

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



ميدان: العلوم الاقتصادية  
والتجارية وعلوم التسيير  
فرع: المالية والمحاسبة  
تخصص: محاسبة وجباية معقمة

كلية: العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم  
التسيير  
قسم : مالية ومحاسبة

تحت عنوان

تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التأمين  
دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية-CNAS-  
المسيلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم المالية والمحاسبة

تحت إشراف الدكتور:

إعداد الطالبتين:

\* حميدي أحمد سعيد

\* نوادي كنزة

\* بتقة مروة

السنة الجامعية: 2019/ 2020م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ  
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَاءَ  
فَإِذَا رَزَقْنَاهُ  
سَأَىٰ لَهُ الْيَوْمَ  
أَلْفَ مِائَةِ مِائَةِ مِائَةٍ

# كلمة شكر

"ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي"

الحمد لله والشكر لله الذي وفقنا للإتمام هذا العمل، نتوجه بآيات الشكر وخالص الثناء إلى كل الأساتذة على ما قدموه إلينا من أنوار أضاءت درب مشوارنا الدراسي.

ونخص بالذكر الأستاذ "أحمد سعيد حميدي" الذي أشرف على إنجاز

هذا العمل وإلى كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية وفي آخر نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد، في السر والعلن ولو بكلمة أو ابتسامة...

# مقدمة

## مقدمة :

يحظى موضوع الأجور أهمية كبيرة من قبل الباحثين الاقتصاديين ويلقى اهتماما واسعا من قبل العاملين لأنهم يتفاوضون أجرا مقابل ذلك لأنه يعتبر المصدر الرئيسي لعيشهم ، إذ أن الأجور من أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العمال وصاحب العمل ، وأن أغلب النزاعات في الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجور كونه يعتبر تكلفة على صاحب العمل . وتعد عملية تسيير الأجور من أكثر الوظائف وحساسة في الإدارة البشرية ، حيث يجب أن يضمن نظام الأجور المعد تحقيق مصالح كل من أفراد المؤسسة بغية خلق علاقة طيبة بين الطرفين ، كما يجب أن ينعكس إيجابا على المجتمع .

وتختلف عملية تسيير الأجور في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية عنها في المؤسسات العمومية الأخرى ، وهذه الأخيرة تسيير على أساس الإنتاجية ، أما في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية فيتم على أساس الأقدمية والخبرة ... وهذا ما سنؤكدده في دراستنا للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ، ومما سبق طرح الإشكالية التالية :

### 1\_ الإشكالية :

كيف يتم تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ؟

وللإجابة على الإشكالية نطرح الأسئلة الفرعية التالية :

1\_ ماهية الأجور وكيف تتم معالجتها محاسبيا ؟

2\_ كيف يتم إعداد الأجور في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS والمعالجة المحاسبية لها ؟

## 2\_ الفرضيات :

- 1\_ مستويات الأجر ترتقي حسب أهميتها .
- 2\_ تختلف المعالجة المحاسبية للأجر في CNAS عن باقي المؤسسات العمومية الأخرى .

## 3\_ أسباب اختيار الموضوع :

- \_ إزالة الغموض حول كيفية احتساب الأجر .
- \_ محاسبة الأجر تهمنا في دراسة تخصصنا .
- \_ الرغبة في معالجة الموضوع ودراسته ميدانيا .

## 4\_ أهداف الدراسة :

- أ\_ هدف علمي : يتمثل في عرض مختلف الجوانب النظرية وكيفية إعداد نظام الأجر .
- ب\_ هدف عملي : يتجلى من خلال الدراسة الميدانية التي تدور حول تسيير الأجر في قطاع التأمينات .

## 5\_ منهجية البحث :

من أجل اختبار صحة الفرضيات التي وضعت سابقا واعتبار الموضوع عبارة عن دراسة وصفية صرفة فإننا استخدمنا المنهج الوصفي باستخدام أداة الدراسة الميدانية التي قمنا بجمع البيانات عن طريق :

- أ\_ المقابلة : من أجل توضيح بعض الجوانب المتعلقة بموضوع بحثنا .
- ب\_ الوثائق : حيث حاولنا الحصول على بعض الوثائق من المؤسسة محل الدراسة ، بالإضافة إلى توضيح مختلف المصالح الخاصة بها من خلال هيكلها التنظيمي .

## 6\_ الإطار الزمني والمكاني للدراسة :

من أجل إسقاط الجانب النظري للدراسة واختبار فرضيات البحث قمنا بإعداد دراسة ميدانية والتي شملت الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS \_المسيلة\_

## 7\_ هيكل البحث :

تتضمن هذه الدراسة فصلين ، فصل نظري وفصل تطبيقي .

**الفصل الأول :** يتضمن مبحثين في الأول ماهية الأجور ، والثاني إعداد نظام الأجور والمعالجة المحاسبية لها .

**الفصل الثاني :** يضمن أيضا مبحثين تناولنا في الأول التعريف بالمؤسسة محل الدراسة ، والثاني حساب الأجور والمعالجة المحاسبية لها .

# الفصل الأول

**تمهيد :**

يحتل موضوع الأجور جانبا رئيسا من اهتمام العاملين والمؤسسة معا ، ويعتبر مصدرا جوهريا في عقد العمل . فبالنسبة للأفراد يعد المقابلة أو الدخل الذي يتحصلون عليه لقاء الجهد المبذول من قبلهم والذي يضمن لهم إشباع حاجياتهم ورغباتهم المادية والاجتماعية ومنه الشعور بتحقيق الذات . أما بالنسبة للمؤسسة فيمثل عنصرا هاما من عناصر تكاليفها التي ندفع للموظفين الأجراء ، ولهذا خصص هذا الفصل للحديث عنه وقد قمنا بتقسيمه إلى مبحثين : المبحث الأول : ماهية الأجور والمبحث الثاني : إعداد نظام الأجور والمعالجة المحاسبية لها .

## المبحث الأول : ماهية الأجور .

إن للأجور أهمية بالغة في ميدان العمل ، سواء من قبل أرباب العمل أو من قبل العاملين ، حيث تتصف بحساسية عالية ذلك لأنها تمثل مصدرا لتلبية احتياجات العمال ، وفي نفس الوقت تمثل الجانب الأساسي في تكلفة العمالة في المؤسسة . سنحاول في مبحثنا هذا أن نسلط الضوء على موضوع الأجور من خلال معرفة مفهوم الأجور وأنواعها ، مبادئ الأجور ومعايير تحديدها ، الإطار القانوني للأجور في الجزائر .

## المطلب الأول : مفهوم الأجور وأنواعها .

## أولا : مفهوم الأجور .

المفهوم الرأسمالي للأجور : تعبر الأجور في النظام الرأسمالي عن الثمن أو البديل الذي يتقاضاه العامل مقابل الجهود التي يبذلها والأعمال التي يؤديها في خدمة رب العمل، ويجب أن تحقق الأجور التي تدفع للعامل أو الموظف ضمان أعلى مستوى من الإنتاجية وبالتالي أعلى مستوى من الأرباح ولتحقيق هذا الهدف كان لمفكري الرأسمالية نظريات عديدة أهمها نظرية الكفاف ونظرية الإنتاجية<sup>1</sup>.

**نظرية الكفاف :** والقصد منها إعطاء العامل الحد الأدنى من الأجر اللازم له لتلبية حاجياته المعيشية بدون زيادة أو نقصان ، بحيث يتقاضى من الأجر ما يكفيه لتحقيق متطلباته ، وحجتهم في ذلك أن زيادة الأجر الذي يفوق الحاجيات من شأنه زيادة رفاهية الأفراد مما يؤدي بهم إلى تكاثرهم ، وزيادة نسلهم ، وهذا الأخير يؤدي إلى زيادة الأفراد الطالبين للعمل مما يؤدي إلى زيادة العرض على الطلب . والنظرية هذه فيها أخذ ورد ولكن المعروف أن زيادة الرفاهية يقلل من النسل وليس العكس .

<sup>1</sup> نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع ، برج الكيفان ، الجزائر ، 2011 ، ص 106 ، 107 .

نظرية الإنتاجية : صاحبها تايلور ، حيث يرى أنه يجب أن تكون هناك الأجور مساواة بين معدلات الأجور ومستوى الإنتاج بحيث كلما زاد الإنتاج زادت الأجور وكلما قل الإنتاج انخفضت الأجور .

المفهوم الاشتراكي : يقصد بالأجر الدخل الذي يحصل عليه العامل المنتج ، بحيث يجب أن يوفر له العيش الكريم مع مراعاة كفاءته الإنتاجية ودرجة مساهمته في تحقيق الخيرات المادية والاجتماعية لمجتمعه ، وهو يمثل نصيب العامل من الإنتاج أو نصيبه من الدخل القومي ، ومنه جاء تعريف الاشتراكيين للأجر على أنه نفقة عيش المواطن المساهم في بناء مجتمعه . ويمكن إعطاء تعريفات مختلفة للأجور حسب مجموعة من الاقتصاديين<sup>1</sup>.

**1 - تعريف "سيسمونيدي" :** إن الأجر ليس فقط تعويضا محسوبا بالساعة حسب المدة ، إنه دخل الفقير ولا بد أن يكفي لحفظه ليس أثناء العمل فقط ، بل كذلك خلال الانقطاع عن العمل

**2 - تعريف "جون مارشال" :** الأجر هو دخل الفرد الذي ليس لديه ليعيش لإقوة عمله ، دخل الإنسان الذي ليس رأسماليا ولا رئيس مؤسسة ، ولكنه مجرد إنسان وليس أكثر ، فالأجر هو دخل إنساني خالص .

**3 - حسب موسوعة دالوز 1961 في القانون :** لم يعد الأجر إلا جزء من كسب العمل ، وإن هذا الكسب لا يتكون فقط من المبالغ المدفوعة مقابل العمل ، ولكن أيضا من المبالغ المدفوعة بمناسبة العمل ، ومع ذلك فقط أصبح للأجر وظيفة غذائية مسيطرة تفصله عن المقابلة للعمل المقدم بواسطة العامل ، لقد توحد الأجر بالمرتب الذي هو مجموع الامتيازات اللصيقة بالوظيفة العامة يهتم باحتياجات العامل أكثر بكثير من اهتماماته بقيمة العمل الذي يؤديه .

<sup>1</sup> مرجع نفسه ، ص 108 ، 109 .

4- تعريف "حماد محمد شطا": الأجر أو المرتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي ، يتحدد بما يضمن مستوى لائقا من الحياة ، طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما ، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يساهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي .

\_ 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>1</sup>

- تعريف صلاح الدين عبد الباقي : الأجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به ، وفقا للاتفاق الذي تم بينهما . وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل<sup>2</sup>.

-المفهوم الديني:<sup>3</sup> فتعني الثواب والمكافأة عن العمل المؤدي دون النظر إلى قيمته أو طبيعته ، بحيث جاء في القرآن الكريم في (سورة الأعراف الآية 170) "يَعْجُرُ الْمُسْجِدِينَ (170)<sup>4</sup> " ، ليدل على ثواب العمل الصالح ، ثم يعطيه معنى المقابل في (سورة الطلاق الآية 06) (فَبَقُولُهُ أَتَعْطِيْعُنَّ لَكُمْ فَمَا تَوْهْنُنَّ أَجْرَهُنَّ" <sup>5</sup> ، واتخذت السنة نفس المفهوم بقوله صلى الله عليه وسلم : " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه" ، وهو صريح العبارة ، لما للعمل من أهمية يرقى إلى درجة العبادة المثلى ، فيتحصل صاحبه على أجرين ، الأول هو المقابل الدنيوي أما الثاني فهو يبقى محفوظا ليم البعث .

<sup>1</sup> المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949.

<sup>2</sup> صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 ، ص 324 .

<sup>3</sup> بلعيد عبد الله ، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قانون عام : فرع قانون

المؤسسات ، جامعة الجزائر 1 ، الجزائر ، 2018 / 2019 ، ص 08 ، 09.

<sup>4</sup> سورة الأعراف، الآية 170.

<sup>5</sup> سورة الطلاق، الآية 06.

## أهمية الأجور :

تكتسي الأجور والرواتب أهمية بالغة بالنسبة للعامل ، فهي التي تشجع وتحفز العاملين وتخفض من حدة التوتر والاحتقان والإضرابات العمالية التي كلها تطالب برفع الأجور وزيادتها من فترة لأخرى ، كما أن الأجر يعتبر العائد الوحيد الملموس والممكن قياسه لتوظيف العاملين لإمكانياتهم ، وهناك عدة عوامل مؤثرة في تحديد مستوى الأجر<sup>1</sup>.

ثانيا : أنواع الأجور<sup>2</sup>

## 1- الأجر الدوري والأجر غير الدوري :

هي منح نقدية يحصل عليها العامل في بعض المناسبات وهو قابل للتكرار في كل فترة زمنية (دوري)، أما الأجر غير الدوري فليس بالضرورة أن يمنح في هذه المناسبات بحيث قد يمنح مرة أو مرتين ولكن ليس بصفة دورية .

## 2 - الأجر الاسمي والأجر الحقيقي :

الأجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يقوم به ، والأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الاسمي وقدرته على إشباع الحاجات أو هو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي النقي الاسمي .

## 3 - الأجر النقدي والأجر العيني :

يتكون الأجر النقدي من جزأين : جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك مرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل ، فالأجر الثابت يدفع عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو نصف الشهر أو الشهر أو السنة ، حسب نظام الأجور في المنظمة وطبيعة العمل (العمال المؤقتين أو الموسمين . والدائمون والمتعاقدون ...)، والأجر المتحرك يضاف إلى

<sup>1</sup> نور الدين حاروش ، مرجع سابق ، ص 109.

<sup>2</sup> نور الدين حاروش ، مرجع سابق ، ص 113 ، 114.

الأجر الثابت مبالغ إضافية متحركة منها الأجر التشجيعي في حالة زيادة الإنتاج ، والمكافآت التشجيعية والأجور الإضافية مقابل العمل أو الساعات الإضافية والبدلات التي تمنح للعامل وتوزيع الأرباح ، والأجر العيني وهو تقديم مقابل قوة العمل بوحدات الإنتاج.

**المطلب الثاني : مبادئ ومعايير تحديد الأجور .**

**أولا : مبادئ الأجور<sup>1</sup>**

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

- **مبدأ الارتباط بين العمل والأجر :** من خلال اعتبار الأجر مقابل أو ثمن للعمل المقدم ، نقول أن الارتباط الذي بين العمل والأجر ارتباطا عفويا وشرطيا من حيث الأساس ، فالأجر مرتبط بواقعة شرطية هي تقديم العمل كما جاء في أحكام المادة 80 من القانون 11/90 بحيث يكون الأجر مستحق الأداء إلا بعد إنجاز العامل للعمل المستند إليه تنفيذ لعقد العمل .

- **مبدأ المساواة :** ينص هذا المبدأ على المساواة بين الجنسين الرجل والمرأة من حيث التوظيف والمعاملة والمساواة في منح الأجور متى كان العمل من نفس المستوى والنوع أو عند تساوي مناصب العمل أو المؤهلات ، وقد تبنى هذا المبدأ معظم التشريعات الوطنية والأجنبية وكذا اتفاقيات العمل الدولية .

- **مبدأ التقرير والدفع النقدي :**

- **أصر المشرع الجزائري مثله مثل باقي التشريعات المعاصرة على ضرورة تقدير الأجور** بوسائل نقدية محضى ، وفي هذا الصدد نصت المادة 137 من القانون الأساسي العام للعامل الصادر في 1978 على أنه يعبر عن الأجور بمبالغ نقدية ويدفع بوسائل نقدية فقط .

<sup>1</sup> ددوش محمد ، تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية - دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية "محمد بوضياف" - ورقة ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي ، قسم علوم التسيير جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم ، الجزائر ، 2017/2018 ، 32 ، 33 .

- وعلى هذا الأساس يجب أن تدفع الأجور للعامل نقدا لا غير ، باعتباره من النظام العام ، لا يجوز الاتفاق وعلى مخالفته ، ونشير في هذا الشأن أن الدفع بعبارات نقدية لا يعني بالضرورة دفع المبلغ بكمية من النقود السائل فقط ، بل أن المعاملات الحاضرة تعتمد على وسائل عديدة نذكر منها : تحويل مبلغ الأجر المستحق للعامل إلى حسابه البريدي أو البنكي عند حلول الآجال المباشرة ، وذلك بواسطة صك ويكون إلزاميا بالنسبة للمبالغ المتساوية والزائدة عن الأجر الوطني الأدنى المضمون طبقا للمادة 149 الأمر 31/75 .

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

- كما لا ننسى مبدأ من مبادئ الأجر هو مبدأ الدفع الكلي المنتظم وعدم قابلية التجزئة : حيث ينص على حق العامل في الحصول على أجره كاملا بصورة دورية منتظمة ، أي منع تجزئة الأجر والدفع على مراحل ن وهو حق مبرر شرعيا ومنطقيا ، خاصة أن دفعه يكون عادة بعد نهاية المدة المحدودة للعمل أو انتهاء العمل المقابل للأجر ، وتستثنى من هذه القاعدة بعض الحالات الخاصة التي يسمح بها القانون بمنح العامل تسبيق عن الأجر ، وذلك إما لأسباب إدارية أو أخرى ، كما أن إمكانية المقاصة بين الأجور غير المقبولة ، ذلك أن الأجر من المسائل الاجتماعية للعامل وأسرته وهو المصدر الرئيسي والوحيد لحياة ومعيشة الأسرة وبالتالي فإن إجراء المقاصة بين الدين والأجر يؤدي إلى المساس بالقدرة المعيشية لهذه الأسرة ، سواء كان كليا أو جزئيا .

**ثانيا : معايير تحديد الأجور :** فيما يلي بعض من أهم معايير تحديد الأجور<sup>1</sup>

- **الأداء :** إن الأداء هو قياس للنتائج ، وهو يجيب على السؤال هل أتممت عملك ؟ بمعنى هل نفذت ما هو مطلوب منك في عملك ؟ وبالتالي يتطلب ذلك الاتفاق على معيار محدد

<sup>1</sup> المرجع نفسه ، ص 33 ، 34.

لتعريف الأداء ، بحيث يستخدم كأساس لمنح العوائد للعاملين في المنظمة وذلك مهما كانت درجة صلاحية هذا المعيار في تمثيل الأداء .

الجهد أحد الأمثلة التقليدية لمكافأة الوسائل بدلا من الغيابات .

- **الأقدمية** : تسود الأقدمية كأساس لمنح العوائد في كل المنظمات العامة (الحكومية) تقريبا وذلك في معظم دول العالم ، وبالرغم أن الأقدمية لا تلعب نفس الدور في المنظمات الخاصة إلا أنه هناك دلائل تشير إلا أن مدة الخدمة في المنظمة تعتبر عاملا رئيسيا في تحديد العوائد وتوزيعها على العمال .

- **المؤهل العلمي** : إن المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند إحقاقه لأول مرة بالمنظمة الأجر على أساس المهارات والمؤهلات التي يتميز بها الفرد وبغض النظر عن استخدام أو عدم استخدامها ، فالفرد الذي يحمل مؤهل علمي معين يستحق أن يكون في مستوى معين يتناسب وذلك المؤهل .

- **مستوى صعوبة الوظيفة** : يعتبر مستوى صعوبة الوظيفة من بين المعايير التي يعتمد عليها في تحديد الأجر ، وهذا يعني أن الأجر لا يتغير إلا بتغير درجة صعوبة الوظيفة .

ويتم تحديد مستوى صعوبة الوظيفة استنادا إلى عملية تحليل الوظيفة ، فالوظيفة المتكررة التي يسهل أداؤها تستحق أجر أقل من الوظائف الأخرى التي تتطلب مجهودا ذهنيا وبدنيا كبيرا

- **الوقت** يُستخدم هذا المعيار للوظائف التي لا ترتبط بوقت محدد أو برنامج معين وإنما يتم تقدير الوقت ، ويحدد الأجر على أساس الوقت المقدر .

**المطلب الثالث : الإطار القانوني للأجور في الجزائر**

**العناصر المكونة للأجرة :**

تتكون هذه الأجرة من الأجر الأساس ، الساعات الإضافية ومختلف التعويضات والمكافآت<sup>1</sup>

### - الأجر الأساسي :

يحدد الأجر الأساسي لكل فئة من العمال وفقا للاتفاقيات الجماعية التي وقعت عليها ( المادة 118 + المادة 120 من القانون 90 / 11 ) .

### - الساعات الإضافية :

يمكن للمؤسسة المستخدمة أن تطلب من كل عامل القيام بساعات إضافية زيادة على الحدود القانونية دون أن تتعدى 20 % من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل اثنتي عشرة (12) ساعة في اليوم . يترتب على الإضافية دفع تعويض لا يقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة .

عادة ما تقيم الساعات الإضافية على النحو التالي :

تقيم الأربع ساعات الإضافية الأولى المؤداة في أوقات عادية بزيادة 50% ، تقيم الساعات الإضافية الأخرى ( ما بعد الأربع الساعات الأولى ) المؤداة في أوقات عادية بزيادة 75% ، بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا ( ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا ) بزيادة 100% عن التسعيرة العادية .

### - المكافآت والتعويضات :

تدل كلمة "تعويض" على عنصر من مكافأة مالية أو من أجر يخصص لتعويض زيادة تكلفة المعيشة أو تسديد مصاريف مترتبة عن ممارسة المهنة . ويقصد منها أيضا المبالغ المدفوعة كتعويضات عن ضرر .

<sup>1</sup> جمال لعشيشي ، محاسبة المؤسسة والجبابة وفق النظام المحاسبي الجديد (دروس وتطبيقات محلولة ) ، باب الزوار ، الجزائر جانفي 2010 ، ص 61.

تدل كلمة "مكافأة" على كل مبلغ من المال يدفع لأجير إضافة إلى أجرته العادية قصد حثه على الإنتاج والزيادة في المردود.

### المبحث الثاني : إعداد نظام الأجور والمعالجة المحاسبية لها .

يجب على مؤسسة وضع الأجور الخاصة بها لتتماشى مع ظروفها الداخلية والخارجية والتي تمكنها من تحقيق أهدافها وتلبية حاجيات عمالها ، وفي مبحثنا هذا سنتطرق إلى معرفة أنظمة دفع الأجور ، تحديد مكونات نظام الأجور ، خطوات تصميم نظام الأجور ، إعداد كشف الأجرة ، المعالجة المحاسبية للأجور .

#### المطلب 1: أنظمة دفع الأجور وتحديد مكوناتها

أولا : أنظمة دفع الأجور : يشيع استخدام نظامان أساسيان للأجور نتطرق إليهما من خلال المطالبين التاليين<sup>1</sup>

أ - نظام الأجر الزمني : يتم بمقتضاه دفع الأجر عن وحدة زمنية معينة يقضيها الفرد العامل في عمله ، ولا يتغير الأجر بتغير كمية الإنتاج ، ويعتبر هذا النظام شائعا في الاستخدام لبساطته ويتم اللجوء إليه في الحالات التي يصعب فيها ربط الإنتاج بالأداء كوحدات كمية مثل : الأعمال الإدارية والهندسية والاستشارية ، وكذلك في الأعمال التي يكون الاهتمام فيها بالجودة أكثر من الكمية ، ويؤخذ على هذا النظام عدم تشجيعه للإبداع والابتكار من قبل الفرد العامل ، إذ يتساوى أجر العامل المتميز مع غير المتميز وفيه يصعب التنبؤ بعنصر العمل كأحد عناصر الإنتاج .

ب\_ نظام الأجر بالإنتاج أو الأجر التشجيعي : يتوقف بموجب هذا النظام الأجر على الإنتاجية ، وفيه يتم الاختيار بين عدة طرق لاحتساب الأجر المرتبط بالإنتاجية منها :

<sup>1</sup> نوري منير ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 72 ، 73 .

1/ تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي : حيث يتقاضى الفرد أجره على أساس عدد الوحدات التي قام بإنتاجها بمفرده ، ويختلف مقدار الأجر المحقق باختلاف الأساليب المعتمدة والتي تتضمن الآتي :

\_أجر القطعة الموحدة : وفيه يدفع الأجر عن كل قطعة منتجة بغض النظر عن العدد، ويعتمد الاحتساب إما على الأجر القطعة أو زمن القطعة المعياري ، ويتم احتساب الأجر على مرحلتين ، في الأولى على أساس :

عدد الوحدات المنتجة X أجر القطعة الواحدة

وفي الثانية يحسب وقت معياري لكل وحدة يضرب عدد الوحدات المنتجة ، فيكون عدد الساعات أساس في احتساب الأجور وبغض النظر عن الزمن الفعلي الذي لزمه الإنتاج .

- أجر القطعة المتغير : وفيه يحدد الأجر على أساس سعرين لكل مستوى إنتاج كأن يكون مثلاً :

- إذا كان عدد القطع المنتج أقل من 100 فإن أجر القطعة المنتجة 10 دينار ، أما إذا كان عدد القطع المنتجة أكثر من 101 فإن أجر القطعة المنتجة 20 دينار .

يحفز هذا الأسلوب العاملين على زيادة الإنتاج ، كما يؤدي إلى تحقيق وفورات بسبب اقتصاديات الوفرة وتحميل التكاليف الثابتة على عدد أكبر من الوحدات المنتجة ، وتستخدم المنظمات عدة أساليب لتحفيز العاملين على زيادة الإنتاجية منها<sup>1</sup>.

- أسلوب فريديريك تايلور : وبموجبه يتم تحديد مستوى قياس الإنتاج على أساس دراسة الحركة والوقت ، وقبل الوصول إلى هذا المستوى يمنح العامل أجراً معيناً عن كل وحدة منتجة ، وإذا بلغ الفرد العامل هذا المستوى أو تجاوزه تقاضى أجراً عن كل وحدة منتجة ، ولا يضمن هذا الأسلوب حداً أدنى من الأجر .

<sup>1</sup> مرجع نفسه ، ص 74 ، 75

\_ طريقة هالمي : وبموجبها يتم تحديد وقت قياسي لأداء عمل معين ويتقاضى العامل أجر الوقت الذي استغرقه في العمل مضافا إليه أجر جزء من الوقت الذي وفره أي أن :

الأجر المستحق العامل = أجر الساعة (الوقت المستنفذ + نسبة مئوية من الوقت المقتصد).

تجمع هذه الطريقة بين الأجر الزمني وأجر القطعة وتحفز الفرد العامل على الاقتصاد في الوقت ، وهي تضمن حد أدنى من الأجور يتمثل بأجر الوقت الذي قضاه العامل في العمل .

\_ طريقة روان : بموجبها تحديد زمن معياري لإنهاء العمل فإذا لم ينجز العمل في الوقت المعياري استحق العامل الأجر دون حسم ، أما إذا بلغه في وقت أقل من المعياري فإنه يستحق علاوة إضافة تمثل جزء من أجر الوقت المقتصد به بالإضافة إلى أجر الوقت المستنفذ في العمل ، أي أن :

الأجر المستحق = أجر الساعة X الوقت المستنفذ + الوقت المحدد - الوقت المستنفذ X

الوقت المحدد للعمل

أجرة الوقت المستحق

يعاب على هذه الطريقة كونها معقدة وصعبة الاحتساب والفهم من قبل العاملين .

\_ طريقة ميريك : يحدد بموجبها مستويين للإنتاج القياسي ومستوى أقل من القياسي (83% ) ، ومن يبلغ الإنتاج القياسي يستحق الأجر زائد المكافأة .

\_ طريقة جانت : وتستعمل نسبة متدرجة للعلاوة بعد مستوى معياري للإنتاج ، ويستحق الفرد العامل العلاوة إذا حقق المستوى المعياري أو تجاوزه ، ويعتمد حجم العلاوة على نسبة تجاوز معياري .

\_ طريقة أمرسون : وتستخدم تدرج الكفاءة مع أخذ عامل الوقت والمستوى المعياري .

2/ تحديد الأجور على أساس الإنتاج الجماعي :

يتم حساب الأجر على أساس الجهد الجماعي وليس الجهد الفردي المبذول في العمل ، وتوزع المكافأة أو التعويض الجماعي بين الأفراد الذين ينتمون للجماعة حسب الأسس المتفق عليها ، تشجع هذه الطريقة العمل الجماعي ويعتمد في المنظمات اليابانية بشكل كبير نظرا لاعتماد هذه المنظمات على العمل الجماعي.

### ثانيا : تحديد مكوناتها<sup>1</sup>

يحتوي الأجر عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تركيبها من نظام لآخر ومن بلد لآخر وسوف نركز هنا على مكونات الأجر وفقا للتنظيم القانوني الجزائري الحالي والذي من خلاله يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى عنصرين أساسيين هما :

### الأجر الثابت والأجر المتغير

#### أولا : الأجر الثابت :

يدفع الأجر الثابت عن الوقت الذي يستغرقه العامل في عمله حسب نظام دفع الأجور في المنظمة وحسب طبيعة العمل الذي يؤديه ، ويتشكل هذا الجزء من الأجور من ثلاثة عناصر أساسية هي :

**1 - الأجر الوطني الأدنى المضمون :** هو الحد الأدنى المطبق على كافة العمال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة بمقتضى نصوص تنظيمية بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية اقتصادية ، واجتماعية ، وهذا بعد استشارة نقابات العمال والمستخدمين ويمنع صاحبه أن يمنح أجر أدنى منه ولو كان ذلك برضا العامل .

**2 - الأجر الأساسي :** تحديد وتصنيف العمل له علاقة مباشرة بتحديد المقابل لذلك المنصب من جدول خاص بالأجور ، وفقا لهذا الترتيب يتم منحه مجموعة من النقط الاستدلالية ، وعليه فإن الأجر الأساسي هو حامل ضرب الرقم الاستدلالي في القيمة النقدية للنقطة الاستدلالية .

<sup>1</sup> ددوش محمد ، مرجع سابق ، ص 41.

**3- التعويضات الثابتة الملحقة<sup>1</sup>:**

الأجر الثابت لا يقتصر على عنصر الأجر الأساسي فقط حيث أنه غالباً ما تلحق مجموعة من العناصر الأخرى ، وتصنف الفقرة الثانية من المادة 81 من القانون 90 \_ 11 هذه التعويضات والملحقات على أنها : التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العمل أو مقابل الساعات بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة .

**ثانياً : الأجر المتغير :**

ويتكون من مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث القيمة المالية أو من حيث عنصر الديمومة والاستقرار ، إذ أنها غير دائمة ومنظمة باعتبارها تخضع لعدة عوامل ومعطيات وأسباب قد لا تتحقق بصفة دائمة أما بسبب تنظيم العمل ، ويتكون الأجر المتغير بدوره من ثلاثة عناصر أساسية وهي :

**1 - التعويضات المتغيرة الملحقة :** وتتمثل في تعويض العمل الإضافي ، تعويض العمل التابع أو العمل التناوبي ، وتعويض العمل الليلي .

**2 - المكافآت :** وهي مبالغ مالية في شكل أو عيني تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة والمهارة وتحفيزه على بذل جهد في سبيل تحقيق نتائج أفضل وتشمل على مكافأة المردود الفردي ومكافأة المردود الجماعي ، المنح الخاصة ببعض المناسبات ، والمكافآت العينية التي تأخذ أشكالاً متعددة مثل : وسائل النقل ، اللباس وغيرها من المواد والخدمات .

**3 - الاقتطاعات :** بقطع جزء من دخل العامل ويوجه لمصالح التأمينات والضمان الاجتماعي أو كضريبة على الدخل ، وجزء أجر حسب الغيابات والتأخيرات .

<sup>1</sup> مرجع سابق ، ص 42 .

**المطلب 2 : خطوات تصميم نظام الأجور .**

**الخطوة الأولى : التمهيد لتصميم النظام** وفي هذه الخطوة يتم اتخاذ القرارات التالية<sup>1</sup>

**1 -** تحديد ما إذا كان نظام تقييم الوظائف سيتم بشكل رسمي وبقواعد محددة ومكتوبة ومقننة ومتعارف عليها تنظيمياً ويتم تنظيمها بقواعد ولوائح أم أن هذا النظام سيتم بشكل ودي غير رسمي لا تحكمه قواعد محددة وأنه يتم بشكل ودي غير مكتوب ، ويتم على أساس شخصي وحسب الظروف .

**2 -** تحديد ما إذا كان النظام سيتم تصميمه بالتفصيل على احتياجات الشركة ومن خلال تطويره خطوة بخطوة بناء على ظروف الشركة ، أم أن النظام سيتم شراؤه من مكاتب خبرة عالمية ( تتوافر لديها الطريقة والخطوات بشكل تفصيلي يمكن الشركة من التوصل إلى تقييم الوظائف بصورة نظامية ) وحيث إن معظم الشركات ليست لديها الدراية بعناوين هذه المكاتب ، فإنه يصب عليها شراء مثل : هذه الأنظمة الجاهزة .

**3 -** تحديد من يقوم بتقييم الوظائف والبدائل المتاحة في هذا الصدد هي أن تقوم الاستعانة بخبراء ومكاتب استشارية خارجية تقوم بهذا الأمر أو أن يتم تكوين فريق بين إدارة الموارد البشرية والخبراء الخارجيين .

**الخطوة الثانية : اختيار طريقة تقييم الوظائف :** هناك عدة طرق لتقييم الوظائف وهي كالاتي

**1\_** الترتيب .

**2\_** الدرجات .

**3\_** مقارنة العوامل .

**4\_** النقط .

<sup>1</sup> أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2007، 288 .

ولكل من هذه الطرق مزاياه وعيوبه والظروف المناسبة له وعلى الشركة أن تحدد مسبقاً أي سيتم استخدامها . وفي القسم التالي إن شاء الله سيتم تناول هذه الطرق بالشرح .

**الخطوة الثالثة : وضع ملامح التقييم :** وتتضمن هذه الملامح ما يلي :

**1 -** تحديد الوظائف الأساسية التي سيتم تقييمها ، وذلك لأن من الصعب تقييم مئات من الوظائف الموجودة بالشركة ، وبالتالي يتم اختيار وظائف رئيسة تؤخذ كمعيار أو كمقياس للوظائف الأخرى بالشركة .

**2 -** وضع الجدول الزمني للتنفيذ ، ويتضمن ذلك تحديد خطوات التنفيذ أو الزمن الذي تستغرقه كل خطوة ، ومن مسؤول عن تنفيذ كل خطوة وتحديد لطبيعة الناتج النهائي لكل خطوة .

**3 -** تحديد تكلفة التقييم ، ويتضمن ذلك تكلفة الخبراء والمساعدين ، وتكلفة شراء بعض المراجع التي تشرح طرق التقييم ، وتكلفة ساعات العمل والمكافآت للمتخصصين المشاركين من إدارة الموارد البشرية .

**4 -** تعريف العاملين بخطوة تقييم الوظائف ، وأهدافها ، وأسلوب مشاركتهم فيها ، وذلك لكسب تأييدهم لهذه الخطة .

**الخطوة الرابعة : التقييم الفعلي للوظائف<sup>1</sup>**

ويتم في هذه الخطوة تنفيذ عملية التقييم بناء على الخطة الموضوعية ، ومسؤولية إدارة الموارد البشرية هي في التحقق من أن الخطة الموضوعية تسير بالشكل المرضي المطلوب .

**الخطوة الخامسة : تحديد عدد المدرجات :**

ويطلق أيضاً هذه الخطوة تحديد هيكل الوظائف ، وهذا الهيكل هو عبارة عن عدد من الدرجات ( 8 درجات مثلاً ) ، وكل درجة تحتوي على عدد من الوظائف ويتم ذلك تمهيداً

<sup>1</sup> مرجع نفسه ، ص 290.

لتسعير كل درجة ( وبالتالي كل الوظائف المندرجة في الدرجة الواحدة ) تجنباً لمشقة تسعير كل وظيفة على حد .

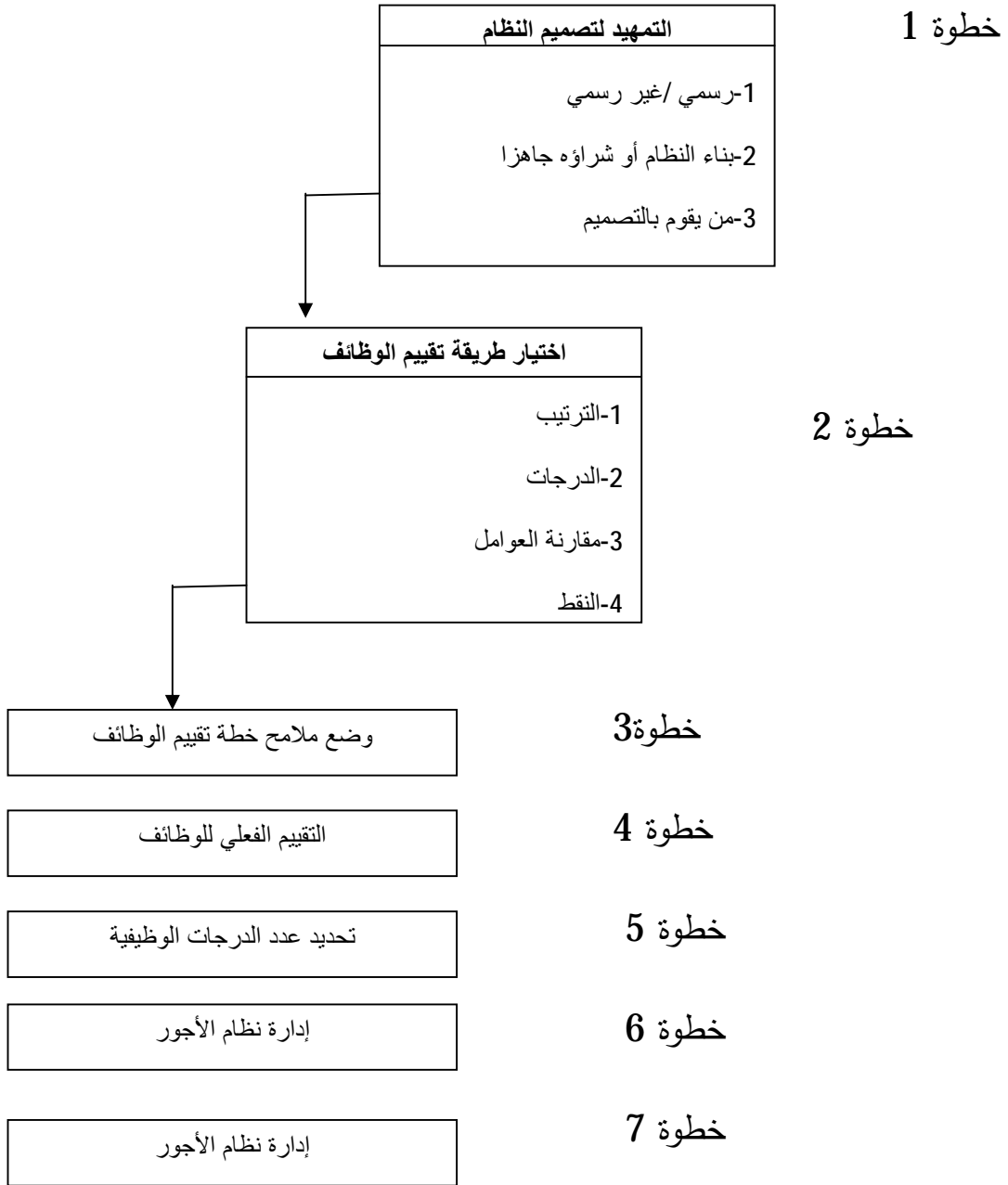
### الخطوة السادسة : تسعير الدرجات :

يتم في هذه الخطوة تسعير كل درجة ، وتحديد بداية الأجر ( أو بداية المربوط ) ، ونهاية الأجر ( أو نهاية المربوط ) لكل درجة .

### الخطوة السابعة إدارة نظام الأجور<sup>1</sup>

وهنا يتم التعرض لموضوعات أخرى مثل أسلوب دفع الأجر ، والزيادة العامة للأجر بناء على استقصاء ودراسة الأجور السائدة ، وتحديد العلاوات ، والزيادة الخاصة بالتكيف مع نفقات المعيشة ، وإضافة وظائف جديدة لم تكن موجودة في هيكل الوظائف ، أو إضافة درجة جديدة تضم عدة وظائف لم تكن موجودة سلفاً في هيكل الوظائف ، ومعالجة أي مشاكل تطرأ على نظام الأجور .

<sup>1</sup> مرجع نفسه ، ص 290.



شكل (2-6) خطوات تصميم نظام الأجور<sup>1</sup>

<sup>1</sup> مرجع نفسه، ص 287.

## المطلب 03 : إعداد كشف الأجرة

## 1\_ استمارة الأجرة :

ليس هناك شكل موحد لاستمارة الأجرة إذ أنها تختلف من مؤسسة إلى أخرى من حيث الشكل في حين تتضمن نفس العناصر التالية :

أ\_ **تعريف العامل** (الاسم واللقب ، المهنة ، الصنف المهني ، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي ، رقم حسابه البنكي أو الصكوك البريدية ...)<sup>1</sup>.

ب\_ **تعريف المؤسسة المستخدمة** (الاسم ، العنوان ، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي ، رقم الحساب البنكي ، ...).

## ج - تفصيل أجرة المنصب :

تتكون أجرة المنصب من العناصر التالية :

ج-1 - **الأجر القاعدي** : هي الفترة العادية للعمل والتي حددها القانون ب 22 يوم والتي تعادل (5 أيام في الأسبوع X 52 أسبوع ) أو 173,33 ساعة والتي تساوي (40 ساعة في القانون

12 شهر

في الأسبوع X 52 أسبوع ) .

12 شهر

ج-2 - **الساعات الإضافية** : تمثل العمل في الأوقات غير العادية ، كالعمل في أوقات غير تلك المحددة قانوناً مثل أيام الاحتفالات ، الجمعة ، الليل كما نصت المادة 32 من قانون العمل بحول أداء ساعات إضافية في زيادة لا تقل على 50% في كل حال من الأحوال من الأجر القاعدي للساعة، هناك ساعات إضافية

<sup>1</sup> جمال لعشيشي ، مرجع سابق ، ص 68.

50% (مقابل 4 ساعات الأولى في الأسبوع)

75% (مقابل 4 ساعات الثانية في الأسبوع)

100% (مقابل العمل في العطل والاحتفالات والأعياد

والعمل الليلي من التاسعة ليلا إلى 5 صباحا )

كل هذه الإضافات تحدد وفقا لقانون المؤسسة والتي تكون منسجمة من القانون 11/90 حيث لا يمكن أن تتعدى 20% من المدة القانونية وأن لا تزيد عن مدة العمل 12 ساعة في العمل<sup>1</sup>

ج-3 - المكافآت والتعويضات : نذكر منها كآآتي :

- تعويض الخبرة المهنية :

هي مكافأة الأقدمية في العمل المولدة للخبرة المهنية ويكون مبلغ التعويض مرتبط بمرتب العمل و بأقدمية العامل في رتبته و يقيم تعويض الخبرة المهنية وفقا للاتفاقيات الجماعية (المادة 120 من القانون 11\_90 المتضمن علاقات العمل ) .

تعويض الضرر:<sup>2</sup>

يحصل على تعويض الضرر العامل المعين في منصب عمل تتطوي مهامه على مشاق أو قذارة أو عناصر غير صحية أو على خطر . تعد المؤسسة المستخدمة بعد استشارة اللجنة الصحية ، الأمن أو المندوب المختص في هذا الشأن قائمة مناصب العمل التي تخول حق التعويض عن الضرر . يقيم هذا التعويض وفقا للاتفاقيات الجماعية (المادة 120 من القانون 11\_90 المتضمن علاقات العمل ) .

- مكافأة المردود الجماعي :

<sup>1</sup> أحمد سعيد حميدي ، المحاضرة رقم 01 في المحاسبة القطاعية : محاسبة الأجور في قطاع البناء ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر ، ص 02.

<sup>2</sup> جمال لعشيشي ، مرجع نفسه ، ص 62.

تعد مكافأة المردود الجماعي أو عقوبته جزاء عن إنتاجية عمل قامت به جماعة من العمال . تحدد الهيئة صاحبة العمل الأهداف الواجب تحقيقها في كل شهر من أشهر السنة بمشاركة ممثلي العمال واعتمادا على بعض الثوابت نذكر من بينها : الكميات المادية ، النوعية ، التكاليف ...

- **مكافأة المردود الفردي** : هو مقياسا لكمية العمل وتقدر المكافأة المرتبطة بهذا المجهود أو عقوبته في حالة انعدامه ، وتمنح لكل عامل يستحقها شهريا أو كل ثلاثة أشهر وذلك حسب درجة ما تحقق من الأهداف وأو برامج العمل المسندة لكل عامل على أساس المعايير المهنية المعمول بها .

#### - تعويض السلة :

تنص المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة أنه لا يمكن أن تقل القيمة المأخوذ بها عن 50 دج بالنسبة لكل وجبة غذاء إلا في حالة تقديم تبرير مقنع يتم إثباته قانونيا. كما تجدر الإشارة أن عدد الأيام القابلة للتعويض هو 22 يوم كأقصى حد<sup>1</sup>.

#### - المنح العائلية :

حدد المرسوم التنفيذي رقم 26 298 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 والمتضمن تحديد المنح العائلية إلى 600 دج على كل ولد وذلك في حدود الخمس أولاد الأوائل المستفيدين. يكون هذا حينما لا يتعدى الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي إلى 15000 دج. يفوق سقف ال 15000 دج أو بالنسبة للأولاد من الرتبة السادسة وما فوق ، تكون المنح العالية بمقدار 300 دج على كل ولد .

#### -الأجر الوحيد :

<sup>1</sup> جمال لعشيشي ، مرجع نفسه ، ص 63 .

يمنح هذا التعويض في حالة ما إذا كانت الزوجة (أو الزوج) لا تمارس أي نشاط تتقاضى عليه أجرة .

### - منحة التدريس:<sup>1</sup>

يحدد المرسوم التنفيذي رقم 96\_298 المؤرخ في 8 ديسمبر 1996 المبلغ السنوي لمنحة التدريس إلى 800 دج على كل ولد وذلك في حدود الخمس أولاد على الأكثر وحينما يكون الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي لا يتعدى إلى 15000 دج .

يحدد مبلغ هذه المنحة إلى 400 دج حينما يكون الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي يفوق سقف إلى 15000 دج .

### 2- الاقتطاعات على الأجور :

#### أ- اقتطاعات تقع على عاتق العمال :

أ- 1 - اشتراكات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS): حيث أن المؤسسة المستخدمة تقطع 9 % من أجرة المنصب ، ويعتبر هذا الاقتطاع إجباري وغير معوض<sup>2</sup>.

ب- 2 - اشتراكات الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر (CACO BATPH) : حيث أن المؤسسة المستخدمة تقطع 0,375 % من أجرة المنصب ، ويعتبر هذا الاقتطاع إجباري وغير معوض كذلك .

ملاحظة : أن نسبة 0,375 % ( لا تخص البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية ) .

ج- 3- اقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي للأجور (IRG SALAIRE) :<sup>1</sup> والتي تحتسب على أساس سلم شهري محدد من طرف الدولة والذي لم يتغير منذ سنة 2008 إلى

<sup>1</sup> جمال لعشيشي ، مرجع نفسه . ص 64 .

<sup>2</sup> أحمد سعيد حميدي ، مرجع نفسه ، ص 02.

غاية 2020 بصدور قانون المالية التكميلي في المادة (09) والذي أجرى بعض التعديلات على هذا السلم حيث تم إعفاء الدخل الخاضع للضريبة الذي يقل على 30000.00 دج من الضريبة على الدخل الإجمالي ، وتم منح تخفيض آخر للفئة التي يزيد دخلها الخاضع للضريبة عن 30000.00 دج ويقل عن 35000.00 دج، أما الفئات التي يزيد دخلها الخاضع للضريبة عن 35000.00 دج فلم يطراً عليها أي تغيير من خلال هذا القانون ، حيث يتكون الأجر الخاضع للضريبة من أجره المنصب محذوفاً منها اشتراكات الضمان الاجتماعي واشتراكات الصندوق الوطني للعطل المدفوعة للأجر **CACO BATPH** + العناصر التالية : تعويض السلة ، تعويض النقل، تعويض استعمال السيارة ، تعويض المصاريف المهنية .

**ملاحظة:** هناك عناصر أخرى من الأجر لا تخضع للضمان الاجتماعي ولا تخضع للضريبة على الدخل الإجمالي مثل : تعويض الأجر الوحيد بالنسبة للمرأة الماكثة بالبيت ، المنح العائلية ، منحة التمدرس .

ب - اقتطاعات تقع على عاتق المؤسسة :

ب-1 - اشتراكات الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) :

حيث أن المؤسسة المستخدمة تساهم ب 26% + 0.13% من أجره المنصب .

**ملاحظة :** أن هذه النسبة تخضع لبعض التخفيضات حسب قوانين الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ، مثل تخفيض بنسبة 90% بالنسبة للمؤسسات التي توظف العمال عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تصبح النسبة 3.5% + 0.13% بدلا من 26% + 0.13% .

<sup>1</sup> - أحمد سعيد حميدي ، مرجع نفسه ، ص ، 03 .

ب-2- اشتراكات الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر ( CACO BATPH ) :<sup>1</sup>

حيث أن المؤسسة المستخدمة تساهم ب 12.21% + 0.375% من أجره المنصب أي مجموع الاشتراكات في هذا الصندوق 12.585% .

**ملاحظة :** أن نسبة 12.21% (تخص العطل المدفوعة الأجر) ونسبة 0.375% (تخص البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية) .

**المطلب 04 : المعالجة المحاسبية للأجور .****أولا : خطوات التسجيل المحاسبي :**

بعد إعداد بطاقات الأجور ثم ترحيلها بالتفصيل إلى دفتر الأجور تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية<sup>2</sup>:

- تسجيل عناصر الأجور ، الاقتطاعات وبالتالي صافي الأجور القابلة للدفع ،

- احتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقة للأجور ،

- تسجيل دفع الأجور إلى العمال ،

- تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية وفي الآجال القانونية ، للاشتراكات في الضمان الاجتماعي (قسط العمال مع القسط الخاص بصاحب العمل) ، الضريبة على الدخل الإجمالي ، الدفع الجزافي (إذا كان ملزما)، المعارضة على الأجور ، تعاونية ضمان وإلى ممثلي العمال فيما يخص تمويل النشاطات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة .

**ثانيا : الحسابات المعنية عند التسجيل المحاسبي :**

<sup>1</sup> أحمد سعيد حميدي ، مرجع نفسه ، ص 03.

<sup>2</sup> جمال لعشيشي ، مرجع سابق ، ص 70 .

تمر المعالجة المحاسبية للأجور على عدة مراحل وهي :

- إعادة استمارة الأجرة ،

- التسجيل المحاسبي للأجرة ،

- التسجيل المحاسبي للأعباء الملحقة التي تتحملها المؤسسة ،

- التسديدات للجهات المعنية .

بالنسبة للتسجيل المحاسبي الذي يتطلب أولاً مسك الأعباء ثم مسك التسديدات للجهات المعنية

، فالعملية تحتاج إلى عدة حسابات نذكرها فيما يلي :

**42 - المستخدمون-الحسابات الملحقة**

421- المستخدمون ، الأجور المستحقة .

422- أموال الخدمات الاجتماعية .

425- المستخدمون ، التسيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة .

4251- تسيقات على الأجور .

4252- قروض ممنوحة .

427- المستخدمون ، الاعتراضات على الأجور .

**43 - الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقة<sup>1</sup>**

431- الضمان الاجتماعي .

<sup>1</sup> جمال لعشيشي ، مرجع نفسه ، ص 71 .

- 4310 - اشتراكات اجتماعية محجوزة \_ قسط العمال
- 4311 - اشتراكات اجتماعية \_ قسط صاحب العمل .
- 432 - الهيئات الاجتماعية الأخرى .
- 4320 - تعاونيات الضمان .
- 44 - الدولة، والجماعات العمومية، والهيئات الدولية والحسابات الملحقة.
- 442 - الدولة ، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى .
- 4420 - الضريبة على الدخل الإجمالي .
- 447 - الضرائب الأخرى والرسوم والتسديدات المماثلة .
- 4470 - الدفع الجزافي المستحق .
- 63 \_ أعباء المستخدمين .
- 631 - أجور المستخدمين .
- 63100 - رواتب وأجور .
- 63101 - ساعات إضافية .
- 63102 - مكافآت .
- 63120 - تعويضات .
- 635 - الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية .
- 637 - أعباء اجتماعية أخرى .

6370 - المساهمات في النشاطات الاجتماعية والثقافية .

638 - أعباء المستخدمين الأخرى .

64 - الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة .

641 - الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجور .

6410 - دفع جزافي .

**ثالثا : حالة استمارة أجرة تحتوي على رصيد المخلفات<sup>1</sup>**

تكون معالجة رصيد المخلفات على مستوى استمارة الأجرة الشهرية العادية التي سنشير إليها كأجرة الأساسية ، مع العلم أن رصيد المخلفات يخضع في نفس الوقت للاشتراك في الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي .

**أ\_ إخضاع رصيد المخلفات للاشتراك في الضمان الاجتماعي :**

يخضع رصيد المخلفات إلى نفس المعدل المطبق على أجرة المنصب (9 % حاليا) للاستمارة الشهرية للأجرة الأساسية .

**ب\_ إخضاع رصيد المخلفات للضريبة على الدخل الإجمالي :**

يمر حساب الضريبة على الدخل الإجمالي فيما يتعلق برصيد المخلفات على خطوات مختلفة تلخصها فيما يلي :

- التجزئة الشهرية لرصيد المخلفات ،

<sup>1</sup> مرجع نفسه ، ص 72 .

- إضافة رصيد المخلفات (القسط الشهري) إلى الأجرة الشهرية الأساسية ،
- حساب الضريبة على الدخل الإجمالي للأجرة الإجمالية الافتراضية (الأجرة الأساسية + رصيد المخلفات) ،
- استخراج الضريبة الشهرية الخاصة برصيد المخلفات وذلك بعد طرح الضريبة المتعلقة بالأجرة الأساسية ،
- حساب الضريبة على الدخل الإجمالي المتعلقة بالفترة الفعلية وذلك بضرب المخلفات .

مسير أشغال يتقاضى أجرة تتكون من العناصر التالية :

- الأجر القاعدي 20000 دج ،
- ساعات إضافية 50 4 ساعات .
- ساعات إضافية 75 10 ساعات .
- تعويض الخبرة المهنية 20 .
- تعويض النقل 350 لليوم الواحد .
- تعويض السلة 250 لليوم الواحد .
- الأجر الوحيد 2500 دج (الزوجة لا تعمل) .
- المنح العائلية على أساس 4 أولاد .
- أخذ العامل تسبيق بقيمة 3000 دج في شهر فيفري .

المطلوب :

1 - إعداد مذكرة الراتب لمسير الأشغال ؟

2- المعالجة المحاسبية لهذا الأخير ؟

مثال تطبيقي:

رقم الحساب	عناصر الأجرة	اقتطاعات	المبلغ
63100	الأجر القاعدي		20000
631000	ساعات إضافية 50%		692.28
631200	ساعات إضافية 75%		2019.15
631300	تعويض خبرة 20%		4000
43100	أجرة المنصب	اقتطاع CNAC 9%	26711.43
432000		اقتطاع cacao batph	(2404.02)
631400	تعويض نقل		(100.16)
6315000	تعويض السلة		7700
			5500
442000	أجرة خاضع للضريبة	اقتطاع IRG%	37407.25
6316000	أجر الوحيد		(474722.17)
6317000	المنح العائلية	تسبيقات أجور	2500
			1200
			(3000)
//////////	صافي الدفع	//////////	33385.08

ساعات: 173.33

$$.20000/173.33 = 115.38\text{DA/h}$$

ساعات إضافية: 50%

$$.115.38 \times 1.5 = 692.258$$

الساعات الإضافية 75%

$$.115.38 \times 1.75 = 2019.15$$

الخبرة المهنية: 20%

$$20000 \times 0.2 = 4000$$

تعويض النقل

$$350 \times 22 = 7500 \text{ يوم}$$

تعويض السلة

$$.250 \times 22 \text{ يوم} = 5500$$

حساب اقتطاع IRG%

$$\% 10000 \text{ — } 0$$

$$4000 = \%20 \quad 30000 \text{ — } 10000$$

$$\%30 = 37407.26 \text{ — } 30000$$

$$. 2222.17 = 0.3 \times 7407.26$$

$$\text{IRG}\% = 4000 + 2222.17 = 6222.17$$

$$2488.86 = 0.4 \times 6222.17 \text{ قلمة التخفيض}$$

الضريبة النهائية:

$$4722.17 = 1500 - 6222.17$$

\*المنح العائلية

300 دج للطفل إذا كانت أجرة &lt; 15000

600 دج للطفل إذا كانت أجرة منصب &gt; 15000

المعالجة المحاسبية لها:

	20000	الأجر القاعدي		631000
	692.28	ساعات إضافية 50%		6310100
	2019.15	ساعات إضافية 75%		631200
	4000	تعويض خبرة 20 %		631300
	7700	تعويض النقل		631400
	5500	تعويض السلة		631500
	2500	أجرة الوحيد		631600
		المنح العائلية		631700
2404.02		اقتطاع CNAS 9%	431000	
100.16		اقتطاع COCOBAT	43200	
4722.17		اقتطاع IRG %	442000	
3000		لسقات على أجور	42500	
33385.08		صافي الدفع		

		N+1/12 / 31			
	6944.97	التأمينات الاجتماعية %26		635000	
6944.97		الإشتراك من الضمان الاجتماعي CNAS قيد الإشتراك CNAS ////	4311000		
	3361.63	التأمينات الاجتماعية %12		637000	
3361.63		الإشتراك من الضمان الاجتماعي cacobat قيد الإشتراك CNAS	432000		
	33385.08	/		421000	
33385.08		صافي الدفع بنوك تاريخ الدفع	512		
	4722.17	/		44200	
4722.17		اقتطاع IRG بنوك تسديد IRG	512		

	2404.02	ضمان اجتماعي 9%		431000
	6944.97	ضمان اجتماعي 26%		431100
9348.99		بنوك تسديد CNAS قبل 04/30	512	
	100.16			43200
3461.79	3361.63	ضمان اجتماعي 0.375% ضمان اجتماعي 12.21%	512	432100

## خلاصة الفصل الأول:

تم التطرق في هذا الفصل إلى أهم جزء يتركز عليه موضوع البحث الذي من خلاله استوفيت بكامل الجوانب المتعلقة به، وفي حين تناولنا في المبحث الأول ماهية الأجور الذي من خلاله تطرقنا إلى معرفة مفهوم الأجور وأنواعه، ومبادئ الأجور ومعايير تحديدها والإطار القانوني للأجور في الجزائر، ثم تطرقنا في المبحث الثاني إلى إعداد نظام الأجور في حين تعرفنا على أهم أنظمة دفع الأجور وخطوات تصميم نظام الأجور وإعداد كشف الأجرة والمعالجة المحاسبية، وهذه الدراسة النظرية مكنتنا من التعريف على واقع الأجور والعناصر المكتملة لها من جهة أخرى، استكمالاً للدراسة النظرية أجريت الدراسة الميدانية لواقع الأجور في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

# الفصل الثاني

**تمهيد :**

في هذا الفصل سنحاول إعطاء نبذة وجيزة عن دراسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية ، حيث أننا سنتطرق إلى تعريفه بصفة عامة مع ذكر وظائفه والهيكل التنظيمي له ، ونخص بالذكر مصلحة الأجور ، ومن خلال الدراسة الميدانية وتحليل بعض المعطيات المتمثلة في :  
إعداد كشف الأجور .

كيفية حساب الأجور .

المعالجة المحاسبية للأجور .

**المبحث الأول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة .**

سننظر في هذا المبحث إلى دراسة أهم النقاط المتعلقة بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية .

**المطلب 1 : تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية .**

**أولا : تعريف منظومة الضمان الاجتماعي :**

هي مؤسسة عمومية ذات طابع اقتصادي وتسيير خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية . المسيرة من طرف القوانين والتنظيمات الخاصة به ، بالإضافة إلى إجراءات المرسوم التنفيذي رقم 92\_07 المؤرخ في : 04 جانفي 1992 المتضمن اوضع القانوني لصناديق الضمان الاجتماعي والتنظيم الإداري والمالي .

**التنظيم الإداري والمالي للضمان الاجتماعي :**

يرتكز نجاح منظومة الضمان الاجتماعي في أداء مهامها على جانبين أساسيين هما:

**الجانب الأول :** الإدارة الواعية والمنظمة التي تقوم بتبسيط الإجراءات مع المتعاملين وسرعة تقديم الخدمات .

**الجانب الثاني :** يتمثل في الحصول على الأموال اللازمة لمواجهة مختلف الأخطار التي يتعرض لها المؤمنون الاجتماعيون .

**أ\_ التنظيم الإداري :** يركز التنظيم الإداري لمنظومة الضمان الاجتماعي على مبدئين أساسيين هما :

وحدة الوصاية الإدارية الموكلة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي .

- الاختصاص حسب المخاطر والمزايا بالنسبة للصلاحيات عدا نظام غير الأجراء، ويشمل التنظيم الإداري للضمان الاجتماعي عدة صناديق : الصندوق الوطني للتقاعد CNR ، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC ، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS (موضوع الدراسة) والتي سيتم شرحه بصفة مختصرة :

**الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) :** هو أقدم الصناديق في منظومة الضمان الاجتماعي ، طبيعته القانونية وتنظيمه الإداري والمالي منظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07\_92 المؤرخ في : 04 جانفي 1992 .

هذا الصندوق يخصص ب :

- تسيير التأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية .

- ترقيم المستخدمين والمؤمن لهم اجتماعيا .

- تقديم الأداءات النقدية والعينية .

- تتولى تحصيل الاشتراكات ومراقبة التزامات الخاضعين .

- تمارس المراقبة الطبية على المؤمنين الاجتماعيين .

- توقيع اتفاقيات مع الهياكل الصحية الوطنية والدولية .

**ب\_ التنظيم المالي :** ويقصد به تدبير الموارد المالية ويتم الحصول على هذه الأخيرة ، من خلال الاشتراكات التي تعد المصدر الوحيد والأساسي في تمويل الضمان الاجتماعي .

وبصفة عامة فإن التنظيم الإداري والمالي يحققان أهداف المنظومة والتي تتمثل في :

أهداف اقتصادية : من خلال :

- إعادة توزيع الدخل الوطني وهذا يساعد على التخفيف من الأعباء المالية الملقاة على عاتق الدولة .
- استثمار احتياطي أموال الضمان الاجتماعي في إقامة مشاريع تساعد في التطور الاقتصادي للبلاد والقضاء على البطالة .
- التأهيل المهني للعاملين المسرحين والعاجزين عن العمل لإعادة تشغيلهم مرة أخرى .

أهداف اجتماعية :

- تسعى لخلق تضامن بين الأجيال على سبيل المثال اقتطاعات الأجراء يستفيد منها المتقاعدين .
- تحقيق التضامن الوطني ، فالجماعة بإمكانها إغناء الفرد ولكن لا يمكن للفرد إغناء الجماعة.
- المساهمة في تحسين المستوى المعيشي للعامل والحفاظ على القدرة الشرائية .
- المساهمة في تحسين المستوى الصحي بتوفير مصاريف المرض ووسائل العلاج للتقليل من الإصابة وانتشار الأمراض في المجتمع .

**ثانيا : تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS وكالة المسيلة:**

تأسس الضمان الاجتماعي لولاية المسيلة سنة 1978 بإنشاء فرع مكلف بتسيير المنح العائلية والتعويضات ، إداريا تابع لولاية سطيف ، وفي إطار اللامركزية للضمان الاجتماعي ، تم إنشاء وكالة قائمة بذاتها سنة 1985 مكلفة بتسيير الأخطار الاجتماعية المنصوص عليها قانونا . ولقد استند إليها المشرع مهام رئيسية بحكم أنها وكالة من الدرجة الثانية المهام التالية :

- تحصيل الاشتراكات .

- إجراء المراقبة الطبية .

- تقدير التعويضات .

**المطلب 2 : الهيكل التنظيمي لصندوق الضمان الاجتماعي CNAS :**

**أولا : التوزيع الجغرافي للضمان الاجتماعي على مستوى ولاية المسيلة :**

إن الميزة الأساسية للولاية هي التوزيع الجغرافي المنتظم لمراكز وفروع الضمان الاجتماعي عبر تراب الولاية ، وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

**الجدول رقم (02) : التوزيع الجغرافي لمراكز وفروع الضمان الاجتماعي عبر تراب الولاية**

ملحقات الدفع والفروع	مراكز دفع التعويضات+ مصالح المراقبة الطبية
-مصلحة المجموعات الكائنة بحي 150 مسكن	-مقر الوكالة
-الجامعة-القيصة	-كشورود علي (لحي الإداري سابقاً)
-المعاضيد - الخبانة .	-حمام الضلعة .
-برهوم .-أولاد سيدي إبراهيم	-سيدي عيسى
-عين الخضراء -سيدي عامر	-بوسعادة
-مسيف .-عين الحجل	-عين الملح
-بن سرور .-ونوغة	-مقرة
-جبل أمساعد (عين أغراب) -بلعابية	-أولاد دراج
-أسليم .-أولاد منصور	
-أمجدل .-أولاد عدي لقبالة .	
-الشلال .	
-الهامل .	
-التامسة .	

ثانيا : الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية \_وكالة ولاية المسيلة\_ :

### 1 - وصف عام للهيكل التنظيمي :

يتكون الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية \_وكالة ولاية المسيلة\_ مما يلي :

أ - نيابة مديرية الإدارة العامة : تهتم بتسيير الوسائل البشرية والمادية للمؤسسة وتتكون من المصالح التالية :

- قسم الإدارة العامة : وينقسم بدوره إلى قسمين :

- مصلحة المستخدمين والتكوين .

- فرع الأجور (مقر الدراسة) .

- قسم الوسائل العامة : وينقسم إلى :

- مصلحة الجرد ومتابعة الاستثمارات .

- مصلحة الإنجاز .

- مصلحة الأمن والصيانة .

ب\_ نيابة مديرية التعويضات : تتكفل هذه النيابة بالأداءات العينية والنقدية بكل أنواع الأخطار (التأمينات على المرض ، العجز ، الوفاة ، الولادة والأمراض المهنية). وتتكون هذه النيابة من

المصالح التالية :

- مصلحة الأخطار الجسيمة .

- مصلحة العجز .

- مصلحة الدفع من قبل الغير .

- مصلحة الفوترة .

- مصلحة الانتماء أو الانتساب .

- مصلحة النقل الصحي .

- الخلية الاستشفائية .

- مصلحة العلاقات الدولية .

- مصلحة الشفاء .

ج-المدير : وتضم :

- أمانة المديرية وهذه الأخيرة بدورها تندرج تحتها :

- خلية الإصغاء والاتصال والإعلام .

- خلية الإحصاء .

- مصلحة الوقاية .

- خلية المراقبة الداخلية .

- التعاقدات .

د - نيابة مديريةية التحصيل والمالية : هذه النيابة تشمل قسمين رئيسيين هما :

- قسم التحصيل : ويضم :

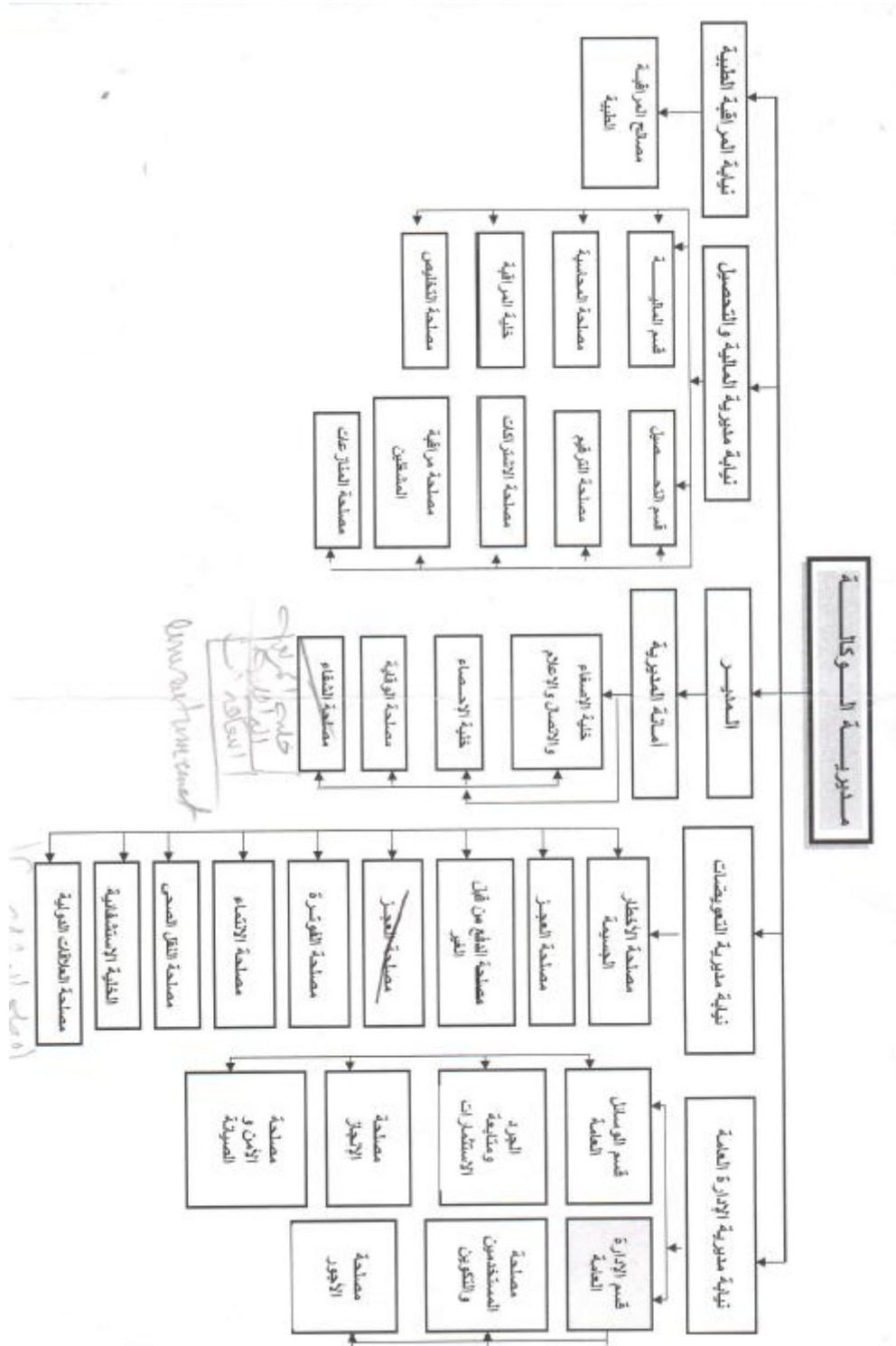
- مصلحة الترقيم .

- الاشتراكات .
- مراقبة المشغلين .
- المنازعات .
- قسم المالية : ويضم بدوره :
- مصلحة المحاسبة .
- خلية المراقبة .
- مصلحة التخليص .

هـ\_ نيابة مديرية المراقبة الطبية : تهتم المراقبة الطبية بالتحكم في دراسة مراقبة الملفات الطبية والمحافظة على حقوق المؤمنين الاجتماعيين .

وهذه النيابة تتمركز في العديد من مراكز الوكالة المذكورة سابقا .

2 - توضيح كل ما سبق في الهيكل التنظيمي التالي :



**المطلب 3 : مصلحة الأجور بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS :****أولا : مكونات الأجر والاقتطاعات الخاضعة :**

نلخصها في الجدول التالي :

**ثانيا : مهام مصلحة الأجور :****1\_** تسجل كل الوثائق الواردة الخاصة بالأجور ومعالجتها وتنفيذها المصدر الأساسي لأغلب

الوثائق الواردة هو مصلحة المستخدمين والتي من بينها :

- التتقيط الشهري لكل عامل للمردودية الفردية PRI .

- التتقيط الفعلي للمردودية الجماعية PRC .

- قوائم الغيابات والعطل المرضية التي تحسم من الأجر .

- مقررات توقي الأجر للعمال الذين تفوق غياباتهم عن العمل 15 يوم لأحد الأسباب التالية :

عطلة مرضية

عطلة أمومة

استيداع

وفاة

-مقررات تسريح الأجور .

- عقود عمل لعمال جدد .

- تجديد عقود العمل للعمال الموظفين على أساس عقود عمل محددة المدة.

-مقررات إعادة التعيين أو التعيين أو التحويل .

- التتقيط السنوي لتعويض الخبرة المهنية IEP .

- ترقية السلم (كل 2 أو 3 سنوات) .

- مقررات الاستفاداة أو إلغاء الاستفاداة من :

منحة النقل

منحة الأجر الوحيد

تعويض الخدمة الدائمة

علاوة المنطقة

منحة التحفيز

تعويض السيارة

مقررات تصفية كل حساب STC .

مقررات تعويض الانتهاء من الخدمة .

القوائم الاسمية للطلبات على التسبيقات على الأجر Avance Sur Salaire الخاصة بعيدي الفطر والأضحى .

- كما توجد مصادر أخرى للوثائق الواردة مثل :

- المديرية العامة :

- طلبات تقديم المعلومات الإحصائية عن الكتلة النقدية للأجر الفصلية والسنوية .

- طلبات تقديم الميزانية المتوقعة للسنة المالية القادمة .

- لجنة الخدمات الاجتماعية للوكالة :

- القوائم الاسمية للمستفيدين من سلفيات مالية ومشتريات كهرومنزلية من أجل خصمها من الأجر .

2- يتم بعد ذلك إعداد الأجر الشهرية بناء على ما ورد إلى المصلحة من وثائق ومقررات رسمية مصادق عليها إما من المدير أو نائب المدير المكلف بالإدارة العامة أو رئيس مصلحة المستخدمين حسب الاختصاص .

وفي هذه المرحلة يتم تعيين وحساب بدقة كل ما يحتوي عليه أجر العامل بطريقة يدوية أو آلية (عن طريق البرنامج المعلوماتي المخصص) . من أجر قاعدي، منح وعلاوات واقتطاعات بصفة جماعية أو فردية حسب الحاجة . لكن لفهم هذه العملية يجب أولاً معرفة مكونات الأجر وخصوصياته وكيفية حسابه .

**ثالثاً : الوثائق الصادرة من مصلحة الأجر :**

أو وثيقة تصدر هي القوائم الاسمية للعمال التي تحتوي على مبالغ أجورهم الصافية وعلى أرقام حساباتهم البنكية أو البريدية حيث يكون لكل بنك قائمة خاصة به يتم المصادقة عليها من طرف المسؤول المالي وهو عادة نائب مدير المالية والتحصيل ثم يصادق عليها كذلك المدير .  
عندئذ : قائمة البنوك تسلم إلى الخزينة .

قائمة البريد تسلم إلى مديرية البريد مصحوبة بالإشعار بالدفع **Aris de Virement**.

**- كشوفات الأجر الشهرية Fiche de paie :**

يتم استخراجها عن طريق البرنامج المعلوماتي وهي مقسمة إلى جزئين جزء يعطى للعمال وجزء يحتفظ به لاستعماله والاستدلال به في المصلحة .

**- الكشوفات السنوية للأجر :**

يحضر هذا الكشف بناء على طلب العامل المعني ويحتوي على جدول فيه معلومات مفصلة عن الأجر الشهري وما يقابله من أجر سنوي .

#### - شهادة الأجر :

مصدر هذه الوثيقة في البداية هو مصلحة المستخدمين الذي يقوم بتحضيرها بناء على طلب المعني حسب الحاجة (تعويض عطلة مرضية أو لإثبات عمله وفتح أو تجديد ملف التعويضات الاجتماعية ...).

ثم يتم ملئ الخانات المخصصة للأجر مثل الأجر الخاضع لاقتطاع التأمين ، عدد الأيام الفعلية للعمل في الشهر المذكور وقيمة الاقتطاع للتأمينات (9%).

#### - كشوفات الحسابات السنوية :

تتجز هذه الكشوفات لاستعمالها في المصلحة وتبقى كأرشيف .

وهي تتضمن على كل المعلومات الموجودة في كشف الأجر الشهري الخاصة بكل عامل ولكل سنة على حدى (من جانفي إلى ديسمبر) .

#### - الإحصائيات الشهرية :

في قوائم تستخرج عن طريق البرنامج المعلوماتي تتضمن مجموعة من المعلومات الإحصائية لمكونات الأجر الإجمالية أو المنفصلة حسب نوع التسيير Gestion (إداري ، مراقبة طبية ، صيدلي ، حضانة) أو حسب المصالح (محاسبة ، أدايات ، تغطية ...).

#### - وثيقة العمليات المختلفة (OD) :

هي وثيقة محاسبة شهرية منجزة بواسطة المعلومات المستخرجة من الإحصائيات الشهرية تنقسم إلى جزء مدين وجزء دائن تعبر عن كتلة الأجر المستهلكة خلال هذا الشهر وكيفية صرفها أو توزيعها على الجهات المالية مثل :

- العمال من خلال المبلغ الإجمالي لأجورهم الصافية .
  - هيئة الضمان الاجتماعي من خلال مبلغ اقتطاعات الضمان للعمال 9% وصاحب العمل 26% .
  - مديرية الضرائب من خلال مبلغ الضريبة .
  - التعاضدية من خلال مبلغ اقتطاع التعاضدية .
  - صاحب العمل من خلال المبالغ المقتطعة لتسديد التسيقات على الأجر .
  - الخدمات الاجتماعية من خلال المبالغ المقتطعة لتسديد السلفات المالية .
  - جهات أخرى من خلال اقتطاعات أخرى منجحة لها .
- يتم بعد ذلك إنجاز أو تحرير وثائق خاصة لفائدة هذه الجهات مثل :

#### -وثيقة اشتراطات الضمان الاجتماعي :

تتضمن مبلغ الوعاء الخاضع لاقتطاعات التأمينات الاجتماعية ومبلغ الاقتطاع من العمال وصاحب العمل بجموع 35% (9 + 26) تستلمها هيئة الضمان الاجتماعي قبل نهاية الشهر .

#### -وثيقة G50 :

تحرر لفائدة مصلحة الضرائب وتتضمن مبلغ الوعاء الخاضع للضريبة وتستلمها مصلحة الضرائب قبل تاريخ 20 من الشهر الموالي .

#### - قائمة اسمية للتعاضدية العامة لعمال الضمان الاجتماعي :

تحتوي على المبالغ المقتطعة من العمال وأرقام اشتراكاتهم .

**ملاحظة :** تكون هذه الوثائق الموجهة للجهات الدائنة لما ذكرنا سابقا مرفوقة بطبيعة الحال بصك بريدي أو بنكي محرر من طرف مصلحة الدفع (المحاسبة العامة) بطلب من المسؤول مصلحة الأجور ويكون هذا الصك مصادق من طرف المسؤول المالي والمدير .

- وثائق أخرى موجهة إلى المديرية العامة :

مثل الوثيقة الفصلية لكتلة الأجور الموزعة حسب نوع التسيير (إداري ، مراقبة طبية، صيدلية ، نظافة) .

التوقعات في كتلة الأجور لميزانية السنة المالية المقبلة المنفصلة حسب نوع التسيير ولكل مكون في الأجر وتتجز هذه التوقعات في الميزانية عادة في شهر جوان من كل سنة .

وثائق أخرى :

- التصريح السنوي للأجور DAS :

وثيقة تحتوي على مجموع الاقتطاعات الفصلية والسنوية للتأمينات الاجتماعية زائد جدول يحتوي على قائمة اسمية للعمال تحتوي على المعلومات التالية (تكون على شكل رقمي) :

الاسم واللقب ، تاريخ التوظيف وتاريخ الخروج . تسلم إلى هيئة الضمان الاجتماعي قبل نهاية شهر جانفي للسنة الموالية .

- وثيقة حركة الأجراء EMS :

تحتوي على أسماء العمال الجدد أو العمال الخارجين إضافة إلى رقم الضمان الاجتماعي ، تاريخ الدخول ، علامة (E) إذا كان عامل جديد ، علامة (S) إذا خرج من العمل ، تاريخ الخروج . موجهة إلى هيئة الضمان الاجتماعي في نهاية كل شهر .

المبحث الثاني : حساب الأجور والمعالجة المحاسبية لها .

سنتناول في هذا المبحث إلى دراسة الأجور ومعالجتها محاسبيا :

المطلب 1: طريقة إعداد كشف الأجور

لدينا كشف أجر العامل (X) لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS كالتالي :

SÉCURITÉ SOCIALE					BULLETIN DE PAIE	
المسيلة					السن	السن
G	C	S	C.P.	N° AGENT	NOM et PRENOM	SITUAT. FAMIL
				رقم العامل	الاسم واللقب	
CLASSIFICATION	CODE LTS	FONCTION	MODE PAIEMENT	N° COMPTE BANCAIRE ou C.C.P.		
تصنيف		المنصب	البيك C.C.P.	رقم		
ADRESSE						
العنوان						
رقم الضمان الإج			رقم تعاضد العمال			
CODES	LIBELLE	NOMBRE ou BASE	TAUX	RETENUES	REVENUS	
100	SALAIRE DE BASE				62550,00	
120	I.E.P		48,00		30024,00	
130	PRIME DE RENDEMENT		25		15637,50	
180	PRIME DE NUISANCE				1336,00	
200	SALAIRE DE POSTE	109547,50				
310	RETENUE AS			9859,28		
320	PANIER				19800,00	
320R	REGU PANIER			9000,00		
400	BRUT IMPOSABLE	110488,22				
410	RETENUE I.R.B			26644,00		
330	TRANSPORT				3000,00	
330R	REGU TRANSPORT			1000,00		
420	RETENUE MUTUELLE			1640,21		
890	NET A PAYER				NET A PAYER	84201,01

**المطلب 2 : كيفية حساب الأجور**

طريقة حساب أجر العامل (X) في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS:

**1\_ حساب الخبرة المهنية :**

الخبرة المهنية = الأجر القاعدي X نسبة الخبرة

$$= 62550.00 \times 48\%$$

$$= 30024.00 \text{ الخبرة المهنية}$$

**2\_ حساب المردودية الجماعية :**

المردودية الجماعية = الأجر القاعدي X نسبة المردودية الجماعية

$$= 62550.00 \times 25\%$$

$$= 15637.50 \text{ المردودية الجماعية}$$

**3\_ المردودية الفردية = 1336.00****4\_ حساب أجرة المنصب :**

أجرة المنصب = الأجر القاعدي + الخبرة المهنية + المردودية الجماعية + المردودية الفردية

$$= 62550.00 + 30024.00 + 15637.50 + 1336.00$$

$$= 109547.50 \text{ أجرة المنصب}$$

**5\_ حساب اقتطاع من أجرة المنصب :**

اقتطاع من أجرة المنصب = أجرة المنصب X نسبة اقتطاع الضمان الاجتماعي 9%

$$= 109547.50 \times 9\%$$

$$9859.28 = \text{اقتطاع من أجرة المنصب}$$

$$19800.00 = \text{6_ السلة}$$

$$9000.00 = \text{7_ علاوة السلة}$$

**8\_ حساب الأجر الخاضع للضريبة :**

الأجر الخاضع للضريبة = أجرة المنصب - اقتطاع 9% + السلة - علاوة السلة

$$= 109547.50 - 9859.28 + 19800.00 - 9000.00$$

$$110488.22 = \text{الأجر الخاضع للضريبة}$$

$$26644.00 = \text{9_ اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي}$$

تخضع إلى سلم حسب الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS .

$$3000.00 = \text{10_ النقل}$$

$$1000.00 = \text{11_ علاوة النقل}$$

$$1643.21 = \text{12_ اقتطاع التعاضدية}$$

عندما يكون العامل مشترك في التعاضدية تكون النسبة 100% ، وعندما يكون غير

مشترك تكون النسبة 80% .

**13\_ حساب الأجر الصافي :**

الأجر الصافي = الأجر الخاضع للضريبة - اقتطاع IRG + النقل - علاوة النقل - اقتطاع التعاضدية

$$1643.21 - 1000.00 - 3000.00 + 26644.00 - 110488.22 =$$

$$48201.01 = \text{الأجر الصافي}$$

المطلب 3 : المعالجة المحاسبية للأجور

	62550.00	الأجر القاعدي		631000
	3002400	الخبرة المهنية		631200
	133600	المردودية الفردية		631300
	15637.50	المردودية الجماعية		631400
	19800.00	تعويض السلة		631500
	3000.000	تعويض النقل		631600
9859.28		الضمان الاجتماعي 9%	431000	635000
26644.00		اقتطاع IRG	442000	
1643.26		اقتطاع تعاضدية	443000	
9000.00		علاوة السلة	444000	
1000.00		علاوة نقل	445000	
84201.01		صافي الدفع	42100	
	284822.35	تأمينات اجتماعية (26%)		431000
28482.35		الاشتراك من ضمان إ قيد الاشتراك CNAS	4311000	

84201.01	84201.01	صافي الدفع بنوك تسديد الدفع	51200	42100
26644.00	26644.00	اقتطاع IRG بنوك تسديد IRG		
	9859.28	الضمان اجتماعي 9 %		431000
38341.63	28482.35	الضمان اجتماعي 26 % بنوك تسديد CIVA	512	431100

**خلاصة الفصل الثاني:**

من خلال الدراسة الميدانية تبين لنا أن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS يغلب عليه استخدام طريقة النقط في تقييم الوظائف، أما فيما يخص تحديد الأجر فيتم استخدام المباشر لسلم الأجور المتفق عليه في الاتفاقية الجماعية والتي هي في الأصل مبنية على النقط لتقييم الوظيفة .

أما عملية حساب الأجر فتختلف المؤسسة العمومية عن المؤسسة الاقتصادية وهذا ما لمسناه عند تربصنا في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية، وبشهادة من مكتب الأجور المكلف بعملية إعداد الأجر الذي يشمل كل من الراتب الرئيسي والعلوات والتعويضات ولإيضاح طريقة احتسابه أخذنا بدراسة لعينة موظف وفقا للطريقة المتبعة في CNAS .

**الإيجابيات والسلبيات الملموسة أثناء التربص:****الإيجابيات:**

-تطبيق القوانين والتنظيمات المعمول بها في حساب الأجر

-قيام موظفي مصلحة الأجور CNAS بتوجيهنا وإرشادنا وتزويدنا بالوثائق اللازمة فضلا عن حسن المعاملة

**السلبيات:**

-عدم التصريح بالمعلومات المتعلقة بالموظفين على مستوى CNAS

-تحفظ حول كشوفات أجور العمال

# الخاتمة

## الخاتمة العامة :

تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله والرضى عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية ، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها وإذا أسيء تصميمه وإدارته كان وبالاً عليها ، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء ، هاته الأهمية التي جعلت من تسيير الأجور وحسابها أمراً لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات ، وهذا لما يعرفه الموضوع من اتساع ومن تغيرات مستمرة تجري به ، ومنه فإنه من دراستنا الموجزة لهذا البحث توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات يمكن تلخيصها فيما يلي :

### 1\_ نتائج الدراسة :

\_ الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه جراء ما يبذله مقابل مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل .

- الأجر الأدنى الوطني المضمون يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل ، ويلاحظ أنه يساير تطور المستوى .

- تلعب الحالة العائلية للموظف دوراً في تحديد مستوى الأجر .

- نظام الأجور في المؤسسة تحدده الاتفاقية الجماعية التي تعالج وتنظم الأجور الأساسية ، وهذا انطلاقاً من الحد الأدنى المضمون ، المكافآت والتعويضات المرتبطة بالأقدمية ، الساعات الإضافية والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية كمكافآت الفردية والجماعية .

## 2\_ اختبار صحة الفرضيات :

**الفرضية الأولى :** مستويات الأجر ترتقي حسب أهميتها : فمن خلال البحث الذي قمنا في الجانب النظري والتطبيقي توصلنا إلى أن الأجر تحظى بأهمية كبيرة بالنسبة للفرد في أنها الوسيلة لإشباع احتياجاته المختلفة ، كما أنها تحظى بنفس الأهمية بالنسبة لـ CNAS لكونها أبرز الوسائل لتحقيق أهدافها .

**الفرضية الثانية :** تختلف المعالجة المحاسبية للأجور في CNAS عن باقي المؤسسات العمومية الأخرى : تسير عملية تسيير الأجر في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية على أساس الأقدمية والخبرة والرتبة ... ، أما في المؤسسات العمومية الأخرى تسير على أساس الإنتاجية .

## 3 - اقتراحات :

من خلال النتائج المتحصل عليها ندرج بعض الاقتراحات كالتالي :

\_ يجب إعادة النظر في الأجر الأدنى الوطني المضمون وفقا للظروف المعيشية .

\_ إعادة النظر في مبالغ المنح العائلية وشروط دفعها .

\_ إخضاع عمال مصلحة الأجر إلى تريضات كلما جرى تعديل أو تغيير لقوانين العمل .



قائمة المصادر

والمراجع

**1- قائمة المصادر:**

\*القرآن الكريم برواية ورش عن نافع

**2- قائمة المراجع:**

- 1- أحمد سعيد حميدي ، المحاضرة رقم 01 في المحاسبة القطاعية : محاسبة الأجور في قطاع البناء ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، الجزائر .
- 2- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية ، مصر ، سنة 2007 .
- 3- جمال لعشيشي ، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي الجديد (دروس وتطبيقات محلولة ) ، باب الزوار ، الجزائر جانفي 2010 .
- 4- صلاح الدين عبد الباقي ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 .
- 5- نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى ، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع ، برج الكيفان ، الجزائر ، 2011 .
- 6- نوري منير ، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، الطبعة الثانية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .

**3- الأطروحات والمذكرات الجامعية:**

- 1- بلعيد عبد الله ، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، قانون عام : فرع قانون المؤسسات ، جامعة الجزائر 1 ، الجزائر ، 2018/2019.
- 2- ددوش محمد ، تسيير الأجور في المؤسسة الاستشفائية - دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية "محمد بوضياف" - ورقة ، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي ، قسم علوم التسيير جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم ، الجزائر ، 2018/2017.

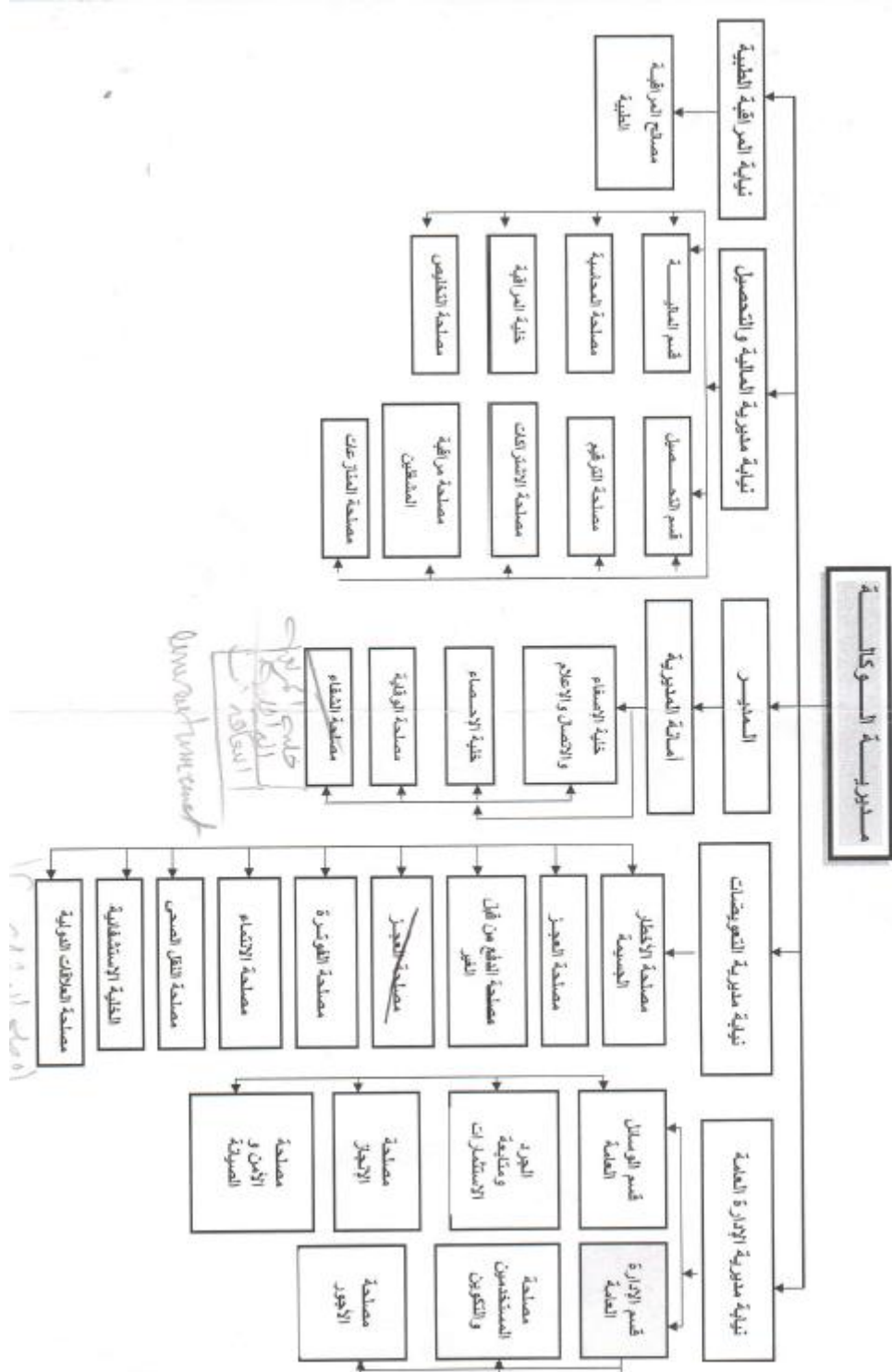
4-الاتفاقيات الدولية:

1-المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949.

# الملاحق

SÉCURITÉ SOCIALE				BULLETIN DE PAIE		
المستفيد				السن	السن	
G	C	S	C.P.	N° AGENT	NOM et PRENOM	SITUAT. FAMIL
				رقم العامل	الاسم والمسمى	
CLASSIFICATION	CODE LTS	FONCTION	MODE PAIEMENT	N° COMPTE BANCAIRE ou C.C.P.		
رقم تصنيف		المنصب	د الأجر	رقم		
ADRESSE						
العنوان						
رقم الضمان الإج. رقم تعاضدي العمال						
CODES	LIBELLE	NOMBRE ou BASE	TAUX	RETENUES	REVENUS	
100	SALAIRE DE BASE				62550,00	
120	I E P		48,00		30024,00	
130	PRIME DE RENDEMENT		25		15637,50	
180	PRIME DE NUISANCE				1336,00	
300	SALAIRE DE POSTE	109547,50				
310	RETENUE AS			9859,28		
320	PANIER				19800,00	
320R	REGU PANIER			9000,00		
400	BRUT IMPOSABLE	110488,22				
410	RETENUE I R G			26644,00		
330	TRANSPORT				3000,00	
330R	REGU TRANSPORT			1000,00		
420	RETENUE MUTUELLE			1643,21		
890	NET A PAYER				NET A PAYER	84201,01

ملحق رقم 02: الهيكل التنظيمي لل صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية وكالة ولاية المسيلة



ملاحظات	الخضوع لاقطاع الضريبة IRG من جدول الضريبة	الخضوع لاقطاعات التأمينات الاجتماعية 9%	مكونات الأجر
	نعم	نعم	الأجر القاعدي
	نعم	نعم	تعويض الخبرة المهنية IEP
	نعم	نعم	منحة المردودية الفردية PRI
خاضع لضريبة 10%	نعم	نعم	منحة المردودية الجماعية PRC
	نعم	نعم	تعويض الخدمة الدائمة IFSP
	نعم	نعم	تعويض الضرر
	نعم	نعم	زيادة في الأجر
	لا	نعم	تعويض المنطقة
	نعم	نعم	تعويض التسبير
	نعم	نعم	تعويض المسؤولية
	نعم	نعم	التعويض الخاص
	نعم	نعم	تعويض التأهيل
	نعم	نعم	تعويض التحفيز والتنسيق
خاضعة لضريبة 10%	لا	لا	علاوة الانتهاء من الخدمة
	نعم	لا نعم	منحة السلة
	لا نعم	لا نعم	تعويض النقل
	لا	لا	تعويض السيارة
	لا	لا	تعويض الأجر الوحيد

# الفهرس

تسيير الأجور والمعالجة المحاسبية لها في شركات التأمين  
دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS -المسيلة -

## خطة البحث

كلمة شكر

مقدمة

### الفصل الأول : مدخل لدراسة الأجور

تمهيد.....	06
المبحث الأول : ماهية الأجور .....	06
المطلب 01 : مفهوم الأجور وأنواعها.....	06-10
المطلب 02 : مبادئ الأجور ومعايير تحديدها.....	11-13
المطلب 03 : الإطار القانوني للأجور في الجزائر.....	14-15
المبحث الثاني : إعداد نظام الأجور والمعالجة المحاسبية لها.....	15
المطلب 01 : أنظمة دفع الأجور وتحديد مكوناتها.....	15-20
المطلب 02 : خطوات تصميم نظام الأجور.....	20-24
المطلب 03 : إعداد كشف الأجرة.....	25-30
المطلب 04 : المعالجة المحاسبية للأجور.....	30-40
خلاصة الفصل الأول.....	41

**الفصل الثاني : دراسة ميدانية للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية –  
المسئلة -**

- تمهيد.....42
- المبحث الأول : التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.....43
- المطلب 01 : تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية..... 43- 46
- المطلب 02 : الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية... 46- 49
- المطلب 03 : مصلحة الأجور بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية...49- 55
- المبحث الثاني : حساب الأجور والمعالجة المحاسبية لها .....55
- المطلب 01 : إعداد كشف الأجور.....55- 56
- المطلب 02 : كيفية حساب الأجور.....57- 58
- المطلب 03 : المعالجة المحاسبية للأجور..... 59- 60
- خلاصة الفصل الثاني.....61
- الخاتمة.....60- 61
- قائمة المراجع والمصادر.....63- 64

الملاحق

فهرس المحتويات

الملخص باللغة العربية والفرنسية

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
ص 46	التوزيع الجغرافي لمراكز وفروع الضمان الاجتماعي عبر تراب الولاية	01

## فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
ص 24	شكل (6-2) خطوات تصميم نظام الأجور	01

## ملخص الدراسة:

تعتبر الأجور التعويضات الملحقة من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما أنها من أهم الالتزامات صاحب العمل تجاه العامل، وقد اعترف المشرع بهذا الحق في نص المادة 68 من قانون التوظيف العمومي الذي حدد الأجر.

ولتحقيق الدراسة فقد تم ذلك من خلال فصلين، الفصل الأول لتغطية مجمل الجوانب النظرية لموضوع الأجور والفصل الثاني عن طريق دراسة ميدانية لحساب الأجور والمعالجة المحاسبية لها في الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

## الكلمات المفتاحية:

الأجر -العامل -الأجر القاعدي -أجر المنصب -كشف الأجرة -الضمان الاجتماعي

## Résumé :

Les Salaires et les différent avantages qui leur sont attaché sont considérés comme les droit les plus fondamentaux du travailleur et sont les obligations les plus importantes de le I employeur envers le travailleur.

Le législateur a reconnu ce droit dans le texte de l'article 68 de la loi sur l'emploi public.

Pour réaliser I étude, deux chapitre ont été consacrés, le chapitre I traite des aspects théoriques du thème des Salaires, chapitre II par une étude de terrain sur le calcul de la rémunération et le traitement comptable dans le caisse nationale d assurance Sociale .

## Les mots clés :

Salaires- travailleur- Salaires de basse- Salaires de poste -Fiche de paie- Assurance de sociale