

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

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم المالية والمحاسبية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي  
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
الشعبة: علوم المالية والمحاسبية  
التخصص: محاسبة

متابعة ومعالجة الأجور والرواتب جبائيا ومحاسبيا  
دراسة ميدانية

تحت إشراف الأستاذ:

أ. د عوادي مصطفى

إعداد الطلبة:

محمد مومن موسى علي

محمد مباركي علي

محمد مهدي سمير

محمد كزوز حسام

أعضاء لجنة التقييم

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
محمد الهادي ضيف الله	أ. د	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	رئيسا
عوادي مصطفى	أ. د	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مشرفا ومقررا
محمد العيد عمامرة	أ. د	جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وتقدير

لك الحمد ربنا يا من مننت علينا بنعمة العلم، ويسرت لنا سبله، وأعنتنا على تحصيله، وعلمتنا ما لم نعلم، الصلاة والسلام على خير المعلمين محمد سيد الخلق وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد:

فمن شكر الناس شكر الله

من باب الواجب أن نتقدم بالشكر الجزيل الأستاذ المشرف: "مصطفى عوادي" لتتويجه لعملا بإكليل من النصح والإرشادات فكان لنا خير معين وسند في إنجاز هذا البحث رغم انشغاله.

وأیضا نتوجه بالشكر لكل من ساعدنا في إتمام هذا العمل من قريبه وبعيد وخاصة الأستاذ سعد قديرى بقسم المحاسبة والمالية على تخصيص وقت لنا وتزويدنا بالوثائق والمعلومات اللازمة، والأستاذ علي عثمانى له كل الشكر نضير جهده المبذول. وشكر خاص للوالدين الكريمين، وإلى من رافقونا في مسيرتنا الدراسية، وإلى كل أساتذة قسم المالية والمحاسبة بجامعة حمه لخضر-الوادي.

## إهداء

الحمد لله حمد الشاكرين والحمد لله حمد الطيبين .

الحمد لله الذي بشكره تدوم النعم الحمد لله الذي يسر لنا ما كان عسيراً وسهل لنا منهاج السبيل

لنصل إلى هذه المرحلة لننال بذلك مرضاه .

نهدي ثمرة عملي هذا إلى الوالدين الكريمين أطال الله في أعمارهم .

إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله ورعاهم .

إلى الزملاء الذين شاركونا بأفكارهم ومعلوماتهم طيلة فترة الدراسة التي ستدوم نكراها في قلوبنا

## إهداء

"اللهم علمني ما ينفعني بما علمتني وزدني علما"

أهدي ثمرة جهدي هذه إلى التي غمرتني بحنانها وبدعوها إلى نبع الحنان

أمي الغالية أطال الله في عمرها.

إلى سندي في الحياة، إلى الدرع الواقي والكنز الباقي، إلى من أرى فيه نور الأيام إلى الوالد

أطال الله في عمره.

إلى كل الإخوة والأخوات إلى كل الأصدقاء وكل من يعرف حسام

من قريب أو بعيد وإلى زملائي في إعداد المذكرة.

## إهداء

إلى فاطر السماوات والأرض فالق الحب والنوى إلى الله سبحانه وتعالى يا رب: أهدي إليك شيئاً  
من جزيل عطائك، فاجعله خالصاً لوجهك الكريم وأكتبه في ميزان حسناتي يا أجود الأجودين،  
أهدي ثمرة عملي المتواضع إلى من شيد لي طريق النجاح وكان العون والسند وعلمني الاعتماد  
على النفس وأبعد من قاموسي كلمة مستحيل إلى من زرع في نفسي  
"حب الآخرين والتحلي بالخصال الحميدة تاج رأسي" أبي الحبيب أطال الله في عمره  
إلى التي حملتني كرها ووضعني كرها وأثارت دربي بدعواتها، إلى من سهرت الليالي واستيقظت  
في الصباح الباكر من أجلي أُمي الغالية حفظها الله،  
إلى اخوتي واخواتي حفظهم الله ورعاهم،  
إلى من قاسمني عناء هذا العمل علي عثمانني، والذي دعمني كثير وإلى الأصدقاء والزملاء،  
وفي الأخير اشكر كل من ساهم في هذا العمل.

## إهداء

إلى من قال فيهما الله عز وجل " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا أهدي هذا العمل المتواضع الى روح والدتي الطاهرة رحمها الله والى والدي العزيز حفظه الله وأطال عمره يا رب، وإلى قرّة عيني وبهجة فؤادي زوجتي العزيزة وابنائي وإخواني وأخواتي إلى من شاركني عناء هذا العمل علي مومن موسى والزملاء، إلى من بالمحبة غمروني، وبالصدقة عاشروني، وبالنصيحة وجهوني، إلى كل الذين جمعنتي بهم الأقدار وكانوا لي أعز الزملاء والأصدقاء الأوفياء. إلى كل من ساهم بقسط وفير يسير إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي، مع تمنياتي من المولى عز وجل أن يحقق رجائي ويبلغني من الآمال ما أحب إليه، ومن العزة والمجد ما أحبه وأتمناه.

"علي مباركي"

## الملخص

إن الهدف من هذه الدراسة هو إبراز المعايير المعتمدة في المتابعة والمعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور والرواتب، وقد أخذت هذه الدراسة شرح وعرض لمكونات وعناصر الراتب من تعويضات وعلاوات بالإضافة إلى الاقتطاعات والمعالجة المحاسبية التي تطبق عليه. وللإجابة على إشكالية البحث فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي عن طريق ما توفر من معلومات حول متغيرات الدراسة من كتب، مجلات، مذكرات ونصوص قانونية وتنظيمية. ولدعم الجانب النظري فلقد اعتمدنا في الجانب التطبيقي على الدراسة الميدانية في جامعة الشهيد حمه لخضر، قسم المحاسبة والمالية.

ومن خلال دراستنا للأجور من الناحيتين الجبائية والمحاسبية إن الرواتب والأجور لها عدة عناصر من أجر أساسي وتعويضات، مجموعة من المكافآت والاقطاعات والتي تنظمها نصوص قانونية وتنظيمية من أجل إعداد كشف الراتب وكذلك التسجيل المحاسبي لتسديد الأجر الصافي للموظف. ولذا فمحاسبة الأجور هي عملية معقدة نوعا ما كونها تخضع لعدة قوانين وهي: قانون العمل، التشريع الجبائي، الضمان الاجتماعي.

**الكلمات المفتاحية:** الأجور والرواتب- الضرائب على الدخل الإجمالي- جباية ومحاسبة

المؤسسة- معالجة الأجور والرواتب محاسبيا

## Abstract

The aim of This study Is to highlight the standards adopte in the follow-up and tax and accounting treatment of wages and salaries. In order to answer the research problem, the descriptive analytical method was relied on through the available information about the study variables such as books, journals, notes and legal and regulatory texts. They were born from the theoretical side. In the practical side, we relied on the field study at the University of Martyr Hama Lakhdar, In the accounting and Finance.

Through our study of wages from the criminal and accounting sides, salaries and wages have several elements of basic wages

And compensation, a set of rewards and deductions, which are regulated by legal and educational texts from For the preparation of the salary statement as well as the accounting registration of the severe net wage of the employee, and therefore wage accounting is a somewhat complicated process as it is subject to several laws, namely : Labor Law – fiscal legislation social security

**Keywords** : wages and salaries – taxes on total income – the collection and accounting of the institution Wages and salaries treatment accounting.



فهرس المحتويات

-	الشكر وتقدير
-	الإهداء
-	الملخص
II- III	فهرس المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ-د	مقدمة
<b>الفصل الأول: الإطار النظري لمتابعة ومعالجة الأجور والرواتب محاسبيا وجبائيا</b>	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: ماهية الأجور والرواتب
3	المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الأجور
4	المطلب الثاني: تعريف الأجور والرواتب والفرق بينهما
6	المطلب الثالث: أهمية الأجور والرواتب وأهدافها
8	المطلب الرابع: أنواع الأجور ومحدداتها
12	المبحث الثاني: تطور سياسة الأجور في الجزائر
12	المطلب الأول: ماهية سياسة الأجور
12	المطلب الثاني: تطور سياسة الأجور في الجزائر
14	المطلب الثالث: سياسة الأجور في الجزائر في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03-06
21	المبحث الثالث: المتابعة والمعالجة الجبائية للأجور والرواتب
21	المطلب الأول: مجال تطبيق الضريبة على الدخل الإجمالي
24	المطلب الثاني: تصفية الضريبة على الأجور

33	المبحث الرابع: المتابعة والمعالجة المحاسبية للأجور والرواتب
33	المطلب الأول: مراحل المعالجة المحاسبية للأجور
33	المطلب الثاني: الحسابات المستعملة في عملية التسجيل المحاسبي
35	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور والرواتب
38	خلاصة الفصل
<b>الفصل الثاني: دراسة ميدانية</b>	
40	تمهيد الفصل
41	المبحث الأول: تقديم جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
41	المطلب الأول: التعريف بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
42	المطلب الثاني: التعريف بالشهيد حمه لخضر
44	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي
46	المبحث الثاني: المتابعة والمعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور والرواتب
46	المطلب الأول: المتابعة والمعالجة الجبائية للأجور والرواتب
68	المطلب الثاني: المتابعة والمعالجة المحاسبية للأجور والرواتب
84	خلاصة الفصل
85	خاتمة
88	قائمة المصادر والمراجع
92	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
15-17	شبكة مستويات التأهيل	01
30	سلم الضريبة على الدخل	02
63-68	كشف الراتب	03

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
44	الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي	01
45	الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للمالية والمحاسبة	02

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
19-18	شبكة الاستدلالية للمرتبات	01
26	كشف الاجر	02

مقدمة

## مقدمة:

تعتبر الأجور والرواتب من أهم احتياجات الفرد المتزايدة والتي تؤثر على الفرد وأدائه، وبالتالي فإن هذا الموضوع يحظى بأهمية بالغة من طرف الباحثين والأفراد وأصحاب العمل لكثرة النقاشات والنزاعات فيه، ولتقادي هذه النزاعات بين الطرفين وجوب متابعة ومعالجة الأجور والرواتب.

بما أن الأجور والرواتب التي يتحصل عليها الفرد لقاء جهده المبذول سواء أكان فكريا أو عضليا، تلعب دورا مهما وكبيرا في تحقيق مستوى الرضا المتحقق للفرد وإشباع حاجياته وبالضرورة تنعكس آثار هذا الرضا على السلوك العام لهذا الفرد، والأداء المتمثل في الاستقرار بالعمل، كما أن نظام الأجور يؤثر على نوعية العاملين والرضا الذي يشعرون به إزاء أعمالهم.

بما أن الفرد هو من يتحصل على الاجر وصاحب العمل هو من يدفع لقاء عمل معين ومن أجل تقادي النزاعات والخروقات بين الطرفين فان الاجر تحكمه عدة قوانين مسطره بين الطرفين من طرف الدولة ولتحصيل الاجر بالنسبة للعاملين فانه يتم احتسابه وفقا معايير ونصوص وتشريعات سواء كان محاسبيا أو جبائيا من اقتطاعات واضافات ومعالجته ومتابعته ليصل في الاخير للأفراد بعد مراحل معينة.

إن الراتب بطبيعته يخضع الى عدة معطيات قانونية وحسابية، وحسابه ليس بالعملية السهلة، حيث أن محاسبة الرواتب تعتبر وظيفة هامة يقوم بها أشخاص مؤهلون لكونها عملية معقدة نوعا ما حيث تخضع بالضرورة لثلاث قوانين وهي: قانون العمل - التشريع الجبائي - الضمان الاجتماعي، ومعالجة الأجور تمثل مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لما قدمه من جهد عملي. كما أن المعالجة تعبر عن مجموعة الخطوات والاجراءات المتبعة الهادفة الى تحديد الأجر الصافي للعامل، وكذا التزامات كل من صاحب العمل والعامل، ونظرا للأهمية البالغة التي يحظى بها الراتب الذي يتكون من عدة عناصر ومعايير معتمدة في حسابه فهو نظام يعتمد على دراسات علمية تهدف كلها الى تحديد الراتب، ومن ثم يعالج محاسبيا بعد إعداد كشوف الأجور ليسجل في يومية المحاسب.

## الإشكالية:

على ما تم تقديمه قمنا بطرح الإشكالية التالية:

كيف تتم المتابعة والمعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور والرواتب؟

للإجابة على التساؤل الرئيسي يجب الاستعانة بالتساؤلات الفرعية:

- كيف يتم حساب الأجر؟
- ماذا نقصد بعناصر الأجر؟
- ما هي مستجدات القانونية للأجور والرواتب
- ماذا نقصد بالمعالجة المحاسبية للأجور والرواتب

### الفرضيات:

للإجابة على هذه التساؤلات قمنا بصياغة هذه الفرضيات التالية:

- يتم حساب الأجر عبر مراحل وقوانين وعمليات معقدة، يقوم بها خبير في هذا المجال وتتضمن الأجر القاعدي ومختلف التعويضات والعلاوات والضرائب للوصول إلى الأجر الصافي والذي يدفع لصاحبه.
- نقصد بعناصر الأجر تلك البيانات الموجودة في كشف الراتب والتي من خلالها يحسب أجر العامل مثل الأجر القاعدي وأجرة المنصب التعويضات والمنح والضريبة وغيرها من المعلومات
- في مجال الرواتب والأجور هنالك دائما يوجد تحديثات قانونية لأنه يمتاز بالمرونة ويتغير بمرور الزمن خاصة في الضرائب على الدخل الإجمالي
- المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب هي مرحلة يتم فيها التسجيل المحاسبي لمراحل حساب الأجر من إثبات العناصر إلى تسديد الأجر

### أهداف الدراسة:

- تتمثل أهم الأهداف التي نسعى للوصول إليها من خلال هذه الدراسة في مايلي:
- كيفية سير عملية المتابعة والمعالجة للأجور والرواتب محاسبيا وجباثيا ومدى تطبيق العملية الحسابية
- ضمان استفادة الموظفين لكامل حقوقهم
- المتابعة التفصيلية لتجنب إهدار الأموال
- تمكين أصحاب الاختصاص من معرفة الأجور والرواتب معرفة تامة

- متابعة التحديثات ومواكبة النصوص الجديدة في مجال الرواتب والأجور

### المنهج المتبع في الدراسة:

تستدعي طبيعة الدراسة استخدام منهج يفي بأغراضها، ومن أجل تحقيق الأهداف واختبار الفرضيات تم الاعتماد عليها:

المنهج الوصفي في الجانب النظري عند تناولنا لرواتب والأجور وكيفية متابعتها ومعالجتها جباثيا ومحاسبيا، اما في الجانب التطبيقي فقد استخدمنا منهج دراسة حالة على مستوى جامعة الوادي قسم المالية والمحاسبة مرفقة بالمقابلة

### أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- للأجر أهمية كبيرة بالنسبة للأفراد والمؤسسات العاملين بها
- يعتبر الاجر ركيزة أساسية للفرد وتأثيره على تحسين ادائه

### أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيار الموضوع لعدة أسباب منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي واهم الأسباب هي:

### أسباب ذاتية:

- زيادة الرصيد المعرفي في هذا المجال
- الميول نحو مواضيع المحاسبة
- الإحاطة بكافة الجوانب في الأجور والرواتب

### أسباب موضوعية:

- التخصص في المجال المحاسبي في الليسانس والماستر محاسبة والمالية
- أهمية موضوع المتابعة والمعالجة المحاسبية والجباثية للأجور والرواتب
- تعلم كيفية حساب الأجور والرواتب وكيفية اعداد كشف الراتب وتسجيل المحاسبي

### هيكل الدراسة:

لغرض الإجابة على الإشكالية المطروحة والتساؤلات الواردة فيها، قمنا بتقسيم هذه الدراسة إلى فصلين متكاملين فيما بينهما، تسبقهم مقدمة وتتعقبهم خاتمة.

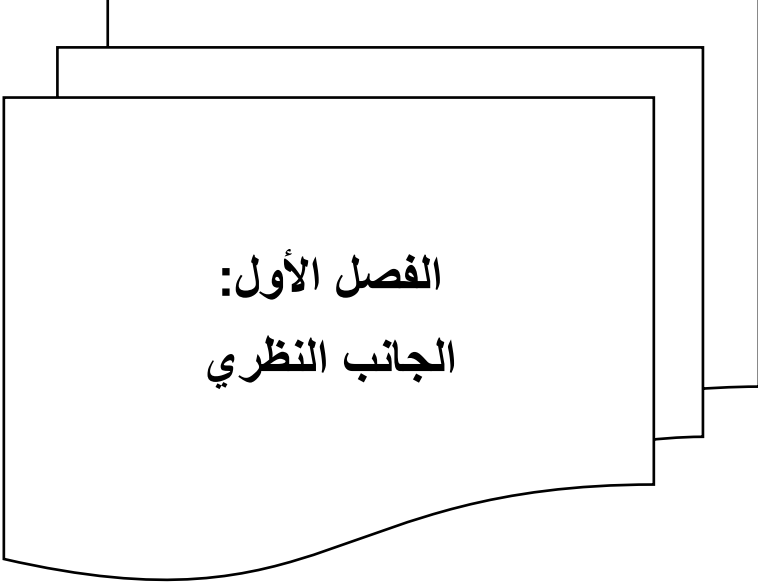
### الفصل الأول:

في هذا الفصل تكلمنا على المفاهيم الأساسية للأجور والرواتب جبائيا ومحاسبيا من الجانب النظري بحيث تطرقنا إلى المفاهيم والفروقات بينهما إلى جانب الأهمية والاهداف والانواع وسياسات الأجور المتبعة في الجزائر.

### الفصل الثاني:

هذا الفصل مخصص للدراسة التطبيقية التي قمنا بها على مستوى جامعة الوادي (جامعة الشهيد حمه لخضر) قسم المحاسبة والمالية، وقمنا في المبحث الأول التعريف بها وبالاسم الخاص بها وهيكلها، اما المبحث الثاني فكان حول المتابعة والمعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور والرواتب لقسم المحاسبة والمالية في جامعة الوادي وفق المحاسبة العمومية، بداية من عناصر الاجر ثم تصفية الأجور والرواتب الى حساب الضريبة على الرواتب الى التسجيل المحاسبي للرواتب والأجور. صعوبات الدراسة:

- قلة المصادر والمراجع في متابعة ومعالجة الأجور والرواتب محاسبيا وجبائيا.
- عدم تزويدنا بالمعلومات الكافية من طرق القسم.
- صعوبة الحصول على كشف راتب بالمعلومات الكاملة.
- بعد المسافة بين الطلبة.



**الفصل الأول:**  
**الجانب النظري**

## **تمهيد:**

إن الأجور والرواتب تعتبر من اهم العوامل التي تربط الإدارة مع العامل، وعليه ينعكس ذلك على مدى رضا الفرد عن عمله.

تتمثل المعالجة الأجور والرواتب خطوة او مرحلة من المراحل المهمة سوى كان ذلك جبائي او محاسبي ومن خلالها يتم اعداد كشف الراتب وتسجيله في اليومية بناء على جملة من التشريعات والنصوص التنظيمية، وذلك من اجل الوصول الى الاجر الصافي للموظف، لذا سوف نتطرق في هذا الفصل الى ماهية الأجور والرواتب وسياسة الأجور والمعالجة والمتابعة الجبائية والمحاسبية.

## المبحث الأول: ماهية الأجر والرواتب

سننتظر في هذا المبحث بالإحاطة التامة حول الأجر والرواتب سوى تاريخيا أو حاليا،

ويتكون هذا المبحث من أربع مطالب كل منها يتناول جانب من جوانب الأجر والرواتب

### المطلب الأول: نبذة تاريخية عن الأجر

لقد مر الأجر بعدة مراحل عبر التاريخ باختلاف تطور الإنسان وبيئته ونظام معيشته، حتى

وصل إلى ما هو عليه اليوم وسنوضحه في مايلي:<sup>1</sup>

#### 1- نظام العبودية:

في هذا النظام كان العبد باعتباره شيء من الناحية القانونية مملوك لصاحب عمله ملكية الأشياء، وقته وولده في خدمة صاحب عمله مقابل الالتزام الإداري أو الإنساني بالتكفل بغذاء العبد وإيوائه، ويرتفع هذا المقابل من جانب السيد بقدر ما يكون ذلك مفيدا لتنمية ثروته، فإذا كان عرض العبيد كبيرا وهو ما يحدث أيام الغزوات، فقد كان ينخفض هذا الالتزام إلى أدناه ما دام ثمن العبيد زهيدا، والعكس إذا قل العرض ارتفع هذا المقابل.

#### 2- نظام رقيق الأرض:

كان نظام رقيق الأرض هو الامتداد الطبيعي لنظام العبودية، إلا أن الرقيق تمتع فيه حق تكوين أسرة وملكية جزء من وقته يعمل فيه حسابه، فلم يعد الرقيق مملوكا لسيدته ولكنه مرتبط بإقطاعيته، يعمل في الوقت الذي يحدده العرف في مقابل أن يمنحه، قطعة أرض يفلحها لحسابه وتزيد مساحة هذه الأرض الممنوحة للرقيق أو تنقص بحسب الجودة، وهنا نجد أن الأجر تمثل في قطعة الأرض هذه فتغيرت العلاقة بعض الشيء، حيث استمتع الرقيق ببعض المزايا فلم يعد مملوكا كالعبيد، وفي المقابل تكفل بإعاشة نفسه وأسرته.

#### 3 - النظام الحرفي:

أتاح هذا النظام إجراء قدر أكبر من الحرية، فالحرفي إن شارك في نظام رقيق الأرض في منحة الحرمان من حرية الانتقال نظرا للقيود الإقطاعية السائدة والصعوبات التي تفرضها الطوائف المماثلة في كل مدينة إقطاعية، إلا أنه كان يملك أدوات إنتاجية في ورشته ويقوم بتسويق منتجاته،

<sup>1</sup> حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجر والمرتبات، دراسة المقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجماعية، 1982، ص(7)-

وفي الغالب كان يحصل على الخامات ويردها مصنعة مقابل نسبة معلومة، ولقد كان دخله يتكون من الفارق بين ثمن الخامات والإنتاج الكامل الصنع.

#### 4- النظام الأجرى الحديث:

بظهور الرأسمالية أصبح المنظم يملك الآلات فقط وليس له على عماله حقوق قانونية تخول له حق امتلاك أشخاصهم، وما دام لم يستطع الحصول على العمل الإجرى سواء بموجب حق تقليدي أو بالشراء، فإن عليه أن يستأجر حق التصرف في وقت أحد العمال مدة يوم أو أسبوع وأن يدفع الأجرة المتفق عليها حسب سعر السوق، ويحصل على ربحه من الفارق بين الأجر الذي عليه أدائه وبين الثمن الذي يتقاضاه على المنتج التام الصنع الذي يبيعه.

تمتع العامل في هذه المرحلة بحقوق قانونية جعلته يقف على قدم المساواة مع رب العمل، كما أصبح العامل من الناحية القانونية حرا في أن يعمل أو لا يعمل لدى رب العمل وبالقدر الذي يتفق مع التعاقد وقبول الأجر المعروض.

#### المطلب الثاني: تعريف الأجر والرواتب والفرق بينهما

##### الفرع الأول: تعريف الأجر

تعددت التعاريف لكلمة أجر وتتنوع لكونها اتفقت على أنه كل ما يعطى لشخص ما لقاء عمل قام به ومن بين أهم التعاريف نذكر:

- حسب الاتفاقية الدولية للعمل: نصت على أنه يقصد بالأجر في هذه الاتفاقية بغض النظر عن طريقة حسابه "ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحديد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة (مكتوبة أو غير مكتوبة) أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير خدمات قدمت أو يجرى تقديمها<sup>2</sup>.
- كما عرفه صلاح الدين محمد عبد الباقي في كتابه على أنه: ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما في إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقات بين العامل<sup>3</sup>.
- في حين عرفه "أحمد ماهر" على أنه: "مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد"<sup>4</sup>.
- اقتصاديا: يطلق مصطلح الأجر على جميع أشكال المكافآت التي يتحصل عليها الأفراد مقابل ما يبذلونه من جهد وتتضمن الأجر، الأجر بالساعة أو الأسبوع للعمال الصناعيين والمرتبات

<sup>2</sup> المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949.

<sup>3</sup> د/ صلاح الدين عبد الباقي، د/ عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، العربي . الحديث 1998 (ص 202).

<sup>4</sup> أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 18 .

الشهرية للعمال الكتابيين والمشرفين أما المديرين فيحصلون على مرتبات شهرية مضافا إليها الامتيازات والمكافئات"

- قانونيا: وهذا ما نصته المادة 80 من قانون العمل "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتب أو دخلا، يتناسب ونتائج العمل".
- المفهوم العام: ونستخلص من التعريفات السابقة أن الأجر هي تلك القيمة النقدية أو العينية التي تعطى للعامل أو الموظف جرى قيامه بجهد بدني أو فكري لصاحب العمل أو المؤسسة.

### الفرع الثاني: تعريف الرواتب

وفي هذا الفرع سنذكر أهم التعريفات للرواتب.

الراتب: هو المقابل المالي الممنوح للعامل أو الموظف كتعويض لعمله أو لخدمته المقدمة للمؤسسة ابتداء من تاريخ تنصيبه، وهذا طبقا لمبدأ لكل حسب عمله ولا يمكن أن يتقاضى الموظف راتبا من مؤسسة إلا إذا كان معينا في منصب عمل لديها ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب<sup>5</sup>.  
ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري كرس في كل من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصطلح الراتب، وفي المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، الذي استعمل مصطلح الأجر معبرا في حقيقة الأمر عما يتقاضاه العمال في القطاع وفي هذا الصدد نصت المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، " أن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب".

### الفرع الثالث: الفرق بين الأجور والرواتب

قديمًا كان لكل من مصطلحي الراتب والأجر مدلول مختلف حيث تتم التفرقة بينهما على أساس أن الأجر هو ما يحصل عليه العامل ويصرف له يوميا أو أسبوعيا، أما الراتب فهو ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريا، أما حديثا فقد أصبح استخدام اللفظين للتعبير عن مصطلح واحد فكلاهما يعني مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد، وعليه فالأجر أو المرتب يمثل تعويضا ماليا نقديا مباشرا يحصل عليه الفرد نتيجة مساهمته التي يقدمها للمنظمة التي يعمل بها ويدفع له على أساس الزمن أو كمية الإنتاج.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> كاوي نورالدين، تكوتي عبد المالك، حساني إبراهيم، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتش تعليم المتوسط للتسيير المالي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش، الجزائر، السنة التكوينية 2013/2014، ص08.

<sup>6</sup> محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور. مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية، ص05.

وذكر أحمد ماهر في كتابه: " التفرقة قد اختلفت تقريبا، وأصبح اللفظان مترادفين وأن كليهما هو مقابل القيمة الوظيفية التي يشغلها الفرد".<sup>7</sup>

**المطلب الثالث: أهمية الأجور والرواتب وأهدافها**

**الفرع الأول: أهمية الأجور والرواتب**

تحتل الأجور جانبا كبيرا من اهتمام العاملين والمؤسسات التي يعملون بها، وتعتبر الحافر الأكبر لرضا العاملين عن العمل.

وللرواتب والأجور أهمية بالغة تظهر في أكثر من جانب:<sup>8</sup>

- تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال والإدارة، فلا شك أن درجة رضا الفرد عن عمله، تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا وعينا.
- إن الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد.
- تعتبر حافزا لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج.

من الإحصائيات الرسمية تبين أن الأجور وحدها تحتل أهم سبب للمنازعات العمالية كما يمكننا استعراض أهمية الأجور بالنسبة لكل من الأفراد والمؤسسات والمجتمع كما يلي:

- **أهميتها بالنسبة للأفراد:** يعتبر ما يقبضه الفرد كأجر من مؤسسته نظير الجهد الذي يبذله مهما جدا له، وذلك لعدة أسباب أهمها:

يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته وشعوره بالمن الاقتصادي وكمثال بسيط على ذلك: الفرد الذي يتحصل على دخل مرتفع نسبيا بمقدوره اقتناء جهاز كمبيوتر لأفراد أسرته، وخاصة أنه أصبح من الضروريات في عصرنا هذا، وهذا ما يساهم في رفع مستواهم الثقافي، عكس الفرد الذي يكون له دخل محدود نسبيا والذي لا يكفي حتى لسد حاجاته اليومية.

<sup>7</sup> أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص182.

<sup>8</sup> محمد مصطفى محمود، مرجع سبق ذكره، ص06-07.

كما أن المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع يتأثر إلى حد كبير ببعض الرموز، مثلاً: السكن الذي يعيش فيه نوع السيارة التي يمتلكها، نوعية الملابس... من خلال الأجر يقوم الفرد بمقارنة مدخلاته "الأجر الذي يحصل عليه" مع المخرجات "الجهد الذي يبذله" لذا من الضروري أن يكون هناك تقارب بينهما حتى لا يشعر العامل بعدم الارتياح خاصة إذا وجد أن هناك من يبذل جهداً أقل، أو يحصل على أجر أكبر من أجره فتكون مساهمته في نشاط المؤسسة شكلية فقط فلا يهيمه نموها ولا استمرارها.

#### • أهميتها بالنسبة للمؤسسة:

تشكل الأجور مجموعة معتبرة من مجموع التكاليف التي تحملتها المؤسسة، فقد تصل أحياناً إلى 50% من التكلفة الكلية، لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى المنافسة أو المماثلة لها، كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مدخلات الفرد، فإذا شعرت بأنها تدفع أجراً يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له، وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجر والرواتب والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات.

#### • أهميتها بالنسبة للمجتمع:

للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه، ففي المجتمعات التي تكون فيها بمعدلات الأجور عالية، يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيل الأفراد وباعتبار الضرائب مورد مهم لخزينة الدولة، فإما تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس وغيرها وبتوفير السيولة النقدية لدى الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي الصحي والاجتماعي، فالعائلات الفقيرة تمنع أبناءها من التعلم نظراً لما تعانيه من مشاكل اقتصادية، لذلك فإن الدولة تلجأ إلى إنشاء مصانع في مناطق الفقر لامتصاص البطالة الموجودة فيها وتوفير مداخيل نقدية لبعض أفرادها، مما يساهم في تطورهم وتطوير المنطقة ككل.

#### الفرع الثاني: أهداف الأجور

تتعدد أهداف التعويضات (الأجور)، بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها، إلا أن مفعول التعويضات (والأجور) يكون أقوى إذا ارتكزت على الأهداف التالية:

- الملائمة: أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للملائم للتعويضات (الأجور) .
- الإنصاف: فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على تعويض أو أجر عادل مقابل دوام عمل عادل.
- الضمان: أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة.
- القبول: أي القبول بها من جانب الأفراد المتأثرين بها.
- التوازن: يعني رصد مزيج من التعويضات المباشرة والغير مباشرة والمادية وغير المادية.
- التحفيز: يسعى لجذب والحفاظ على الموارد البشرية، وزيادة الدافعية<sup>9</sup>.

كما نضيف أهداف أخرى بدرجة اقل:

- جلب عمال ذوي كفاءات عالية وتحفيزهم بالعمل في المنشأة
- إبقاء على العمال الموجودون فعلا في المؤسسة من خلال وضع وتحديد المسؤوليات المناسبة للدفع لما هو متوفر في المؤسسات المماثلة.
- توفير العدالة في الدفع، حيث أن إدارة الأفراد في المؤسسات تسعى إلى دراسة أعمال الموجودة فيها وتقسيمها لتحديد قيمة كل عمل ولحل ما يستحق من أجر وفقا لهذه القيمة.
- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشروع وتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة.<sup>10</sup>

**المطلب الرابع: أنواع الأجور ومحدداتها**

**الفرع الأول: أنواع الأجور**

للأجور عدة أنواع مختلفة كل حسب دوره في تحديد طبيعة ونوعية الأجر الذي يحصل عليه العامل من أجل تلبية حاجياته وهاته الأنواع كالتالي:

**1. الأجر النقدي:** يطلق عليه أحيانا الأجر الاسمي والذي هو عبارة عن مقدار ما يحصل

عليه العاملون من مبالغ نقدية والتي تشمل العلاوات التي تحددها لهم في المنشأة.<sup>11</sup>

ويتكون الأجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يدفع وفق

ظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار النهضة، بيروت، سنة 2002، ص300.

<sup>10</sup> سهيلة محمد عباس وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، لبنان سنة 2000، ص286-287.

<sup>11</sup> يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2006، ص145.

<sup>12</sup> سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2006، ص142.

**2. الأجر الثابت:** يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجر في المنظمة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي. فالعمال المؤقتين الذين يؤديون عملاً مؤقتاً ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة، تدفع لهم مستحقاتهم يومياً أو في نهاية الأسبوع، أما العمال الدائمون فعادة ما تدفع مستحقاتهم في نهاية كل شهر. والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدماً عن كل يوم عمل، أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقاً للنظام الموضوع الذي يحدد لكل وظيفة بصرف النظر عن أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها، ولا يعني هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر يظل ثابتاً على امتداد مدة خدمة العامل يعني أنه يظل ثابتاً لفترة معينة، ثم يتم تعديله نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف زيادة خبرة العامل بمرور الزمن وتزايد أعبائه العائلية بسبب التغير في عدد أفراد أسرته، ولذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة يحددها نظام الأجر وتسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الأجر " العلاوة الدورية" كما سبق ذكر ذلك<sup>13</sup>.

**3. الأجر المتحرك:** تدفع المنظمات لعمالها إضافة إلى الأجر الثابت مبالغ إضافية ومن أمثلتها:

- الأجر التشجيعي الذي يعطي للعمال نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد.
- المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يقوم بها العامل بحيث تحقيق فائدة للمنظمة قد تمثل في تخفيض التكاليف أو زيادات الإيرادات
- الأجر الإضافية: التي تدفع للعمال مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة أو ظروف الوظيفة.
- البدلات التي تدفع للعمال نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة كبديل الانتقال.
- الأرباح التي قد تدفعها المنظمة للعاملين<sup>14</sup>.

**4. الأجر العيني:** هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد، ومن أمثلتها الرعاية الطبية (العلاج)، السكن، المواصلات ووجبات الطعام أثناء العمل بالرغم

<sup>13</sup> الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 143

<sup>14</sup> الموسوي، مرجع سابق، ص 143.

من أنها تأخذ الشكل الغير العادي في تقديمها، إلا أن تكلفتها يمكن حسابها ضمن ميزانية الأجر.

**5. الأجر الإجمالي:** وهو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل وظيفة)، قبل خصم أي اقطاعات.

**6. الأجر الصافي:** هو عبارة عن الأجر بعد الخصم الاقطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده. وتتمثل الاقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، ونصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة (مثل تأمينات البطالة، الرعاية الصحية والعجز، والمعاش).<sup>15</sup>

**7. الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:** فالأجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الاسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.<sup>16</sup>

#### الفرع الثاني: محددات الأجر

##### أولاً: عوامل تحديد الأجر

لكي نحدد الأجر نراعي عدة جوانب وهي

**العوامل الاقتصادية:** للأجر وجهان كما سبق أن ذكرنا وجه يمثل التكلفة من وجهة نظر صاحب العمل، ووجه آخر يمثل الدخل بالنسبة للعامل وفي الوقت نفسه يمثل السعر بالنسبة لصاحب العمل، أي ما يدفعه مقابل توظيف أحد عوامل الإنتاج، وبهذا المعنى يمثل المدفوع مقابل خدمات العامل عملية اقتصادية، وبالتالي فإن سعر العامل يتحدد على أساس طلب المشتريين (أصحاب العمل) وعرض البائعين والمتمثلين في العاملين.<sup>17</sup>

**العوامل الاجتماعية:** إن الفرد أو العامل يرى الأجر كونه مركز أدبي ودلالة اجتماعية كما انه عن طريقه يلبي حاجياته المختلفة ولذلك فإننا نجد العديد من العمال يعلقون آمالا كبيرة عليه.

**العوامل النفسية:** يعتبر الأجر من أهم المحفزات والمؤثرات النفسية التي تلعب دورا كبيرا في أداء العمال وكذلك تلبية الحاجات النفسية.

<sup>15</sup> أحمد ماهر، مرجع سابق، ص182-183.

<sup>16</sup> نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، سنة2010، ص179.

<sup>17</sup> الموسوي، مرجع سابق، ص 137.

**العوامل الأخلاقية:** ليس هناك خلاف في انه يجب أن تكون المكافأة عادلة إلا أن الاختلاف يظهر عندما يراد تحديد المقصود بالعدالة في المكافأة، فليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل التي يدفع أصحاب العمل المكافآت مقابلها.<sup>18</sup>

**العوامل الإدارية:** وهي تلك المتعلقة بمحتوى الوظيفة كما تبينها عوامل التحليل الخاصة بها والتي من خلالها تظهر طبيعة وواجباتها ومسئولياتها وظروف أدائها ونطاق إشرافها ونظم الاتصال واتخاذ القرارات الخاصة بما.<sup>19</sup>

### ثانيا: أسس تحديد الأجور<sup>20</sup>

إن الجوانب او العوامل السابقة تلزم التقيد بالأسس عند وضع سياسة الأجور في المؤسسة أو المنظمة:

- 1- أن تعكس اختلافات في الأجور بين الوظائف المختلفة الاختلافات الحقيقية في درجة صعوبة واجبات ومسؤوليات الوظائف.
- 2- أن تتناسب معدلات الأجور المدفوعة من قبل المنظمة مع مثيلاتها في المنظمات الأخرى في المحيط نفسه ، فانخفاضها يؤدي إلى ترك الموظفين الأكفاء العمل في المنظمة للعمل في منظمات أخرى، وانخفاض الإنتاجية تبعا لذلك.
- 3- التوازن بين قيمة ما تحصل عليه المنظمة من قوة عمل الأفراد وبين ما تتحمله المنظمة نظير تلك القوة من تكاليف إجمالية، في شكل أجور ونفقات أخرى كالمزايا التي يحصل عليها العاملون.
- 4- أن يكون هناك تناسب بين الأجور وتكاليف المعيشة للمحافظة على الروح المعنوية للعاملين.
- 5- أن يتم وضع حدود دنيا وعليا لأجر الوظيفة .
- 6- أن يعكس نظام الأجور الارتباط ما بين ما يدفع العامل كمقابل وبين أدائه الفعلي.
- 7- أن يتناسب نظام الأجور مع قدرة المنظمة المالية ومركزها المالي.

### المبحث الثاني: تطور سياسة الأجور في الجزائر

في هذا المبحث قمنا بتقسيمه إلى ثلاثة مطالب تحتوي على تعريفات وماهية سياسة الأجور وترابطها بقانون علاقات العمل والوظيف العمومي.

#### المطلب الأول: ماهية السياسة الأجور

وفي هذا الإطار فإننا نعرف سياسة الأجور على أنها:

<sup>18</sup> محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، سنة 2003، ص 441.

<sup>19</sup> أبو شيخة، مرجع سابق، ص 112.

<sup>20</sup> الموسوي، مرجع سابق، ص 138.

عبارة عن مجموعة إجراءات تتخذها السلطات العمومية للتأثير على المستوى العام للأجور على أساس وقواعد تسمح بتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية مسطرة ويمكن التفرقة بين سياسة الأجور وسياسة الدخول حيث تعتبر هذه الأخيرة اشمل من حيث استيعابها زيادة عن الأجور الأرباح والفوائد وتقييم العقارات... الخ

كما انه يقصد بسياسة الأجور تلك السياسة التي تنتهج للتأثير في مستوى الأجور أو في هيكلها أو فيهما معا بغية تحقيق أهداف معينة وتلعب معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية ، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن ، فيمكن لسياسة الأجور أن تجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجور مرتفعة نسبيا عن الأجور في أعمال أخرى كما يمكن تشجيع الانتقال من مكان لآخر بإيجاد فوارق في الأجور التي يتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة ومن ناحية أخرى يجب إيجاد التوازن للقيام بين أجور العاملين والإنتاج الذي يقدمونه لتقادي حالات التضخم أو الركود في النشاط الاقتصادي ذلك أن ارتفاع الأجرور دون أن يقابل ذلك زيادة في الإنتاج فان معنى ذلك خلق اتجاه نحو التضخم ، وإذا ما خفضت الأجور دون مبرر ، فان ذلك يعني الاتجاه نحو حالة من الركود.<sup>21</sup>

### المطلب الثاني: تطور سياسة الأجور في الجزائر

#### الفرع الأول: مراحل تطور قانون العمل في الجزائر<sup>22</sup>

يمكن فهم قانون العمل في الجزائر بأنه مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقات القائمة بين العمال والمؤسسات المستخدمة وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين.

**أولاً: مرحلة ما قبل ظهور القانون الأساسي العام للعامل:** ما يميز هذه المرحلة أن السنوات الأولى

بعد الاستقلال عرفت تطبيق القانون الفرنسي هذا بمقتضى القانون 57-62 المؤرخ في

31/12/1962 القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية مما

نتج عنه فراغ في مجال قانون العمل، هذا باستثناء قانون الوظيفة العمومية الصادر في جوان 1966

وبعض النصوص التطبيقية له إلى غاية جوان 1971 بصدور فاتحة قوانين العمل في الجزائر لا

سيما فيما يتعلق بتحديد مفهوم العمال وتكريس مبدأ المساواة بين العمال في الحقوق والواجبات، الأمر

71-74 المؤرخ في نوفمبر 1971، غير أنه لم يحدث تنظيم تفتي لعلاقات العمل الفردية أو

الجماعية لأن هدفه كان إقامة نظام مشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية وبالتالي بقيت

الفوارق في الحقوق والواجبات بين مختلف القطاعات على حالها، وحلول سنة 1975 التي تعد

انطلاقة من القوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل بالمفهوم التقني للتنظيم من أجل تنظيمها في

القطاع الخاص والعام بصفة أساسية صدر القانون المتعلق بالشروط العامة لها إضافة إلى مجموعة

<sup>21</sup> سعيد السلطان محمد، إدارة الموارد البشرية، بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر، سنة 1993، ص 440.

<sup>22</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني في علاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، السنة 1998، الجزائر، ص 53.

من النصوص الأخرى المتعلقة بالعدالة في العمل والمدة القانونية له وتحديد اختصاصات مفتشية العمل إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى.

**ثانيا:** مرحلة ظهور القانون الأساسي العام للعامل ( 1978-1989 ): تعتبر هذه المرحلة منعرجا هاما انطلاقا من المبادئ والأحكام التي حددها الميثاق الوطني والدستور الصادر عام 1976، جاء ما يسمى بالقانون الأساسي العام للعمال الذي عمل على توحيد النظام القانوني المطبق على كافة علاقات العمل في البلاد في كافة قطاعات النشاط، حيث صار يحكم الفئات العمالية على اختلاف أصنافها ودرجاتها ومهنها والقطاعات التي تنتمي إليها بما فيها قطاع ( الوظيف العمومي) الوظيفة العامة، الأمر الذي أوجب إصدار عدة نصوص قانونية بلغت أكثر من 20 نص قانوني وأكثر من مئة نص تنظيمي تناولت العديد من المسائل أهمها تحديد المدة القانونية والعطل، تنظيم الأجور والمرتبات، الضمان الاجتماعي.

**ثالثا:** مرحلة ظهور قانون علاقات العمل 90-11: وما بعده بدأ التحضير لهذا القانون مع بداية التحضير لمرحلة استقلالية المؤسسات الاقتصادية الصناعية والتجارية نظرا لفشل القانون الأساسي العام للعامل في تحقيق الأهداف المرجوة منه ونظرا لحده من مبادرة المؤسسات لتحسين وتشجيع الإبداع والاختراع وما يستدعي تكيف تلك الأحكام مع المحيط الاقتصادي الجديد إما بتعديلها أو بتعويضها بأخرى جديدة تتماشى ومتطلبات التسيير الاقتصادي لمختلف المؤسسات الوطنية ومن ثم فإن المرحلة تميزت بتقديم اقتراحات تصحيحية للسلبيات التي شهدتها تطبيق القانون الأساسي العام للعامل وجاءت الاقتراحات في شكل خطة عمل تتكون من 3 خطوات أو مراحل<sup>23</sup>

**1- غطت الفترة الأولى ما بين 1988-1989** وتمثلت في تحرير المؤسسات قليلا من قيود القانون الأساسي العام للعامل وفي تحضير التعديل الشامل لهذا القانون.

**1- أما الثانية فغطت سنة 1990** وتمثلت في إصدار التعديلات الطارئة على القانون الأساسي العام للعامل أو القانون الجديد في حالة إلغائه.

**3- المرحلة الثالثة امتدت من 1990 إلى غاية 1994:** وتمثلت في متابعة اصدار كل القوانين والنظم الخاصة بقطاع العمل.

**4- وأخيرا فإن ما يميز قوانين العمل الصادرة ما بعد:** اعتمادها على فكرة الفصل بين قطاع المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة من جهة، وبين قطاع الوظيف العمومي من جهة أخرى، وهكذا يمكن القول بأن قانون 90-11 يساهم بشكل فعال في تطوير القانون العام للعمل واستحداث أحكام جديدة تساير الوضع الجديد للمؤسسات.

**الفرع الثاني: علاقات العمل وفقا لقانون 90-11 والأحكام الخاصة بالعمل:**

<sup>23</sup> أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 54-55

قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 هـ الموافق لـ 21 أفريل 1990م يتعلق بعلاقات العمل ويحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين، وتسبق عملية انعقاد علاقة العمل وإثباتها مرور العامل بمرحلتين هما:

**أولاً- المرحلة التجريبية:** وفق هذه المرحلة يتم وضع العامل تحت الملاحظة لفترة محددة للتأكد من كفاءته في أداء العمل الموكل إليه

**ثانيا - مرحلة التثبيت أو الترسيم:** بعد انتهاء التجربة بنتيجة إيجابية يتم تثبيت العامل بصفة نهائية في المنصب الذي درب عليه، وهذا وفقا لعقد عمل لمدة محدودة أو غير محددة مقابل أجر معين سلفا، وقد حدد هذا القانون شروط التوظيف وكيفياته، كما حدد حقوق وواجبات العامل

**المطلب الثالث: سياسة الأجور في الجزائر في ظل القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03<sup>24</sup>**

في هذا الإطار صدر الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونص على موضوع الرواتب والأجور في المواد 2 و114 إلى 120 كما جاءت عدة مراسيم تطبيقية لمختلف هذه المواد والتي من بينها:

- المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 المؤرخ في 17 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- المرسوم الرئاسي رقم 07-307 - المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 27 رمضان 1428 الموافق لـ 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرها وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

-المرسوم التنفيذي رقم 08-60 وقصد إيضاح محتوى هذا الإفصاح من خلال مختلف النصوص القانونية والتنظيمية، فإننا سنحاول التطرق إليه من خلال معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية.

### **الفرع الأول- معايير إعداد الشبكة الجديدة للتصنيف في الوظيفة العمومية**

إن هذا النظام الجديد للتصنيف أعاد الاعتبار للكفاءة والشهادة والجدارة وبالتالي أصبحت من أهم المعايير المعتمد عليها في التصنيف وذلك وفق الأمر رقم 06-03 ولأجل ذلك فهناك:

**التصنيف الجديد للموظفين:** طبقا للمادة 08 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يتم التصنيف على حسب مستويات التأهيل والكفاءة، وتشمل شبكة مستويات التأهيل سبعة عشر صنفا توافق مختلف مستويات التأهيل، كما يوجد أصناف أخرى خارج الصنف وتنقسم الشبكة إلى أربعة أفواج (أ، ب، ج، د) وهي:

<sup>24</sup> بولتجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور ولاية البويرة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي أمحمد أولحاج، البويرة، الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015، ص: 35-36.

متابعة ومعالجة الأحمور والرواتب جباثا ومحاسبا وراسة سمالة

- الفوج (د) التنفيذ من الصنف 1 إلى 6  
 الفوج (ج) التحكم ويطابق الصنفين 7 و8  
 الفوج (ب، أ) التطبيق ويطابق الصنفين 9 و10

التصميم والبحث أو الدراسات من الصنف 11 إلى 17 كما يوجد خارج الصنف سبعة أصناف فرعية وهذا وفق الجدول الآتي: <sup>25</sup>

**(الجدول رقم 01): شبكة مستويات التأهيل**

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	السنة السادسة من التعليم الأساسي
	2	السنة السابعة من التعليم الأساسي
		السنة الثامنة من التعليم الأساسي
	3	شهادة تكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهر)
	4	السنة التاسعة من التعليم الأساسي
	5	شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط
ج	6	شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 شهرا إلى 18 شهرا من التكوين)
	7	السنة الأولى من التعليم الثانوي.
	8	شهادة التحكم المهني السنة الثانية من التعليم الثانوي
ج	7	السنة الثالثة من التعليم الثانوي
		السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين
ج	8	السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين
		البكالوريا
		شهادة تقني

<sup>25</sup> المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد

متابعة ومعالجة الأسمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورئاسة سمالة

البكالوريا +24 شهرا من التكوين	9	ب
شهادة تقني سام شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية البكالوريا +36 شهرا من التكوين	10	
ليسانس ليسانس " ل م د LM D " شهادة الدراسات العليا. DES.	11	
شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.	12	
البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. ماستر نظام " ل م د " LM D ليسانس ما بعد التدرج المتخصص.	13	
ماجستير شهادة المدرسة الوطنية للإدارة الوطنية (النظام الجديد)	14	
صنف مخصص لرتبة الترقية	15	
دكتوراه في الطب العام	16	
صنف مخصص لرتبة ترقية	17	
ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي) دكتوراه، دكتوراه دولة	قسم فرعي 1	
شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS	قسم فرعي 2	
شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS للالتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي	قسم فرعي 3	
قسم فرعي مخصص لرتب الترقية	قسم فرعي 4	
دكتوراه في العلوم الطبية DEMS	قسم فرعي 5	
التأهيل الجامعي	قسم فرعي 6	
		خارج الصنف

**الفرع الثاني: الشبكة الاستدلالية لشاغلي المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة**

لقد تضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 14 مبدأ الزيادة الاستدلالية، أي تخصيص عدد معين من النقاط الاستدلالية زيادة على الرقم الاستدلالي المطابق للرتبة قصد المكافأة على المسؤولية المرتبطة بالمنصب المشغول لكن الملاحظ هو أن قيمة النقطة الاستدلالية متساوية في مجال الشبكة الاستدلالية للموظفين أي 45 دج.

وبخصوص عدد المناصب العليا ذات الطابع الوظيفي تحدد بموجب قرار مشترك بين الوزير المكلف بالمالية والوزير المعني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

كما تنص عليه المادة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 304 ويسري التوزيع ضمن شبكة تتكون من 14 مستوى في الزيادة الاستدلالية مع حد أدنى 25 نقطة وحد أعلى من 705 نقاط. تهدف هذه الشبكة في زيادة استدلالية للمصالح المركزية واللامركزية في الدولة إلى:

- ✓ موافقة المناصب العليا بمكاسب محفزة والتكفل بالمسؤوليات المرتبطة بالمناصب.
- ✓ ضمان التدرج بما يتماشى والزيادة الاستدلالية.
- ✓ إدراج كل تعويض يرتبط بشغل المنصب العالي مثل تعويض المسؤولية ضمن الزيادة الاستدلالية.

حيث نجد أن الشبكة تبدأ من الرقم الاستدلالي 200 الذي يوافق الرقم الاستدلالي القاعدي في الصنف وتنتهي في الرقم الاستدلالي 2368 أي الدرجة الثانية عشر في القسم الفرعي خارج الصنف الأعلى، وهذا ما يوضحه الجدول الآتي:

**الجدول رقم 02: (الشبكة الاستدلالية للمرتبات)**

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصنف	المجموعة
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	1	د
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	4	
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5	

متابعة ومعالجة الأسمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه سمالة

189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6	
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7	
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8	ج
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10	ب
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15	
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	1	تقسيم فرعي
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	2	تقسيم فرعي
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055	3	تقسيم فرعي
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	4	تقسيم فرعي
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	5	تقسيم فرعي
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	6	تقسيم فرعي

888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	------	------------------

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 61.

الفرع الثالث: التصنيف المتعلق بالأعوان المتعاقدين وفق النظام الجديد

لقد حدد المرسوم الرئاسي رقم 07-308<sup>26</sup> توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، كميّات تصنيف الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد ودفع رواتبهم، وذلك طبقاً لأحكام المواد من 19 إلى 21 من الأمر 06-03.<sup>27</sup>

يمكن للمؤسسات الإدارية العمومية حسب الحالة ووفق احتياجاتها توظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي وهنا نجد:<sup>28</sup>

- ✓ الأعوان المتعاقدين الذين يتم توظيفهم في مناصب شغل الحفظ أو الصيانة أو الخدمات.
  - ✓ الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في مناصب شغل توافق رتب الموظفين.
  - ✓ والأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في مناصب شغل توافق رتب الموظفين.
  - ✓ الأعوان المتعاقدين الموظفون لإنجاز عملية تكتسي طابعاً مؤقتاً.
- وفي هذا الإطار يصف الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد وتدفع رواتبهم، حسب الحالة وعلى أساس مستوى تأهيلهم، في إحدى الشبكتين الآتيتين:<sup>29</sup>
- ✓ الشبكة الاستدلالية لمناصب الشغل المحددة في المادة 45 من المرسوم الرئاسي 07-304، وهذا فيما يخص الأعوان المتعاقدين الذين تم توظيفهم في مناصب الشغل المرتبطة بنشاطات الحفظ والصيانة أو الخدمات.

<sup>26</sup> المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد كميّات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية عدد 61.

<sup>27</sup> الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46.

<sup>28</sup> محمد الكر، سياسة الأجرور في الجزائر "واقع وآفاق" 1990-2008، مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، السنة 2008، ص 102.

<sup>29</sup> المادة 23 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، مرجع سبق ذكره.

✓ الشبكة الاستدلالية للمرتبات المحددة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-304، فيما يخص الاعوان الآخرين الذين تم توظيفهم وفق الأمر رقم 06-03.

### **المبحث الثالث: المتابعة والمعالجة الجبايئة للأجور والرواتب**

يتكون هذا المبحث من مطلبين، بحيث سنتعرف على كيفية طرق حساب عناصر الأجر والراتب

وإعداد كشف الراتب وحساب الضريبة على الدخل الإجمالي

**المطلب الأول: مجال تطبيق الضريبة على الدخل الإجمالي**

في هذا المطلب سنتطرق إلى ثلاث عناصر وهي على شكل فروع الموضحة كالآتي:

**الفرع الأول: العناصر الخاضعة للضريبة على الأجر**

**أولاً: الأجر القاعدي**

هو الأجر الأساسي الذي يتقضاه العامل أو الموظف حسب المنصب الذي يشغله وكذا حسب

تصنيفه ضمن السلم الوطني للأجور تبعاً لمؤهلاته العلمية، والذي تبني عليه باقي العناصر

الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي. حيث يتم قياس الأجر القاعدي بالساعات أو بالإيام أو

حسب الرقم الاستدلالي الخاص بكل موظف، وذلك حسب التنظيمات الخاصة بكل مؤسسة أو هيئة

مستخدمة، علماً أن المدة القانونية للعمل محددة بـ 40 ساعة أسبوعياً أثناء ظروف العمل العادية

موزعة على خمسة أيام في الأسبوع بمقياس 22 يوم عمل في الشهر أو 173.33 ساعة عمل في

الشهر.<sup>30</sup>

### **ثانياً: تعويض الخبرة المهنية**

يمنح هذا التعويض لمكافأة الأقدمية في العمل المولدة للخبرة المهنية عن طريق الترقية في

السلم المهني الذي يتكون من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية التي يختم بها العامل

أو الموظف حياته المهنية أو الوظيفية وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة

تتراوح غالباً بين سنتين وثلاث سنوات حسب كل قطاع وتقيم تعويض الخبرة المبنية على أساس نسبة

مئوية من الأجر القاعدي أو بناءً على سلم تدرجي محدد مسبقاً.<sup>31</sup>

### **ثالثاً: تعويض الساعات الإضافية**

يمكن لأي مؤسسة أن تطلب من عمالها القيام بساعات إضافية زيادة عن الحدود القانونية

المحددة 173.33 ساعة في الشهر دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية مع مراعاة ألا تتعدى

<sup>30</sup> الامر رقم 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية عدد 03.

<sup>31</sup> بن ربيع حنيفة وآخرون، مرجع سبق ذكره، الجزء الثاني، ص 179-180.

مدة العمل 12 ساعة في اليوم. ويترتب عن هذه الساعات الإضافية دفع تعويض للعمال يختلف من مؤسسة إلى أخرى، وعادة ما تقدر الزيادة في الساعات الإضافية كما يلي:

-زيادة بنسبة 50% عن قيمة الساعات العادية بالنسبة للأربع ساعات الأولى في الأسبوع.

-زيادة بنسبة 75% عن قيمة الساعات العادية عندما يتعدى عدد الساعات 4 ساعات في الأسبوع.

-زيادة بنسبة 100% عن قيمة الساعات العادية للساعات المؤدية ليلا وفي أيام العطل القانونية.<sup>32</sup>

#### رابعاً: تعويض عمل المنصب

وهو تعويض يدفع للعامل من أجل الأوقات غير العادية التي يتطلبها منصب العمل، كالعمل المتناوب أو العمل ليلا وفي الأعياد، حيث يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة إذا اقتض الأمر ذلك، أو تقسم يوم العمل على مرحلتين من الدوام بتناوب خلالها العمال على المهام المنوطة بهم مقابل الحصول على تعويض خاص بعمل المنصب يتم حسابه على أساس نسبة معينة من الأجر القاعدي.<sup>33</sup>

#### خامساً: تعويض الضرر (الخطر)

يحصل العامل على تعويض الضرر إذا كان منصب العمل الذي يشغله يشتمل على خطر أو قذارة أو عناصر غير صحية أو يؤدي في ظروف تتطلب جهود شاقة (ضجيج، غبار، أوساخ، مواد كيميائية...)، وعادة ما يحسب هذا التعويض على أساس نسبة مئوية معينة من الأجر القاعدي تحددها لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة طبقاً للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل<sup>34</sup>

#### سادساً: علاوة المردودية الفردية والجماعية

هي تلك المكافآت الممنوحة للعمال نتيجة المجهودات المبذولة في زيادة مردودية العمل خلال فترات معينة (شهرياً فصلياً سنوياً...)، سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جهد جماعي، وذلك تحفيزاً لهم على تحسين مردودية المؤسسة المستخدمة، وعادة ما يتم حساب علاوة المردودية الفردية (PRI) على أساس التنقيط الممنوح للعامل من طرف مسؤولة المباشر في العمل، أما علاوة المردودية الجماعية (FRC) متقدم لجميع العمال على أساس نسبة الأهداف المحققة من البرامج المسطرة، وقد يتم حسابها على أساس نسبة معينة من الأرباح المحققة.

#### سابعاً: تعويض السلة (الفقه) والنقل

<sup>32</sup> شعباني لطفي، جباية مؤسسة، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2017، ص 101-102.

<sup>33</sup> جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي الجديد الصفحات الزرقاء الجزائر، 2011، ص 62.

<sup>34</sup> بن ربيع حنيفة وآخرون، الجزء الثاني مرجع سابق، من 100.

منحة السلة أو القفة تمنح للعامل لتغطية مصاريف الاطعام في أوقات العمل عندما لا تتوفر المؤسسة على مطعم خاص بالعمال، حيث يرتبط عدد الوجبات المعوضة بالمدة الفعلية للعمل (عادة 22 يوم)، أما منحة النقل فتقدم للعامل أيضا كتعويض له عن مصاريف النقل اليومية التي يتكبدها أثناء الذهاب لمقر عمله والعودة إلى مقر سكناه بشرط عدم توفير وسيلة النقل من طرف المستخدم، وعادة ما يتم حسابها جرافيا على أساس عدد كلومترات البعد عن مقر العمل (أي المسافة المقطوعة بين مقر السكن ومكان تواجد المؤسسة المستخدمة).

### الفرع الثاني: العناصر غير الخاضعة للضريبة على الأجور

بالإضافة إلى العناصر السابقة الخاضعة للضريبة على الأجور هناك عناصر تكميلية للأجر يمكن منحها للعمال أو الموظفين لكنها غير خاضعة لاقتطاع الضريبة على الأجور، حيث يتعين استبعادها عند حساب الضريبة، ومن أمثلتها نجد:

#### أولا: تعويض المنطقة الجغرافية

هو تعويض يحصل عليه العامل الذي يعمل في بعض المناطق الجغرافية الحارة أو النائية كالعامل في المناطق الجنوبية أو المعزولة، كما يمكن أن يمنح في بعض مناصب العمل الواقعة في قطاعات النشاط التي لها أولوية في مخططات التنمية، ويتم حسابها على أساس نسبة مئوية معينة من الأجر القاعدي للعامل أو الموظف، إلا أن قانون المالية لسنة 2021 سقّف الإعفاء الضريبي الخاص بالتعويضات المرتبطة بالشروط الخاصة بالإقامة والعزلة في حدود 70% من الأجر القاعدي، وما زاد عن ذلك يخضع للضريبة على الأجور.<sup>35</sup>

#### ثانيا: تعويض مصاريف المهمة والتنقل

هو تعويض يمنح للعامل أو الموظف الذي يقوم بمهمة عمل خارج مقر عمله المعتاد، وذلك كتعويض عن المصاريف التي تكبدها في سبيل تنفيذ المهمة التي كلف بها (مصاريف الغذاء، مصاريف النقل، مصاريف المبيت، وغيرها)، وعادة ما يتم حساب هذا التعويض على أساس المسافة المقطوعة وكذا حسب عدد الأيام التي قضاها في تنفيذ المهمة المكلف بها، كما يتم عادة اقتطاع منحة النقل والإطعام حسب عدد الأيام التي قضاها في تنفيذ المهمة بسبب التعويضات التي حصل عليها من جراء المهمة التي قام بها.

#### ثالثا: المنح ذات الطابع العائلي

هي عبارة عن دخل تكميلي من شأنه أن يساعد الأشخاص الأجراء الذين يتكفلون بعائلاتهم من أجل إرضاء الحاجيات الخاصة بالزوجة والأطفال، ومن أمثلتها نجد الأجر الوحيد (مبلغ ثابت يقدم شهريا للأجير المتزوج في حالة عدم عمل الزوجة أو العكس يمنح للزوجة في حالة عدم عمل

<sup>35</sup> المادة 68، الفقرة ن من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، تحديث 2022

الزوج)، المنح العائلية (مبالغ مالية تمنح شهريا على اساس عدد الأطفال المتكفل بم حتى بلوغهم سن الرشد). منحة الأمومة (سلع يقدم دفعة واحدة المرأة العاملة عندما تلد وتصبح أما)، منحة التمدرس (مبلغ سنوي ثابت يدفع للأجير حسب عدد الأطفال الذين يزاولون دراستهم) علما أن مبالغ المنح العائلية يتم تحملها حاليا من طرف خزينة الدولة ممثلة في مصالح الضمان الاجتماعي.

### الفرع الثالث: المداخل المعفاة من الضريبة على الأجور

كما تعفى من الضريبة على الدخل الاجمالي صنف الأجور والرواتب المداخل التالية:

- الأجور والمكافئات المدفوعة في إطار البرامج الرامية إلى تشغيل الشباب.
- التعويضات والمنح والريوع العمرية المقدمة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم.
- منح البطالة المدفوعة من قبل الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية.
- معاشات المجاهدين والأرامل والأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية.
- المبالغ المدفوعة كتعويضات من الضرر بمقتضى حكم قضائي.
- معاشات الإطعام المدفوعة بصفة الزامية على إثر حكم قضائي للزوجة المطلقة وأطفالها من أجل تغطية احتياجاتهم الضرورية.
- المنح الدراسية وتعويضات التريص المدفوعة إلى الطلبة بمناسبة إجراء تربيصات علمية.
- السفراء والقناصل والأعوان الدبلوماسيون من جنسية أجنبية بشرط المعاملة بالمثل.
- الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل منصوص عليها في اتفاق دولي.<sup>36</sup>

### المطلب الثاني: تصفية الضريبة على الأجور

يقع على رب العمل مهمة حساب واقتطاع الضريبة على الأجور ودفعها نيابة على الأجراء إلى إدارة الضرائب وفق أجال معينة، وفي نفس الوقت يترتب على صاحب العمل عدة التزامات في ميدان الأجور والرواتب.

### الفرع الاول: التزامات رب العمل في ميدان الأجور

لقد نص تشريع العمل والضمان الاجتماعي وكذا التشريع الجبائي على عدة التزامات تقع على عاتق رب العمل في ميدان الأجور والرواتب منها:

#### أولاً: مسك دفتر للأجور

يتعين على كل مؤسسة مستخدمة أن تمسك دفترًا للأجور يكون موقع ومؤشر عليه من طرف كاتب ضبط المحكمة المختصة إقليميا، حيث تسجل فيه مختلف مكونات عناصر الأجرة الشهرية، ومنه يتم

<sup>36</sup>المادة68، الفقرة ن من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، مرجع سبق ذكره

التحسين المحاسبي لها مع ضرورة تقديمه للمصالح المختصة عند كل طلب (مصالح الضرائب، مصالح الضمان الاجتماعي، مفتشية العمل). وهو يحتوي على البيانات الآتية:

- اسم ولقب الموظف.
- فترة العمل.
- منصب العمل المشغول.
- الأجر القاعدي وكذا تفصيل مختلف التعويضات والعلاوات والمنح الممنوحة.
- الاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي والضريبة على الأجر.
- الأجر الصافي للدفع.<sup>37</sup>

### ثانياً: إعداد كشف (استمارة) الأجرة

هي وثيقة يتم إعدادها من طرف رب العمل تبين مختلف عناصر الأجرة الشهرية للأجير إضافة إلى مختلف الاقتطاعات التي خضع لها وكذا قيمة أجرته الصافية بعد خصم الاقتطاعات سواء كانت إجبارية أو اختيارية.<sup>38</sup>

حيث ليس هناك شكل موحد لها إلا أنها يجب أن تتضمن مجموعة من العناصر نلخصها

فيما يلي:

- ✓ معلومات متعلقة بالمؤسسة المستخدمة (الاسم واللقب أو التسمية الاجتماعية، عنوان النشاط الذي يقع فيه مقر المؤسسة أو الشركة، رقم الانخراط في الضمان الاجتماعي، الشهر والسنة...)
- ✓ معلومات متعلقة بالعامل (اللقب والاسم، الحالة العائلية، تاريخ توظيف الأجير، تعيين المنصب الذي يشغله الأخير أو رتبته، رقم الضمان الاجتماعي، رقم الحساب الجاري أو البنكي...)
- ✓ تفصيل العناصر الخاضعة لاشتراكات الضمان الاجتماعي (أجر المنصب Salaire de poste) وكذا العناصر الخاضعة للضريبة على الأجر (Salaire imposable)، بالإضافة إلى العناصر المكتملة للأجر غير خاضعة للضمان الاجتماعي وكذا للضريبة على الأجر.
- ✓ تفصيل مختلف الاقتطاعات التي يتعرض لها الأجير سواء كانت إجبارية بقوة القانون أو اختيارية.

<sup>37</sup> المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المؤرخ في 06 مارس 1996، الذي يحدد قائمة الدفاتر وسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون، الجريدة الرسمية العدد 17.

<sup>38</sup> المادة 86 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 الذي يتعلق بعلاقات العمل، مرجع سبق ذكره.

✓ ذكر الأجر الصافي للدفع، مع وضع ختم وتوقيع المؤسسة المستخدمة.  
ويمكن أن نقترح الشكل التالي المستعمل من طرف أغلبية المؤسسات كما يلي:

الجدول رقم (3): يمثل كشف الأجر الفردي

الرقم	البيان	N / BASSE	المعدل	المكسب	الاقتطاع
R030	الاجر القاعدي	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R031	IDR	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R215	الدرجة 1	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R216	الدرجة 2	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R261	تعويض الخبرة المهنية	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R264	تعويض المنطقة	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R301	علاوة المردودية الفردية	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R510	خصم	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R522	السلة	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R523	علاوة النقل	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R660	اقتطاع IRG	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
			المجموع	xxxx	xxxx
			الاجر الصافي	xxxx	

المصدر: وثائق من المؤسسة محل الدراسة

ثالثا: خصم الاقتطاعات الاجبارية والاختيارية

إن رب العمل مطالب بتطبيق بعض الاقتطاعات على الأجر الذي يتقاضاه العامل قبل دفعه إليه سواء بصفة إجبارية أو اختيارية، مع دفعها إلى الجهات المختصة، وتتمثل هذه الاقتطاعات فيما يلي:

1 - الاقتطاعات الإجبارية.

الاقتطاعات التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة، وهي تتمثل فيما يلي:

أ- الاشتراكات في الضمان الاجتماعي: هي عبارة عن اشتراكات إخبارية تأخذ صورة تأمينات اجتماعية على المرض، حوادث العمل، العجز، التقاعد، لوفاة، الولادة، وغيرها، حيث يتم حساب هذه الاشتراكات بنسبة 35% من أجر المنصب، منها 09% على عاتق العامل الموظف، 25% على عاتق رب العمل (المؤسسة المستخدمة) و 0.5% تمثل حصة صندوق الخدمات الاجتماعية لتضاف إليها نسبة 0.5% على عاتق صندوق الخدمات الاجتماعية موجهة لتمويل السكنات الاجتماعية (الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية)<sup>39</sup>.

تجدر الإشارة إلى أنه يقع على عاتق المؤسسات المستخدمة في قطاع البناء والأشغال العمومية والري دفع اشتراك صافي بنسبة 0.13% الخاص بهيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والذي<sup>40</sup> (OPRERATH)، كما تجدر الإشارة إلى أنه قد يتم تخفيض حصة رب العمل في اشتراكات الضمان الاجتماعي في حالات معينة لفترة مدتها 12 شهرا على الأقل (مثل توظيف أجير من ذوي الاحتياجات الخاصة، أو التوظيف في إطار جهاز التشجيع على التشغيل).

#### ب- اشتراكات الكاكوبات CACOBATPH

هذا الاشتراك يخص المؤسسات التي تعمل في قطاع الأشغال العمومية والبناء والري من أجل تعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي تجعل العمل خطيرا على صحة وسلامة العامل أو مستحيلا بالنظر لطبيعة العمل وتقنيته (أمطار، تلوج، رياح قوية، ارتفاع شديد في درجة الحرارة)، حيث تقدر النسبة التي يتحملها الأخير ب 0.375%، في حين تقدر النسبة التي يتحملها رب العمل، 12.585%

تجدر الإشارة إلى أن هذا الاشتراك يتم حسابه على أساس الوعاء الخاضع للاشتراكات الضمان الاجتماعي، لتكون نسبة الاشتراك الكلية المدفوعة إلى الصندوق الوطني للعمال المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري CACOBAT تقدر 12.96%.

#### ج - اقتطاع الضريبة على الأجور: IRG/S

هو اقتطاع إجباري يتم حسابه من الأجر الخاضع للضريبة للعامل أو الموظف حسب جدول ضريبي تصاعدي حيث يتولى رب العمل اقتطاعه ودفعه إلى إدارة الضرائب سواء شهريا قبل العشرين من الشهر الموالي بالنسبة للمكلفين التابعين للنظام الحقيقي أو فصلها قبل العشرين يوم

<sup>39</sup> أنظر المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015، الذي يحدد توزيع نسبة الاشارات في الضمان الاجتماعي، جريدة عدد 49

<sup>40</sup> المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 جوان 2016 الذي يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الاخطار المهنية والنشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها الجريدة رسمية العدد 42.

الأولى الموائية للفصل المدني بالنسبة للمكلفين التابعين لنظام الضريبة الجرافية الوحيدة، وسنتطرق لاحقا لكيفيات حساب هذا الاقتطاع موضوع دراستنا.

#### د - الاعتراضات على الأجور **Opposition sur salaire** :

قد يتعرض العامل إلى حكم قضائي يجبره على دفع جزء من أجرته إلى الطرف المتنازع معه، حيث قد تكلف البيئة أو المؤسسة المستخدمة بحجز جزء من أجرة العامل بقوة القانون ودفعها مباشرة إلى من له الحق فيه (الزوجة المطلقة، إدارة الضرائب، البنوك) كما يمكن في طرف اقتصادي استثنائي بمرسوم أو قرار حكومي أن يتعرض كل العمال أو فئات معينة من العمال لاقتطاعات إجبارية على سبيل التضامن.

#### 2- الاقتطاعات الاختيارية:

في اقتطاعات يتم تطبيقها بناء على رغبة العامل أو الموظف، ومن أمثلتها نجد مايلي:

أ- تسبيقات على الأجور:

يمكن للموظف وبناء على طلبه أن يستفيد من تسبيقات على الأجور تمنحها له المؤسسة المستخدمة في شكل سلفات يمكن أن يتم اقتطاعها دفعة واحدة أو في شكل أقساط من أجرته الشهرية اللاحقة.

#### ب- تسديد القروض:

يمكن للعامل أن يطلب قرض بنكي يتم دفعه من أجرته عن طريق أقساط محددة مسبقا (جدول إهلاك القرض).

أو يقوم بتنفيذ مشتريات يتم سدادها بالتقسيط عن طريق الاقتطاع من أجرته لصالح المورد المتعاقد مع المؤسسة المستخدمة، كما بإمكانه الاستفادة من قروض اجتماعية يتعهد بسدادها عن طريق الاقتطاع من أجرته الشهرية.

#### ج - اقتطاعات خاصة بالتعاونيات (التعاضديات) **Retenue mutuelle**:

هي عبارة عن جمعيات مهنية يتم الانخراط فيها من قبل الأجراء بغية الاستفادة من الخدمات التي تقدمها لهم مقابل اقتطاع نسبة معينة من أجر المنصب غالبا تراوح بين 1.5% و 07% يتم إجراؤها بموافقة العامل أو الموظف نتيجة رغبته في الاستفادة من الخدمات المقدمة من طرف هذه التعاونيات (الحصول على تعويض الداء بنسبة 100% بدل 80% المعمول بها في الحالات العادية، الزيادة في معاش العجز للتأمينات الاجتماعية، الزيادة في ربح حادث العمل و عرض متي، الزيادة في المعاشات المنقولة لفائدة ذوي حقوق العامل المتوفي، المشاركة في قرعة الحج ...).<sup>41</sup>

رابعا: التصريح بالعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي وكذا مصالح الضرائب:

<sup>41</sup> القانون رقم 15-02 المؤرخ في 04 جانفي 2015، المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، الجريدة العدد 01.

- حيث يتعين على رب العمل تأمين عماله لدى مصالح الضمان الاجتماعي وكذا التصريح بهم لدى مصالح الضرائب من خلال اكتتاب مختلف التصريحات التي ينص عليها القانون في هذا المجال سواء تم ذلك حضوريا بالطريقة التقليدية أو إلكترونيا باستعمال مواقع الانترنت، وعلى رأسها:
- ✓ التصريح بالعمال لدى هيأت الضمان الاجتماعي المؤسسة المستخدمة، وذلك من أجل الحصول على رقم الانخراط
  - ✓ التصريح بالنشاط لدى مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجزاء التابعة لولاية توادد.
  - ✓ التصريح بانتساب الأجير (Affiliation) لدى وكالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية العمال الأجواء في أجل العشرة (10) أيام التي تلي تاريخ التشغيل.
  - ✓ التصريح السنوي بالأجور والأجراء (DAS) حيث يتعين على كل صاحب عمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا في ظرف (30) الثلاثين يوما التي تلي تاريخ انتهاء كل سنة مدنية تصريحا اسميا بالأجور والأجراء يبين الأجور المقترضة وكذا مبالغ الاشتراكات المستحقة.
  - ✓ التصريح بوعاء الاشتراكات الاجتماعية مع دفع الاشتراكات المستحقة سواء شهريا إذا كان عدد العاملين عشرة فأكثر أو فصليا إذا كان عدد العاملين أقل من ذلك في أجل ثلاثين يوما الموالية.
  - ✓ التصريح بحادث العمل، حيث يتعين على صاحب العمل التصريح بحادث العمل الذي يتعرض له الأخير في ظرف 48 ساعة التي تلي تاريخ تلقيه نبأ الحادث.
  - ✓ التصريح السنوي بالعمال والأجور (G29. G30) الذي يتعين إيداعه لدى مصالح الضرائب المختصة رفقة التصريح السنوي للأرباح إلى غاية 30 أفريل من السنة الموالية لسنة النشاط.

### الفرع الثاني: حساب الضريبة على الأجور

يتم حساب الضريبة على الأجور انطلاقا من المبلغ الكلي للمداخل الخاضعة بعد تخفيض الاشتراكات العملية في التأمينات الاجتماعية وكذا المبالغ المقطوعة من طرف المستخدم لتشكيل معاشات ومنح التقاعد، وذلك كما يلي:

#### أولا: حساب الضريبة بالنسبة للأجور المدفوعة شهريا

يتم حساب الضريبة على الأجور (IRG/S) بالنسبة للأجور المدفوعة شهريا عن طريق تطبيق الجدول التصاعدي الشهري (المحدث لسنة 2022) على الأجر الخاضع للضريبة كما يلي:

الجدول رقم (4): يمثل الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور المعدل في 2022

مبلغ التراكم	مبلغ الحقوق	المعدل الضريبي	شرائح الدخل
0	0	%0	أقل من 20000 دج
4600	4600	%23	من 20000 الى 40000
15400	10800	%27	من 40000 الى 80000
39400	24000	%30	من 80000 الى 160000
92200	52800	%33	من 160000 الى 320000
/	/	%35	أكثر من 320000

المصدر: المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، تحديث 2022

حيث يتعين من أجل حساب الضريبة على الأجور بتطبيق البرام الشهري إتباع المراحل الآتية:

- ✓ تحديد الأجر الخاضع للضريبة باستبعاد العناصر غير خاضعة للضريبة على الأجور.
- ✓ تخفيض الاقتطاعات العمالية في التأمينات الاجتماعية من الأجر الخاضع للضريبة.
- ✓ مراجعة العدد الأخير من الأجر الخاضع للضريبة إلى الصفر مثلا 59978,22 تصبح 59970.

- ✓ تحديد شريحة الدخل المناسبة التي ينتمي إليها الأجر الخاضع للضريبة.
- ✓ تخفيض الحد الأدنى للشريحة المناسبة من الأجر الخاضع للضريبة.
- ✓ ضرب الحاصل المحصل عليه في الخطوة السابقة في المعدل المقابل للشريحة المناسبة.
- ✓ إضافة مبلغ التراكم السابق للشريحة المناسبة إلى الحاصل المحصل عليه سابقا.

من جهة أخرى ومن أجل حساب الضريبة على الأجور يتعين مراعاة الضوابط الآتية:<sup>42</sup>

- تستفيد المداخل التي لا تتعدى 30000 دج من إعفاء كلي من الضريبة على الأجور
- منح تخفيض ضريبي أول من مبلغ الضريبة على الأجور في حدود 40 % على أن يكون مبلغ التخفيف محصورا بين 1,000 دج و 1.500 دج
- تستفيد المداخل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 35000 دج من تخفيض إضافي، حيث يتم تحديد الضريبة على الأجور بالنسبة لهذه الفئة من الدخل وفق الصيغة الآتية:

$$\text{الضريبة على الأجور} = \text{الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (51/137) - (8/276925)$$

<sup>42</sup> المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، تحديث 2022

- تستفيد المداخل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 42500 دج التي يتقاضاها العمال المعوقون (حركيا، عقليا، بصريا الصم والبكم) وكذا العمال المتقاعدون التابعون للنظام العام من تخفيض إضافي، حيث يتم تحديد الضريبة على الأجور بالنسبة لهذه الفئة من الدخل وفق الصيغة الآتية:

$$\text{الضريبة على الأجور} = \text{الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (61/93) - (41/81213)$$

ثانيا: حساب الضريبة بالنسبة لعلاوات المردودية والتعويضات لفترة غير شهرية أما بالنسبة لعلاوات المردودية والتعويضات لفترة غير شهرية (التي تدفع فصليا، سداسيا أو سنويا) بالإضافة إلى المبالغ المدفوعة لأشخاص يمارسون أنشطة البحث والتعليم أو المراقبة أو كإساتذة مساعدين بصفة مؤقتة، فإنها تخضع لاقطاع من المصدر بتطبيق معدل 10% بعد خصم اقطاعات الضمان الاجتماعي ودون الاستقادة من أي تخفيضات.

### ثالثا: حساب الضريبة على الأجور في بعض الحالات الخاصة

سننتظر هنا إلى بعض الحالات الخاصة المتعلقة بحساب الضريبة على الأجور والتي من الممكن أن يواجهها الشخص المكلف بالمحاسبة على مستوى المؤسسة المستخدمة، وهي تتمثل فيما يلي:

#### 1- حساب الضريبة على الأجور في حالة عدم الدوام الكامل أو الغيابات

إذا لم يعمل الأجير كامل الحجم الساعي أو اليومي المحدد في الشهر أو إذا تم توظيفه حديثا أو في حالة مغادرته قبل إتمام الحجم القانوني للعمل فإنه يتم حساب أجره الشهري الفعلي على أساس عدد الايام الفعلية للعمل أو عدد الساعات الفعلية للعمل، أما بخصوص حساب الضريبة على الأجور فيتعين إتباع المراحل الآتية:

- إعادة تشكيل الأجر الشهري النظري (Salaire mensuel théorique) على أساس الدوام الكامل عن طريق ضرب الأجر الشهري الفعلي في 22 يوم عمل مع القسمة على عدد الايام الفعلية للعمل بالنسبة للأجور المرتكزة على نظام الأجر اليومي (أو الضرب في 173,33 ساعة عمل مع القسمة على عدد الساعات الفعلية للعمل بالنسبة للأجور المرتكزة على نظام الأجر الساعي).
- حساب الضريبة على الأجور النظرية عن طريق تطبيق الجدول الشهري التصاعدي على الأجر الشهري النظري على أساس الدوام الكامل

- ضرب الضريبية على الأجر النظرية في عدد الايام الفعلية للعمل مع القسمة على 22 يوم عمل بالنسبة الأجر المرتكزة على نظام الأجر اليومي (أو الضرب في عدد الساعات الفعلية للعمل مع القسمة على 173,33 ساعة عمل بالنسبة للأجر المرتكزة على نظام الأجر الساعي)<sup>43</sup>

أي يتم حساب الضريبة على الأجر الواجب اقتطاعها بتطبيق القاعدة الثلاثية كما يلي

مبلغ الضريبة على الأجر في حالة الدوام الكامل ← المدة القانونية للعمل  
مبلغ الضريبة الواجب اقتطاعه على أساس الدوام الجزئي ← عدد الأيام المشتغلة  
فعليا

## 2- حساب الضريبة على الأجر في حالة الاستفادة من الامتيازات العينية

من الناحية الجبائية تعتبر المزايا العملية بمثابة تعويضات مكتملة للأجر يتعين إدراجها في كشف الأجرة ضمن الوعاء الخاصة الاشتراكات الضمان الاجتماعي، وكذا ضمن العناصر الخاضعة للضريبة على الأجر، ثم يتم اقتطاعها مباشرة قبل حساب الأجر الصافي المدفوع للأجير حتى لا يستفيد منها الأجير مرتين.

حيث يتعين على رب العمل تقييم المزايا العينية حسب القيمة الحقيقية للعناصر المقدمة للأجير إذا كان ذلك ممكنا أو تقدير قيمتها جزافيا بمعدل يكون مقبولا حسب عادات المكان في الحالة المخالفة، غير أنه يمكن تحديد القيمة الواجب اعتمادها للتغذية بمبلغ 400 دج عن كل وجبة في حالة عدم توفر إثباتات

## 3- حساب الضريبة على الأجر في حالة الاستفادة من استدراكات ومخلفات الأجر

ان استدراكات ومخلفات الأجر التي يستفيد منها الأجير والمتعلقة بفترة العمل حديثة يتم إخضاعها للضريبة على الأجر بنفس الطريقة المعتمدة في إخضاع هذه الأجر، بحيث إذا كان الاستدراكات والمخلفات ناجمة عن أجر شهرية فإنها تخضع لتطبيق البرام الشهري من خلال المقارنة بين وضعية الأجير قبل الزيادة ووضعيته بعد الزيادة  
أما إذا كانت الاستدراكات ومخلفات الأجر ناجمة عن تعويضات مدفوعة لفترة غير الشهرية (مثل علاوة المردودية)، فإنها تخضع لمعدل 10% بدون الاستفادة من أي تخفيضات.<sup>44</sup>

## المبحث الرابع: المتابعة والمعالجة المحاسبية للأجر والرواتب

<sup>43</sup> Cherif TOUAHRI. Pratique de la paie Aspects social, fiscal es comptable. Séminaire organisé par Cherif

TOUAHRILE 26/02/2016 Pr 49.50.

<sup>44</sup> المادة128، الفقرة03، من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، مرجع سبق ذكره.

يحتوي هذا المبحث على ثلاث مطالب سنتطرق فيها إلى مراحل المعالجة المحاسبية للأجر والحسابات المستعملة وقيود التسوية في الأخير

#### المطلب الأول: مراحل المعالجة المحاسبية للأجرور<sup>45</sup>

بعد إعداد كشف الأجرور ثم ترحيله بالتفصيل إلى دفتر الأجرور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية :

- تسجيل عناصر الأجرور الاقتطاعات، وبالتالي صافي الاجور القابل للدفع .
- احتساب ثم تسجيل الاعباء الملحقة للأجرور .
- تسجيل دفع الاجور الى الأجراء .
- تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية في الآجال القانونية للاشتراكات في الضمان الاجتماعي (القسط الخاص بالأجراء والخاص بصاحب العمل) الضريبة على الدخل الاجمالي IRG على الأجرور تعاونية ضمان والى 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 ارقام الحسابات بثلاثة فقط ولهذا ما زاد عنها فهو اختياري):

#### 1- ح / 631 أجرور المستخدمين

ح / 63100 اجور ورواتب

ح / 63101 ساعات اضافية

ح / 63102 منح ومكافأة

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

ح / 6353 CNAS اشتراكات في صناديق التقاعد

ح / 6358 اشتراكات في منظمات اجتماعية اخرى CACOBATH

<sup>45</sup> بن حنيفة، مرجع سبق ذكره 190-193

ح/636 الاعباء الاجتماعية للمستغل الفردي

2- ح/637 الاعباء الاجتماعية الاخرى

ح/6371 أداءات مباشرة

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

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

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 المستخدمون

ح/421 المستخدمون، الاجور والرواتب

ح/422 أموال الخدمات الاجتماعية

ح/425 المستخدمون، تسبيقات ومدفوعات على الحساب

ح/427 المستخدمون، 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 والرسوم القابلة للتحصيل من الاطراف الاخرى IRG

ح/447 الضرائب الاخرى والرسوم والتسديدات المماثلة (الدفع الجزافي)

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور والرواتب

- التسجيل المحاسبي لعناصر الأجرة: وهو تسجيل عناصر الموجودة في سجل الأجور، وذلك على النحو التالي:

متابعة ومعالجة الاجور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه سمالة

تاريخ	عناصر الأجر	من ح/ اجور ورواتب ح/ ساعات اضافية ح/ تعويضات ح /أداءات مباشرة	63100 63101 63120 637
الاقتطاعات		إلى ح/ الضريبة على الرواتب والاجور	442
		ح/ اقتطاع الاشتراك في ض. إ	431
الأجر		ح/ الاعتراض على الاجور	427
الصافي		ح/ المستخدمون - الاجور المستحقة	421
		(إثبات تسجيل الأجرة)	

-التسجيل المحاسبي لعلاوة المردودية

تاريخ	علاوة المردودية الفردية	63111
xxxx	علاوة المردودية الفردية	63111
xxxx	اقتطاع الضمان الاجتماعي	4311
xxxx	الضريبة على الأجر	4421
xxxx	الأجور المستحقة الدفع	4211
	إثبات تسجيل علاوة المردودية	

- تسجيل الامتيازات العينية الممنوحة للأجراء:

المزايا العينية التي يستفيد منها العمال ويتحملها صاحب العمل كإيجار السكن لصالح العمال، السيارات ذات الاستعمال الشخصي، الهاتف الخدمات المجانية وغيرها ما يتم تسجيلها في الجانب المدين من الحساب 638 أعوان المستخدمين الأخرى، والذي يقابله في الجانب الدائن حساب 758 المنتوجات الأخرى للتسيير الجاري باعتبار أن هذه المصاريف سجلت في حساباتها حسب طبيعتها،

متابعة ومعالجة الأجرور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه عمالة

أو تقوم بترصيد حسابات الأعباء حسب طبيعتها بجعلها دائنة لكيلا يكون هناك تسجيل مزدوج لنفس الأعباء.

- تسجيل أعباء المستخدم:

تخص هذه المرحلة تسجيل مصاريف الأجرور والرواتب على عاتق المؤسسة:

بتاريخ			
xxxxx	xxxxx	من ح/ اشتراكات في الضمان الاجتماعي	635
xxxxx		إلى ح/ الضمان الاجتماعي تحديد قيمة الاشتراكات	431
	xxxxx	من ح/ الدفع الجزافي	6410
xxxxx		إلى ح/ ديون الدفع الجزائي تحديد قيمة الدفع الجزافي	4470

- تسجيل مرحلة التسديد:

بتاريخ			
xxxxx	xxxxx	من ح/ ديون المستخدمين	421
xxxxx		إلى ح/ السيولة	53
	xxxxx	من ح/ الضرائب على الرواتب والأجرور	442
	xxxxx	ح/ ديون دفع الجزافي	4470
xxx		إلى ح/ السيولة	53
		تسديد الضرائب مع التصريحات	

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

## خلاصة الفصل

تعتبر الرواتب والاجرور اهم ركيزة لدى العامل في عمله، فهي تساهم في بذل اقصى جهد للعامل في عمله وفي هذا الفصل من خلال دراستنا، للرواتب والاجرور لمعالجة والمتابعة جباثية والمحاسبية، ان للأجرور والرواتب له عدة أنواع وتعويضات واقتطاعات المنصوص عنها في القوانين (قانون العمل. التشريع الجباثي. الضمان الاجتماعي)، وكذلك له مراحل يمر عليها الاجر تعرفنا عليها في هذ الفصل كطرق حساب الاجر وكيفية اعداد كشف الاجر العمليات الحسابية من إضافات واقتطاعات وارقام حسابات وسلم أجرور وكيفية التسجيل المحاسبي.

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية

**تمهيد:**

ولقد تحدثنا في الفصل الأول عن الجانب النظري لموضوع بحثنا، ولهذا يجب علينا تطبيق ما قمنا به في الجانب التطبيقي لجامعة الشهيد حمى لخضر بالوادي قسم المحاسبة والمالية، وعليه فهذا الفصل قسمناه الى مبحثين.

## المبحث الأول: تقديم جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

قبل الانتقال إلى كيفية معالجة الرواتب والأجور في حالة الجامعة يجب علينا التعرف على المؤسسة محل الدراسة، ومنه سنتعرف على جامعة الشهيد حمه لخضر (الوادي) تاريخ نشأتها ومراحل تطورها والاضافات التي مستها وكذلك هيكلها التنظيمي... الخ

### المطلب الأول: التعريف بجامعة الشهيد حمه لخضر

تأسست جامعة الوادي (جامعة الشهيد حمه لخضر) سنة 1995م، والواقعة بولاية الوادي الجزائر، ولقد مرت (جامعة الشهيد حمه لخضر) في ولاية الوادي، بخمسة مراحل بداية من سنة 1995 إلى غاية 2022

### المرحلة الأولى: 1995-1998

أنشأت ملحقة المعهد الوطني للتجارة بالوادي بموجب قرار وزاري مشترك مؤرخ في 03 جوان 1995 وانطلقت الدراسة لأول مرة خلال الموسم الجامعي 1995/1996 كنواة جامعية أولى بولاية الوادي مقرها ثانوية تكسبت أين ظلت لموسمين حتى تم تحويلها إلى مركز الشهداء سنة 1998 أين درست بها شعبة العلوم التجارية بتخصصين:

- إدارة أعمال بداية من الموسم الجامعي 1997/1998.
- تجارة دولية بداية من الموسم الجامعي 2000 / 1999.

### المرحلة الثانية: 1998-2001

إضافة إلى ملحقة المعهد الوطني للتجارة التابعة للمعهد الوطني للتجارة بين عكنون استقادت ولاية الوادي من فتح فرع العلوم القانونية والإدارية في الموسم 1998/1999 ومعهد الأدب العربي في الموسم 2000/1999 والتابعين لجامعة محمد خيضر ببسكرة ليشكل الملحق الجامعي بالوادي.

### المرحلة الثالثة: 2001-2012

أنشأ المركز الجامعي بالوادي سنة 2001 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 277/01 المؤرخ في 2001 حيث تحول الملحق الجامعي إلى مركز جامعي يحوي خمسة معاهد:

- معهد العلوم القانونية والإدارية.
- معهد الآداب واللغات.
- معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- معهد العلوم والتكنولوجيا.
- معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية.

### المرحلة الرابعة: 2012-2014<sup>46</sup>

<sup>46</sup> المرسوم التنفيذي رقم 12/243 و المؤرخ في 4 جوان 2012 الموافق ل 14 رجب 1433

أنشئت جامعة الوادي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 243-12 والمؤرخ في 4 جوان 2012 الموافق ل 14 رجب وتضم 1433:

- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية علوم الطبيعة والحياة.
- كلية الأدب واللغات.
- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية العلوم الدقيقة.
- معهد العلوم الإسلامية.

#### **المرحلة الخامسة: من 2014 إلى اليوم**

تم تسمية جامعة الوادي بجامعة الشهيد حمه لخضر تبعا للمقرر رقم 14/01 مؤرخ في 29 ذي الحجة 1435 الموافق 23 أكتوبر 2014 المتضمن تكريس تسمية مؤسسات جامعية، حيث لم تنزل الجامعة في تطور إلى أن وصلت في الموسم الجامعي 2021/2022 إلى تعداد من الطلبة يفوق ال 20000 مع ما يزيد عن 700 أستاذ مقسمين عبر مع ما يزيد عن سبع كليات ومعهد للعلوم الإسلامية.

#### **المطلب الثاني: التعريف بالشهيد حمه لخضر**

هو المجاهد القائد الشهيد محمد الأخضر عمارة المعروف ب (حمه لخضر)، الذي ولد ببلدة الجديدة التابعة لبلدية الدبيلة في حدود سنة 1930، في أسرة ريفية محافظة، عرفت بتمسكها بالقيم الدينية والوطنية، ويعيش أفرادها على رعي الغنم والإبل في الصحراء المجاورة لوادي سوف، وكانت تستقر في بعض أيام السنة، وقد ادخله والده لكتاب، فحفظ بعض سور القرآن الكريم، ولكنه انقطع ليمارس الرعي إلى سن العشرين. ولكن حب المغامرة، والثورة على الوضع المزرى، والرد على ظلم المستعمر، ولد في نفسه روحا جديدة دفعته إلى السفر إلى مدينة قفصة التونسية، وجلب بعض الأسلحة، فاحتفظ بواحدة وباع الباقي بإلحاح من والده، ثم فضل الفرار من ذلك الواقع إلى العمل في بلدة سيدي ناجي، ولكنه رجع بطلب والاح من والده، واستقر معه، وبقيت الثورة تتاجج في نفسه إلى حين.

ولما اندلعت الثورة التحريرية، انخرط فيها، وصار قائدا لعدة معارك، من أهمها معركة حاسي خليفة يوم 17 نوفمبر 1954، وهي أول معارك الثورة الجزائرية، والتي خلدت منطقة وادي سوف بمآثرها الثورية، وجعلتها رائدة في هذا المجال، كما قاد معركة صحن الرتم في 15 مارس 1955 بتكليف من قيادة الاوراس، ومعركة هود شيكة الداخلة ضمن أحدث 20 أوت 1955، لما أرسلته القيادة في

دورية لجمع الأسلحة، فووقت ظروف مفاجئة اضطرته إلى خوض المعركة، بقيادة حمة لخضر، وكانت من أكبر معارك الثورة الجزائرية، استعملت فيها فرنسا الطائرات والمعدات ومئات الجنود وقوات اللفيف الأجنبي، ودامت من 8 إلى 10 أوت 1955، وفيها استشهد حمة لخضر ومعظم أفراد كتبيته.

وهي معركة دعت الحاكم الفرنسي إلى القدوم بنفسه إلى الوادي ليذرف الدموع على عشرات الجنود الفرنسيين الذين سقطوا في ارض المعركة، وخذ ذلك شاعر الثورة مفدي زكريا في إيادته:

أنسى ثلاثة أيام نحس \* وسوستال يندب في النائحين

وأخضر يحصد حمر الحواصل \* فيها ويقطع منها الوتين

## المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي

في هذا المطلب سنتطرق الى فرعين:

### الفرع الأول: الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي

شكل رقم 1 الهيكل التنظيمي لجامعة الوادي



المصدر: وثيقة من المؤسسة محل الدراسة

### الفرع الثاني: المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة

تتكفل المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة بما يأتي:

## متابعة ومعالجة الأبحور والرواتب جبايتها ومحاسبا وراسة سمالة

-تحضير مشروع ميزانية الجامعة على اساس اقتراحات عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات.  
-متابعة تنفيذ ميزانية الجامعة.

-تحضير تفويض الاعتمادات الى عمداء الكليات ومديري المعاهد والملحقات وضمان مراقبة تنفيذها.

-متابعة تمويل أنشطة البحث التي تضمنها المخابر والوحدات.

-تحسين محاسبة الجامعة.

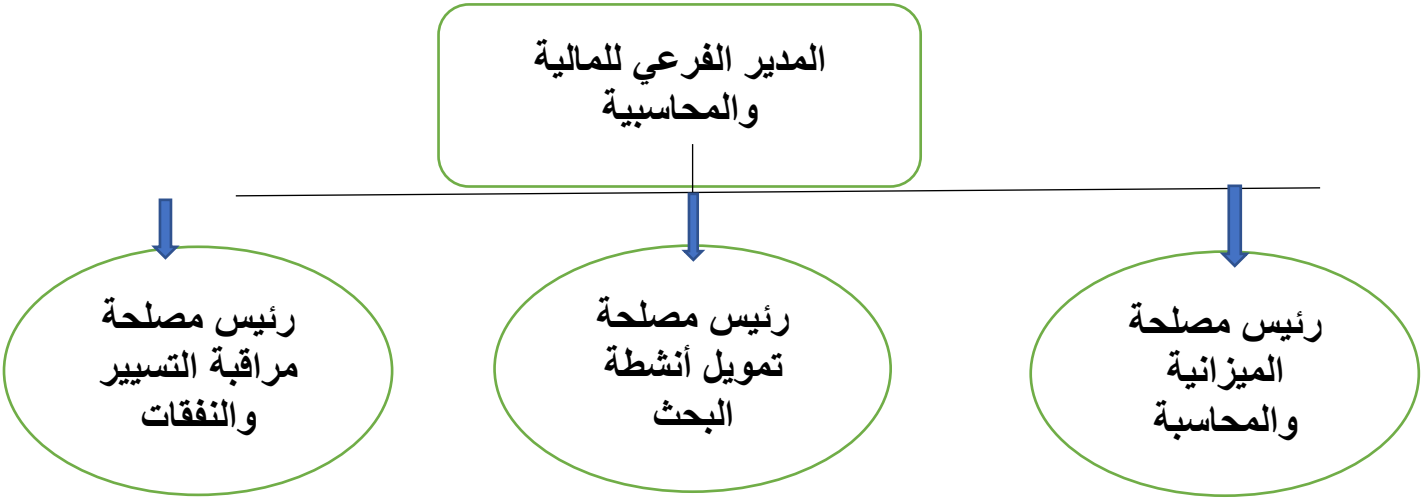
وتشمل المصالح الآتية:

\*مصلحة الميزانية والمحاسبة.

\*مصلحة تمويل أنشطة البحث.

\*مصلحة مراقبة التسيير والصفقات.

شكل رقم 2 الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للمالية والمحاسبة



المصدر: وثيقة من المؤسسة محل الدراسة

## المبحث الثاني: المتابعة والمعالجة الجبائية والمحاسبية للأجر والراتب

يحتوي هذا المبحث على العمليات الحسابية لعناصر الأجر والتسجيل المحاسبي للموظفين داخل المؤسسة محل الدراسة مع إعداد كشف المرتبات لهم اقتطاع الضريبة  
المطلب الأول: المتابعة والمعالجة الجبائية لراتب والاجر  
سنقسم هذا المطلب إلى عدة فروع:

الفرع: الأول حساب عناصر الأجرة لعدة أفراد

الحالة الاولى:

لدينا معلومات متعلقة براتب شخص عامل داخل المؤسسة  
أولاً: حساب الاجر القاعدي

- لحساب الاجر القاعدي في مثل هذه الحالة يعتبر العامل (موظف شهري) وبناء على المعطيات التي لدينا

الاجر القاعدي الشهري = الرقم الاستدلالي للموظف × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

$$= 537 \text{ نقطة} \times 45 \text{ دج} = 24165 \text{ دج}$$

ملاحظة الرقم الاستدلالي للموظف يأخذ من جدول الشبكة الاستدلالية  
ثانياً: حساب علاوة الخبرة المهنية

هذا الموظف من الدرجة 5. الرقم الاستدلالي للدرجة الخامسة 134 نقطة

تعويض الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة الخامسة × قيمة النقطة الاستدلالية.

$$= 134 \times 45 \text{ دج} = 6030 \text{ دج}$$

ثالثاً: حساب تعويض عمل المنصب

$$\text{حساب تعويض عمل المنصب} = 131 \times 45 \text{ دج} = 5859 \text{ دج}$$

رابعاً: المنحة الجزافية التعويضية

تقدر المنحة الجزافية التعويضية في حالتنا هذه ب 1500 دج نظراً لان الاجير في فئة ما بين 11 الى

17

خامساً: حساب تعويض خدمات الإدارية مشتركة

تعويض الخدمات الإدارية = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية × 40%

$$= 30195 = 6030 + 24165 \text{ ق}$$

$$12078 = 40\% \times 30195 \text{ دج}$$

سادساً: حساب تعويض دعم نشاطات الإدارة

تعويض دعم نشاطات الإدارة = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية × نسبة 10%

$$3019.50 = 0.1 \times 30195 = \text{دج}$$

سابعا: حساب التعويض النوعي

$$\text{التعويض النوعي} = \text{الاجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية} \times \text{نسبة } 20\%$$

$$6039 = 0.2 \times 30195 = \text{دج}$$

ثامنا: حساب تعويض السكن

بما ان الموظف من الصنف 12 وينتمي الى منطقة من مناطق الجنوب فإنه يستفيد من تعويض

السكن والمقدر ب 1000.00 دج

تاسعا: حساب تعويض المنطقة

يحسب تعويض المنطقة عن طريق الاجر القاعدي سنة 1989 وهو 4340.00 دج ضرب نسبة

21 بالمئة

$$911.40 = 0.21 \times 4340 = \text{دج}$$

عاشرا: حساب الضمان الاجتماعي

حساب قيمة اشتراك الضمان الاجتماعي = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية + ت المنصب + المنحة

الجزافية + ت الخدمات الإدارية المشتركة + ت دعم نشاطات الإدارة + التعويض النوعي + تعويض

المنطقة

$$91 + 6039.00 + 3019.50 + 12078.00 + 1500.00 + 5895.00 + 6030.00 + 24165.00 =$$

$$59637.90 = 1.40 \text{ دج}$$

حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي = قيمة اشتراك ضرب نسبة 9 بالمئة

$$5367.41 = 0.09 \times 59637.90 = \text{دج}$$

الحادي عشر: حساب الضريبة على الدخل الإجمالي

حساب قيمة حساب الضريبة على الدخل الإجمالي = قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي -

(اقتطاع الضمان الاجتماعي + تعويض المنطقة)

$$= 59637.90 - (911.40 + 5367.41) =$$

$$53359.09 \text{ دج}$$

حساب اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي

من اجل حساب الضريبة على الاجر يجب مراعاة الضوابط الاتية:

إذا كان الدخل لا يتعدى 30000 دج فإنه يستفيد من اعفاء الضريبة

وإذا كان الدخل يتعدى 30001 دج فإنه يخضع لضريبة

الجدول رقم (4): يمثل الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور المعدل في 2022

مبلغ التراكم	مبلغ الحقوق	المعدل الضريبي	شرائح الدخل
0	0	%0	أقل من 20000 دج
4600	4600	%23	من 20000 الى 40000
15400	10800	%27	من 40000 الى 80000
39400	24000	%30	من 80000 الى 160000
92200	52800	%33	من 160000 الى 320000
/	/	%35	أكثر من 320000

المصدر: أنظر المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، تحديث 2022.

بما ان المبلغ الخاضع للضريبة في هذه الحالة 53359.09 دج أكبر من 30000 دج فإنه يخضع للضريبة

ومنه يجب تحديد الى أي فئة ينتمي من شرائح الدخل 53359.09 دج

ينتمي الى الفئة الثالثة 53359.09 - 40000 = 13359.09

والتي تحتوي على معدل ضريبي 27%

أي ان  $3606.95 = 0.27 \times 13359.09$

ثم نضيف اليه 4600 مبلغ الفئة الثانية

ليصبح كالتالي  $8206.95 = 4600 + 3606.09$

منح التخفيض ضريبي من مبلغ الضريبة على الاجر في حدود 40% يجب ان يكون المبلغ محصور بين 1000 دج و 1500 دج

ومنه  $3282.78 = 0.4 \times 8206.95$  بما انه أكبر من 1500 نطرح المبلغ 1500 من المبلغ المتراكم لتصبح كالتالي

مبلغ الضريبة على الاجر المقتطع =  $1500 - 8206.95 = 6707.00$  دج

الثاني عشر: علاوة الاجر الوحيد

منحة الاجر الوحيد 800.00 دج تمنح للموظف المتزوج الذي له على الأقل طفل واحد وان

الزوجة لا تعمل وتسقط هذه المنحة عند بلوغ حد 21 سنة لطفل كما في حالتنا هذه.

الثالث عشر: منح عائلية:

بما ان الموظف متزوج ولديه طفل أي ان الحالة العائلية متكونة من 3 افراد فلكل فرد 300.00 دج

$900.00 = 3 \times 300.00$  دج

الرابع عشر: حساب الاجر الاجمالي

حساب مجموع الربح = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية + ت المنصب + المنحة الجزافية + ت الخدمات الإدارية المشتركة + ت دعم نشاطات الإدارة + التعويض النوعي + تعويض السكن + تعويض المنطقة + علاوة الاجر الوحيد + منح العائلية  
60+1000.00+3019.50+12078.00+1500.00+5895.00+6030.00+24165.00=  
900.00+800.00+911.40+39.00=62337.90 دج

الخامس عشر: حساب مجموع الاقتطاعات

لدينا اقتطاعان اثنان فقط وهما:

حساب مجموع الاقتطاعات = اقتطاع الضمان الاجتماعي + الضريبة على الدخل الإجمالي  
= 6707.00+5367.41=12074.41 دج السادس عشر:

حساب صافي الدفع

حساب صافي الدفع = الاجر الاجمالي - مجموع الاقتطاعات  
= 62337.90 - 12074.41 = 50263.90 دج

الاجر الصافي الخاص بهذا الموظف مقدر ب 50263.90 دج  
الحالة الثانية:

لدينا معلومات متعلقة براتب شخص عامل داخل المؤسسة

- أولاً: حساب الاجر القاعدي لحساب الاجر القاعدي في مثل هذه الحالة يعتبر العامل (موظف شهري) وبناء على المعطيات التي لدينا

الاجر القاعدي الشهري = الرقم الاستدلالي للموظف × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.  
= 578 نقطة × 45 دج = 26010.00 دج

ملاحظة الرقم الاستدلالي للموظف يأخذ من جدول الشبكة الاستدلالية  
ثانياً: حساب علاوة الخبرة المهنية

هذا الموظف من الدرجة 7. الرقم الاستدلالي للدرجة السابعة 202 نقطة  
تعويض الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة الخامسة × قيمة النقطة الاستدلالية.  
= 45 × 202 دج = 9090.00 دج

ثالثاً: حساب تعويض عمل المنصب

حساب تعويض عمل المنصب = 238 × 45 دج = 10710.00 دج

رابعاً: المنحة الجزافية التعويضية

تقدر المنحة الجزافية التعويضية في حالتنا هذه ب 1500.00 دج نظراً لان الاجير في فئة

ما بين 11 الى 17

خامسا: حساب تعويض خدمات

$$\text{تعويض الخدمات} = \text{الاجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية} \times 10\% \\ = 9090.00 + 26010.00 = 35100.00 \text{ ق}$$
$$35100 \times 10\% = 3510.00 \text{ دج}$$

سادسا: حساب تعويض مصالح التنشيط

$$\text{تعويض مصالح التنشيط} = \text{الاجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية} \times \text{نسبة } 40\% \\ = 35100.00 \times 0.4 = 14040.00 \text{ دج}$$

سابعا: حساب دعم النشاطات البيداغوجية

$$\text{دعم النشاطات البيداغوجية} = \text{الاجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية} \times \text{نسبة } 15\% \\ = 35100.00 \times 0.15 = 5265.00 \text{ دج}$$

ثامنا: حساب التعويض النوعي

$$\text{التعويض النوعي} = \text{الاجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية} \times \text{نسبة } 20\% \\ = 35100.00 \times 0.2 = 7020.00 \text{ دج}$$

تاسعا: حساب تعويض السكن

بما ان الموظف من الصنف 13 وينتمي الى منطقة من مناطق الجنوب فإنه يستفيد من تعويض السكن والمقدر ب 1000.00 دج

عاشرا: حساب تعويض المنطقة

يحسب تعويض المنطقة عن طريق الاجر القاعدي سنة 1989 هو 4340.00 دج ضرب نسبة 21 بالمئة

$$4340 \times 0.21 = 911.40 \text{ دج}$$

حادي عشر: حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي

حساب قيمة اشتراك الضمان الاجتماعي = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية + ت المنصب + المنحة الجزافية + ت الخدمة + تعويض م. التنشيط + ت دعم نشاطات البيداغوجية + التعويض النوعي + تعويض المنطقة

$$5265.00 + 14040.00 + 3510.00 + 1500.00 + 10710.00 + 9090.00 + 26010.00 = \\ 78056.40 = 911.40 + 7020.00 + \text{قيمة}$$

قيمة الضمان الاجتماعي  $\times$  نسبة 9% = مبلغ الاقتطاع

$$78056.40 \times 0.09 = 7025.07 \text{ دج مبلغ الاقتطاع}$$

ثانيا عشر: حساب الضريبة على الدخل الإجمالي

حساب قيمة الضريبة على الدخل الإجمالي = قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + تعويض المنطقة)

$$70119.92 = 78056,40 - (911.40 + 7025.07)$$

70119.92 قيمة

حساب اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي

من اجل حساب الضريبة على الاجر يجب مراعاة الضوابط الاتية:

إذا كان الدخل لا يتعدى 30000 دج فإنه يستفيد من اعفاء الضريبة

وإذا كان الدخل يتعدى 30001 دج فإنه يخضع لضريبة

الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور المعدل في 2022

مبلغ التراكم	مبلغ الحقوق	المعدل الضريبي	شرائح الدخل
0	0	0%	أقل من 20000 دج
4600	4600	23%	من 20000 الى 40000
15400	10800	27%	من 40000 الى 80000
39400	24000	30%	من 80000 الى 160000
92200	52800	33%	من 160000 الى 320000
/	/	35%	أكثر من 320000

بما ان المبلغ الخاضع للضريبة في هذه الحالة 70119.92 دج أكبر من 30000 دج فإنه يخضع للضريبة

ومنه يجب تحديد الى أي فئة ينتمي من شرائح الدخل 70119.92 دج

ينتمي الى الفئة الثالثة 70119.92 - 40000 = 30119.92

والتي تحتوي على معدل ضريبي 27%

أي ان  $8132.37 = 0.27 \times 30119.92$

ثم نضيف إليه 4600 مبلغ الفئة الثانية

ليصبح كالتالي  $12732.37 = 4600 + 8132.37$

منح التخفيض ضريبي من مبلغ الضريبة على الاجر في حدود 40% يجب ان يكون المبلغ محصور بين 1000 دج و 1500 دج

ومنه  $5092.94 = 0.4 \times 12732.37$  بما انه أكبر من 1500 نطرح المبلغ 1500 من المبلغ

المتراكم لتصبح كالتالي

مبلغ الضريبة على الاجر المقتطع =  $12732.37 - 1500 = 11232.37$  دج

الثالث عشر: علاوة الاجر الوحيد

منحة الاجر الوحيد 800.00 دج تمنح للموظف المتزوج الذي له على الأقل طفل واحد وان الزوجة لا تعمل وتسقط هذه المنحة عند بلوغ حد 21 سنة لطفل كما في حالتنا هذه.

الرابع عشر: منحة الأطفال اقل من 10 سنوات

بما أن لديه ثلاثة أطفال أقل من 10 سنوات له منحة لكل طفل تقدر ب: 11.25 دج

$$33.75 = 3 \times 11.25 \text{ دج}$$

الخامس عشر: منح عائلية

بمان الموظف متزوج ولديه طفل أي ان الحالة العائلية متكونة من 3 افراد فلكل فرد 300.00 دج

$$1800.00 = 6 \times 300.00 \text{ دج}$$

السادس عشر: حساب الاجر الاجمالي

حساب مجموع الربح = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية + ت المنصب + المنحة الجزافية + ت الخدمات + ت دعم نشاطات البيداغوجية + تعويض مصالح النشاطات + التعويض النوعي + تعويض السكن + تعويض المنطقة + علاوة الاجر الوحيد + منحة الاطفال + منح العائلية

$$5265.00 + 14040.00 + 3510.00 + 1500.00 + 10710.00 + 9090.00 + 26010.00 =$$

$$81690.15 = 911.40 + 1800.00 + 33.75 + 800.00 + 1000.00 + 7020.00 +$$

السابع عشر: حساب مجموع الاقتطاعات

لدينا اقتطاعان اثنان فقط وهما:

حساب مجموع الاقتطاعات = اقتطاع الضمان الاجتماعي + الضريبة على الدخل الإجمالي

$$18257.44 = 11232.37 + 7025.07 \text{ دج}$$

الثامن عشر: حساب صافي الدفع

حساب صافي الدفع = الاجر الاجمالي - مجموع الاقتطاعات

$$63432.71 = 81690.15 - 18257.44 \text{ دج}$$

الاجر الصافي الخاص بهذا الموظف مقدر ب 63432.71 دج

الحالة الثالثة:

لدينا معلومات متعلقة براتب شخص موظف داخل المؤسسة محل الدراسة

- أولاً: حساب الاجر القاعدي لحساب الاجر القاعدي في مثل هذه الحالة يعتبر العامل (موظف شهري) وبناء على المعطيات التي لدينا

الاجر القاعدي الشهري = الرقم الاستدلالي للموظف × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

$$= 578 \text{ نقطة} \times 45 \text{ دج} = 26010.00 \text{ دج}$$

ملاحظة الرقم الاستدلالي للموظف يأخذ من جدول الشبكة الاستدلالية

ثانياً: حساب علاوة الخبرة المهنية

هذا الموظف من الدرجة 6 الرقم الاستدلالي للدرجة السادسة 173 نقطة

تعويض الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة السادسة × قيمة النقطة الاستدلالية.

$$= 173 \times 45 \text{ دج} = 7785.00 \text{ دج}$$

ثالثاً: المنحة الجزافية التعويضية

تقدر المنحة الجزافية التعويضية في حالتنا هذه ب 1500.00 دج نظراً لان الاجير في فئة

ما بين 11 الى 17

رابعاً: حساب تعويض المصالح التقنية

تعويض المصالح التقنية = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية × 40%

$$= 33795.00 \times 0.4 = 13518.00 \text{ دج}$$

خامساً: تعويض الضرر 10%

تعويض الضرر = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية × 10%

$$= 33795.00 \times 0.1 = 3379.5 \text{ دج}$$

سادساً: حساب تعويض دعم النشاطات البيداغوجية

تعويض دعم النشاطات البيداغوجية = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية × نسبة 15%

$$= 33795.00 \times 0.15 = 5069.25 \text{ دج}$$

سابعاً: حساب التعويض النوعي

التعويض النوعي = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية × نسبة 20%

$$= 33795.00 \times 0.2 = 6759.00 \text{ دج}$$

ثامناً: حساب تعويض السكن

بما ان الموظف من الصنف 13 وينتمي الى منطقة من مناطق الجنوب فإنه يستفيد من تعويض

السكن والمقدر ب 1000.00 دج

تاسعا: حساب تعويض المنطقة

يحسب تعويض المنطقة عن طريق الاجر القاعدي سنة 1989 هو 4340.00 دج ضرب نسبة 21 بالمئة

$$911.40 = 0.21 \times 4340 = \text{دج}$$

عاشرا: حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي

حساب قيمة اشتراك الضمان الاجتماعي = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية + المنحة الجزافية + ت  
مصالح التقنية + تعويض الضرر + ت دعم نشاطات البيداغوجية + التعويض النوعي + تعويض  
المنطقة

$$91 + 6759.00 + 5069.25 + 3379.50 + 13518.00 + 1500.00 + 7785.00 + 26010.00 = 69272.15 \text{ قيمة}$$

قيمة الضمان الاجتماعي  $\times$  نسبة 9% = مبلغ الاقتطاع

$$6234.49 = 0.09 \times 69272.15 = \text{دج مبلغ الاقتطاع}$$

الحادي عشر: حساب الضريبة على الدخل الإجمالي

حساب قيمة حساب الضريبة على الدخل الإجمالي = قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي -  
(اقتطاع الضمان الاجتماعي + تعويض المنطقة)

$$62126.26 = (911.40 + 6234.49) - 69272.15 = \text{دج}$$

قيمة 62126.26

حساب اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي

من اجل حساب الضريبة على الاجر يجب مراعاة الضوابط الاتية:  
إذا كان الدخل لا يتعدى 30000 دج فإنه يستفيد من اعفاء الضريبة  
وإذا كان الدخل يتعدى 30001 دج فإنه يخضع لضريبة

الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجر المعدل في 2022

مبلغ التراكم	مبلغ الحقوق	المعدل الضريبي	شرائح الدخل
0	0	%0	أقل من 20000 دج

متابعة ومعالجة الأجر والرواتب جباثيا ومحاسبا وراسة سمالة

4600	4600	%23	من 20000 الى 40000
15400	10800	%27	من 40000 الى 80000
39400	24000	%30	من 80000 الى 160000
92200	52800	%33	من 160000 الى 320000
/	/	%35	أكثر من 320000

بما ان المبلغ الخاضع للضريبة في هذه الحالة **62126.26** دج أكبر من 30000 دج فإنه يخضع للضريبة

ومنه يجب تحديد الى أي فئة ينتمي من شرائح الدخل **62126.26** دج

ينتمي الى الفئة الثالثة **62126.26 - 40000 = 22126.26**

والتي تحتوي على معدل ضريبي 27%

أي ان **5974.09 = 0.27 × 22126.26**

ثم نضيف إليه 4600 مبلغ الفئة الثانية

ليصبح كالتالي **10574.09 = 4600 + 5974.09**

منح التخفيض ضريبي من مبلغ الضريبة على الاجر في حدود 40% يجب ان يكون المبلغ محصور

بين 1000 دج و 1500 دج

ومنه **4229.63 = 0.4 × 10574.09** بما انه أكبر من 1500 نطرح المبلغ 1500 من المبلغ

المتراكم لتصبح كالتالي

مبلغ الضريبة على الاجر المقتطع = **12074.09 دج = 1500 - 10574.09**

الثالث عشر: حساب الاجر الاجمالي

حساب مجموع الربح = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية + ت المنصب + المنحة الجزافية + ت

الخدمات + ت دعم نشاطات البيداغوجية + تعويض مصالح النشاطات + التعويض النوعي + تعويض

السكن + تعويض المنطقة + منح العائلية

**10 + 911.40 + 6759.00 + 5069.25 + 3379.50 + 13518.00 + 1500.00 + 26010.00 =**

**71172.15 دج = 911.40 + 900.00 + 00.00**

الرابع عشر: حساب مجموع الاقتطاعات

لدينا اقتطاعان اثنان فقط وهما:

حساب مجموع الاقتطاعات = اقتطاع الضمان الاجتماعي + الضريبة على الدخل الإجمالي

$$18398.58 = 12074.09 + 6324.49 = \text{دج}$$

الخامس عشر حساب صافي الدفع

حساب صافي الدفع = الاجر الاجمالي - مجموع الاقتطاعات

$$52773.57 = 18398.58 - 71172.15 = \text{دج}$$

الاجر الصافي الخاص بهذا الموظف مقدر ب 52773.57 دج

الحالة الرابعة:

لدينا معلومات متعلقة براتب شخص موظف داخل المؤسسة محل الدراسة

- أولا: حساب الاجر القاعدي لحساب الاجر القاعدي في مثل هذه الحالة يعتبر العامل

(موظف شهري) وبناء على المعطيات التي لدينا

الاجر القاعدي الشهري = الرقم الاستدلالي للموظف × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

$$666 \text{ نقطة} \times 45 \text{ دج} = 29970.00 \text{ دج}$$

ثانيا: حساب علاوة الخبرة المهنية

هذا الموظف من الدرجة 9 الرقم الاستدلالي للدرجة التاسعة 300 نقطة

تعويض الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة التاسعة × قيمة النقطة الاستدلالية.

$$300 \times 45 \text{ دج} = 13500.00 \text{ دج}$$

ثالثا: تعويض المنصب العالي

$$12555.00 \times 45 \times 279$$

المنحة الجزافية التعويضية

تقدر المنحة الجزافية التعويضية في حالتنا هذه ب 1500.00 دج نظرا لان الاجير في فئة

ما بين 11 الى 17

رابعا: حساب تعويض الضرر 10%

تعويض الضرر = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية × 10%

$$43470.00 \times 0.1 = 4347.00 \text{ دج}$$

خامسا: حساب تعويض دعم النشاطات البيداغوجية

تعويض دعم النشاطات البيداغوجية = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية × نسبة 15%

$$43470.00 \times 0.15 = 6520.50 \text{ دج}$$

**سابعاً: حساب التعويض النوعي**

التعويض النوعي = الأجر القاعدي + الخبرة المهنية × نسبة 20%

$$= 43470.00 \times 0.2 = 8694.00 \text{ دج}$$

**ثامناً: حساب تعويض السكن**

بما ان الموظف من الصنف 15 وينتمي الى منطقة من مناطق الجنوب فإنه يستفيد من تعويض السكن والمقدر ب 1000.00 دج

**تاسعاً: حساب تعويض التثمين التراث الوثائقي**

= الأجر القاعدي + الخبرة المهنية × نسبة 40%

$$= 43470.00 \times 0.4 = 17388.00 \text{ دج}$$

**عاشراً: حساب تعويض المنطقة**

يحسب تعويض المنطقة عن طريق الأجر القاعدي سنة 1989 هو 4860.00 دج ضرب نسبة 21 بالمئة

$$= 4860.00 \times 0.21 = 1020.60 \text{ دج}$$

**الحادي عشر: حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي**

حساب قيمة اشتراك الضمان الاجتماعي = الأجر القاعدي + الخبرة المهنية + المنصب العالي + المنحة الجزافية + تعويض الضرر + دعم نشاطات البيداغوجية + التعويض النوعي + تعويض المنطقة + تعويض تثمين التراث الوثائقي

$$= 1738 + 8694 + 6520.50 + 4347.00 + 1500.00 + 12555.00 + 13500.00 + 29970.00 =$$

$$+ 1020.60 = 95494.60 \text{ قيمة}$$

قيمة الضمان الاجتماعي × نسبة 9% = مبلغ الاقتطاع

$$= 95494.60 \times 0.09 = 8594.51 \text{ دج مبلغ الاقتطاع}$$

**الثاني عشر: حساب الضريبة على الدخل الإجمالي**

حساب قيمة حساب الضريبة على الدخل الإجمالي = قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + تعويض المنطقة)

$$= 95494.60 - (1020.60 + 8594.51) = 85879.49 \text{ دج}$$

$$85879.49 \text{ قيمة}$$

**حساب اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي**

## متابعة ومعالجة الأجر والرواتب جباثيا ومحاسيا ورأسه سمالة

من اجل حساب الضريبة على الاجر يجب مراعاة الضوابط الاتية:  
إذا كان الدخل لا يتعدى 30000 دج فإنه يستفيد من اعفاء الضريبة  
وإذا كان الدخل يتعدى 30001 دج فإنه يخضع لضريبة

### الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور المعدل في 2022

مبلغ التراكم	مبلغ الحقوق	المعدل الضريبي	شرائح الدخل
0	0	%0	أقل من 20000 دج
4600	4600	%23	من 20000 الى 40000
15400	10800	%27	من 40000 الى 80000
39400	24000	%30	من 80000 الى 160000
92200	52800	%33	من 160000 الى 320000
/	/	%35	أكثر من 320000

بما ان المبلغ الخاضع للضريبة في هذه الحالة **85879.49** دج أكبر من 30000 دج فإنه يخضع للضريبة

ومنه يجب تحديد الى أي فئة ينتمي من شرائح الدخل **85879.49** دج

ينتمي الى الفئة الرابعة  $85879.49 - 80000 = 5879.49$

والتي تحتوي على معدل ضريبي %30

أي ان  $85879.49 = 0.3 \times 5879.49$

ثم نضيف إليه  $4600 + 10800$  مبلغ الفئة الثانية والثالثة

ليصبح كالتالي  $17163.84 = 15400 + 85879.49$

منح التخفيض ضريبي من مبلغ الضريبة على الاجر في حدود %40 يجب ان يكون المبلغ محصور بين 1000 دج و 1500 دج

ومنه  $6865.53 = 0.4 \times 17163.84$  بما انه أكبر من 1500 نطرح المبلغ 1500 من المبلغ

المتراكم لتصبح كالتالي

مبلغ الضريبة على الاجر المقتطع =  $1500 - 17163.84 = 15663.84$  دج

الثالث عشر: حساب الاجر الاجمالي

حساب مجموع الربح = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية + المنصب العالي + المنحة الجزافية

+ تعويض الضرر + ت دعم نشاطات البيداغوجية + التعويض النوعي + تعويض المنطقة + تعويض

تشمين التراث الوثائقي

$$1738+8694+6520.50+4347.00+1500.00+12555.00+13500.00+29970.00=$$
$$1020.60+8+1000.00+ \text{دج } 96494.60$$

الرابع عشر: حساب مجموع الاقتطاعات

لدينا اقتطاعان اثنان فقط وهما:

حساب مجموع الاقتطاعات = اقتطاع الضمان الاجتماعي + الضريبة على الدخل الإجمالي

$$20263.84+8594.51= \text{دج } 28858.35$$

الخامس عشر حساب صافي الدفع

حساب صافي الدفع = الاجر الاجمالي - مجموع الاقتطاعات

$$96494.60 - 28858.35 = \text{دج } 67636.25$$

الاجر الصافي الخاص بهذا الموظف مقدر ب 67636.25 دج

الحالة الخامسة:

لدينا معلومات متعلقة براتب شخص موظف داخل المؤسسة محل الدراسة

- أولا: حساب الاجر القاعدي لحساب الاجر القاعدي في مثل هذه الحالة يعتبر العامل

(موظف شهري) وبناء على المعطيات التي لدينا

الاجر القاعدي الشهري = الرقم الاستدلالي للموظف × القيمة المالية للنقطة الاستدلالية.

$$666 \text{ نقطة} \times 45 \text{ دج} = 29970.00 \text{ دج}$$

ثانيا: حساب علاوة الخبرة المهنية

هذا الموظف من الدرجة 8 الرقم الاستدلالي للدرجة الثامنة 266 نقطة

تعويض الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة الثامنة × قيمة النقطة الاستدلالية.

$$266 \times 45 \text{ دج} = 11970.00 \text{ دج}$$

ثالثا: تعويض المنصب العالي

$$12555.00 \times 45 = 279$$

رابعا: المنحة الجزافية التعويضية

تقدر المنحة الجزافية التعويضية في حالتنا هذه ب 1500.00 دج نظرا لان الاجير في فئة

ما بين 11 الى 17

خامسا: حساب تعويض خدمات ت. المشتركة

تعويض خدمات ت. المشتركة = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية × نسبة 40%

$$41940.00 \times 0.4 = 16776.00 \text{ دج}$$

سادسا: تعويض دعم نشاطات الإدارة

$$\text{تعويض دعم نشاطات الإدارة} = \text{الاجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية} \times \text{نسبة } 40\% \\ = 41940.00 \times 0.1 = 4194.00 \text{ دج}$$

**سابعا: حساب التعويض النوعي**

$$\text{التعويض النوعي} = \text{الاجر القاعدي} + \text{الخبرة المهنية} \times \text{نسبة } 20\% \\ = 41940.00 \times 0.2 = 8388.00 \text{ دج}$$

**ثامنا: حساب تعويض السكن**

بما ان الموظف من الصنف 15 وينتمي الى منطقة من مناطق الجنوب فإنه يستفيد من تعويض السكن والمقدر ب 1000.00 دج

**تاسعا: حساب تعويض المنطقة**

يحسب تعويض المنطقة عن طريق الاجر القاعدي سنة 1989 هو 4860.00 دج ضرب نسبة 21 بالمئة

$$= 4860.00 \times 0.21 = 1020.60 \text{ دج}$$

**عاشرا: حساب اقتطاع الضمان الاجتماعي**

حساب قيمة اشتراك الضمان الاجتماعي = الاجر القاعدي + الخبرة المهنية + المنصب العالي +  
المنحة الجزافية + تعويض خدمات ت. المشتركة + دعم نشاطات الادارة + التعويض النوعي +  
تعويض المنطقة =

$$1 + 8388.00 + 4194.00 + 16776.00 + 1500.00 + 12555.00 + 11970.00 + 29970.00 \\ = 86373.60 \text{ قيمة}$$

قيمة الضمان الاجتماعي  $\times$  نسبة 9% = مبلغ الاقتطاع

$$= 86373.60 \times 0.09 = 7773.62 \text{ دج مبلغ الاقتطاع}$$

**الثاني عشر: حساب الضريبة على الدخل الإجمالي**

حساب قيمة حساب الضريبة على الدخل الإجمالي = قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي -  
(اقتطاع الضمان الاجتماعي + تعويض المنطقة)

$$= 86373.60 - (1020.60 + 7773.62) = 77579.38 \text{ دج}$$

**77579.38 قيمة**

**حساب اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي**

من اجل حساب الضريبة على الاجر يجب مراعاة الضوابط الاتية:



الرابع عشر: حساب مجموع الاقتطاعات

لدينا اقتطاعان اثنان فقط وهما:

حساب مجموع الاقتطاعات = اقتطاع الضمان الاجتماعي + الضريبة على الدخل الإجمالي

$$= 7773.62 + 13246.43 = 28858.35 \text{ دج}$$

الخامس عشر حساب صافي الدفع

حساب صافي الدفع = الاجر الاجمالي - مجموع الاقتطاعات

$$= 89096.10 - 21020.05 = 68076.05 \text{ دج}$$

الاجر الصافي الخاص بهذا الموظف مقدر ب 68076.05 دج

الفرع الثاني: إعداد كشف الراتب لعدة أفراد

طريقة او كيفية اعداد اجر العامل تمر بعدة خطوات متسلسلة نذكرها فيما يلي:

تسجيل حضور العامل الى مقر العمل ويتم اثبات ذلك باي طريقة يدوية كالإمضاء او الإلكترونية

باستعمال أجهزة ذكية تعمل بالبصمة او البطاقة مهما كان نوعها.

تحويل اثبات الحضور اليومي الى مصلحة المستخدمين او مصلحة المحاسبة حسب التنظيم الداخلي

المعمول به في الشركة.

حساب أيام الحضور في الشهر هو 30 يوما حيث يمكن انه يمكن بداية حسابها من أي يوم في

الشهر مثلا الفترة من 15 مارس الى 14 أبريل (المهم في ذلك هو الإبقاء على نفس المرجع في

حساب لكل شهر)

حساب حقوق والتزامات العامل بالاقتطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل

استخراج كشف الاجر الشهري.

الحالة الأولى:

الجدول رقم (5): يمثل الجدول كشف الراتب لموظف في المؤسسة محل الدراسة

كشف الراتب

الصف 12

الحالة العائلية: 3 افراد

الدرجة: 5

اللقب والاسم: متحفظ عليه

الرتبة: متحفظ عليها

الدفع والتسديد: ح. ج. ب

عناصر الأجرة	القيمة	العدد /النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	24165.00		24165.00	

متابعة ومعالجة الأجور والرواتب جباثيا ومحاسبيا ودراسة سمالة

	6030.00		6030.00	علاوة الخبرة المهنية
	5895.00	45	131	تعويض المنصب العالي
	1500.00		1500.00	المنحة الجزافية التعويضية
	12078.00	%40	30195.00	ت الخدمات الإدارية المشتركة
	3019.50	%10	30195.00	تعويض دعم نشاطات الإدارة
	6039.00	%20	30195.00	تعويض نوعي
	1000.00		1000.00	تعويض السكن
	911.40	%21	4340.00	تعويض المنطقة
5367.41		%9	59637.90	اشترك الضمان الاجتماعي
6707.00			53359.09	الضريبة على الدخل الإجمالي
	800.00		800.00	علاوة الاجر الوحيد
	900.00	3	300.00	منح عائلية
12074.41	62337.90	المجموع		
	50263.49	الاجر الصافي		

المصدر: وثيقة من المؤسسة محل الدراسة  
الحالة الثانية:

لدينا كشف راتب لموظف اخر تابع إلى نفس المؤسسة محل الدراسة  
جدول كشف الراتب لموظف في المؤسسة محل الدراسة  
كشف الراتب

الصفحة 13  
الحالة العائلية: 6/3

اللقب والاسم: متحفظ عليه  
الرتبة: منشط جامعي. م 2

عناصر الأجرة	القيمة	العدد /النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	26010.00		26010.00	
علاوة الخبرة المهنية	9090.00		9090.00	
تعويض المنصب العالي	238	45	5895.00	
المنحة الجزافية التعويضية	1500.00		1500.00	
ت الخدمة	35100.00	%10	3510.00	
تعويض التنشيط	35100.00	%40	14040.00	
تعويض دعم البيداغوجية	35100.00	%15	5265	
تعويض نوعي	35100.00	%20	7020.00	
تعويض السكن	1000.00		1000.00	
تعويض المنطقة	4340.00	%21	911.40	
اشترك الضمان الاجتماعي	78056.40	%9	7025.07	
الضريبة على الدخل الإجمالي	70119.29		11232.37	
علاوة الاجر الوحيد	800.00		800.00	
منحة الأطفال س10	11.25	3	33.75	
منح عائلية	300.00	6	1800.00	
		المجموع	81690.15	18257.44
		الاجر الصافي	<b>63432.71</b>	

المصدر: وثيقة من المؤسسة محل الدراسة

الحالة الثالثة:

لدينا كشف راتب لموظف اخر تابع إلى نفس المؤسسة محل الدراسة  
الجدول كشف الراتب لموظف في المؤسسة محل الدراسة  
كشف الراتب

اللقب والاسم: متحفظ عليه  
الرتبة: مهندس دولة في مخابر الجامعية  
الدفع والتسديد: ح. ج. ب  
الصف 13  
الحالة العائلية: 3/0  
الدرجة: 6

عناصر الأجرة	القيمة	العدد /النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	26010.00		26010.00	
علاوة الخبرة المهنية	7785.00		7785.00	
المنحة الجزافية التعويضية	1500.00		1500.00	
ت المصالح التقنية	33795.00	%40	13518.00	
تعويض الضرر	33795.00	%10	3379.50	
تعويض النشاطات البيداغوجية	33795.00	%15	5069.25	
تعويض نوعي	33795.00	%20	6759.00	
تعويض السكن	1000.00		1000.00	
تعويض المنطقة	4340.00	%21	911.40	
اشترك الضمان الاجتماعي	69272.15	%9	6234.49	
الضريبة على الدخل الإجمالي	62126.26		12074.09	
منح عائلية	300.00	3	900.00	
		المجموع	71172.15	18398.58
		الاجر الصافي	52773.57	

المصدر: وثيقة من المؤسسة محل الدراسة

الحالة الرابعة:

لدينا كشف راتب لموظف اخر تابع إلى نفس المؤسسة محل الدراسة  
الجدول كشف الراتب لموظف في المؤسسة محل الدراسة  
كشف الراتب

الصف 15

اللقب والاسم: متحفظ عليه

الحالة العائلية: 0/0

الرتبة: محافظ المكتبات الجامعية

الدرجة: 9

الدفع والتسديد: ح. ج. ب

عناصر الأجرة	القيمة	العدد /النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	29970.00		29970.00	
علاوة الخبرة المهنية	13500.00		13500.00	
ت. المنصب العالي	279	45	12555.00	
المنحة الجزافية التعويضية	1500.00		1500.00	
ت. الضرر	43470.00	%10	4347.00	
تعويض دعم البيداغوجية	43470.00	%15	6520.50	
تعويض نوعي	43470.00	%20	8694.00	
تعويض السكن	1000.00		1000.00	
ت. تثمين التراث	43470.00	%40	17388.00	
تعويض المنطقة	4860	%21	1020.60	
اشترك الضمان الاجتماعي	95494.60	%9	8594.51	
الضريبة على الدخل الإجمالي	85879.49		20263.84	
		المجموع	96494.6	28858.35

67636.25	الاجر الصافي
----------	-----------------

المصدر: وثيقة من المؤسسة محل الدراسة

الحالة الخامسة: لدينا كشف راتب لموظف اخر تابع إلى نفس المؤسسة محل الدراسة  
الجدول كشف الراتب لموظف في المؤسسة محل الدراسة  
كشف الراتب

الصف 15  
الحالة العائلية: 3/2  
الدرجة: 8

اللقب والاسم: متحفظ عليه  
الرتبة: مهندس رئيسي في الاعلام الالي  
الدفن والتسديد: ح. ج. ب

عناصر الأجرة	القيمة	العدد /النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	29970.00		29970.00	
علاوة الخبرة المهنية	11970.00		11970.00	
ت. المنصب العالي	279	45	12555.00	
المنحة الجزافية التعويضية	1500.00		1500.00	
ت. خدمات المشتركة	41940.00	%40	16776.00	
تعويض دعم نشاطات	41940.00	%10	4194.00	
تعويض نوعي	41940.00	%20	8388.00	
تعويض السكن	1000.00		1000.00	
تعويض المنطقة	4860	%21	1020.60	
اشترك الضمان الاجتماعي	86373.60	%9	7773.62	
الضريبة على الدخل الإجمالي	77579.38		13246.43	
ع. اجر الوحيد	800.00		800.00	
منحة الأطفال س10	11.25	2	22.50	

	900.00	3	300.00	منح عائلية
21020.05	89096.10	المجموع		
	<b>68076.05</b>	الاجر الصافي		

المصدر: وثيقة من المؤسسة محل الدراسة

المطلب الثاني: المتابعة والمعالجة المحاسبية لراتب والاجر

بعد إعداد كشف الاجرة لكل عامل بشكل مستقل يتم ترحيلها وتجميعها في دفتر الأجور الذي يعتبر الوثيقة الثبوتية أو المصدر المعتمد عليه في تسجيل الأجور محاسبيا وفي التسلسل الآتي:  
تسجيل الأجر الخام بالإضافة إلى مختلف الاقتطاعات وكذا الأجر الصافي الواجب الدفع للأجير.  
تسجيل الأعباء المتعلقة بالأجور التي يتحملها صاحب العمل.  
تسجيل التسديد للأجراء وكذا لمختلف الهيئات المعنية في الآجال القانونية.

الحالة الأولى:

المرحلة الأولى: التسجيل المحاسبي لعناصر الأجرة (للموظف)

2022/04/21			
24165.00	اجر قاعدي	6310	
6030.00	تعويض الخبرة المهنية	63121	
5895.00	تعويض عمل المنصب	63122	
1500.00	المنحة الجرافية التعويضية	6313	
12078.00	تعويض الخدمات الإدارية المشتركة	6312	
3019.50	تعويض دعم نشاطات الادارة	6312	
6039.00	تعويض نوعي	6312	
1000.00	تعويض السكن	6312	
911.40	تعويض المنطقة	63142	
800.00	علاوة الاجر الوحيد	63141	
900.00	منحة العائلية	63140	
5367.41	اقتطاع اشتراك الضمان. إ	4311	
6707.00	الضريبة على الدخل الاجمالي	4421	

متابعة ومعالجة الأحمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه سمالة

50263.49		صافي الدفع (إثبات تسجيل اجرة شهر أفريل)	4211	
----------	--	--	------	--

المرحلة الثانية: تسجيل المحاسبي لمصاريف تتحملها المؤسسة

	15505.85	22/04/2022 اشتراقات في الضمان الاجتماعي	635	
15505.85		الضمان الاجتماعي إثبات أعباء الاشتراكات المدفوعة للضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة	431	

المرحلة الثالثة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضمان الاجتماعي

متابعة ومعالجة الأحمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه سمالة

	20873.26	22/04/2022 الضمان الاجتماعي	431
20873.26		البنك تسديد مجموع اشتراكات الضمان إالمقتطعة من الاجير 9 بالمئة التي تتحملها المؤسسة بنسبة 26 بالمئة	512

المرحلة الرابعة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي

	6707.00	22/04/2022 الضريبة على الدخل الاجمالي	442
6707.00		البنك تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي	512

المرحلة الخامسة: تسديد الاجر الصافي

	50263.49	22/04/2022 الاجر المستحق	421
50263.49		البنك تسديد الاجر المستحق	512

الحالة الثانية:

المرحلة الأولى: التسجيل المحاسبي لعناصر الأجرة (للموظف)

2022/04/21			
26010.00	اجر قاعدي	6310	
9090.00	تعويض الخبرة المهنية	63121	
5895.00	تعويض عمل المنصب	63122	
1500.00	منحة جزافية	6313	
3510.00	تعويض خدمة	6312	
4040.00	تعويض التنشيط	6312	
5265	تعويض دعم نشاطات البيداغوجية	6312	
7020.00	تعويض نوعي	6312	
1000.00	تعويض السكن	6312	
911.40	تعويض المنطقة	63142	
800.00	علاوة الاجر الوحيد	63141	
33.75	منحة العائلية	63140	
1800.00	منحة الاطفال	6314	
7025.07	اقتطاع اشتراك الضمان. إ	4311	
11232.37	الضريبة على الدخل الاجمالي	4421	
63432.71	صافي الدفع (إثبات تسجيل اجرة شهر أفريل)	4211	

المرحلة الثانية: تسجيل المحاسبي لمصاريف تتحملها المؤسسة

22/04/2022			
20873.26	اشتراكات في الضمان الاجتماعي	6351	
20873.26	اشتراكات مستحقة للضمان الاجتماعي إثبات أعباء الاشتراكات المدفوعة للضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة	4312	

المرحلة الثالثة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضمان الاجتماعي

متابعة ومعالجة الأحمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه سمالة

		22/04/2022		
	7025.07	اقتطاع الضمان الاجتماعي		4311
	20873.26	اشترك الضمان الاجتماعي		4312
27868.33		البنك	512	
		تسديد مجموع اشتراكات الضمان إالمقتطعة من الاجير 9 بالمئة التي تتحملها المؤسسة بنسبة 26 بالمئة		

المرحلة الرابعة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي

		22/04/2022		
	11232.37	الضريبة على الدخل الاجمالي		442
11232.37		البنك	512	
		تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي		

المرحلة الخامسة: تسديد الاجر الصافي

		22/04/2022		
	63432.71	الاجر المستحق		421
63432.71		البنك	512	
		تسديد الاجر المستحق		

الحالة الثالثة:

المرحلة الأولى: التسجيل المحاسبي لعناصر الأجرة (للموظف)

متابعة ومعالجة الأحمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه سمالة

2022/04/21			
26010.00	اجر قاعدي	6310	
7785.00	تعويض الخبرة المهنية	63121	
1500.00	منحة جزافية	6313	
3518.00	تعويض مصالح تقنية	6312	
3379.50	تعويض الضرر	63123	
5069.25	تعويض دعم نشاطات البيداغوجية	6312	
6759.00	تعويض نوعي	6312	
1000.00	تعويض السكن	6312	
911.40	تعويض المنطقة	63142	
900.00	منحة العائلية	63140	
6234.49	اقتطاع اشتراك الضمان. إ	4311	
12074.09	الضريبة على الدخل الاجمالي	4421	
52773.57	صافي الدفع (إثبات تسجيل اجرة شهر أفريل)	4211	

المرحلة الثانية: تسجيل المحاسبي لمصاريف تتحملها المؤسسة

22/04/2022			
18010.75	اشتراكات في الضمان الاجتماعي	6351	
18010.75	اشتراكات مستحقة للضمان الاجتماعي إثبات أعباء الاشتراكات المدفوعة للضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة	4312	

المرحلة الثالثة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضمان الاجتماعي

متابعة ومعالجة الأحمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه عمالة

		22/04/2022		
	6234.49	اقتطاع الضمان الاجتماعي		4311
	18010.75	اشترك الضمان الاجتماعي		4312
24245.24		البنك	512	
		تسديد مجموع اشتراكات الضمان إ المقتطعة من الاجير 9 بالمئة التي تتحملها المؤسسة بنسبة 26 بالمئة		

المرحلة الرابعة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي

		22/04/2022		
	12074.09	الضريبة على الدخل الاجمالي		442
12074.09		البنك	512	
		تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي		

المرحلة الخامسة: تسديد الاجر الصافي

		22/04/2022		
	52773.57	الاجر المستحق		421
52773.57		البنك	512	
		تسديد الاجر المستحق		

الحالة الرابعة:

المرحلة الأولى: التسجيل المحاسبي لعناصر الأجرة (للموظف)

متابعة ومعالجة الأحمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه سمالة

2022/04/21			
29970.00	الاجر القاعدي	6310	
13500.00	علاوة الخبرة المهنية	63121	
12555.00	ت. المنصب العالي	63122	
1500.00	المنحة الجزافية التعويضية	6312	
4347.00	ت. الضرر	63123	
6520.50	تعويض دعم البيداغوجية	6312	
8694.00	تعويض نوعي	6312	
1000.00	تعويض السكن	6312	
17388.00	تعويض التراث	6312	
1020.60	تعويض المنطقة	63142	
8594.51	اقتطاع اشتراك الضمان. إ	4311	
20263.84	الضريبة على الدخل الاجمالي	4421	
67636.25	صافي الدفع (إثبات تسجيل اجرة شهر أفريل)	4211	

المرحلة الثانية: تسجيل المحاسبي لمصاريف تتحملها المؤسسة

22/04/2022			
24828.59	اشتراكات في الضمان الاجتماعي	6351	
24828.59	اشتراكات مستحقة للضمان الاجتماعي إثبات أعباء الاشتراكات المدفوعة للضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة	4312	

متابعة ومعالجة الأجر والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه عمالة

المرحلة الثالثة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضمان الاجتماعي

		22/04/2022		
	8594.51	اقتطاع الضمان الاجتماعي		4311
	24828.59	اشترك الضمان الاجتماعي		4312
33423.10		البنك	512	
		تسديد مجموع اشتراكات الضمان إالمقتطعة من الاجير 9 بالمئة التي تتحملها المؤسسة بنسبة 26 بالمئة		

المرحلة الرابعة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي

		22/04/2022		
	20263.84	الضريبة على الدخل الاجمالي		442
20263.84		البنك	512	
		تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي		

المرحلة الخامسة: تسديد الاجر الصافي

		22/04/2022		
	67636.25	الاجر المستحق		421
67636.25		البنك	512	
		تسديد الاجر المستحق		

الحالة الخامسة:

متابعة ومعالجة الأحمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه سمالة

المرحلة الأولى: التسجيل المحاسبي لعناصر الأجرة (للموظف)

2022/04/21			
29970.00	الاجر القاعدي	6310	
11970.00	علاوة الخبرة المهنية	63121	
12555.00	ت. المنصب العالي	63122	
1500.00	المنحة الجزافية التعويضية	6312	
16776.00	ت. خدمات المشتركة	6312	
4194.00	تعويض دعم نشاطات	6312	
8388.00	تعويض نوعي	6312	
1000.00	تعويض السكن	6312	
1020.60	تعويض المنطقة	63142	
800.00	الاجر الوحيد	63141	
22.50	منحة الأطفال	631	
900.00	منح عائلية	63140	
7773.62	اقتطاع اشتراك الضمان. إ	4311	
12346.43	الضريبة على الدخل الاجمالي	4421	
68076.05	صافي الدفع	4211	
	(إثبات تسجيل اجرة شهر أفريل)		

المرحلة الثانية: تسجيل المحاسبي لمصاريف تتحملها المؤسسة

22/04/2022			
22457.13	اشتراكات في الضمان الاجتماعي	6351	
22457.13	اشتراكات مستحقة للضمان الاجتماعي	4312	
	إثبات أعباء الاشتراكات المدفوعة للضمان الاجتماعي التي تتحملها المؤسسة		

المرحلة الثالثة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضمان الاجتماعي

متابعة ومعالجة الأحمور والرواتب جبايتها ومحاسبتها ورأسه سمالة

		22/04/2022		
	7773.62	اقتطاع الضمان الاجتماعي		4311
	22457.13	اشترك الضمان الاجتماعي		4312
30230.75		البنك	512	
		تسديد مجموع اشتراكات الضمان إالمقتطعة من الاجير 9 بالمئة التي تتحملها المؤسسة بنسبة 26 بالمئة		

المرحلة الرابعة: التسجيل المحاسبي لتسديد مصاريف الضريبة على الدخل الإجمالي

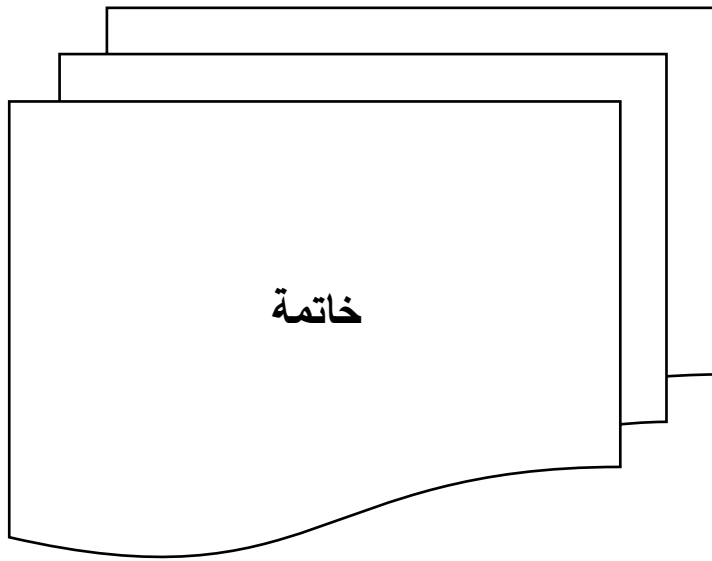
		22/04/2022		
	12346.43	الضريبة على الدخل الاجمالي		442
12346.43		البنك	512	
		تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي		

المرحلة الخامسة: تسديد الاجر الصافي

		22/04/2022		
	68076.05	الاجر المستحق		421
68076.05		البنك	512	
		تسديد الاجر المستحق		

### خلاصة الفصل:

في هذا الفصل قمنا بتعريف المؤسسة محل دراسة وتطرقنا الى مراحل تطورها وهيكلها التنظيمي ثم خصصنا الى قسم المحاسبة والمالية وبعد الاطلاع على نظام سير عملية احتساب الأجرور والرواتب بناء على النصوص التي تحكم المؤسسة والاضافات وتغيرات الحديثة على جدول الضريبة على الدخل وأيضا كيفية احتساب الأجرور والرواتب والتسجيل المحاسبي لكشف الرواتب وكيف تسدد المؤسسة هذه الأعباء والتي على عاتقها الى العامل.



### الخاتمة العامة:

تعد وتتمثل متابعة ومعالجة الأجور والرواتب جباثيا ومحاسبيا من أهم المراحل والتي من خلالها يتحصل العامل على أجره أو راتبه صافي تماما نظير عمله وبالطبع للوصول إلى هاته النتيجة نمر بعدة خطوات وعمليات.

وكحوصلة إجابة عن إشكالية المطروحة حول كيف تتم المتابعة والمعالجة الجباثية والمحاسبية للرواتب والأجور وفق المحاسبة العمومية، واعتمادا على الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة تم التوصل إلى اختبار صحة هذه الفرضيات، والخروج بمجموعة من النتائج والتي على أثرها تم تقديم مجموعة من الاقتراحات المفيدة

### اختبار صحة الفرضيات

- **الفرضية الأولى:** يتم حساب الأجر عبر مراحل وقوانين وعمليات معقدة، يقوم بها خبير في هذا المجال وتتضمن الأجر القاعدي ومختلف التعويضات والعلاوات والضرائب للوصول إلى الأجر الصافي والذي يدفع لصاحبه وهذا ما تم التطرق إليه في الفصل الأول.
- **الفرضية الثانية:** عناصر الأجر تلك البيانات الموجودة في كشف الراتب والتي من خلالها يحسب أجر العامل مثل الاجر القاعدي وأجرة المنصب التعويضات والمنح والضريبة وغيرها من المعلومات وتم إثبات صحة الفرضية في الفصل الثاني.
- **الفرضية الثالثة:** في مجال الرواتب والأجور هنالك دائما يوجد تحديثات قانونية لأنه يمتاز بالمرونة ويتغير بمرور الزمن خاصة في الضرائب على الدخل الإجمالي في هذه السنة تم تحديث جدول الضرائب على الدخل الإجمالي وتم تحديث الشبكة الاستدلالية للأجور.
- **الفرضية الرابعة:** المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب هي مرحلة يتم فيها التسجيل المحاسبي لمراحل حساب الأجر من إثبات العناصر إلى تسديد الأجر، تم إثبات صحة الفرضية في الجانبين.

### نتائج الدراسة:

- من خلال دراستنا النظرية والتطبيقية لمتابعة ومعالجة الأجور والرواتب جباثيا ومحاسبيا.
- يلخص الأجر في وثيقة تحمل اسم كشف الأجر، حيث يتم حساب المبلغ الصافي منه بعد تحديد العناصر المكونة له، ثم طرح مختلف الاقتطاعات بنوعها الضريبة والضمان الاجتماعي.

- يعتبر الأجر من أهم الحوافز التي لها تأثير مباشر على المستوى الاجتماعي للعامل ومستوى أدائه.
- يمر كشف الأجر على المحاسبة والمالية التي يتم إعداد كشف الأجر فيها.
- للأجر أهمية بالغة بالنسبة للعامل كونه مصدر رزق له، وبالنسبة لصاحب العمل هو استثمار لجهد العامل رغم التكلفة المادية مقابل لهذا الجهد.
- يخضع تسديد الراتب إلى مراحل النفقة العمومية وهي: الالتزام، التصفية، الأمر بالدفع والتسديد.
- يتحدد الأجر القاعدي عن طريق الشبكة الاستدلالية للأجور.

### التوصيات:

من خلال الدراسة التي قمنا بها نقدم جملة من التوصيات ونرجو أن يتم أخذها بعين

الاعتبار:

- إعادة النظر في الأجر الأدنى الوطني المضمون بما يتماشى مع الظروف المعيشية السائدة.
- ضرورة إعادة النظر في توزيع بعض المنح كمنحة الجنوب (الامتياز) لتحقيق مبدأ المساواة لجميع الموظفين مادامت هذه المنحة تتعلق بصعوبة وظروف العمل في نفس المناطق.
- تحيين منحة المنطقة التي مازالت تحسب على سلم الأجور القديم منذ سنة 1989.
- وجوب الاطلاع الواسع لكل القوانين والنصوص التشريعية المتعلقة بالراتب بالإضافة إلى جميع القوانين والأوامر المتضمنة حق الموظف في الراتب.
- يجب على ذوي الاختصاص في هذا المجال إدراك التقنيات المعمول بها في حساب الراتب وكل ما يتعلق بالمنح.

### افاق الدراسة:

- ولقد حاولنا في هذا البحث بالإحاطة التامة بهذا الموضوع إلا أن هنالك مواضيع وجوانب لم نتطرق إليها مثل الطرق والأساليب الحديثة المستخدمة في إعداد الأجور والرواتب.
- الآثار والنتائج المترتبة عن استحداث الضريبة على الدخل الإجمالي وأهميتها، يمكن أن تكون محل دراسة مستقبلا.

المراجع والمصادر

## المصادر والمراجع:

أولاً: باللغة العربية

الكتب

1. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة المقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجماعية.
2. د/ صلاح الدين عبد الباقي، د/ عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، العربي . الحديث 1998.
3. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004 .
4. كاوى نورالدين، تكوتي عبد المالك، حساني إبراهيم، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتش تعليم المتوسط للتسيير المالي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش، الجزائر، السنة التكوينية 2013/2014.
5. محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور. مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية.
6. بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار النهضة، بيروت، سنة 2002.
7. سهيلة محمد عباس وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، لبنان سنة 2000 .
8. يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2006.
9. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2006.
- 10 نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2010.
- 11 محمد سعيد أنور سلطان، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، سنة 2003.
- 12 سعيد السلطان محمد، إدارة الموارد البشرية. بيروت: الدار الجامعية للطباعة والنشر، سنة 1993.
- 13 أحمية سليمان، التنظيم القانوني في علاقات العمل في ظل التشريع الجزائري، الجزء 2، ديوان المطبوعات الجامعية، السنة 1998، الجزائر.

- 14 بوثلجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية، دراسة حالة محاسبة الرواتب والأجور ولاية البويرة، مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي أمحمد أولحاج، البويرة، الجزائر، السنة الجامعية 2014-2015.
- 15 محمد الكر، سياسة الأجور في الجزائر "واقع وآفاق" 1990-2008، مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، السنة 2008.

16 شعباني لطفي، جباية مؤسسة، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2017.

17 جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي الجديد الصفحات الزرقاء الجزائر، 2011.

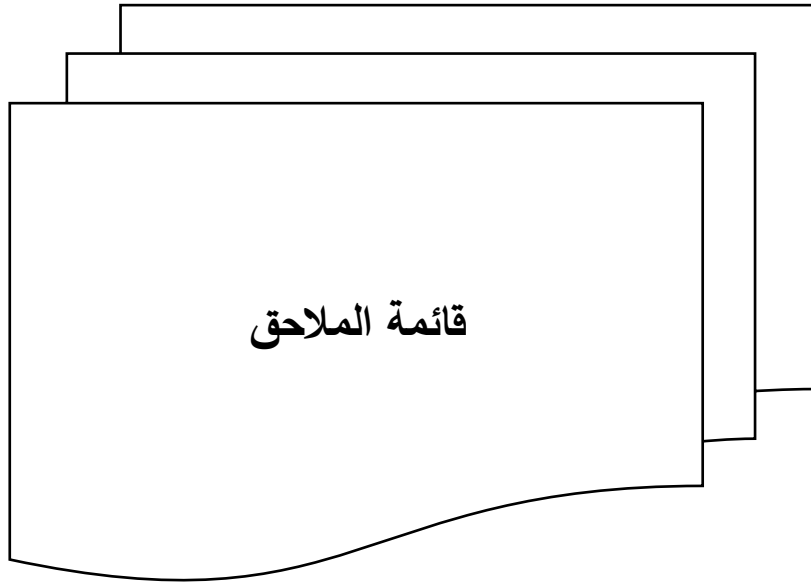
### النصوص القانونية والوثائق الرسمية

- 1) المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949.
- 2) المرسوم الرئاسي 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد 61.
- 3) المرسوم الرئاسي رقم 07-308، المؤرخ في 29/09/2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، جريدة رسمية عدد 61.
- 4) الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46.
- 5) المادة 23 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد الشبكات الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- 6) الأمر رقم 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، الذي يحدد المدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية عدد 03.
- 7) المادة 68، الفقرة ن من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، تحديث 2022
- 8) المرسوم التنفيذي رقم 96-98، المؤرخ في 06 مارس 1996، الذي يحدد قائمة الدفاتر وسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون، الجريدة الرسمية العدد 17.

- (9) أنظر المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015، الذي يحدد توزيع نسبة الاشارات في الضمان الاجتماعي، جريدة عدد 49
- (10) المرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 جوان 2016 الذي يتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الاخطار المهنية والنشاطات البناء والأشغال العمومية والري وصلاحياتها وتنظيمها وسيرها الجريدة رسمية العدد 42.
- (11) القانون رقم 15-02 المؤرخ في 04 جانفي 2015، المتعلق التعاضديات الاجتماعية، الجريدة العدد 01.
- (12) المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، تحديث 2022
- (13) المادة 128، الفقرة 03، من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، مرجع سبق ذكره.
- (14) المرسوم التنفيذي رقم 12/243 و المؤرخ في 4 جوان 2012 الموافق ل 14 رجب 1433

ثانيا: باللغة الفرنسية

1. Cherif TOUAHRI. Pratique de la paie Aspects social, fiscal es comptable. Séminaire organisé par Cherif TOUAHRILE 26/02/2016 Pr 49.50.



قائمة الملاحق

## قائمة الملاحق

الملحق رقم 01: (شبكة مستويات التأهيل)

المجموعات	الأصناف	مستويات التأهيل
د	1	السنة السادسة من التعليم الأساسي
	2	السنة السابعة من التعليم الأساسي
		السنة الثامنة من التعليم الأساسي
	3	شهادة تكوين المهني المتخصص (السنة السابعة أو الثامنة من التعليم الأساسي + تكوين 12 شهر)
	4	شهادة التعليم الأساسي أو شهادة التعليم المتوسط
	5	شهادة الكفاءة المهنية (السنة التاسعة من التعليم الأساسي + 12 شهرا إلى 18 شهرا من التكوين)
ج	6	شهادة التحكم المهني السنة الثانية من التعليم الثانوي
	7	السنة الثالثة من التعليم الثانوي السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 12 شهرا من التكوين السنة الثالثة من التعليم الثانوي + 24 شهرا من التكوين
	8	البكالوريا شهادة تقني
ب	9	البكالوريا + 24 شهرا من التكوين
	10	شهادة تقني سام شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية البكالوريا + 36 شهرا من التكوين
أ	11	ليسانس ليسانس " ل م د LM D " شهادة الدراسات العليا. DES
	12	شهادة المدرسة الوطنية للإدارة.

البكالوريا + 5 سنوات من التكوين العالي. ماستر نظام " ل م د " L M D ليسانس ما بعد التدرج المتخصص.	13	
ماجستير شهادة المدرسة الوطنية للإدارة الوطنية (النظام الجديد)	14	
صنف مخصص لرتبة الترقية	15	
دكتوراه في الطب العام	16	
صنف مخصص لرتبة ترقية	17	
ماجستير (للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي) دكتوراه، دكتوراه دولة	قسم فرعي 1	
شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS	قسم فرعي 2	خارج الصنف
شهادة الدراسات الطبية المتخصصة DEMS للاتحاق برتب التعليم العالي والبحث العلمي	قسم فرعي 3	
قسم فرعي مخصص لرتب الترقية	قسم فرعي 4	
دكتوراه في العلوم الطبية DEMS	قسم فرعي 5	
التأهيل الجامعي	قسم فرعي 6	
قسم فرعي مخصص لرتب الترقية	قسم فرعي 7	

الملحق رقم 02: (الشبكة الاستدلالية للمرتبات)

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	المجموعة
الثانية عشرة	الحادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
120	110	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	200	1	د
131	120	110	99	88	77	66	55	44	33	22	11	219	2	
144	132	120	108	96	84	72	60	48	36	24	12	240	3	
158	145	132	118	105	92	79	66	53	39	26	13	263	4	
173	158	144	130	115	101	86	72	58	43	29	14	288	5	
189	173	158	142	126	110	95	79	63	47	32	16	315	6	
209	191	174	157	139	122	104	87	70	52	35	17	348	7	ج
225	208	190	171	152	133	114	95	76	57	38	19	379	8	
251	230	209	188	167	146	125	105	84	63	42	21	418	9	ب
272	249	227	204	181	159	136	113	91	68	45	23	453	10	
299	274	249	224	199	174	149	125	100	75	50	25	498	11	أ
322	295	269	242	215	188	161	134	107	81	54	27	537	12	
347	318	289	260	231	202	173	145	116	87	58	29	578	13	
373	342	311	279	248	217	186	155	124	93	62	31	621	14	
400	366	333	300	266	233	200	167	133	100	67	33	666	15	
428	392	357	321	285	250	214	178	143	107	71	36	713	16	
457	419	381	343	305	267	229	191	152	114	76	38	762	17	
558	512	465	419	372	326	279	233	186	140	93	47	930	1	تقسيم فرعي
594	545	495	446	396	347	297	248	198	149	99	50	990	2	تقسيم فرعي
633	580	528	475	422	369	317	264	211	158	106	53	1055		تقسيم فرعي

													3	
675	619	563	506	450	394	338	281	225	169	113	56	1125	قسم فرعي 4	
720	660	600	540	480	420	360	300	240	180	120	60	1200	قسم فرعي 5	
768	704	640	576	512	448	384	320	256	192	128	64	1280	قسم فرعي 6	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 7	

الملحق رقم (3): يمثل كشف الأجر الفردي

الرقم	البيان	N / BASSE	المعدل	المكسب	الاقتطاع
R030	الاجر القاعدي	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R031	IDR	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R215	الدرجة 1	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R216	الدرجة 2	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R261	تعويض الخبرة المهنية	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R264	تعويض المنطقة	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R301	علاوة المردودية الفردية	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R510	خصم	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R522	السلة	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R523	علاوة النقل	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
R660	اقتطاع IRG	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
			المجموع	xxxx	xxxx
			الاجر الصافي	xxxx	xxxx

الملحق رقم (4): يمثل الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور المعدل في 2022

مبلغ التراكم	مبلغ الحقوق	المعدل الضريبي	شرائح الدخل
0	0	%0	أقل من 20000 دج
4600	4600	%23	من 20000 الى 40000
15400	10800	%27	من 40000 الى 80000
39400	24000	%30	من 80000 الى 160000
92200	52800	%33	من 160000 الى 320000
/	/	%35	أكثر من 320000

الملحق رقم (5): يمثل الجدول كشف الراتب لموظف في المؤسسة محل الدراسة  
كشف الراتب

اللقب والاسم: متحفظ عليه

الرتبة: 12

الدفع والتسديد: ح. ج. ب

تاريخ التنصيب: متحفظ عليها

الحالة العائلية: 3 افراد

الدرجة: 5

الرقم	عناصر الأجرة	القيمة	العدد /النسبة	الربح	الاقتطاع
	الاجر القاعدي	24165.00		24165.00	
	علاوة الخبرة المهنية	6030.00		6030.00	
	تعويض المنصب العالي	131	45	10710.00	
	المنحة الجزافية التعويضية	1500.00		1500.00	
	ت الخدمات الإدارية المشتركة	30195.00	%40	12078.00	
	تعويض دعم نشاطات الإدارة	30195.00	%10	3019.50	
	تعويض نوعي	30195.00	%20	6039.00	
	تعويض السكن	1000.00		1000.00	
	تعويض المنطقة	4340.00	%21	911.40	
	اشترك الضمان الاجتماعي	59637.90	%9	5367.41	
	الضريبة على الدخل الإجمالي	53359.09		6707.00	
	علاوة الاجر الوحيد	800.00		800.00	
	منح عائلية	300.00	3	900.00	
12074.41	62337.90	المجموع			
	50263.49	الاجر الصافي			

الملحق رقم 6 كشف راتب لموظف من المؤسسة محل الدراسة

الاقتطاع	الربح	العدد /النسبة	القيمة	عناصر الأجرة
	26010.00		26010.00	الاجر القاعدي
	9090.00		9090.00	علاوة الخبرة المهنية
	10710.00	45	238	تعويض المنصب العالي
	1500.00		1500.00	المنحة الجزافية التعويضية
	3510.00	%10	35100.00	ت الخدمة
	14040.00	%40	35100.00	تعويض التنشيط
	5265	%15	35100.00	تعويض دعم البيداغوجية
	7020.00	%20	35100.00	تعويض نوعي
	1000.00		1000.00	تعويض السكن
	911.40	%21	4340.00	تعويض المنطقة
7025.07		%9	78056.40	اشترك الضمان الاجتماعي
11232.37			70119.29	الضريبة على الدخل الإجمالي
	800.00		800.00	علاوة الاجر الوحيد
	33.75	3	11.25	منحة الأطفال س10
	1800.00	6	300.00	منح عائلية
18257.44	81690.15	المجموع		
	<b>63432.71</b>	الاجر الصافي		

ملحق رقم 7 كشف الراتب لموظف في المؤسسة محل الدراسة

كشف الراتب

الصف 13  
الحالة العائلية: 3/0  
الدرجة: 6

اللقب والاسم: متحفظ عليه  
الرتبة: مهندس دولة في مخابر الجامعية  
الدفع والتسديد: ح. ج. ب

الاقتطاع	الربح	العدد /النسبة	القيمة	عناصر الأجرة
	26010.00		26010.00	الاجر القاعدي
	7785.00		7785.00	علاوة الخبرة المهنية
	1500.00		1500.00	المنحة الجزافية التعويضية
	13518.00	%40	33795.00	ت المصالح التقنية
	3379.50	%10	33795.00	تعويض الضرر
	5069.25	%15	33795.00	تعويض النشاطات البيداغوجية
	6759.00	%20	33795.00	تعويض نوعي
	1000.00		1000.00	تعويض السكن
	911.40	%21	4340.00	تعويض المنطقة
6234.49		%9	69272.15	اشترك الضمان الاجتماعي
12074.09			62126.26	الضريبة على الدخل الإجمالي
	900.00	3	300.00	منح عائلية
18398.58	71172.15	المجموع		
	52773.57	الاجر الصافي		

ملحق رقم 8 كشف الراتب لموظف في المؤسسة محل الدراسة  
كشف الراتب

الصف 15

اللقب والاسم: متحفظ عليه

الحالة العائلية: 0/0

الدرجة: 9

الرتبة: محافظ المكتبات الجامعية

الدفع والتسديد: ح. ج. ب

عناصر الأجرة	القيمة	العدد /النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	29970.00		29970.00	
علاوة الخبرة المهنية	13500.00		13500.00	
ت. المنصب العالي	279	45	12555.00	
المنحة الجزافية التعويضية	1500.00		1500.00	
ت. الضرر	43470.00	10%	4347.00	
تعويض دعم البيداغوجية	43470.00	15%	6520.50	
تعويض نوعي	43470.00	20%	8694.00	
تعويض السكن	1000.00		1000.00	
ت. تامين التراث	43470.00	40%	17388.00	
تعويض المنطقة	4860	21%	1020.60	
اشترك الضمان الاجتماعي	95494.60	9%	8594.51	
الضريبة على الدخل الإجمالي	85879.49		20263.84	
		المجموع	96494.6	28858.35
		الاجر الصافي	67636.25	

ملحق رقم 9 كشف الراتب لموظف في المؤسسة محل الدراسة  
كشف الراتب

الصفحة 15

الحالة العائلية: 3/2

الدرجة: 8

اللقب والاسم: متحفظ عليه

الرتبة: مهندس رئيسي في الاعلام الالي

الدفع والتسديد: ح. ج. ب

عناصر الأجرة	القيمة	العدد /النسبة	الربح	الاقتطاع
الاجر القاعدي	29970.00		29970.00	
علاوة الخبرة المهنية	11970.00		11970.00	
ت. المنصب العالي	279	45	12555.00	
المنحة الجزافية التعويضية	1500.00		1500.00	
ت. خدمات المشتركة	41940.00	%40	16776.00	
تعويض دعم نشاطات	41940.00	%10	4194.00	
تعويض نوعي	41940.00	%20	8388.00	
تعويض السكن	1000.00		1000.00	
تعويض المنطقة	4860	%21	1020.60	
اشترك الضمان الاجتماعي	86373.60	%9	7773.62	
الضريبة على الدخل الإجمالي	77579.38		13246.43	
ع. الاجر الوحيد	800.00		800.00	
منحة الأطفال س10	11.25	2	22.50	
منح عائلية	300.00	3	900.00	
		المجموع	89096.10	21020.05
		الاجر الصافي	<b>68076.05</b>	