دج	2007/01/01
15.000 دج	2010/01/01
18.000 دج	2012/01/01

المصدر : وزارة العمل والضمان الإجتماعي

2 - الأجر الأساسي¹:

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 الإستدلالية التي تحدد عناصر وعوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل و القطاع المتواجد فيه .

حسب المادة 148 من القانون الأساسي العام للعامل ، فإن الأجر الأساسي لأي عامل يستجيب لمعايير العمل ، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الإستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل .

ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي أقل من الأجر الوطني المضمون والذي حالياً قيمته 18000.00 دج. كما يحدد لكل نقطة إستدلالية قيمة مالية معينة ، تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة ، و بالتالي فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الإستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الأستدلالية .

$$\text{الأجر الأساسي} = \text{الرقم الإستدلالي للمنصب} \times \text{القيمة المالية للنقطة الإستدلالية}$$

¹ بن ريع حنيفة ، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، الطبعة الأولى ، الجزء الثاني ، منشورات كليك ، الجزائر، السنة 2013، ص 17

3 - الساعات الإضافية: ¹

قد تطلب المؤسسة من عمالها القيام بالعمل لساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى المدة 12 ساعة في اليوم . ويترتب على هذه الساعات الإضافية تعويضات للعمال تزيد عن الأجر العادي للساعة ، وفي العادة تكون هذه الزيادة بـ 50 % للأربعة الساعات الأولى في الأوقات العادية في الأسبوع و75% للساعات الأخرى بعد الأربعة الأولى في الأسبوع و100% للساعات المؤداة ليلا أي "21:00 سا - 5:00 صا صباحا" وأيام العطل.

وفي ما يخص المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع فهي 40 ساعة أثناء ظروف العمل العادية وتوزع هذه الساعات في الخمسة أيام ، أما شهريا فيمكن حسابها بالعلاقة التالية :

$$(40 \text{ ساعة} \times 52 \text{ أسبوع}) \div 12 \text{ شهر} = 173.33 \text{ ساعة}$$

أما لو أردنا معرفة المدة القانونية بالأيام فإنه يمكن حسابها بالعلاقة التالية :

$$(5 \text{ أيام} \times 52 \text{ أسبوع}) \div 12 \text{ شهر} = 22 \text{ يوم}$$

¹ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 178 - 179

4- المكافآت و التعويضات : ونجد منها مايلي :

أ - تعويض الخبرة المهنية¹ : تعوض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية التربص في السلم المهني ، حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ إلى درجة النهائية ، التي يختم 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 آخر أعلى درجة إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، أو إذا وجدت مناصب عمل شاغرة لإستقباله، إلا أنه قد يتعطل مكافأة الخبرة أو الأقدمية بهذه الطريقة حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى ، إلا أنه لايمكنه الحصول على ذلك لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب عمل شاغر لتشغيله، أو لوجود العمل في درجة السلم المهني لاتسمح له بالترقية ، أو أي سبب آخر إداري أو تنظيمي أو مالي أو قانوني ، لذلك وضع المشرع قواعد إستثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي حصلها في منصب عمله . وذلك بتحديد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وفقا لإتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل ، وتكون عبارة عن نسبة من الأجر الأساسي أي أن :

تعويض الخبرة المهنية = النسبة المئوية × الأجر الأساسي

¹ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 179 - 180

ب- **تعويض عمل المنصب** : وهو تعويض يدفع للعامل من أجل الأوقات غير العادية التي يتطلبها منصب العمل كالعمل المتناوب او العمل ليلا وفي الأعياد ، ويحسب على اساس نسبة من الاجر الأساسي وهذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل .¹

ج- **تعويض الضرر** : يمنح التعويض عندما يشمل المنصب على مهام وظروف عمل تتطوي على جهود شاقة او قذارة او عناصر غير صحية او على خطر .
وتم إحالة مهمة تحديد قائمة مناصب التي تشمل على أضرار او مخاطر او امراض او غيرها من العناصر ، وكذلك تحديد النسب الإجمالية او الجزئية لكل ضرر من الأجر الأساسي وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل .²

د - **مكافأة المردودية الفردية والجماعية** : وهي تلك المكافآت الممنوحة نتيجة المجهودات المبذولة بشكل فردي أو جماعي في زيادة مردودية العمل
أما بالنسبة إلى حجم وقيمة هذه المكافآت فقد حددها المشرع الجزائري كحد أقصى بـ 40% بالنسبة للمردودية الفردية والجماعية معا ، وذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل ، على ان تكوم هذه المكافآت المرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود.³

¹ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 180

² بن ربيع حنيفة ، مرجع سبق ذكره ص 180

³ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 181

هـ - منحة السلة و منحة النقل : هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصارف النقل والغذاء لغياب هاذان العنصران في المؤسسة ، وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد أقصى ، علما ان المادة 71 من القانون الضرائب المباشرة تنص على أنه لايمكن ان تقل قيمة الوجبة عن 50 دج.¹

و- تعويض المنطقة غير الجغرافية : يرتبط بقطاع النشاط ، الوحدة الإقتصادية ، مشروع التنمية الإقتصادية وتحدد له نسبة مئوية تضرب في الحد الأدنى لأجو الساعة مضروبا في عدد الساعات الفعلية² .

ز- المنح العائلية : تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغهم 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 يتعدى الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال 5 ، أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج ، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدرس التي أصبحت 800 دج / طفل ، والطفل السادس يأخذ 400 دج .³

¹ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 181

² بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 182

³ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 182

ي- الأجر الوحيد : هو منحة للعامل المتزوج تقدم في عدم عمل الزوجة أو العكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج.¹

5- الإقتطاعات على الأجور:²

تبعاً لما تم التطرق له سابقاً عن مكونات الأجر ، فإن مجموع تلك العناصر يعطي لنا الأجر الخام للأجير ، إلا أن هذا الأجر لا يحصل عليه الأجير كاملاً ، وإنما هناك بعض الإقتطاعات التي تخفض هذا الأجر الخام ، للحصول في الأخير على الأجر الصافي الذي يدفع للأجير ، ويمكن التمييز بين نوعين من الإقتطاعات الإختيارية :

أ- الإقتطاعات الإلزامية : هذه الإقتطاعات هي التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة أي شهرياً وهي :

ب- الإقتطاعات في الضمان الإجتماعي : وهي عبارة عن اشتراكات إجبارية شرعها القانون على العامل ، و تأخذ صورة تأمينات على الأمراض ، التقاعد ، الوفاة ، الولادة ، حالياً تقدر نسبة الإشتراك 9 % بالنسبة للعامل

ج- الضريبة على الدخل الإجمالي : هي ضريبة تقتطع من المنبع ، أي من الأجر مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب ، ويحدد مقدار الإقتطاع بجدول يحتوي على فئات الأجر الإجمالي ومقدار الإقتطاع.

¹ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 180

² بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 180

• عناصر الدخل الخاضع للضريبة :

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 .

• حساب اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي :

تحسب الضريبة على الدخل الإجمالي (ض د إ) للأجراء أو العمال التابعين للمؤسسات الإدارية أو التجارية أو الصناعية وغيرها ، وفق جدول شهري للضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء ، والذي تم إنجازه طبقا لإحكام المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة و التي تمنح للأجراء الخاضعين للضريبة ، تخفيضا نسبيا على الضريبة يساوي 40% بالنسبة للمبالغ الخاضعة و التي هي أكثر أو تساوي 12000.00 دج ، ويكون التخفيض ب1000.00 دج بالنسبة للمبلغ الخاضع و الذي هو أقل من 12000.00 دج .

ملاحظة : إثر التعديل الأخير لمبلغ الأجر الوطني الأدنى المضمون ينتظر تغيير هذا الجدول الذي لم يتم إلى غاية كتابة هذه الأسطر ¹.

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0%	أقل من 200000 دج
23%	من 20001 دج إلى 40000
27%	من 40001 دج إلى 80000
30%	من 80001 دج إلى 160000
33%	من 160001 دج إلى 320000
35%	أكثر من 320000 دج

¹ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 180

مثال : حساب الضريبة على الدخل الإجمالي للمبلغ التالية :

1-52857.8 دج

الحل : بالنسبة ل 52857.8 دج (يقع عدد IRG بين السطر الأول و السطر الثالث)

الحساب	نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0	%0	اقل من 200000 دج
4600	%23	من 20001 دج الى 40000
3471.6	%27	من 40001 دج الى 52857.8
8071.6		مجموع الأسطر

مجموع الاسطر هو : 8071.6 IRG قبل التخفيض

يستفيد الرواتب والأجور من تخفيض 40% بشرط ألا يتجاوز 1500 ولا يقل عن 1000 دج قيمة

التخفيض تساوي $8071.6 \times 40\% = 3228.64$

إذن تجاوز 1500 دج إذن نأخذ التخفيض 1500

IRG بعد التخفيض $8071.6 - 1500 = 6571.6$

المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب

المطلب الأول : مراحل المعالجة المحاسبية للأجور¹

يعد إعداد كشف الأجور ثم ترحيله بالتفصيل إلى دفتر الأجور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية :

- تسجيل عناصر الأجور ، الأقطاعات ، وبالتالي صافي الأجور القابل للدفع
- إحتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقات للأجور .
- تسجيل دفع الأجور إلى الأجراء .
- تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية في الأجل القانونية للاشتراكات في الضمان الاجتماعي (القسط الخاص بالأجراء والخاص بصاحب العمل) ، الضريبة على الدخل الاجمالي IRG على الأجور تعاونية ضمان وإلى ممثلي العمال فيما يخص تمويل النشاطات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة.

المطلب الثاني : الحسابات المستعملة في عملية التسجيل المحاسبي

صنف (SCF) عناصر مصاريف المستخدمين كالتالي (حدد مستوى تفصيل أرقام الحسابات بثلاثة فقط ولهذا مازاد عنها فهو إختياري) :

¹ بن ربيع حنيفة، مرجع سبق ذكره ص 193-190

1-ح/631 أجور المستخدمين

ح/ 63100 أجور ورواتب

ح/ 63101 ساعات إضافية

ح/ 63102 منح ومكافآت

ح/ 63120 تعويضات

ح/ 63150 المنح العائلية

ح/ 634 اجور المستغل الفردي

2-ح/ 635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية

ح/ 6351 اشتراكات في الضمان الاجتماعي CNAS

ح/ 6353 اشتراكات في صناديق التقاعد

ح/ 6358 اشتراكات في منظمات اجتماعية اخرى CACOBATH

ح/ 636 الاعباء الاجتماعية للمستغل الفردي

3-ح/ 637 الاعباء الاجتماعية الاخرى

ح/ 6371 آداءات مباشرة

ح/ 6378 مدفوعات اجتماعية اخرى (الطب، الصيدلانية..)

ح/ 638 اعباء المستخدمين الاخرى (تعويض الأعمال الخطيرة..)

4-ديون المؤسسة تجاه الغير المتعلقة بالأجور :

تشكل اشتراكات الضمان الاجتماعي، الضريبة على الدخل والاعتراض على الاجور ديون

المؤسسة تجاه الغير ، فتسجل في الحسابات التالية:

ح /42 المستخدمين

ح / 421 المستخدمين، الاجور والرواتب

ح / 422 أموال الخدمات الاجتماعية

ح / 425 المستخدمين، تسبيقات و مدفوعات على الحساب

ح / 427 المستخدمين، الاعتراضات على الاجور

ح / 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة

ح / 431 الضمان الاجتماعي

ح / 432 الهيئات الاجتماعية الاخرى

ح / 438 الهيئات الاجتماعية - الأعباء الواجب دفعها والمنتجات الواجب استلامها

ح / 44 الدولة، والجماعات المحلية

ح / 422 الدولة، الضرائب و الرسوم القابلة للتحويل من الاطراف الاخرى (IRG)

ح / 447 الضرائب الاخرى و الرسوم و التسديدات المماثلة (الدفع الجزافي)

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور والرواتب

1- تسجيل عناصر الأجرة : وهو تسجيل العناصر الموجودة في سجل الاجور، وذلك على النحو التالي:

		من ح / اجور ورواتب		63100
		ح /ساعات اضافية		63101
		ح /تعويضات		63120
		ح /آداءات مباشرة		637
		إلى ح /الضريبة على الرواتب والاجور	442	
		ح /اقتطاع الاشتراك في ض .إ	431	
		ح /الاعتراض على الاجور	427	

2- تسجيل أعباء المستخدم:

تخص هذه المرحلة تسجيل مصاريف الاجور و الرواتب على عاتق المؤسسة:

	xxxx	من ح /اشتراكات في الضمان الاجتماعي		635
xxxx		إلى ح /الضمان الاجتماعي	431	
		تحديد قيمة الاشتراكات		

3- تسجيل مرحلة التسديد:

	xxxxx	من ح /ديون المستخدمين		421
xxxxx		إلى ح /السيولة	53	
		تسديد الاجور		

	xxxxx	من ح /الضرائب على الرواتب والأجور		442
	xxxxx	ح /ديون دفع الجزافي		447
xxxxx		إلى ح /السيولة	53	
		تسديد الضرائب مع التصريحات		

	xxxxx	من ح /اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي		432
xxxxx		ح /هيئات اجتماعي		431
xxxxx		إلى ح /السيولة	53	
		تسديد الاشتراكات		

المطلب الرابع : الدفاتر والسجلات.

1-الدفاتر والسجلات :

مرسوم تنفيذي رقم 96-98 مؤرخ في 17شوال عام 1416 الموافق 6 مارس سنة 1996 ،
يحدد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها¹

المادة 1- يحدد هذا المرسوم قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون
ومحتواها ، هملا بأحكام المادة 156من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل سنة
1990.

المادة 2- بغض النظر عن الأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها ، لاسيما الأحكام
المتعلقة بسجل ملاحظات مفتشية العمل و إدارتها المنصوص عليها في المادة 8 (الفقرة 3)
من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 والمذكور أعلاه ، تتمثل الدفاتر
والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون فيما يأتي :

المادة 3- يتضمن دفتر الأجور العناصر الآتية :

- اسم العامل ولقبه.
- فترة العمل.
- منصب العمل المشغول.
- الأجر القاعدي .
- العلاوات والتعويضات والزيادات مقابل ساعات العمل الإضافية و الإقتطاعات
المستحقة قانونا ، لاسيما الإقتطاعات المتعلقة بالضمان الإجتماعي والضرائب.

¹كتاب قانون العمل ، نصوص تشريعية وتنظيمية ، نشر المعهد الوطني للعمل ص651

المادة 4- يتضمن سجل العطل السنوية العناصر الآتية :

- اسم العامل ولقبه.
- منصب العمل المشغول.
- تاريخ التوظيف.
- مدة العطلة.
- تاريخ الذهاب.
- تاريخ استئناف العمل.
- مبلغ تعويض العطلة.
- توقيع العمل.

المادة 5- يتضمن سجل العمال العناصر الآتية :

- اسم العامل ولقبه.
- الجنس.
- تاريخ الميلاد ومكانه.
- العنوان.
- منصب العمل المشغول.
- تاريخ التوظيف.
- تاريخ انتهاء علاقة العمل.
- أسباب انتهاء علاقة العمل .
- رقم التسجيل في الضمان الإجتماعي.
- طبيعة علاقة العمل.

المادة 9- يتضمن سجل العمال الأجانب العناصر الآتية

- الاسم واللقب.
- تاريخ ومكان الميلاد.
- الجنسية.
- تاريخ الدخول إلى الجزائر.
- العنوان.
- تاريخ فسخ علاقة العمل.
- الأسباب.
- منصب العمل المشغول.
- مرجع رخصة العمل أو الترخيص به.
- مدة صلاحية العمل أو الترخيص به.

المادة 10- يتضمن سجل حفظ الصحة و الأمن وطب العمل على الخصوص ما يأتي¹:

- ملاحظات وراء أعضاء لجنة حفظ الصحة والأمن والمكافين بحفظ الصحة والأمن وطب العمل أو عامل آخر ، فيما يتعلق بالأفعال الخطيرة المخلة بصحة العمال وأمنهم التي قد يلحظونها عند تطبيق القواعد المرتبطة بمقاييس حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل وكذلك التوصيات المقدمة بغرض تحسين ظروف العمل.

¹ كتاب قانون العمل ، نصوص تشريعية وتنظيمية ، نشر المعهد الوطني للعمل ص 656

- المساعي التي يقوم بها ممثلو العمال لدى المستخدم فيما يخص تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية في مجال حفظ الصحة والأمن وطب العمل.
تقارير حوادث العمل الخطيرة أو القاتلة التي وقعت في مكان العمل وحالات الأمراض المهنية وكذا التدابير المقترحة في هذا المجال.

المادة 11- يتضمن سجل الفحوص التقنية للمنشآت والتجهيزات الصناعية على الخصوص ملاحظات وتوصيات الهيئات المؤهلة للبت ، في شروط تطبيق المقاييس المنصوص عليها في التشريع و التنظيم المعمول بهما في هذا المجال و كذلك تواريخ إجراء هذه الفحوص ، وذلك في إطار مهام الرقابة التقنية لتلك الهيئات.

المادة 12- يتضمن سجل حوادث العمل العناصر الآتية :

- اسم العامل الحادث ولقبه.
- التأهيل.
- تاريخ وقوع الحادث وساعته ومكانه.
- الإصابات المترتبة.
- أسباب الحادث وظروفه.
- مدة العجز عن العمل المحتملة.

خلاصة الفصل

تعتبر الأجور من أحد أهم العوامل التي تضمن إستقرار العامل في عمله وتعكس مدى الرضاء عنه ، فهي تعد من أهم الحوافز التي تدفع بالفرد إلى بذل أقصى جهد وتحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، اذ توصلنا في هذا الفصل من خلال دراستنا للأجور ومحاسبتها أن الاجر له عدة مكونات : من أجر أساسي، تعويضات، مجموعة من المكافئات، الخصائص والاقتطاعات والتي تحظى بحماية نصوص قانونية أو تنظيمية كالقواعد العامة للعمل.

لذا فمحاسبة الأجور هي عملية معقدة نوعا ما لأنها تخضع لثلاث قوانين : قانون العمل التشريعي الجبائي- الضمان الاجتماعي، كما أن النظام المحاسبي المالي لم يأت بمبادئ وطرائق محاسبية جديدة تخص معالجة الأجور مع وجود إختلاف في الحسابات المستخدمة في معالجتها مقارنة بالمخطط الوطني المحاسبي، حيث يتم التسجيل المحاسبي لها بناء على مذكرة الأجور التي يتم من خلالها تسجيل مختلف العمليات المتعلقة بها.

الفصل الثاني:

الجانب التطبيقي

تمهيد

تعد الأجرور والرواتب من أهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة ، سواء كانت هذه المؤسسة إقتصادية أو ذات طابع عمومي ، إضافة إلى هذه الأعباء المدفوعة للعمال تتحمل المؤسسة أعباء ملحقة تتعلق مباشرة بالأجرور ، وقد برز مفهوم الأجر في أنه شامل لكافة العناصر المالية و النقدية التي يقدمها صاحب العمل للعامل ، مقابل ما قدمه هذا الأخير من جهد ووقت ، وتضبط الأجرور في المؤسسة من خلال المعالجة المحاسبية لها ، وقد تختلف هذه المعالجة باختلاف المؤسسة.

المبحث الأول : تقديم عام لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية

سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى هاته الشركة محل الدراسة واخذ نظرة عامة حولها.

المطلب الأول: لمحة عامة حول الشركة محل الدراسة.

أولاً: تعريف الشركة : هي شركة ذات المسؤولية المحدودة برأسمال قدره 50.000.000 دج وهي متواجدة في المنطقة الصناعية المتعددة النشاط بالبياضة في ولاية الوادي، مختصة في إنتاج الفرينة والنخالة، بدأت نشاطها في أبريل سنة 2006، حيث توزع إنتاجها عبر التراب الوطني إلى عدة ولايات من بينها (ورقلة، غرداية، أدرار، تقرت، تبسة....)¹

ثانياً: الطاقة الإنتاجية للشركة : تستعمل المؤسسة 1100 قنطار من القمح اللين يوميا لإنتاج :

• 800 قنطار من الفرينة.

• 250 قنطار من النخالة.

ثالثاً: أهداف الشركة : تتلخص فيما يلي:²

- تهدف إلى توزيع المنتجات حسب الطلبات في جميع أنحاء الوطن.
- العمل على ضمان البقاء والاستمرار وتطوير نشاطها ومكانتها في السوق.
- تسعى المؤسسة إلى رفع مستويات إنتاجها من خلال انتاج استراتيجيات حديثة سواء في الإدارة أو داخل ورشات الإنتاج.
- البحث والتطوير لتنمية سياستها التنافسية من خلال الإنتاج، التمويل، التوظيف والتخزين.

¹ . بالاعتماد على المقابلة الشخصية وتصريحات المسؤولين.

² . معلومات مقدمة من طرف رئيس مصلحة المحاسبة .

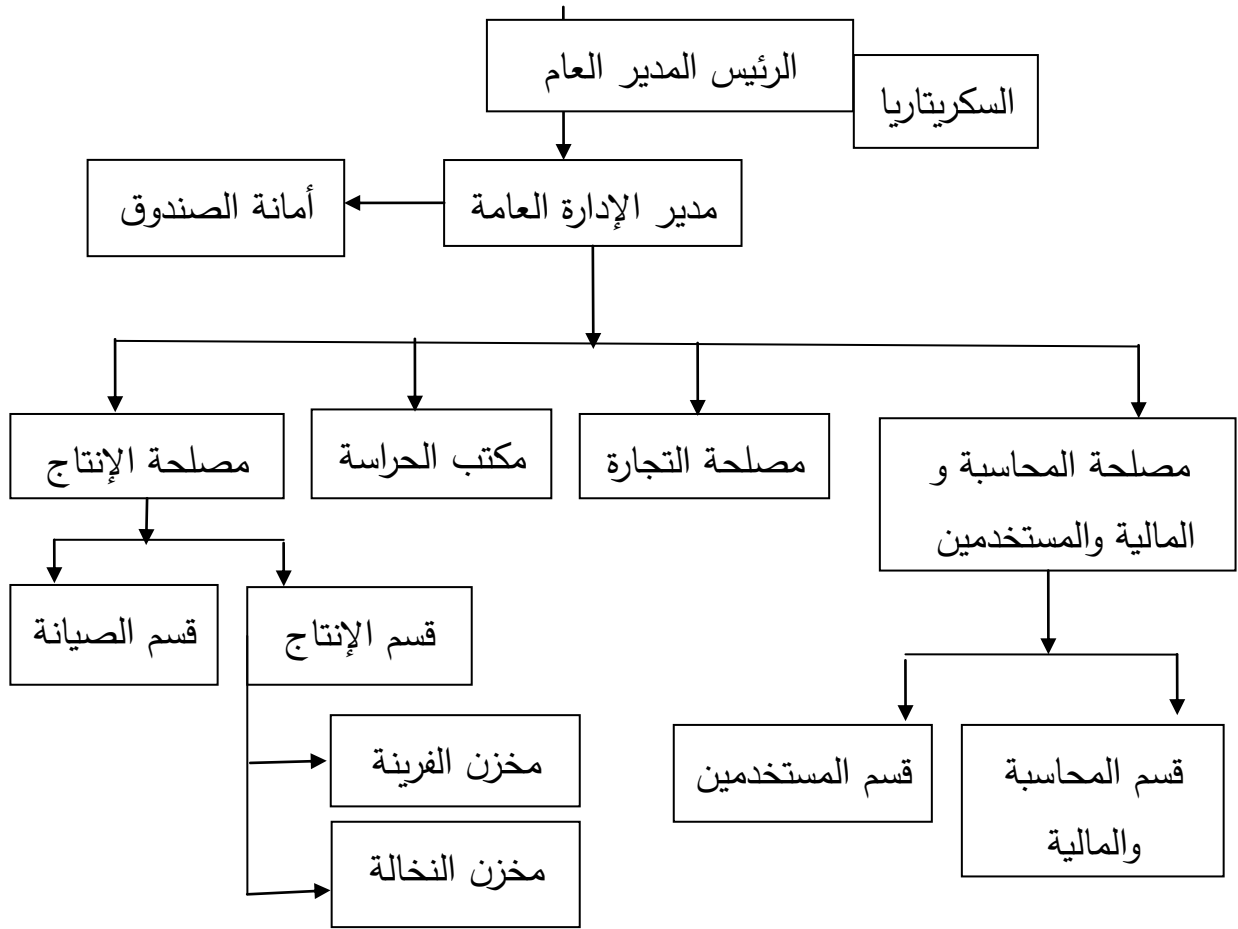
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتحليله.

أولاً: الهيكل التنظيمي للمؤسسة .

يبرز الهيكل التنظيمي صورة عامة عن مختلف العلاقات التي تربط إدارة ومصالح المؤسسة، مع العلم أن تصميمه مرتبط على حد كبير بتحقيق أهداف المؤسسة، حيث يوضح هذا الهيكل عدد المصالح الموجودة بالمؤسسة والمتمثلة في المدير العام الذي يتفرع منه مدير الإدارة العامة والذي يضم بدوره ثلاث مصالح ومكتب، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل

التالي :

الشكل رقم (1 - 3) : الهيكل التنظيمي لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد عن تصريحات المسؤولين

ثانيا: تحليل الهيكل التنظيمي.

1 - الرئيس المدير العام : يعتبر المسير والموجه الأول للشركة يتميز بالأسبقية في تمثيل الشركة والإشراف العام عليها وهذا بالتنسيق والتشاور مع مختلف الدوائر والمصالح، تتلخص مهامه فيما يلي:

- إصدار التعليمات والأمر بالتنفيذ.
- إقامة اجتماعات وندوات تهتم أمر الشركة .
- إبرام العقود والصفقات بين مختلف المتعاملين الاقتصاديين والماليين الذين لهم صلة مباشرة بالشركة .

2 - السكرتاريا : تتمثل حلقة الوصل في الشركة فهي مصلحة تربط المديرات بمختلف الوحدات وكذا الشركة بالمحيط الخارجي وتختص في :

- استقبال البريد والمكالمات الهاتفية وتحويلها إلى المصالح المعنية.
- استقبال وتوجيه الزبائن.

3 - مدير الإدارة العامة : يقوم مدير الإدارة العامة بالإشراف على ثلاث مصالح ومكتب الحراسة، وأمانة الصندوق، ونذكرها كما يلي :

- أمانة الصندوق: يتمثل دور أمانة الصندوق في الإشراف عن استلام وتسليم النقود.
- مصلحة المحاسبة والمالية والمستخدمين: تعتبر هذه المصلحة بمثابة العصب الرئيسي للمؤسسة، فهي تسهر على ضمان السير الحسن لكل العمليات المالية المحاسبية الخاصة بالشركة والسهر على الوفاء بالتزامات الشركة اتجاه الغير، وتقوم بالمراقبة الدورية للخزينة وإعداد الميزانية وكل الجداول المرفقة، حيث تشرف وتتابع كل ما يتعلق بالشركة من عمليات محاسبية وكذلك تتابع وتنظم شؤون المستخدمين، وتضم هذه المصلحة :
- قسم المحاسبة والمالية : يقوم هذا القسم بالتسجيل المحاسبي لكل النشاطات في السجلات والدفاتر المحاسبية للشركة.
- قسم المستخدمين: يهتم بشؤون المستخدمين.

- مصلحة التجارة: هي مصلحة مختصة أساسا في توزيع المنتج عبر مختلف الولايات ويكون البيع بالجملة .
- مكتب الحراسة : وهو مكتب يهتم بالسهر على أمن الشركة وحمايتها.
- مصلحة الإنتاج : مختصة أساسا في مراقبة عملية الإنتاج ودورته الإنتاجية ابتداء من دخوله إلى المصنع كمادة أولية إلى أن يصبح تام الصنع، وتتمثل مهامها في:
 - تشرف على مراقبة جودة المواد الأولية والمنتجات المصنعة.
 - توفر وتتابع وتستغل كل البيانات الإحصائية المرتبطة بالإنتاج.وتتضمن هذه المصلحة قسم الإنتاج الذي يشرف عن مخزن الفريزة ومخزن النخالة، وكذلك قسم الصيانة الذي يشرف عن صيانة الأجهزة والمعدات التي تملكها الشركة .

التصريحات :

شركة سوف للصناعات الغذائية - مطاحن سوفيا -

المنطقة الصناعية البيضاء الوادي

الرقم : 0003
المنصب : محاسب
الحالة العائلية : متزوج
طريقة التسديد : نقداً

الإسم واللقب :
تاريخ التوظيف : 01/04/2016
رقم ض.إ. : 580714001363
عدد الأيام : 26 يوم

كشف الأجر شهر مارس 2023

الرقم	التعيين	الأساس	النسبة	المبلغ	الإقتطاع
001	الأجر القاعدي			35,500.00	
090	منحة التسيير	35,500.00	35%	12,425.00	
091	علاوة الخبرة	35,500.00	14%	4,970.00	
091	علاوة التناوب	35,500.00	20%	7,100.00	
891	منحة المسؤولية	35,500.00	10%	3,550.00	
891	علاوة المنطقة	35,500.00	35%	12,425.00	
990	إقتطاع الضمان الإجتماعي	75,970.00	9%	6,837.30	
995	إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	56,707.70		7,611.08	
998	منحة السيارة الشخصية			5000.00	
	الأجر الصافي			75,970.00	مجموع الإقتطاع
				66,521.62	14,448.38

الإمضاء

الوادي في : 2023/04/02

* أجره المنصب = الأجر القاعدي + منحة التسيير + علاوة الخبرة + علاوة التناوب +
منحة المسؤولية + علاوة المنطقة = 75970 دج

* الأجره الخاضعة ل IRG = أجره المنصب - إقتطاع الضمان الإجتماعي - علاوة الخبرة
= 56707.70 دج = 12425 - 6837.30 - 75970

يقع عدد IRG بين السطر الاول والسطر الثالث

الحساب	نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0	%0	اقل من 20000 دج
4600	%23	20000 إلى 40000 دج
4511.08	%27	40000 إلى 56707.70 دج
9111.08		مجموع الأسطر

مجموع الاسطر قبل التخفيض IRG 9111.08

يستفيد الرواتب والأجور من تخفيض 40% بشرط أن لا يقل عن 1000 دج و أن لا يتجاوز
1500 دج

$$3644.43 = 9111.08 \times \%40$$

$$7611.08 = 1500 - 9111.08 = \text{IRG}$$

$$\text{IRG} = 7611.08 \text{ دج}$$

* الأجره الصافية = أجره المنصب + منحة السيارة الشخصية - إقتطاع الضمان الإجتماعي -
الضريبة IRG = 75970 + 5000 - 6837.30 - 7611.08 = 66521.62 دج

التسجيل المحاسبي لأجور 1

شهر مارس 2023

دائن	مدين	مارس 2023 31	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	35,500.00	الأجور القاعدي		6311
	12,425.00	منحة التسيير		6312
	4,970.00	علاوة الخبرة		6313
	7,100.00	علاوة التناوب		6314
	3,550.00	منحة المسؤولية		6315
	12,425.00	علاوة المنطقة		6316
	5000.00	منحة السيارة الشخصية		6317
6,837.30		إقتطاع الضمان الإجتماعي	431	
7,611.08		إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	442	
66,521.62		الأجر الصافي	421	
80970.00	80970.00	أجرة شهر مارس 2023		

قيد تسديد حقوق العمال

دائن	مدين	مارس 2023 31	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	66,521.62	الأجر الصافي		421
66521.62		الصندوق	53	
		تسديد حقوق العمال أجرة شهر مارس 2023		

قيد تسديد إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي

دائن	مدين	قبل 20 أبريل 2023	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	7,611.08	إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي		442
7611.08		البنك	512	
		تسديد إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي أجرة شهر مارس 2023		

قيد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة رب العمل 26%

دائن	مدين	مارس 2023 31	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	19,752.20	إشتراكات الضمان الاجتماعي		635
19,752.20		إقتطاع الضمان الاجتماعي	431	
		قيد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة رب العمل 26%		

قيد تسديد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة العامل وحصة رب العمل 35%

دائن	مدين	قبل 30 أبريل 2023	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	26,589.50	إشتراكات الضمان الاجتماعي		431
26,589.50		البنك	512	
		تسديد إشتراكات الضمان الاجتماعي شهر مارس 2023		

شركة سوف للصناعات الغذائية - مطاحن سوفيا

المنطقة الصناعية البيضاء الوادي

الرقم : 0008
المنصب : مسؤل التجارة
الحالة العائلية : متزوج
طريقة التسديد : نقداً

الإسم واللقب :
تاريخ التوظيف : 01/06/2016
رقم ض.إ. : 701345001065
عدد الأيام : 26 يوم

كشف الأجر شهر مارس 2023

الرقم	التعيين	الأساس	النسبة	المبلغ	الإقتطاع
001	الأجر القاعدي			26,400.00	
090	منحة التسيير	26,400.00	35%	9,240.00	
091	علاوة الخبرة	26,400.00	7.50%	1,980.00	
891	علاوة المنطقة	26,400.00	35%	9,240.00	
990	إقتطاع الضمان الإجتماعي	46,860.00	9%		4,217.40
995	إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	33,402.60			1,849.56
	الأجر الصافي			40,793.04	
	الأجر الخاضع ض.إ.			46,860.00	
	مجموع الإقتطاع				6,066.96

الإمضاء

الوادي في : 2023/04/02

*أجرة المنصب = 46860 دج

* الأجرة الخاضعة ل IRG = أجرة المنصب - إقتطاع الضمان الإجتماعي - علاوة المنطقة

= 33402.60 دج = 9240 - 4217.40 - 46860 =

يقع عدد IRG بين السطر الاول والسطر الثاني

الحساب	نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0	%0	اقل من 20000 دج
3082.60	%23	20000 إلى 33402.60
3082.60		مجموع الأسطر

مجموع الاسطر قبل التخفيض IRG 3082.60

يستفيد الرواتب والأجور من تخفيض 40% بشرط أن لا يقل عن دج 1000 و أن لا يتجاوز 1500 دج

$$1233.04 = 3082.60 \times \%40$$

$$1849.56 = 1233.04 - 3082.60 = \text{IRG}$$

الأجرة الصافية = أجرة المنصب - إقتطاع الضمان الإجتماعي - اقتطاع الضريبة على الدخل IRG

$$= 40793.04 - 46860 - 4217.40 - 1849.56 =$$

التسجيل المحاسبي لأجور العامل 2

شهر مارس 2023

دائن	مدين	مارس 2023 31	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	26,400.00	الأجر القاعدي		6311
	9,240.00	منحة التسيير		6312
	1,980.00	علاوة الخبرة		6313
	9,240.00	علاوة المنقطة		6316
4,217.40		إقتطاع الضمان الإجتماعي	431	
1,849.56		إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	442	
40,793.04		الأجر الصافي	421	
46860.00	46860.00	أجرة شهر مارس 2023		

قيد تسديد حقوق العمال

دائن	مدين	مارس 2023 31	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	40,793.04	الأجر الصافي		421
40,793.04		الصندوق	53	
		تسديد حقوق العمال أجرة شهر مارس 2023		

قيد تسديد إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي

دائن	مدين	قبل 20 أبريل 2023	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	1,849.56	إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي		442
1,849.56		البنك	512	
		تسديد إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي أجرة شهر مارس 2023		

قيد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة رب العمل 26%

دائن	مدين	مارس 2023 31	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	12,183.60	إشتراكات الضمان الاجتماعي		635
12,183.60		إقتطاع الضمان الاجتماعي	431	
		قيد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة رب العمل 26%		

قيد تسديد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة العامل وحصة رب العمل 35%

دائن	مدين	قبل 30 أبريل 2023	رقم الحساب الدائن	رقم الحساب المدين
	16,401.00	إشتراكات الضمان الاجتماعي		431
16,401.00		البنك	512	
		تسديد إشتراكات الضمان الاجتماعي شهر مارس 2023		

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل والمتمثل في دراسة حالة لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية لنبين كيفية المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الإقتصادية، حيث تطرقنا إلى كيفية حساب الأجرة والتسجيل المحاسبي لإثبات الأعباء الشهرية التي تقع على عاتق الشركة. وما لامسناه عند تريبصنا أن عملية الحساب الأجر تختلف في المؤسسة الإقتصادية عنها في المؤسسة العمومية وكذا بشهادة من المكتب الأجور المكلف بعملية إعداد الأجر الذي يشمل على كل من الراتب الأساسي والعلاوات والتعويضات ، ولإيضاح طريقة حسابة أخذنا موظفين كمثال وفقا لطريقة المتبعة في الشركة.

الخاتمة

حاولنا ضمن هذه الدراسة التطرق لموضوع قد نالا إهتمام الإقتصاديين والهيئات الإقتصادية للدولة بالإضافة إلى المؤسسات والدول ألا وهو موضوع الأجر وطريقة معالجته محاسبيا في المؤسسات العمومية والعوامل التي تؤثر فيه وتتأثر به.

يرجع إهتمام المجتمعات الحديثة بموضوع الأجر ومحاسبته الخاصة به ففي المؤسسات العمومية إلى آثاره على مختلف المجالات في الدولة، فهي تؤثر على الاقتصاد والظروف الاجتماعية داخل البلد .

فمن الناحية الاقتصادية تلعب الاجور دورا فعالا في توفير الظروف المناسبة لعملية التنمية الإقتصادية، وبالتالي زيادة الإنتاج، وإرتفاع الأرباح، أما بالنسبة للمؤسسة تعتبر الأجر من أهم عناصر التكاليف ومن الناحية الاجتماعية فهي تساهم في توزيع الدخل الوطني على أفراد المجتمع لضمان العيش الكريم للفرد ولأسرته، لأنه يعتبر كوسيلة لتلبية حاجياته ورغباته وتحسين مستواه المعيشي.

يعتبر الأجر رابطة قوية بين المؤسسات والعامل في التأثير على سلوك كل منهما، وللأجر دور كبير في دفع العمال إلى تحقيق أهداف المؤسسة مهما كان قطاع النشاط ، كما أن تنظيمه يؤدي إلى تفادي النزاعات و الخلافات وهذا يؤدي إلى الرغبة في العمل بالنسبة للأفراد وبالتالي يؤثر على مستوى إنتاجيتهم وعلى كفاءة المؤسسة، ولهذا فإن تحديد الأجر هي من العناصر التي تؤثر على رفع الإنتاجية وتخفيض التكاليف بالنسبة للمؤسسة.

1- نتائج البحث:

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية التي قمنا بها في المؤسسة تمالنتائج التالية:

- الأجر هو الذي يجعل العامل يقوم بعمله.
- الأجر القاعدي هي القاعدة الأساسية التي تحسب عليها مختلف التعويضات.
- يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويستفيد من الخدمات الإجتماعية والحماية الإجتماعية وفقا للتشريعات المعمول بها.
- تجمع كل البيانات الخاصة بالعمال لساعات العمل، الغيابات... الخ، لإعداد الأجر ثم يتم إعداد الكشف الخاص بكل عامل.
- عملية تقييم الوظائف تعتبر من الوسائل العلمية لإقامة نظام عادل للأجور.
- يتأثر نظام الأجر بعدة عوامل كالأجور السائدة في المجتمع، القوانين والتشريعات وغيرها.
- لا يوجد اختلاف في كيفية إعداد نظام الأجر بين الأسالك الإدارية والأسالك المشتركة.
- تلعب الحالة العائلية للموظف دورا في تحديد مستوى الأجر.
- يحدد الأجر طبقا لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي، الوقت، مستوى صعوبة الوظيفة.
- أجزور موظفي الأسالك المشتركة منخفضة مقارنة بموظفي الأسالك الإدارية.
- يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية.

2- الإقتراحات والتوصيات:

من خلال هذه النتائج المتحصل عليها ندرج بعض الاقتراحات والتوصيات:

* تخفيض الضرائب في هذا القطاع من أجل إشعار الموظف بزيادة في أجر هو التقليل من الاحتجاجات.

* إخضاع عمال مصلحة الأجور إلى تربيصات كلما جرى تعديل أو تغيير لقوانين العمل.

* إحلال نظام المراسلين المحليين على مستوى البلديات التي يوجد بها مراكز دفع.

* إعادة النظر في مبالغ المنح العائلية وشروط دفعها.

* تشجيع العمال وتحفيزهم عن طريق العلاوات التشجيعية من جهة والترقية في الرتب من جهة أخرى.

* تكييف مستوى الأجر مع القدرة الشرائية للعمال، لأن مستوى الأسعار لا يتناسب مع مستوى الأجور.

قائمة المراجع

- 1- مینونی إبراهیم ، فطحیة عمار یاسین ، أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على تسيير الأجر والرواتب ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2017.
- 2- منال یلاص ، تأثير تطبيق نظام المحاسبي المالي على محاسبة الأجر في المؤسسات الاقتصادية ، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل 2015 .
- 3- المادة 129 من قانون 78-12، المؤرخ في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال ، الجريدة الرسمية عدد32.
- 4- المادة 2 من قانون 15-59 المؤرخ في 8 فيفري 2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الأدنى المضمون ، الجريدة الرسمية عدد 8.
- 5- بن ريع حنیفة ، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS/IFRS، الطبعة الأولى ، الجزء الثاني ، منشورات كليك ، الجزائر، السنة 2013.
- 6- كتاب قانون العمل ، نصوص تشريعية وتنظيمية ، نشر المعهد الوطني للعمل.
- 7- بالإعتماد على المقابلة الشخصية وتصريحات المسؤولين.
- 8- معلومات مقدمة من طرف رئيس مصلحة المحاسبة .