



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



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم المالية والمحاسبية

تقرير مقدم لاستكمال متطلبات شهادة ليسانس أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

التخصص: مالية مؤسسة

المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة شركة العمورية لصناعة الأجر-جامعة

المشرف

إعداد

الأستاذ زيدي بشير

الأميرة مريم رحمانية

المؤطر بالمؤسسة

أمني ناصر

نور الهدى بوليفة

خديرة شكري

السنة الجامعية: 2017/2016

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ رَبَّ السَّمَاوَاتِ
وَالْأَرْضِ رَبَّنَا لَا إِلَهَ إِلَّا أَنْتَ
قَدْ بَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِنْ طِينٍ
ثُمَّ عَلَّمَهُ الْقُرْآنَ وَالْحِكْمَ

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على اشرف المرسلين
اهدي ثمار جهدي إلى من أرى فيها الضياء ونبع العطاء إلى من أراها بحر الجنان وشاطئ الرعاية والأمان

إلى حبيتي أمي

إلى من علمني مواجهة الصعاب وتعب من اجلي ووفر لي الراحة ولم ييخل عني بنعمة في سبيل العلم وشجعني على
المثابرة والاجتهاد

إلى أبي الغالي

إلى من قاسموني الحياة حلوها ومرها إخوتي الأعزاء

إلى خالي العزيز

إلى جدي وجدتي رحمهما الله , وإلى عمي وعماتي وإلى كل أقاربي وإلى كل من يحمل لقب رحمانية
إلى جميع صديقاتي اللواتي رافقوني في مشواري الدراسي ولن أنسى استاذتي الكريمة جغبالة مسعودة
إلى زملائي في العمل وإلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل

أميرة

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على اشرف المرسلين

اهدي هذا العمل إلى الذي علمني أن اصنع هزيمتي بنجاحي وزرع في مبادئ العلم ، إلى الذي رباني على الفضيلة وكان بطاقة

تعريفي في كل مكان إلى أبي الغالي سعيد رحمه الله

إلى من حملتني وهنا على وهن إلى التي أبت إلا أن أكون في القمة إلى حبيبتي أُمِّي الغالية

فاطمة الزهرة

إلى اعز إنسانة لدي إلى أُمِّي الثانية جدتي حفظها الله وأطال الله في عمرها

إلى سندي في الدنيا بعد والدي عمتي الغالية حفيظة ذمتي لي نعم الحظن والسند

إلى حبيبتي ومهجة قلبي وأنيسي في حياة أختي الحبيبة صوفيا

إلى أعمدة البيت ومصابيحها إلى نور عيني إخوتي حملاوي ، محمد الطاهر ، عبد الرحمان ، عبد الحميد

إلى الذي في لقياه تبرغ شمس المحبة، إلى الروح التي سكنت روحي، إلى من تطلعت لنجاحي بنظرات الأمل، هذه الحياة بدونك

لا شيء، إلى رفيق دربي، أطلب من الله أن يتم خطواتنا إلى القفص الذهب

إلى جميع أفراد عائلتي خاصة، عمي، عمتي، خالي، خالتي

إلى الذين كانوا لي أخوة و نعمة إليكم خالص التحيات

عبير، ريحانة، سمية، أميرة

إلى كل من علمني حرف ، إلى كل من شملتهم ذاكرتي ولم تشملهم مذكرتي

لمياء

إهداء

(قل إعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)

إلهي لا يطيب الليل إلا بشرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب

الجنة إلا برؤيتك ,,, الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين...

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل اسمه بكل افتخار ... أرجو من الله أن يمد في

عمرى لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد.....أبي العزيز سليمان

إلى ملاكي في الحياة.. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني...إلى بسملة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي

وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب.....أمي الحبيبية وهيبة

إلى توأمتي التي بها أكبر وعليها اعتمد ... إلى شمعة متقدة تنير ظلمة حياتي إلى من بوجودها أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها...إلى من

عرفت معها معنى الحياة... إلى من رافقتها منذ أن حملنا حقائب صغيرة ومعها سرت الدرب خطوة بخطوة...أختي رميصاء

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البريئة إلى رياحين حياتي إلى من أرى التفاؤل بأعينهما.. والسعادة في ضحكتها إلى شعلة الذكاء والنور

إلى الوجوه المفعمة بالبراءة أخوأي سميح الطيب ومحمد الناصر .

إلى من منحني العزم تلو العزم إلى من غرس زهورا جميلة في طريقي وساندني في دروب الحياة خطيبي سرحان

إلى الروح التي سكنت الأرض .. وغاصت في الطين ..وتعفرت بالتراب إلى تلك البسمة وإلى تلك الضحكة إلى صاحبة القلب الطيب التي

رحلت ولكن ذكرها راسخة لا تزول ... زهرة

إلى الأخوات اللواتي لم تلهن أمي , إلى من تحلوا بالإخاء وتميزوا بالوفاء والعطاء بثينة, خولة , شبيلة

إلى يبابيع الصدق الصافي إلى من معهم سعدت , وبرفقتهم في دروب الجامعة الحلوة والحزينة سرت إلى من كانوا معي على طريق النجاح

والخير إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم صديقاتي هاجر , أسيا , رندة

إلى الغاليات اللاتي لازلنا يحين على أدراج العمر الأولى واللاتي تسكن صورهم و أصواتهم أجمل اللحظات والأيام التي عشتها معهم ..

كوثر .. أنيسة ..هاجر .. مروة .. أنوار ..زينب , هيبة , راضية , نرمين , رحاب .

إلى من تقاسما معي هذا العمل رفيقتاي وصديقتاي خديرة , الأميرة مريم

إلى كل من نسيهم قلبي ... وفي القلب ذكراهم

أماني

قال الله تعالى: "ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي

وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين" الآية 19 سورة النمل

الحمد والشكر لله سبحانه وتعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا العمل الذي نتمنى

أن يكون في المستوى المطلوب.

كما يسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر وخالص التقدير والعرفان بالجميل للأستاذ المشرف

زبيدي بهير على ما أحاطنا به من إرشادات وتوجيهات ونصائح طيلة فترة إنجازنا لهذا

العمل كما نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل منير عواد على لراحته لعملنا هذا منذ أن كان

مجرد فكرة إلى أن صار إلى ما هو عليه ونرجو أن تكون توجيهاتهم قد أوصلتنا إلى رضاهم عنا أيضا

الشكر إلى مؤسسة العمورية بجامعة على حسن تلبيةهم لطلبنا وبالأخص إلى المؤطر نور المدي

بوليفة التي لم تبخل علينا بالنصح والمعلومات التي تخص بالموضوع وما لمسنا عندها من إخلاص كبير

كما لا ننسى توجيه الشكر إلى جميع من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل ولو بكلمة

طيبة نابذة من القلب الصادق أو بسؤال عن مصير هذا البحث إلى كل هؤلاء جزاكم الله عنا خير جزاء

ووفقنا جميعا في خدمة المسيرة العلمية في وطننا العزيز.

من خلال دراستنا لموضوع الأجور قمنا بالإحاطة و الإلمام بمختلف جوانب النظرية والتطبيقية معتمدين على المنهج الوصفي التحليلي , باستخدام المقابلة الشخصية , وأخذنا كحالة تطبيقية مؤسسة العمورية لصناعة الأجر ولقد كان الهدف من البحث هو معرفة كيفية المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية من خلال تطرقنا إلى فكرة عامة حول الأجر وكيفية حسابه و كذا التصريح باقتطاعات الهيئات المعنية وتسجيلها محاسبيا ، ومن ما يلي نجد إن للأجر أهمية بالغة بالنسبة للفرد والمجتمع ، وفي نهاية الأمر نستطيع القول أن التربص الذي قمنا به قد أعطى لنا نظرة عامة للمجال التطبيقي في معالجة الأجور إذ لم نجد فرقا كبير بين الميدان العملي والجانب النظري .

الكلمات المفتاحية:اجر،المعالجة المحاسبية.

Résumé:

Grèce à notre étude du sujet des salaires nous avons pris note de connaissance des différence aspects théorique et pratique en s'appuyant sur l'approche descriptive analytique par utilisation un entretien personnel et nous avons appliqué comme un cas pratique de l'institution el amouria pour le fabrication de la purique l'objectif de cette recherche est de savoir comment le traitement comptable des salaires dans l'institution économique a travers une idée général vers le salaire et comment la compter ainsi que la percusion de la déduction de la organisées concerne par un l'enregistrement comptable en saïte nous trouvons que le salaires a une grande importance échez l'individu est la société finalement nous pouvons dire le stage que avons fait il donne un aperçu général pour le Domain pratique si ne avons pas trouvères une grande différence entre le Domain scientifique et un aspect théorique.

Mots clés: payer, le traitement comptable.

الفهارس

الفهرس

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر
	ملخص
II- I	فهرس المحتويات
III	فهرس الجداول
IV	فهرس الأشكال
V	قائمة الملاحق
أ- ب	مقدمة
11- 01	الفصل الأول: تقديم مؤسسة العمورية لصناعة الآجر
03	تمهيد الفصل
04	أولاً: لمحة عامة عن مؤسسة العمورية لصناعة الآجر (بلدية جامعة- ولاية الوادي)
04	1- التعريف بمؤسسة العمورية لصناعة الآجر وطبيعة نشاطها
05	2- أهداف المؤسسة واستراتيجياتها المستقبلية
06	3- الموقع الجغرافي لمؤسسة العمورية
07	ثانياً: الهيكل التنظيمي وشرح أهم المصالح
07	1- الهيكل التنظيمي وتحليله
08	2- مصلحة المحاسبة
09	ثالثاً: قوانين المؤسسة وعلاقاتها الداخلية والخارجية
09	1- القانون الأساسي للعمال
10	2- علاقاتها الداخلية والخارجية ومختلف الاتصالات
11	خلاصة الفصل
27-12	الفصل الثاني: دراسة حالة مؤسسة العمورية لصناعة الآجر
12	تمهيد الفصل
13	أولاً: ماهية الأجور
13	1- تعريف الأجور وأهميتها
14	2- مكونات الأجور وأهدافها

الفهرس

18	ثانيا: المعالجة المحاسبية للأفهرس في مؤسسة العمورية لصناعة الآجر
18	1- حسابات المستخدمة في تسجيل الأجور
18	2- التسجيل المحاسبي لعناصر الأجر
19	3- حساب أجور العمال بالمؤسسة
23	4- التسجيل المحاسبي للأجور العمال في مؤسسة العمورية لشهر ديسمبر 2016
26	خلاصة الفصل
27	التقييم الشخصي
28	خاتمة
30	قائمة المراجع
31	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	سعر الوحدة للآجر	04
02	الضرائب التي تدفعها المؤسسة	05
03	التسجيل المحاسبي للأجور	18
04	حساب اجر العامل أ	20
05	حساب اجر العامل ب	20
06	كشف أجرة العامل أ	22
07	كشف أجرة العامل ب	22
08	مصفوفة أجور العمال الإجمالية	23
09	دفتر يومية الحسابات لأجور العمال	24

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	مخطط الموقع الجغرافي لمؤسسة العمورية	06
02	الهيكمل التنظيمي لمؤسسة العمورية	07

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان
01	كشف راتب العامل(أ)
02	كشف راتب العامل(ب)
03	ملخص الأجور لشهر ديسمبر 2016
04	تصريح الضرائب والرسوم المحصلة فورا عن أو عن طريق الاقتطاع من المصدر

مقدمة العامة

تعتبر المؤسسة نظام تتفاعل فيه الأبعاد المالية، التكنولوجية والبشرية بقوة، وما يعيننا في دراستنا هذه العنصر البشري، الذي هو من العوامل الأساسية للعملية الاقتصادية ككل أن الإنسان يتواجد في كل مصالح المؤسسة من قيادة الآلات وصيانتها إلى الإدارة والتسيير، ولهذا نجد أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لهذا العنصر من خلال الاعتناء به وتحسين معاملته وتحفيزه من أجل تحقيق الأرباح المسطرة و هذا عن طريق منح الحقوق، أهمها حصوله على الأجر المناسب فالهدف الرئيسي لكل عامل هو تلبية حاجياته، و ذلك بالأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل مقابل خدمة أو عمل قام به.

I. الإشكالية:

يعتبر موضوع الأجر من بين المواضيع التي يكثر عنها في عنصر التطورات الاقتصادية والتكنولوجية، لما يكتسبه من أهمية ودور فعال في نجاح أو فشل أي مؤسسة، وهذا ما يجعل الأجر سلاح ذو حدين... ومن هذا سنستخلص المشكل الذي يطرح نفسه، والذي يواجه مختلف الإدارات وبالأخص إدارة المحاسبة.

كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية؟

ومن خلال طرح الإشكالية يمكن صياغة جملة التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هي آليات وسياسة تحديد الأجور؟
2. ما هي مكونات الأجر؟
3. كيف يتم حساب الأجور كيف تتم معالجة الأجر محاسبيا ؟

II. الفرضيات:

- وعلى ضوء التساؤلات السابقة يمكن وضع فرضيات البحث على النحو التالي:
1. يتم تحديد الأجور عن طريق عقود العمال والاتفاقيات الجماعية وعن طريق قرارات السلطة
 2. تتمثل مكونات الأجور في الأجر الثابت والأجر المتغير
 3. ربما المعالجة المحاسبية للأجور تبين إثبات ديون المؤسسة من الأجور وملحقاتها للجهات المعنية بها.

III. أسباب اختيار الموضوع:

- من بين الأسباب التي دفعتنا لاختيار موضوع الأجور دون غيره من المواضيع هي:
- الأهمية الكبيرة لموضوع الأجر بالنسبة للعامل والمؤسسة.
 - البحث له علاقة بمجال تخصصنا .
 - محاولة الاطلاع أكثر على الواقع العملي لطريقة حساب وإعداد كشف الأجر.

IV. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بصفة عامة إلى دراسة كيفية المعالجة المحاسبية في المؤسسة الاقتصادية ، و كذا كيفية إعداد كشف الأجر و تنبثق عن هذا الهدف العام أهداف فرعية أخرى تتمثل في أخذ فكرة عن الأجور ومكوناتها وتوضيح كيفية إعداد كشف الأجر وكيفية المعالجة المحاسبية .

V. أدوات المنهج المتبع:

للوصول إلى إجابة على تساؤل الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، اما الجانب التطبيقي فهو دراسة حالة مؤسسة العمورية لصناعة الآجر وضحنا من خلاله التسجيل المحاسبي على مستوى الشركة.

VI. صعوبات الدراسة:

- عدم إعطاء المعلومات الدقيقة من طرف المؤسسة
- قلة المعلومات وتدبدبها

VII. هيكل البحث: لقد قسمنا بحثنا إلى فصلين فصل نظري والذي بعنوان تقديم مؤسسة لعمورية لصناعة الآجر

وفيه تم التعرض إلى لمحة عامة عن مؤسسة لعمورية لصناعة الآجر (بلدية جامعة ,ولاية الوادي) والهيكل التنظيمي لهذه المؤسسة ,والقوانين التي تسير عليها وعلاقتها الداخلية والخارجية وفصل ثاني تناولنا فيه الجانب التطبيقي للمؤسسة بعنوان دراسة حالة مؤسسة العمورية لصناعة للآجر وفيه تم التطرق إلى ماهية الأجور وكذلك المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة العمورية لصناعة الآجر.

الفصل الأول:

تقديم مؤسسة العمورية لصناعة

الآجر

تمهيد

تعتبر المؤسسة الاقتصادية البنية الأساسية التي يقوم عليها الاقتصاد أي بلد، فنجاح المؤسسة وتمكنها الحقيقي من أداء وظائفها ويؤدي بالضرورة إلى نجاح ونمو هذه الأخيرة، لذا فهي تعد كمقياس للقوة وفعالية هذا الاقتصاد. ولقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة أجزاء حيث سنتطرق فيه إلى :

أولاً: لمحة عن مؤسسة العمورية لصناعة الآجر .

ثانياً: الهيكل التنظيمي وشرح أهم المصالح .

ثالثاً: قوانين المؤسسة وعلاقاتها الداخلية والخارجية .

أولاً: لمحة عامة عن مؤسسة العمورية لصناعة الآجر (بلدية جامعة - ولاية الوادي)

تعتبر المؤسسة الاقتصادية البنية الأساسية التي يقوم عليها الاقتصاد أي بلد، في هذا الجزء سوف نتطرق إلى التعريف بالمؤسسة وأهداف المسطرة من قبلها وكذلك الموقع الجغرافي لها.

1 -التعريف بمؤسسة العمورية لصناعة الآجر وطبيعة نشاطها

نتناول من خلال هذا المطلب نظرة شاملة لشركة العمورية لصناعة الآجر:

أ- نشأة وتعريف مؤسسة العمورية لصناعة الآجر

اسم المؤسسة ش.ذ.م.م العمورية لصناعة الآجر تم إنشاء شركة بعد توفر العديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتي من بينها توفر وقرب المادة الأولية والأساسية في إنتاج الآجر (الطين) وكما تعد منطقة وادي ريغ من بين الأماكن الغنية بالماء والذي يستهلك بكميات كبيرة في المصنع.

انطلق مشروع بناء المؤسسة بجامعة ولاية الوادي سنة 2014 برأس مالها قدر ب: 5000 000.00 دج وهي مؤسسة ذات مسؤولية محدودة، وتصنف هذه الشركة ضمن مؤسسات متوسطة الحجم، ويقدر عدد عمالها حوالي 110 عامل .

المنتجات المصنعة: تنتج الشركة الآجر بأنواعه والقرميد الصناعي والمسجلة لدى مصالح السجل التجاري تحت القيد رقم 109.107¹

جدول رقم(1) : يمثل سعر الوحدة للآجر

نوع الآجر	سعر الوحدة للآجر
آجر 10سم	12.69 دج
آجر 15سم	15.81 دج
آجر السقيفة نصف جاهزة 45سم	49.92 دج
آجر سقيفة نصف جاهزة 55سم	54.08 دج

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

¹ من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

-الخدمات المقدمة من طرف الشركة: تقدم جملة من الخدمات من بينها التوصيل وتقديم الإعانات وغيرها من الخدمات .

-تقوم المؤسسة بالترويج وهذا لفرض مكانتها في السوق كما حدد مسير الشركة مبلغ مالي خاص بإشهار وتعريف المؤسسة وذلك بطبع التقويمات السنوي بسم المؤسسة وبطاقات الزيارة وغيرها من الوسائل المعروفة في مجال الإشهار، وتتم الإعلانات التجارية في جريدة الجيد واداعة وادي سوف

فوائد المنتجات: تتجلى فائدة المنتجات المصنوعة على مستوى الشركة في توفير المواد الأولية خاصة للمقاولات المهتمة بقطاع البناء والأشغال العمومية كما توفر مادة الآجر للبناء

تقوم المؤسسة بتسديد مجموعة من الضرائب موضحة في الشكل التالي:

جدول رقم(2): يمثل الضرائب التي تدفعها المؤسسة

الضريبة	نسبة الضريبة
الرسم على النشاط المهني TAP	2%
الرسم على القيمة المضافة TVA	19%
الضريبة على أرباح الشركات IBS	20%
الضريبة على الدخل IRG	حسب السلم الضريبي

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

ب- طبيعة نشاط المؤسسة:

تعتبر مؤسسة العمورية مؤسسة اقتصادية تقوم بجلب المادة الأولية الطين من منطقة سيدي راشد التي تبعد عن المؤسسة ب 20 كلم عن بلدية سيدي عمران¹

2- أهداف المؤسسة واستراتيجياتها المستقبلية

أ- أهداف المؤسسة: تتمثل أهداف المؤسسة فيما يلي:

- تلبية احتياجات السوق المحلي في مجال صناعة الآجر.

- تحقيق الميزة التنافسية.

- تطوير قدراتها وإمكانياتها باستمرار وذلك بتحقيق النوعية.

- توفير أكبر عدد من وسائل الإنتاج.

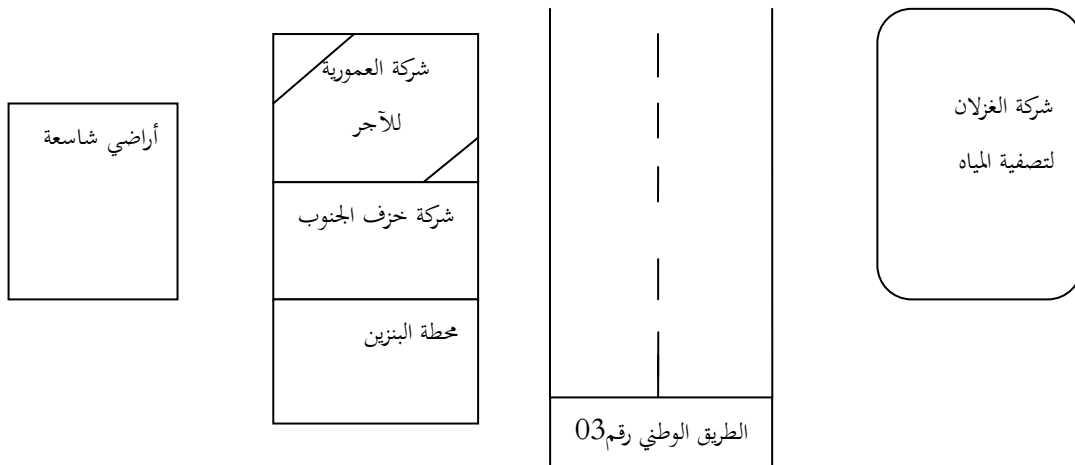
¹ من إعداد الطلبة بالاعتماد عل وثائق المؤسسة

- توسيع الأسواق الداخلية من أجل تعزيز مكانتها في السوق.
- المساهمة في القضاء على البطالة من خلال تشغيل نسبة من اليد العاملة في المنطقة.
- المساهمة في مساعدة الجمعيات.
- ب- المشاريع الإستراتيجية للمؤسسة: تتمثل مشاريعها الإستراتيجية في:
 - زيادة الطاقة الإنتاجية وتوسيع نشاطاته وذلك من خلال إنشاء مصانع جديدة.
 - جلب أكبر عدد من الزبائن.
 - احتلال الصدارة في المنافسة وذلك من خلال عرض أسعار مغرية مع ضمان الجودة في المنتجات المقدمة.
 - بناء فندق وإنشاء منطقة للترفيه

3- الموقع الجغرافي لمؤسسة العمورية لصناعة الآجر

تقع مؤسسة العمورية لصناعة الآجر بدائرة جامعة حيث يحدها من الشمال أراضي شاسعة ومن الجنوب الطريق الوطني رقم 03 وشركة الغزلان لتصفية المياه ومن الشرق أراضي شاغرة ومن الغرب محطة البنزين.¹

الشكل رقم (01): يوضح مخطط الموقع الجغرافي لمؤسسة العمورية للآجر بجامعة



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

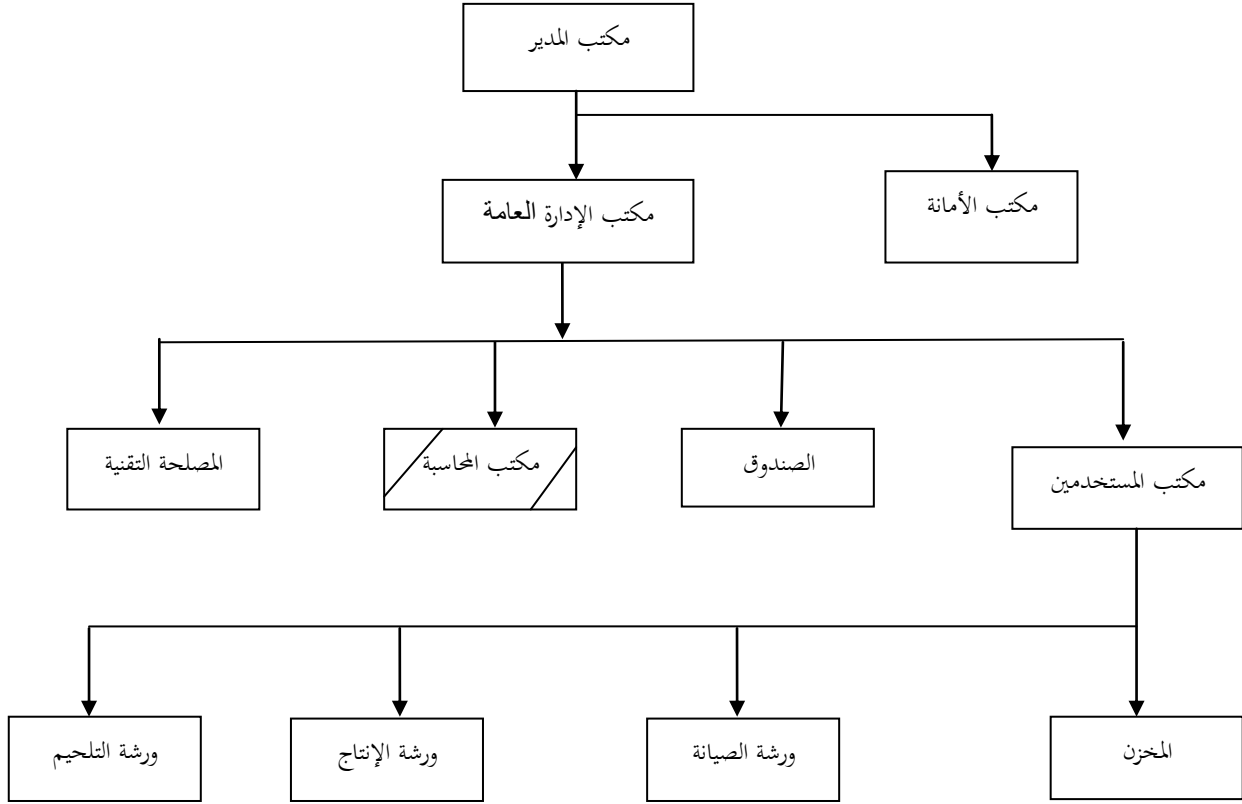
¹ من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

ثانيا: الهيكل التنظيمي للمؤسسة وشرح أهم المصالح

1- الهيكل التنظيمي وتحليله

أ - الهيكل التنظيمي

الشكل رقم(02): يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة العمورية لصناعة الآجر بجامعة



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

ب- تحليل الهيكل التنظيمي للمؤسسة

- مكتب المدير هو مكتب خاص بالمسؤول الأول للمصنع من مسؤولياته ومهامه يشرف على المتابعة بكل الأمور المتعلقة بالمصنع سواء من الداخل أو من الخارج ويسهر على السير الحسن للنظام داخل المصنع، ومتابعة نظام الجودة والمحافظة عليها.

- مكتب الأمانة: هي عبارة عن مصلحة رسمية، تقوم بتسيير عمل الإدارة ومن مهامها: الاستقبال، الهاتف، والفاكس، وتحويل المكالمات، القيام بنسخ الأوراق طبق الأصل، استقبال البريد الوارد والصادر، مراقبة الشحن¹

¹ من إعداد الطلبة اعتمادا على وثائق المؤسسة

- مكتب الإدارة العامة: يتم فيه تنظيم وتوجيه الأفراد داخل المصالح في المؤسسة والتنسيق بينهما مصلحة المستخدمين الصندوق مصلحة المحاسبة مصلحة التقنية.

- مكتب المستخدمين: هي عبارة عن مصلحة تهتم بشؤون العمال من بداية العمل إلى نهايته وهي حلقة الوصل بين العمال وإدارة الشركة .

2- مصلحة المحاسبة: سوف نقوم بدراسة تفصيلية.

-المصلحة التقنية: هي المصلحة التي تهتم بكل الأعمال ذات الطابع التقني والعملي تشرف على الشغال و الانجازات.

- المخزن: يتم فيه تخزين المواد الأولية والمنتجات ودورها الرئيسي هو تسجيل حركة المخزون والقيام بعمليات الجرد الشهرية .

ورشة الصيانة: مهمتها إصلاح التعطيل الخاصة بالآلات الإنتاج وصيانة التجهيزات الكهربائية.

ورشة الإنتاج: مهمتها خاصة بالعملية الإنتاجية الكاملة أي من دخول المادة الأولية إلى خروجها كمادة مصنعة مروراً بكل دورات العملية الإنتاجية وتهتم برسم وتنظيم مخطط الإنتاج وطرق تنفيذها.

2- مصلحة المحاسبة

أ- التعريف بالمصلحة : هي القلب النابض للمؤسسة وهي مكلفة بالتسيير المالي أي المدخلات والمخرجات ولها دفتر يومية تسجل فيه مختلف العمليات من مبيعات، ومستهلكات، ومشتريات .

ب- مهام المصلحة:

- التسجيل المحاسبي

- إعداد الفواتير (عملية الفوترة)

- القيام بالعمليات المالية

- القيام بالمعاملات المالية، الصندوق، الزبون، المورد،

كما أن للمصلحة أهمية تتجلى فيما يلي:

القيام بالأحداث اليومية (بيع، شراء، خدمات) أي الترجمة الرقمية، تسجيل كل العمليات اليومية.¹

ج- علاقة المصلحة بالمؤسسة :

تسجيل عملياتها المحاسبية والمحاسبة العامة هي التي تخدم المؤسسة، توضيح المركز المالي للمؤسسة بعرضها في

¹ من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

الميزانية، وهذه المصلحة لها علاقة مع الإنتاج أي تسجيل كل العمليات وتزويد إدارة المؤسسة بالمعلومات تكون على شكل تقرير محاسبي، إذ أنه في الميزانية في الافتتاحية يتم تسجيل التثبيات في جانب الأصول إضافة إلى الصندوق والبنك أما في جانب الخصوم رأس المال والاقتراضات، تم تسجيل في دفتر اليومية.¹

ثالثا: قوانين المؤسسة وعلاقتها الداخلية والخارجية

في هذا الجزء سنتطرق إلى القانون الأساسي للعمل وبرز العلاقات الداخلية والخارجية

1- القانون الأساسي للعمال :

أ- المدة القانونية للعمل : عملا بالمادة 04 من قانون 81-03 يلزم العمال الذين يدفع أجورهم شهريا بقضاء 40 ساعة أسبوعيا تطبق على كل المؤسسات الوطنية موزعة على 8 ساعات يوميا لمدة 5 أيام. كما تنص المادة 680 من القانون الأساسي العام للعمال على أنه لا يمكن في أي حال على : أن تتجاوز أقصى مدة العمل اليومي 12 ساعة لأنه في غير صالحه صحيا.²

ب- الغيابات : يعتبر الغياب المنصوص عليه قانونيا عن وقت العمل الذي لا يتم فيه العمل و هذا للأسباب التالية: حسب المادة 30 يمكن أن تحصل تغيبات أسباب صحية في الحالات التالية:

المرض المؤقت ، أو الطويل المدة ، الحوادث أو الأمراض المهنية . حسب المادة 30 تتوقف عالقة العمل قانونيا بسبب مرض العامل حتى يشفى و ذلك تبعا للشروط التي ينص عليها القانون المتعلق بالضمان الاجتماعي التغيبات الخاصة المدفوعة الأجر : ينص التشريع في المادة 36 بأنه يتم التوقف عن العمل طول الفترتين ما قبل الولادة و ما بعدها للمعاملات.

- التغيبات الخاصة الغير مأجورة : تطرق إليها القانون رقم 78-12 في نص المادة 77 و يمكن لأي عامل أن يستفيد بتغيبات خاصة غير مأجورة لأسباب قاهرة في حدود 24 يوم في السنة عندما تسمح بذلك ضرورات الخدمة.

ج - العطل : تتمثل العطل في أيام الراحة المدفوعة الأجر، الراحة الأسبوعية ، أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر ، كما أنها توجد في القانون الأساسي العام للعمال أنه لكل عامل الحق في الراحة الأسبوعية مدتها الأدنى 24 ساعة متوالية ، كما يعتبر يوم الجمعة اليوم العادي للراحة الأسبوعية . كما يستحق العامل عطلة محددة بالشهر خلال سنة عمل كاملة مدفوعة الأجر ولا يمكن له أن يؤجل العطلة إلى سنوات أخرى إلا في حالة

¹ من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

² أحية سليمان، " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1992ص91

استثنائية ، ومن غير هذه الأيام أو هذه العطل بإدارة العامل يعتبر غيابا له ، و يخصم من الراتب الشهري.¹

2- علاقاتها الداخلية والخارجية ومختلف الاتصالات

أ-العلاقات الداخلية :

*علاقة المدير مع مصالح المؤسسة : يكون الاتصال مباشرة بين المدير و الأطراف التالية : (مصلحة المحاسبة , مصلحة المستخدمين ,...) ويمكن دورهم في تبادل المعلومات معه مباشرة لكن لا يسمح لهم بتبادل المعلومات فيما بينهم .

* مصلحة المستخدمين مع المدير : وتكون هذه العلاقة تصاعديا حيث إن مصلحة المستخدمين تقوم بالاتصال المباشر مع رئيس قسم الإدارة والمالية عن طريق وثيقة رسمية وبعد هذا الاتصال رسميا , غير مصلحة المستخدمين تقوم أحيانا بالاتصال المباشر بالمدير ويكون هذا الاتصال غير رسمي إلا أنه يخدم المؤسسة

*مصلحة المستخدمين مع الصندوق : ويتم تسديد أجور العمال نقدا (عن طريق الصندوق)

ب- علاقات الخارجية : تتمثل في علاقة المؤسسة خارجيا بحسب تعاملاتها ونذكر منها ما يلي :

*البنك : وتتمثل علاقته بالمؤسسة في عملية تسديد الاقتطاعات (الضمان الاجتماعي , مختلف الضرائب ,...)

*العملاء :تقوم المؤسسة بتحرير فواتير البيع للزبائن تلبية احتياجاتهم بالآجر بمقابل مالي .²

1 مرسوم رقم 82-184 مؤرخ ب 21 رجب الموافق ل 15/5/1982 المتعلق بالراحة القانونية

² من إعداد الطلبة بالاعتماد على وثائق المؤسسة

خلاصة الفصل

ومن خلال دراستنا الوصفية التي قمنا بها حول مؤسسة العمورية لصناعة الآجر بدائرة جامعة التي تعتبر أول مؤسسة صناعية لصناعة الآجر في المنطقة ,توصلنا إلى النتائج التالية:

- المؤسسة الممول الوحيد لمادة الآجر في المنطق

- تعرفنا على أهم المصالح في المؤسسة

- هناك علاقة وطيدة بين المدير و مصالح المؤسسة

ومن خلال ما درسناه في الفصل الأول سنتطرق في الفصل الثاني إلى دراسة حالة مؤسسة لعمورية لصناعة الآجر

الفصل الثاني:

دراسة حالة مؤسسة العمورية

لصناعة الآجر

تمهيد:

بعد أن تناولنا في الفصل السابق إلى لمحة عامة نظرية حول مؤسسة أردنا أن ندعم بحثنا هذا بدراسة تطبيقية نستطيع من خلالها تحديد الأجور بصفة نظرية وكذلك مدى التطابق الموجود بين ما هو نظري وما هو موجود فعلا على أرض الواقع، وقد اخترنا لهذا الغرض مؤسسة العمورية لصناعة الآجر لإنجاز بحثنا هذا، فقد أردنا أن نتطرق إلى المفاهيم الأساسية والتعريفات المتعلقة بالآجر وأهميته وأهدافه ومكوناته ومن ثم كيفية حسابه ومعالجته محاسبيا لدى المؤسسة ، وعلى هذا الأساس قمنا بتقسيم الفصل إلى جزأين وهما كالآتي:

أولا : ماهية الأجور

ثانيا: المعالجة المحاسبية للأجور في مؤسسة العمورية لصناعة الآجر (بجامعة)

أولاً: ماهية الأجور

سنقوم بدراسة نظرية للأجور من خلال التعرف على مختلف المفاهيم وأهميتها ، وكذلك التطرق إلى مكوناتها وكيفية تحديدها.

1- تعريف الأجور وأهميتها

أ-تعريف الأجور

التعريف 1: الأجر هو المقابل المادي الذي يتم حسابه وفقاً لساعات العمل التي يؤديها العامل، و يستحق كل يوم أو كل أسبوع و يتباين بتغير عدد الساعات المؤداة.¹

التعريف 2 : حسب قانون العمل الجزائري: "يعتبر عامل أجيراً كل شخص يؤدي عمل يدوي أو فكري مقابل مرتب أو أجرة، في إطار التنظيم والحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى مستخدم² ومن خلال التعريفات السابقة نعرف الأجر على أنه هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة يتماشى مع المستوى الاقتصادي و الحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر بمقدار ما يساهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي .

شرح بعض المصطلحات : هناك بعض المفاهيم التي ترتبط بالأجر، و التي يفضل شرحها والتفرقة بينها:³

الراتب : هو ما يحصل عليه الفرد (الموظف) مقابل الوظيفة ويصرف شهرياً.

الأجر : هو ما يحصل عليه الفرد (العامل) ويصرف يومياً أو أسبوعياً.

إجمالي الأجر: هو ما يستحقه الفرد من أجر قبل خصم أي استقطاعات

صافي الأجر: هو الأجر بعد خصم الاستقطاعات أي الذي يستلمه الفرد في يده، و يتمثل في الاستقصاءات في الضرائب ، و الزكاة نصيب الفرد من التأمينات المختلفة.

ب-أهمية الأجور : تتمثل أهمية الأجور في مايلي :

*** أهمية الأجور بالنسبة للفرد :**

تتمثل أهمية الأجور على مستوى الفرد في أنها الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته وبقائه، أو لشعوره بالأمان، أو الاندماج في العلاقات الاجتماعية، أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل المؤسسة التي يعمل بها أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته، فالفرد يقوم بإجراء

¹ بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط01، دار الراجية للنشر و التوزيع، عمان 2007 ،ص111.

² المادة رقم 02من قانون العمل الجزائري رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، ص: 35

³ محمد أحمد النبي، "إدارة الموارد البشرية" زمزم ناشرون و موزعون، عمان-الأردن، الطبعة الأولى 2010 ،ص: 164.

مقارنة بين مداخلاته ومخرجاته، أي يقارن جهده ومساهمته في المؤسسة مع ما يتلقاه من أجر منها هو ما يمثل مدخلا ته، فإذا وجدتهما متناسبتان أو متقاربتان فيشعر بالرضي والارتياح ويساهم إيجابا في مؤسسته.

***أهمية الأجور بالنسبة للمؤسسة :**

تشكل الأجور بالنسبة لبعض المؤسسات نسبة معتبرة من مجموع التكاليف التي تتحملها فقد تصل في بعض الأحيان إلى 50 % من التكلفة الكلية لذلك فان إدارة المؤسسة بهمها كثيرا تتبع تطور مستويات الأجور خاصة في المؤسسات المنافسة , إن تكاليف العمل لا تعتمد فقط على مقدار ما يدفع من الأجر وإنما تعتمد على مستوى الإنتاجية المحققة من قبل العاملين لذلك فالإدارة بدورها تقوم بمقارنة بين ما تدفعه من أجور ومع ما تحصل عليه من جهد من العاملين و عليه فالأجر هو وسيلة المؤسسة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها وإبقائها في المؤسسة والحفاظ عليه , وأخيرا الأجر هو المقابل العدل للعمل وهو الوسيلة لإبقاء العدالة بين العاملين .

***أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع**

تعد مستويات الأجور التي يحصل عليها أفراد المجتمع ذات أهمية كبيرة لتحديد المستوى المعيشي ودرجة الرخاء الذي يعيشه المجتمع ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة لها على مدا خيل الأفراد وتعتبر هذه الأخيرة كمورد هام لخزينة الدولة كما أن الأجور توفر السيولة النقدية لدى أفراد المجتمع وتمكنهم من إشباع رغباتهم وحاجاتهم مما يؤدي إلى تحسين أوضاعهم المعيشية والاجتماعية والصحية والثقافية فالعائلات الفقيرة تمنع أبنائها من التعليم نظرا لما تعانيه من مشاكل اقتصادية¹

مكونات الأجر وأهدافه :

أ-مكونات الأجر :

يشتمل الأجر على عدة عناصر ثابتة و متغيرة هي:

1-الأجر الثابت :ويتكون من العناصر التالية

*الأجر الأدنى المضمون :وهو الأجر الأدنى والمطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديد من قبل السلطة العامة في مقتضى نصوص تنصيصية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية .

*الأجر الأساسي : هو حاصل ضرب المؤشر في قيمة النقطة استدلالية ، إذا أن المؤشر محدد من طرف وزارة

¹ - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، الطبعة 05، 2001، ص 147.

المالية و هو ثابت على طول السنة المالية ويتغير كل ما تغير الحد الأدنى للأجر في كامل القطاعات و المؤسسات هو حاصل ضرب الرقم استدلالي للمنصب بالقيمة النقدية والمالية للنقطة استدلالية والتي تقدر حاليا ب 45 دج لجميع الأصناف.

*التعويضات الثابتة الملحققة أو المرتبطة بمنصب عمل:

تصنف الفقرة الثانية من المادة 84 من قانون علاقات العمل هذه التعويضات على أنها التعويضات المدفوعة بحكم أقدميه العامل أو مقابل ساعات إضافية تحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضطر وإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة، وانطلاقا من محتوى هذه المادة يمكن تحديد هذه التعويضات كما يلي:

-تعويض الخبرة الاقدمية والخبرة المهنية IEP : يتم عن طريق الترقية في السلم المهني حيث يتكون السلم المهني لكل منصب عمل درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية التي يختتم بهذا العامل حياته المهنية.

-تعويض الضرر والمخاطر INUISANCE : هناك بعض الأعمال أو المناصب التي تظهر فيها بعض المشاق أو الأضرار أو المخاطر الناتجة عن ظروف العمل الخاصة التي لم تؤخذ بعين الاعتبار ولم يخطط لها ميدانيا مما يحتم ظهور التكفل بحماية العامل من الظروف أو المخاطر أما لتحسين ظروف العمل أو توفير الشروط اللازمة لذلك أو تعويضها نقديا.¹

-تعويض المنطقة الجغرافية ZONE DE PRIME : وهو التعويض الذي يمنح عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة أو في قطاع النشاط أو وحدة اقتصادية ذات مؤهل معين يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي أو الاجتماعي للدولة.

-المنح العائلية :وهي منح تعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة حيث تتمثل في تقديم بمبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين في كفالته حتى سن الرشد أي طول المرحلة الدراسية، ويمنح للعامل هذه المنحة إلى أن يبلغ الأطفال سن الرشد.

- الأجر الوحيد :وهي منحة تمنح للزوجة غير العاملة في إطار مساعدة ذوي الدخل الضعيف لتدعيم القدرة الشرائية .

2-الأجر المتغير :توجد إلى جانب الأجر الثابت أو العناصر الثابتة في الأجر قسم آخر يعرف بالأجر المتغير و يتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث كم القيمة المالية ومن حيث عنصر الديمومة و الاستقرار. و يتمثل فيما يلي :

¹ صالح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 1999، 2000، ص360، 359

*التعويضات :لقد أطلق عليها هذا المصطلح لكونها مرتبطة بعدة معطيات و شروط حيث يمنح للعامل الذي قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له أو قام بعمله في الظروف العادية للعمل أو لحقته أضرار مادية أو معنوية من جراء ذلك... الخ .وفي ما يلي التعويضات التالية:¹

-تعويض العمل الإضافي :يصبح أي عمل إضافي أو زائد عن المدة محددة العمل يقتضي العامل تعويض عن ذلك العمل سواء كان ذلك بصفة دائمة أو غير دائمة، ويمنح هذا التعويض للعمال الذين يعملون أكثر من الوقت الضروري للعمل. والحد ب 173.33 ساعة شهريا نتيجة حاجة لهذا العامل أما مبلغ التعويض فهو حسب عدد الساعات الإضافية 50% ل 4 ساعات الأولى في الأسبوع وهذا 48 على 48 ساعة، 95% ساعات الزيادة التي تفوق 12 ساعة في الأسبوع ، 100 % للساعات الإضافية المنجزة في الليل و هذا من 12 ساعة إلى 5 ساعة .

-تعويض العمل التناوبي :الأصل للعامل يمارس عمله في الوقت العادي للعمل، إلا إن الكثير من الأسباب المختلفة تستدعي للتواجد الدائم للعمل، وبالتالي يعتمد العمل التناوبي أو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة ونظرا لاختلاف ظروف العمل في كل فوج، تم إصدار المرسوم المنظم لهذا التعويض وتمنح هذه العلاوات للعمال أو الموظفين الذين يعملون بالتناوب مثل عمال الليل²

العمل في يوم الراحة، العمل في أيام العطل

-تعويض العمل الدائم : المقصود بتعويض العمل الدائم هو الالتزام بساعات العمل التي تطالبها ضرورة الخدمة والتي لا تكون داخلية في الحساب عند ترقيم منصب العمال ويمنح التعويض الجزائي عن الخدمة الدائمة الخاصة بتلك الساعات بنسبة التي لا يمكن أن تتجاوز في جميع الأحوال 20 % من الأجر الأساسي

-تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل : كثيرا ما تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهام و الأعمال بعيدا عن المقر المعتاد لعملهم، الأمر الذي يجبرهم على اتفاق و تكاليف خاصة لإقامة و النقل و الإطعام و ما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها الطبيعة ومدة المهنة، و هذه النفقات و التكاليف التي تعود أعباءها على صاحب العمل الذي تلزمه مختلف القوانين العمالية الحديثة بتعويضها بصفة كاملة إما بصفة مسبقة أو لاحقة.³

¹ صالح عبد الباقي نفس المرجع السابق الذكر ص 371

² المرسوم التنفيذي رقم 193/190 والمؤرخ في 1993/12/31

³ حنيني كريمة، غرايبية هندة، نظام الأجور، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العلوم التجارية، تخصص محاسبة، المركز الجامعي المدية، 2005، 2006، ص132.

2- أهداف الأجور

تتمثل أهداف الأجور في الآتي :

- جلب العمال ذوي الكفاءات العالية وإغرائهم بالعمل في المؤسسة.
- إبقاء على العمال الموجودين فعلاً في المؤسسة من خلال وضع وتحديد المسؤوليات المنافسة للدفع لما هو متوفر في المؤسسات المماثلة.
- توفير العدالة في الدفع حيث أن إدارة الأفراد في المؤسسات تسعى إلى دراسة الأعمال الموجودة فيها وتقويمها لتحديد قيمة كل عمل وكل ما يستحق من أجر وفقاً لهذه القيمة .
- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشروع وتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة
- توجيه جهود الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة
- تهدف إلى تحليل معدلات الدوران الغيابات والتأخيرات ومعدلات الشكاوى والإضرابات من قبل الأفراد والعاملين .
- تحفيز السلوك المرغوب فيه، حيث أن نظام الدفع لا بد وأن يعزز السلوك الإيجابي المرغوب فيه كالأداء الجيد والخبرة المتراكمة والمرتبطة بالعمل
- زيادة الرضي عن العمل في المؤسسة ورفع الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين إضافة إلى التماسك التلقائي بين العامل والمؤسسة.¹

¹ سهيلة محمد عباس وآخرون، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، لبنان 2000، ص 286، 287.

ثانيا: المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة العمورية لصناعة الآجر

1- الحسابات المستخدمة في تسجيل الأجور

- 631 أجور المستخدمين

- 635 الاشتراكات المدفوعة الأخرى، الاجتماعية

- 421 المستخدمين الأجور المستحقة

- 431 الضمان الاجتماعي

- 442 الدولة الضرائب والرسوم القابلة لتحصيل من أطراف أخرى¹

2- التسجيل المحاسبي لعناصر الأجر

جدول (3) تسجيل المحاسبي للأجور

رقم حساب المدين	رقم حساب الدائن	البيان	مبالغ مدينة	مبالغ دائنة
63	431 442 427 425	من ح / مصاريف المستخدمين إلى ح / صندوق الضمان الاجتماعي إلى ح / الدولة والجماعات العمومية الأخرى، الإعانات الواجب استلامها إلى ح / المستخدمين الاعتراضات على الأجور إلى ح / المستخدمين: التسيقات والمدفوعات تحت الحساب	XX XXX XXX XX XX	
421	512	من ح / المستخدمين الأجور المستحقة إلى ح / حساب البنك	XX	XX
431	512	من ح / صندوق الضمان الاجتماعي إلى ح / حساب البنك	XX	XX
422	512	من ح / الأموال الاجتماعية إلى ح / حساب البنك	XX	XX
427	512	من ح / المستخدمين الاعتراضات على الأجور إلى ح / حساب البنك	XX	XX

المصدر: وثائق المؤسسة لدى مصلحة المحاسبة

¹ <http://mastermagra.7olm.org/t22-topic> 14/03/2013

3 - حساب أجور العمال في مؤسسة العمورية لصناعة الآجر

يلزم على كل رب عمل أن يمسك دفتر الأجور الذي يرقم صفحاته و تؤثر من طرف رئيس المحكمة بعدم التصحيح فيه أو نقص الأوراق منه

*الأجر القاعدي : salaire de base يخص كل بحساب سلم تصنيف العمال الخاص به .

*علاوة (منحة) الخبرة المهنية: تحسب على سنوات العمل.

*علاوة منحة المسؤولية: تخص العمال المكلفين بمهام مثل : مدير المؤسسة ورؤساء المصالح....الخ

*علاوة منحة المردودية الفردية : تحسب من 20 نقطة على وضعية العمل و الانضباط وعدم التغيب الخ .

*منحة القفة : 12 دج لكل ساعة مضروبة في عدد ساعات العمل شهريا 176 ساعة.

*منحة المنطقة : 31.5% من الأجر القاعدي لكل عامل.

*الأجر الوحيد : هي منحة الزوجة إذا كانت مأكثة في البيت 500 دج منحة ثابتة

*منحة النقل : تعطى للعامل على حساب المسافة بين المكان الذي يسكن فيه و مكان العمل بحيث حددت المسافة بين.

*أجرة المنصب: salaire de poste (الأجر القاعدي + مجموع المنح الخبرة المهنية + منحة المسؤولية + المردودية الفردية + منحة المنطقة + تعويض الضرر والمخاطر + منحة الأعمال الأخرى)

بعدها يأتي الأجر الخام : وهو عبارة عن الأجر المنصب مضافا له منحة القفة + النقل + منحة الزوجة (الأجر الوحيد)

*الاقتطاعات:

الضمان الاجتماعي (S.S) وتبلغ 9 % من أجر المنصب و تعتبر كالاقتطاع من اجر المستخدم يدفع إلى الضمان الاجتماعي لقاء التأمين و 26 بالنسبة لرب العمل كما وضعنا سابقا.

الضريبة على الدخل الإجمالي IRG: وتكون حسب السلم الضريبي¹

الأجر الصافي (صافي لدفع) net paye : وهو الأجر الخام منقوصا منه الاقتطاعات (الضمان

الاجتماعي + الضريبة على الدخل الإجمالي)

في مؤسسة العمورية لصناعة الآجر تظهر وضعية العاملين بالشكل التالي:

¹ N. MERZOUK E A. BECHKIR les opération comptables selo le scf les pages bleues

InternationalesDecember2010 p, 94

الجدول (04) حساب اجر العامل أ

عامل	(أ)متزوج
درجة وصنف العامل	Manœuvre
الأجر القاعدي	176
علاوة الخبرة المهنية	/
منحة المنطقة الجغرافية	31.5%
تعويض الضرر والمخاطر	30%
الأجر الوحيد	500دج
تعويض الأعمال الأخرى	5%
منحة القففة	12دج
الضمان الاجتماعي	9%
الضريبة على الدخل الإجمالي	Barème

المصدر: من إعداد لطلبة اعتمادا على وثائق المؤسسة

الجدول(05):حساب الجر العامل ب

عامل	(ب)أعزب
درجة وصنف العامل	Manœuvre
الأجر القاعدي	160
علاوة الخبرة المهنية	/
منحة المنطقة الجغرافية	31.5%
تعويض الضرر والمخاطر	30%
تعويض الأعمال الأخرى	5%
منحة القففة	-4
الضمان الاجتماعي	9%
الضريبة على الدخل الإجمالي	Barème

المصدر: من إعداد لطلبة اعتمادا على وثائق المؤسسة

المطلوب: إعداد كشف الأجر للعاملين بالتاريخ 2016/01/31

تم إرسال شيك بنكي لتسوية حساب المستخدمين و شيك بنكي لتسوية اقتطاعات الضمان الاجتماعي ومستحقات الضرائب على الدخل الإجمالي.

الحل: حساب كشف الأجرة

العامل: (أ)

الأجر القاعدي 13900.00

منحة المنطقة الجغرافية: $4378.50 = 31.5\% \times 13900.00$

تعويض الضرر والمخاطر: $4170.00 = 30\% \times 13900.00$

تعويض الأعمال الأخرى: $695.00 = 5\% \times 13900.00$

الأجرة المنصب: 23143.50

منحة القففة 12 دج * 176 ساعة = 2112.00

الضمان الاجتماعي: $2082.92 = 9\% \times 23143.50$

العامل (ب):

وكذلك بالنسبة للعامل ب :

الأجر القاعدي: 12636.36

منحة المنطقة الجغرافية: 3980.45

تعويض الضرر والمخاطر: 3790.91

تعويض الأعمال الأخرى: 631.82

منحة القففة: 1920.00

الضمان الاجتماعي: ¹ 1893.56

بعد حساب مكونات الأجر سوف نقوم بصياغتها في جداول والمتمثل في كشف الأجرة

¹ من إعداد لطلبة اعتمادا على وثائق المؤسسة

الجدول (06): كشف أجرة العامل أ

عناصر الأجر	العامل (أ)	
+الأجر القاعدي	13900.00	
+علاوة الخبرة المهنية	/	
+منحة المنطقة الجغرافية	4378.50	
+تعويض الضرر والمخاطر	4170.00	
+تعويض الأعمال الأخرى	695.00	
أجرة المنصب	23143.50	
+القفة	2112.00	
+النقل	/	
+الأولاد	/	
+الأجر الوحيد	500	
الأجر الخام	25755.5	
-الضمان الاجتماعي	2082.92	
-الضريبة على الدخل الإجمالي	758.80	
الأجر الصافي	22913.78	

الجدول (07): كشف أجرة العامل ب

عناصر الأجر	العامل (ب)	
+الأجر القاعدي	12636.36	
+علاوة الخبرة المهنية	/	
+منحة المنطقة الجغرافية	3980.45	
+تعويض الضرر والمخاطر	3790.91	
+تعويض الأعمال الأخرى	631.82	
أجرة المنصب	21039.54	
+القفة	1920.00	
+النقل	/	
+الأولاد	/	
+الأجر الوحيد	/	
الأجر الخام	22959.54	
-الضمان الاجتماعي	1893.56	
-الضريبة على الدخل الإجمالي	689.82	
الأجر الصافي	20376.16	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على وثائق المؤسسة

4-التسجيل المحاسبي للأجور العمال في مؤسسة العمورية لشهر ديسمبر

نضرا لعدد العمال الذي تحتويه المؤسسة و الذي يصل إلى 111 عامل إلا أننا تحصلنا على التسجيل المحاسبي لكل

عمال المؤسسة وتمر عملية التسجيل المحاسبي للأجور العمال بالمؤسسة بثلاث مراحل:

المرحلة الأولى: وتسمى مرحلة التسجيل حسب الطبيعة ويتم فيها تسجيل أجور العمال وكذلك حصة رب

العمل وذلك ك من ح / أجور المستخدمين إلى ح/ أجور مستحقة .

المرحلة الثانية: ويتم فيها تسجيل قيد تسديد أجور العمال وذلك يكون نقدا بتاريخ 17/01/04 وهو تاريخ

دفع الرواتب بالنسبة للمؤسسة ، ويتم تسجيل بنفس تاريخ الدفع .

المرحلة الثالثة: وفيها يتم تسجيل الأعباء الخاصة بالرب العمل وهي الاقتطاعات الضمان الاجتماعي بالنسبة

للعمال، ورب العمل (9+26)% عن طريق البنك لهيئة الاجتماعي بشيك بنكي، وكذلك IRG و IBS

لمديرية الضرائب بتاريخ 2017/01/07، وبما أن عمر المؤسسة لايتجاوز 5سنوات فإنها تدفع فقط 10000 دج في

السنة، وكانت مصفوفة الإجمالية للأجور العمال بالمؤسسة العمورية لشهر ديسمبر 2016 كما يلي:

جدول (08) مصفوفة أجور العمال الإجمالية

عناصر الأجر للعمال	مبالغ الإجمالية	
الأجر القاعدي	1579743.87	
منحة المنطقة الجغرافية	497619.35	
منحة الساعات الليلية	/	
منحة الخبرة المهنية	/	
تعويز الضرر والمخاطر	253453.29	
تعويز الأعمال الأخرى	74740.89	
الأجرة المنصب	2405557.40	
+القفة	189397.00	
+النقل	/	
+الأولاد	/	
+الأجر الوحيد	40500.00	
الأجر الخام الإجمالي	1880834.80	
-الضمان الاجتماعي	216500.25	
الضريبة على الدخل الإجمالي	85625.27	
الأجر الصافي	2333328.88	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على وثائق المؤسسة

التسجيل المحاسبي بدفاتر اليومية:

الجدول (09) دفتر يومية الحسابات للأجور العمال

		<u>2016/12/31</u>		
	1579743.87	ح/أجور المستخدمين		631001
	497619.35	ح/منحة المنطقة		631002
	253453.29	ح/منحة الضرر والمخاطر		631012
	74740.89	ح/تعويض الأعمال الأخرى		631016
	18937.00	ح/منحة القفّة		631009
	40500.00	ح/الأجر الوحيد		631100
216500.25		ح/الضمان الاجتماعي	431009	
85625.27		ح/الضريبة على الدخل الإجمالي	447500	
2333328.88		ح/مستخدمين الأجور المستحقة	421000	
		المرحلة الأولى		
		(تسجيل الأجور حسب الطبيعة)		
		<u>2016/12/31</u>		
		ح/اشتراكات مدفوعة للهيئات الاجتماعية		635026
	625444.92			
625444.92		ح/ضمان الاجتماعي 26%	431026	
		(تسجيل حصة رب العمل)		
		<u>2017/01/04</u>		421000
		ح/مستخدمين الأجور المستحقة		
2333328.88	2333328.88	ح/الصندوق	53000	
		(المرحلة الثانية تسديد الأجور)		

841945.17	216500.25	2017/01/07 ح/الضمان الاجتماعي 09%	512003	431009
	625444.92	ح/الضمان الاجتماعي 26% ح/البنك (تسديد الاشتراك ضمان الاجتماعي)		431026
95625.00	85625.27	2017/01/07 ح/الضريبة على الدخل الإجمالي IRG	512000	447500
	10000.00	ح/ضريبة على أرباح الشركات IBS ح/البنك (تسديد الضريبة لمديرية الضرائب) G50		444000

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماداً على وثائق المؤسسة

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تبين لنا ماهية الأجور وأهمية الكبيرة التي تكتسبها الأجور والمكونات التي تتركز عليها بالإضافة إلى كيفية إعداد كشف الأجر و طريقة حساب الأجر الصافي الذي يتقاضاه العامل , كما لاحظنا أيضا عمليات التسجيل المحاسبي الخاصة بإثبات الأجر وكذا تسديدها وكيفية معالجة الاقتطاعات محاسبيا من اثبات وتسديد.

التقييم الشخصي:

من خلال قيامنا بهذا التربص في شركة العمورية لصناعة الآجر بجامعة , تقرنا من بيئة العمل بشكل كبير , ومن خلال رؤية كيفية العمل في مصلحة المحاسبة , تعلمنا كيفية إعداد الأجور وتعرفنا على أهم المنح والاقطاعات , و فيما يتمثل الدور الرئيسي لمصلحة الأجور كذلك تعرفنا على هيكلية الشركة ودور كل مصلحة فيها , كما تعلمنا بفضل هذا التقرير كيفية القيام بمقابلات وكيفية تحليل ونقد المعلومات المتحصل عليها , كذلك كان هناك احتكاك بيننا وبين العمال فكل واحد منهم كان له دور كبير في مساعدتنا على جمع هذه المعلومات .

* وتكمن نقاط القوة في شركة العمورية في :

- وفرة الطين و سهولة نقله من منطقة سيدي راشد .
- قلة المنافسين في مجال صنع الآجر بالمنطقة جامعة
- علاقة الشركة بعملائها الجيدة مما أدى إلى انتشار منتجاتها بصفة كبيرة .
- * كما يمكن حصر نقاط الضعف في :
- تدني مستوى الأجور في هذه الشركة .
- بعد هذه الشركة على المدينة مما يصعب التنقل على العمال

ما يمكن قوله في هذه الدراسة الموجزة للأجر وكيفية حسابه ومعالجته محاسبا أنه أصبح ذو أهمية لدى كافة المؤسسات وتبين لنا أنه يمثل حلقة وصل بين المؤسسة والعامل فهو يعتبر نقطة جلب للعمالة المؤهلة للمؤسسة من جهة ويحقق للمؤسسة أهدافها المرجوة من جهة أخرى، لقد توصلت الدراسة إلى جملة من استنتاجات على الصعيدين النظري والميداني بالإضافة لمجموعة من التوصيات تم اقتراحها لمساعدة مؤسسة لعمورية لصناعة الأجر على زيادة فعالية أنشطتها ومن ثم سنقترح بعض النقاط البحثية التي غابت في هذه الدراسة بغية استكمال هذه الدراسة وسيتم عرضها كما يلي:

I. نتائج الدراسة:

لقد مكنتنا دراسة للأجور من الجانب النظري من التوصل للنتائج التالية

- الأجر هو مجموع ما يحصل عليه الفرد مقابل عمل قام به ويتكون من أجر قاعدي و التعويضات والمكافآت
- يشتمل الأجر على عدة عناصر ثابتة و متغيرة
- إن للأجر أهمية بالغة وتظهر في أكثر من جانب، فهو مهم بالنسبة للفرد والمؤسسة والمجتمع ومن خلال دراستنا الميدانية في مؤسسة العمورية لصناعة الأجر توصلنا إلى النتائج التالية :
- الأجر القاعدي يخص كل بحساب سلم التصنيف العمال الخاص به
- أجرة المنصب تساوي الأجر القاعدي مضافا إليها مجموع المنح والمتمثلة في الخبرة المهنية ومنحة المسؤولية والمردود الفردي ومنحة المنطقة؛اقتطاعات الضمان الاجتماعي تقدر قيمة الاشتراك ب 35 % و 90 % للعامل كما وضحنا سابقا و 26 % على المؤسسة الاشتراك بها ويتم التصريح بها شهريا إلى كل الهيئات الاجتماعية ومفتشية الضرائب وتسجل المعلومات شهر بشهر.

-يتحمل العامل جزء من العبء الجبائي المتعلق بالأجر من خلال ضريبة IRG

- تعطي التسجيلات المحاسبية قيمة حقيقية للأجر بالنسبة للمؤسسة والعمال لتسجيلات المحاسبية تؤدي إلى إثبات ما على المؤسسة من اقتطاعات تجاه الدولة.

II. اختبار فرضيات الدراسة:

انطلاقا من خلفيات الدراسة واشكالياتها قمنا بمعالجة الموضوع من مجموعة من الفرضيات وهي كما يلي:

اختبار الفرضية الأولى: يتم تحديد الأجور عن طريق عقود العمال والاتفاقيات الجماعية وعن طريق قرارات السلطة فرضية صحيحة

اختبار الفرضية الثانية: تتمثل مكونات الأجور في الأجر الثابت والأجر المتغير فرضية صحيحة

اختبار الفرضية الثالثة: ربما المعالجة المحاسبية للأجور تبين إثبات ديون المؤسسة من الأجور وملحقاتها للجهات المعنية بها فرضية صحيحة.

III. التوصيات والحلول المقترحة:

- تقديم كشف الراتب مع الأجر للعامل لتعرف على جميع المنح والاقطاعات
- التوسع الأفقي والعمودي للأجور، وذلك لتفادي مشكلة ثبات وبقاء الأجور على مستوى واحد وبدون تغيير.
- إخضاع عمال المؤسسات إلى تربية، وذلك لتوعيتهم بكل جديد.
- على المؤسسات ترقية العمال ذوي الخبرة والأقدمية من أجل تحفيزهم على بذل كل جهودهم للرفع من مستوى والإنتاجية .

IV. الكفاءة آفاق البحث:

- على ضوء ما درسناه توصلنا إلى أن الأجور تؤثر إيجاباً على الفرد وعلى المجتمع إن قابلت هاته الأجور مردودية وإنتاجية فعالة لليد العاملة.
- وبما أن موضوع الأجور هو موضوع حيوي، أدى بنا إلى كشف إمكانية مواصلة البحث في هذا الموضوع من جوانب أخرى.
- نقترح طرح إشكاليات جديدة كأعمال مستقبلية
- دراسة علاقة معدلات الأجور بالإنتاجية والبطالة
 - دراسة الأجور والمستوى العام للأسعار
 - دراسة الأجور والتضخم.

قائمة المراجع

I المراجع باللغة العربية

أولاً: الكتب :

- 1- بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، طبعة 01، دار الراية للنشر و التوزيع، عمان
- 2- محمد أحمد النبي، "إدارة الموارد البشرية" زمزم ناشرون و موزعون، عمان-الأردن، الطبعة الأولى 2010
- 3- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، الطبعة 05، 2001.
- 4- صالح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، القاهرة، مصر، 1999، 2000 .
- 5- سهيلة محمد عباس وآخرون، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، لبنان 2000.
- 6- أحمية سليمان، " التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1992.

ثانياً: المذكرات :

- 1- حنيني كريمة، عرابية هندة، نظام الأجور، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في العوم التجارية ، تخصص محاسبة، المركز الجامعي المدية، 2005، 2006

ثالثاً: المراسيم التنفيذية :

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 193/190 والمؤرخ في 1993/12/31.
- 2- مرسوم رقم 82-184 مؤرخ في 21 رجب الموافق ل 1982/05/15 المتعلق بالراحة القانونية.

رابعاً: المواد :

-المادة رقم 02من قانون العمل الجزائري رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل.

II الكتب باللغة الأجنبية :

- 1- N. Marzouk e a. bachkir les opération comptables selo le scf lepages bleues Internationales December 2010

المواقع الإلكترونية:

- 1- <http://mastermagra.7olm.org/t22-topic> 14/03/2013

الملاحق

الملحق رقم (1) : كشف الراتب

العامل الأول

SARL BRIQUETERIE EL AMOURIA

Route Nationale N°:03 Djamaa El-Oued
N° SS

Fiche de Paie

Période : Janvier 2017

Matricule : 0000000523

Date de Naissance

Situation de Famille : Célibataire

Nom :

Ispéc : 39280000059 APC DJAMAA

Date d'entrée :

Prénom :

N° Mutuel : DJAMAA

Code Catégorie : 0

Fonction : Manoeuvre

N° Ass Groupe : DJAMAA

N° Sécurité Sociale :

Banque : Sans Compte

Centre de Frais :

Nombre de Heures : 176

Code	Libellé	Base	Taux	Gain	Retenue
0001	Salaire de Base	176		13 900.00	13 900.00
0002	Indemnité de Zone	31.5%		4 378.50	4 378.50
0013	Prime Nuissance	30%		4 170.00	4 170.00
0015	Indemnité Travaux Postes	5%		695.00	695.00
9990	Retenue SS	9%		23 143.50	2 082.92
0009	Prime de Panier	12		2 112.00	
0001	Retenue IRG	BAHAMA		18 704.08	750.00

Salaire Brut	Retenue SS	Retenue IRG	Retenue Mutuel	Retenue As. Groupe	Autres Retenues	Net à Payer
13 265.50	2 082.92	750.00	0.00	0.00	0.00	22 413.78

الملحق (2): كشف راتب العامل

الثاني

ARL BRIQUETERIE EL AMOURIA

oute Nationale N°:03 Djamaa El-Oued
SS 3956830049



Fiche de Paie

Période : Mars 2016

Vatricule : 0000000012	Date de Naissance : 31/12/1970	Situation de Famille : Marié(e)
Nom : El	Ispéc. : 39300000005 APC : DJAMAA	Date d'entrée : 15/10/2011
Prénom :	N° Mutuel :	Code Catégorie : 0
Fonction : Manœuvre	N° Ass Groupe :	N° Sécurité Sociale :
Banque : Sans Compte	Centre de Frais :	Nombre de Heures : 176

Code	Libellé	Base	Taux	Gain	Retenue
001	Salaire de Base	160	13 900.00	12 636.36	
002	Indemnité de Zone	31.5%	3 980.45	3 980.45	
013	Prime Nuisance	30%	3 790.91	3 790.91	
015	Indemnité Travaux Poster	5%	631.82	631.82	
090	Retenue SS	9%	21 039.54		1 893.56
009	Prime de Panier	-4	-5 760.00	1 920.00	
091	Retenue IRG	Bareme	17 085.53		689.82
016	Salaire Unique	160	500.00	500.00	

Salaire Brut	Retenue SS	Retenue IRG	Retenue Mutuel	Retenue As. Groupe	Autres Retenues	Net à Payer
1459.54	1 893.56	689.82	0.00	0.00	0.00	20 876.16

الملحق (3) : وثيقة تمثل ملخص

الرواتب لشهر ديسمبر 2016

SARL BRIQUETERIE EL-AMOURIA
DJAMAA

ETAT RECAPITULATIF DES SALAIRES
MOIS DE DECEMBRE 2016

DESIGNATIONS	CPT	DEBIT	CREDIT
SALAIRE DE BASE	631001	1 579 743.87	
INDIMNITE DE ZONNE	631002	497 619.35	
HEURE DE NUIT	631003	-	
I.E.P	631006	-	
NUISANCE	631012	253 453.29	
I.T.P	631016	74 740.89	
SALAIRE DE POSTE		2 405 557.40	
PRIME DE PANIER	631009	189 397.00	
RETENUE S.S 09%	431009		216 500.25
NET IMPOSABLE		1 880 834.80	
RETENUES I.R.G	447500		85 625.27
SALAIRE UNIQUE	631100	40 500.00	
NET A PAYER	421000		2 333 328.88
TOTAUX		2 635 454.40	2 635 454.40

PART PATRONALE :

131 148.18

26%

الملحق (4) : وثيقة التصريح

الجبائي G50

DIRECTION GENERALE DES IMPOTS

DIRECTION DES IMPOTS DE LA

WILAYA DE: EL-OUED

INSPECTION DES IMPOTS

DE: DJAMAA

RECETTE DES IMPOTS

DE: DJAMAA

COMMUNE DE: DJAMAA

0, 0, 1, 0, 3, 9, 3, 0, 0, 0, 2, 9, 5, 6

ARTICLE D'IMPOSITION

3, 9, 2, 8, 0, 0, 0, 0, 0, 5, 9

الضرائب والرسوم المحصلة فوراً او عن طريق الإقتطاع من المصدر

تصريح يقوم مقام حافظة إسمار بالتسديد

IMPOTS ET TAXES PERCUS AU COMPTANT
OU PAR VOIE DE RETENUE A LA SOURCE

DECLARATION TENANT LIEU DE BORDEREAU-AVIS DE VERSEMENT

M: SARL BRIQUETERIE EL-AMOURIA

(Nom et Prénom - raison sociale)

Activité/Profession: Fabrication Indust. de Tr. Argile

Adresse: Route Nationale N° 03 - DJAMAA

السيلة

النشاط أو المهنة

المكان

ATTENTION

هذا التصريح يجب أن يقدم إلى قضاة
الضرائب خلال المشرى يوم الأولى من
الشهر

La présente déclaration doit être
déposée à la recette des Impôts
dans les VINGT PREMIERS
JOURS DU MOIS.

CODE ARTICLE
1 0 7

Nature des Impôts	Code	Opérations imposables	Chiffre affaires brut	Chiffre d'affaires imposable Recettes Professionnelles imposables	Taux	Montant à payer(en D.A.)	
TAP	C 1 A 11	Affaires bénéficiant d'une réfaction de 50 %			2 %		
	C 1 A 12	Affaires bénéficiant d'une réfaction de 30%			2 %		
	C 1 A 13	Affaires sans réfaction			2%		
	C 1 A 14	Affaires exonérées					
	C 1 A 20	Recettes professionnelles(Professions libérales)			2 %		
1		Préciser autres taux de réfaction le cas échéant	TOTAL			Néant	1

AP/IBS	E 1 M 10	Acomptes et Solde I.B.S.		Détermination des acomptes et solde de liquidation		Montant à payer(en D.A.)	
			Acompte Provisionnel				
2		Solde de liquidation			TOTAL	Néant	2

VF	C 1 C 10	Catégories de revenus soumis au versement forfaitaire		Revenus nets imposables		Montant à payer(en D.A.)	
		Traitements, salaires, émoluments, primes, indemnités, rémunérations diverses			Taux		
3		TOTAL				Néant	3

IRG/Salaires	E 1 L 20	Catégories de revenus soumis à une retenue à la source I.R.G ou I.B.S		Revenus nets imposables		Montant à payer(en D.A.)	
		IRG/Traitements salaires, pensions et rentes viagères.		1.880.835	Barème	85625	
Autres Retenues à la source I.R.G.	E 1 L 30	IRG/Revenus des Créances, dépôts et Cautionnements(Titres nominatifs)			10 %		
	E 1 L 40	IRG/Bénéfices distribués par les Sociétés de Capitaux et Libérateur			15 %		
	E 1 L 60	IRG/Revenus des bons de caisse anonymes			30 %		
	E 1 L 80	IRG/Autres retenues à la source.					
	E 1 M 30	IBS/Revenus des Entreprises Etrangères non Installées en Algérie(Prest. de Services)(1).			24 %	1.0000	
Retenues à la source I.B.S.	E 1 M 40	IBS/Autres retenues a la source					
		TOTAL		1.880.835		95625	4

(1) Joindre relevé détaillé des retenues à la source par Entreprise

الرسم على القيمة المضافة

TAXE SUR LA VALEUR AJOUTEE

Les chiffres d'affaires et les revenus sont inscrits en dinars, le dernier chiffre étant ramené au zéro (exemple : 325,626 D.A. = 325,620 D.A.)

A/ Chiffres d'affaires Imposables

Code	Opération assujetties à la TVA	Chiffre d'Affaires Total	Chiffre d'Affaires Exonéré	Chiffre d'Affaires Imposable	Taux	Montant des Droits (en D.A.)
E 3 B 11	Biens produits denrées visées par l'article 23 du C/TCA				7 %	
E 3 B 12	Prestations de Services visées par l'article 23 du C/TCA				7 %	
E 3 B 13	Opérations immobilières visées par l'article 23 du C/TCA				7 %	
E 3 B 14	Actes médicaux				7 %	
E 3 B 15	Commissionnaires et Courtiers				7 %	
E 3 B 16	Fourniture d'énergie				7 %	
E 3 B 21	Production : biens, produits, denrées visées par l'article 21 du C/TCA				17 %	
E 3 B 22	Revente en l'état : biens, produits, denrées visées par l'article 21 du C/TCA				17 %	
E 3 B 23	Travaux Immobiliers autres que ceux soumis au taux de 7%				17 %	
E 3 B 24	Professions Libérales				17 %	
E 3 B 25	Opérations de Banques et d'assurances				17 %	
E 3 B 26	Prestations de Téléphone et de téléx				17 %	
E 3 B 28	Autres Prestations de Services				17 %	
E 3 B 31	Débit de Boissons				17 %	
E 3 B 32	Production : biens, produits, denrées visés à l'article 21 du C/TCA				17 %	
E 3 B 33	Revente en l'état : biens, produits, denrées visés à l'article 21 du C/TCA				17 %	
E 3 B 34	Tabac et allumettes				17 %	
E 3 B 35	Spectacles, jeux, divertissement autres que ceux de l'article 21 C/TCA				17 %	
E 3 B 36	Autres Prestations de Services visées à l'article 21 du C/TCA				17 %	
E 3 B 37	Consommations sur place				17 %	
TOTAL GENERAL DES CHIFFRES D'AFFAIRES						Néant

B/ Déductions à Opérer

NATURE DES DEDUCTIONS		MONTANT
E 3 B 91	Précümple antérieur(mois précédent).....	
E 3 B 92	TVA sur achats de biens matières et services(art 29 C/T.C.A.)	
E 3 B 93	TVA sur achats de biens amortissables(art 38 C/T.C.A.)	
E 3 B 94	Régularisation du prorata (déduction complémentaire)(art. 40 C/T.C.A.).....	
E 3 B 95	T.V.A a récupérer sur factures annulées ou impayées(art. 18 C/T.C.A.).....	
E 3 B 96	Autres déductions (Notification de précümple, etc...)	
Total des déductions a opérer (B)		Néant

C/ TVA à Payer

C	- Total des droits dus	
E 3 B 97	Régularisation du prorata (art. 40 C.T.C.A.)(+) (déduction excédentaire)	
E 3 B 98	- Reversement de la déduction (art. 37 C/T.C.A.)(+)	
TOTAL A RAPPELER (C)		
E	- Total des déductions à opérer (B) (-)	
E 3 B 00	TVA à payer au titre du mois (C-B) (à reporter dans le cadre Récupération ligne 10)	
E 3 B 99	Précümple à reporter sur le mois suivant (B-C)	

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ