

ميدان: علوم اقتصادية تجارية وعلوم التسيير  
فرع: مالية ومحاسبة  
تخصص: محاسبة ومالية



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم: العلوم المالية والمحاسبة  
رقم:

تقرير تربص لنيل شهادة الليسانس

تحت عنوان:

## المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية

إشراف الأستاذ(ة):

- محمودي مليك

من إعداد الطالب:

- قادري محمد العربي

السنة الجامعية: 2022-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

1438

## الإهداء

نهدي هذا العمل المتواضع إلى  
جميع الأهل والأصدقاء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا فضل الله  
علينا

أما بعد:

لا يسعنا إلا أن نخص بأسمى عبارات الشكر والتقدير  
للدكتور " محمودي مليك " لقبوله الإشراف علي وعلى  
الثقة التي منحني إياها خلال فترة العمل .  
كما أتقدم بأثمان عبارات الشكر للقائمين على كلية العلوم  
الاقتصادية.

المخلص:

تهدف هذه الدراسة الى إبراز أهمية الأجر وطريقة معالجتها محاسبيا وكما تهدف الى تبيان عناصر الاجر وتحديد الاقتطاعات التي يخضع لها الاجر في النظام المحاسبي المالي الجزائري.

## قائمة المحتويات

## الشكر والعرفان

## الإهداء

7	المبحث الأول : ماهية الأجور
7	المطلب الأول : مفهوم الأجور وانواعها
8	المطلب الثاني : مبادئ ومعايير تحديد الأجور
10	المطلب الثالث : الاطار القانوني للأجور في الجزائر
11	المبحث الثاني : اعداد نظام الأجور والمعالجة المحاسبية لها
11	المطلب الأول : أنظمة دفع الأجور وتحديد مكوناتها
14	المطلب الثاني : خطوات تصميم نظام الأجور
16	المطلب الثالث : اعداد كشف الأجرة
17	المطلب الرابع : المعالجة المحاسبية للأجور
18	المبحث الثالث : المعالجة المحاسبية للأجور دراسة حالة
18	المطلب الأول: اعداد كشف الاجر للعامل
20	المطلب الثاني : الضرائب المقتطعة
27	خاتمة:

المراجع باللغة العربية

الملاحق

# مقدمة

## مقدمة

تعد الأجور من المواضيع الهامة التي يهتم بها الباحثين والعلماء في مجال علم الإدارة، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، كونها أداة من الأدوات الفعالة التي تمتلكها المؤسسة، إذ تؤثر بشكل مباشر على العمال من حيث سلوكهم والتزامهم وإنجازهم للأعمال المطلوبة منهم، فالهدف الرئيسي للعامل يتمثل في الحصول على أجر مناسب يلبي مختلف احتياجاته واحتياجات أفراد عائلته، لذا : دائما للعمل بكفاءة من أجل الترقية التي تمكنه من الحصول على أجر أكبر وأفضل. بالإضافة إلى المكافاة والعلاوات والتعويضات والامتيازات التي يحصل عليها من جراء هذه الترقية، بغية تحديد هذه الأجور وتسجيلها محاسبيا على المؤسسة أن تخضع لمختلف القوانين والأنظمة المحاسبية المعمول بها، حيث ظهر خلال السنوات الأخيرة ما يسمى بالنظام المحاسبي المالي الذي حدد جملة من المبادئ التي يجب أن تخضع لها المحاسبة العامة بصفة عامة، ومحاسبة الأجور بصفة خاصة، من حيث طريقة التسجيل المحاسبي لهذه الأجور، إذ حدد الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي للأجور، وكيفية التسجيل المحاسبي لها، بالإضافة إلى مبادئ تسجيلها محاسبيا.

## إشكالية الدراسة:

يمكننا طرح وصياغة إشكالية المناسبة للدراسة على النحو التالي: كيف تتم المعالجة المحاسبية

## الأجور وفق النظام المحاسبي المالي SCF؟

وعلى ضوء الإشكالية الرئيسية الموضوعية مسبقا يمكن وضع التساؤلات الفرعية التالية:

- كيف يتم حساب صافي الأجر للعامل؟

ما هي أهم الحسابات المستعملة في التسجيل المحاسبي؟

كيف تتم المعالجة الأجور محاسبيا؟

## الفرضيات:

للإجابة على هذه الإشكالية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

- أن كشف الأجر يتضمن مجموعة من البيانات والمتمثلة في بيانات متعلقة بالمؤسسة، وبيانات مهنية حول صاحب كشف الأجر (اسم كشف الأجر وذكره تاريخه، وبيانات متعلقة بمكونات الأجر).

- يتم حساب صافي كشف الأجر وفق لمجموعة من العلاقات الحسابية، حيث يتم جمع الأجر القاعدي والتعويضات والمكافئات والمنح الاجتماعية مطروحا منها اقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

- أن الحسابات المستعملة للتسجيل المحاسبي للأجور تشمل حساب 63 (وبعض حساباته الفرعية)، حساب 42 (وبعض حساباته الفرعية)، حساب 431100 الضمان الاجتماعي، حساب 442000 الضريبة على الدخل الإجمالي، حساب 51 البنك.

#### أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى بلوغ جملة من الأهداف تتمثل في الآتي:

- عرض إطار النظري للأجور والنظام المحاسبي المالي.
- تحديد الحسابات المستعملة للتسجيل المحاسبي للأجور في المؤسسة محل الدراسة.
- التعرف على عناصر كشف الأجر وطريقة إعدادها وتسجيلها محاسبيا اعتماداً على النظام المالي المحاسبي في مؤسسة محل الدراسة.
- إبراز أهم التعويضات والمكافئات والمنح الاجتماعية التي يحصل عليها العامل.

#### أهمية الدراسة:

- تتجلى أهمية هذه الدراسة في العناصر الأساسية التالية:
- تعتبر الأجور كأحد أهم مقومات لتحسين الإنتاجية.
- معرفة التعديلات التي قدمها النظام المحاسبي المالي جديد، فيما يخص المعالجة المحاسبية للأجور في المؤسسة الاقتصادية.
- تعتبر محاسبة الأجور أحد الموضوعات المهمة في الاقتصاد كونه عنصر من عناصر تكلفة الإنتاج ولاسيما من الجهة المحاسبية.

## مبررات ودوافع اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب لاختيار هذه الدراسة نوردتها فيما يلي:

## 1- الأسباب الذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع والإلمام ببعض جوانبه وتوسيع المعارف حول موضوع الدراسة

- رغبة شخصية في دراسة هذا الموضوع؛

- محاولة ربط وإسقاط الجانب العلمي الأكاديمي مع الجانب العملي المهني.

## 2- الأسباب الموضوعية:

- أهمية وضرورة تطبيق المحاسبة في المؤسسات الجزائرية وفق لنظام المحاسبي المالي SCF كون موضوع الدراسة من أهم المواضيع المطروحة على الساحة المهنية في السنوات الأخيرة.  
- كإضافة منا رأينا أن نقدم للمكتبة الجامعية مرجع علمي جديد.

**منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:** من أجل دراسة إشكالية الدراسة، محاولة للإجابة على التساؤلات المطروحة ذات الصلة بها، عن طريق دراسة صحة الفرضيات المعتمدة في هذه الدراسة، تم الاعتماد على المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتحليلها لتوضيح الإطار النظري للدراسة. أما في جانب التطبيقي تم اعتماد على منهج دراسة الحالية على مستوى مؤسسة شمس تور بزلفانة بولاية غرداية، من أجل إسقاط الجانب النظري على التطبيقي واختبار الفرضيات الدراسة والتشخيص المعالجة المحاسبية الأجور وفق نظام المحاسبي المالي في المؤسسة محل دراسة.

## صعوبات الدراسة:

ما من شك أن أي بحث علمي تعترض طريقه صعوبات وهي تختلف لدى كل باحث، لذا فإن من أهم الصعوبات التي اعترضتنا في إنجاز هذه الدراسة، هي:  
- قلة المعلومات المقدمة من قبل مؤسسة محل الدراسة

- صعوبة حصول على التقارير من هيئات والجهات المختصة بحجة أن هذه التقارير معلومات سرية؛

- تأجيل المؤسسة إجراء المقابلة لمرات متعددة بسبب ارتباطات محاسب مؤسسة.

### تقسيمات الدراسة:

بغية الالمام بالموضوع محل الدراسة، ومعالجة الإشكالية المطروحة والوصول للأهداف المحددة من الدراسة واختبار الفرضيات التي تم صياغتها، تم تقسيم الدراسة إلى:

المقدمة: تناولت الإطار المنهجي للدراسة من حيث التعريف ومشكلة الدراسة والتساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة وأيضاً الأهمية لنصل إلى طرح الأهداف المرجوة من الدراسة، ثم المنهج المتبع وأدوات الدراسة المستعملة وهيكل البحث وأخيراً الصعوبات التي واجهتنا أثناء إنجاز الدراسة.

كما تناولنا قسمنا الجزء النظري إلى مبحثين وهما كالتالي المبحث الأول: ماهية الأجور، والمبحث الثاني: إعداد نظام الأجور والمعالجة المحاسبية لها، أما في المبحث الثالث فتناولنا فيه دراسة حالة لمؤسسة اقتصادية.

الخاتمة: التي تضمنت تلخيص عام واختبار الفرضيات التي جاءت في مقدمة البحث، ثم عرض النتائج المتوصل إليها، ليتم بعدها تقديم بعض الاقتراحات التي رأينا بأنها ضرورية بناء على النتائج المتوصل إليها.

# الإطار النظري



## 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

#### أولاً: 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>

#### ثانياً: أنواع الأجور

**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.

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

**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 الأجر في المنظمة وطبيعة العمل العمال المؤقتين أو الموسمين، والدائمون والمتعاقدون (...)، والأجر المتحرك يضاف إلى 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 بوحدة الإنتاج.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: مبادئ ومعايير تحديد الأجور

#### أولاً: مبادئ الأجور

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 ارتباطاً عفوياً وشرطياً من حيث الأساس، فالأجر مرتبط بواقعة شرطية هي تقديم العمل كما جاء في أحكام المادة 80 من القانون 90/11 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

<sup>1</sup> نور الدين حاروش، مرجع سابق، ص 114، 113.

الأساسي العام للعامل الصادر في 1978 على أنه يعبر عن الأجر بمبالغ نقدية ويدفع بوسائل نقدية فقط.<sup>1</sup>

**ثانيا: معايير تحديد الأجر:** فيما يلي بعض من أهم معايير تحديد الأجر<sup>2</sup>

- **الأداء:** إن الأداء هو قياس للناتج، وهو يجيب على السؤال هل أتمت عملك؟ بمعنى هل نفذت ما هو مطلوب منك في عملك؟ وبالتالي يتطلب ذلك الاتفاق على معيار محدد 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<sup>3</sup>، 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.

<sup>1</sup> ددوش محمد، تسيير الأجر 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.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 33، 34.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 33، 34.

- الوقت: يستخدم 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 ألا 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 ساعات الأولى) (المؤداة في أوقات عادية بزيادة 75%، بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا (ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا) بزيادة 100% عن التسعيرة العادية.

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

- 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.

تدل كلمة "مكافأة" على كل مبلغ من المال يدفع الأجير 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 الأول: أنظمة دفع الأجور وتحديد مكوناتها

أولاً: أنظمة دفع الأجور: يشيع استخدام نظامان أساسيان للأجور تتطرق إليهما من خلال المطلبين 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 شائعاً 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 .

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

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>

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 الأجر 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.

- 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>2</sup>

<sup>1</sup> نوري منير، المرجع نفسه، ص45.

<sup>2</sup> نوري منير، المرجع نفسه، ص34.

## 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.

#### ثانيا : الأجر المتغير:<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup> ددوش محمد، مرجع سابق ، ص4 .

<sup>2</sup> صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002، ص32.

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.

### المطلب الثاني: 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.

<sup>1</sup> أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2007، ص288.

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

1- الترتيب.

2- الدرجات.

3- مقارنة العوامل.

4- النقط.

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:<sup>1</sup>

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 الطبيعة 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 الخطوة.

<sup>1</sup> احمد ماهر، المرجع السابق، ص34.

## المطلب الثالث: 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 × 52 أسبوع) أو 173,33 ساعة والتي تساوي (40 ساعة في القانون

12 شهرا

( في الأسبوع × 52 أسبوع ) .

12 شهر

ج-2- الساعات الإضافية: تمثل العمل في الأوقات غير العادية ، كالعمل في أوقات غير تلك المحددة قانونا 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 العادي للساعة، هناك ساعات إضافية.

50% (مقابل 4 ساعات الأولى في الأسبوع)

75 % مقابل 4 ساعات الثانية في الأسبوع)

<sup>1</sup> جمال لعشيشي، مرجع سابق، ص 86.

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 90/11

حيث لا يمكن أن تتعدى 20% من المدة القانونية وأن لا تزيد عن مدة العمل 12 ساعة في العمل.<sup>1</sup>

**المطلب الرابع: 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:**

تمر المعالجة المحاسبية للأجور على عدة مراحل وهي:<sup>3</sup>

- إعادة استمارة الأجرة.

- التسجيل المحاسبي للأجرة.

<sup>1</sup> بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مذكرة شهادة الماجستير، قانون عام: فرع قانون المؤسسات، جامعة

الجزائر 1، الجزائر، 2018-2019، ص 86.

<sup>2</sup> أحمد سعيد حميدي، مرجع نفسه، ص 03.

<sup>3</sup> جمال لعشيشي، مرجع سابق، ص 70.

- التسجيل المحاسبي للأعباء الملحقة التي تتحملها المؤسسة.

التسديدات للجهات المعنية.

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

تكون معالجة رصيد المخلفات على مستوى استمارة الأجرة الشهرية العادية التي سنشير إليها كالأجرة 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> جمال العشيبي، مرجع نفسه، ص 72.

# الإطار التطبيقي

## المبحث الثالث: المعالجة المحاسبية للأجور دراسة حالة

سننظر في هذا المبحث الى المعالجة المحاسبية لاهم عناصر الاجر وكذا التعرف على

عناصر الاجر وطريقة تسجيلها محاسبيا.

## المطلب الأول: اعداد كشف الاجر للعامل

يتم اعداد كشف الاجر للعامل وفق الجدول التالي:

العناصر	القاعدة	المعدل	المكاتب	الاقتطاعات
الاجر القاعدي			20299	
منحة الخبرة المهنية	20299		5176.0	
المنحة الجزافية للمنصب			4500	
منحة المناوبة			3990	
منحة السلة	210		2500	
منحة الصندوق		19	100	
منحة الاجر الوحيد			350	
مصاريف المهام والتنقل				3147.77
اقتطاعات الضمان الاجتماعي	34975.25	19		4000
تسبيقات على الاجر				5000
الخدمات الاجتماعية	50000	%10		450
اشتركات التعاضدية				3493

				الاجتماعية
			33317.48	اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي
16090.77	4015.225			المجموع
<b>24224.48</b>				الاجر الصافي

المصدر: من اعداد الطلبة بناء على المعلومات المقدمة من طرف مصلحة المالية

التسجيل المحاسبي: يتم التسجيل المحاسبي للأجر كما يلي:

الجدول 02: اثبات الكشف الإجمالي للأجر الحاص بالعامل

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	40315.25	أجر المستخدمين		631000
24224.48		مستخدمون أجر	421000	
3147.77		الضمان الاجتماعي للموظف	4331000	
450		الهيئات الاجتماعية الأخرى	4323200	
5000		الخدمات الاجتماعية	4326300	
4000		مستخدمون التقاعد الحساب الممنوحة	4250000	
3493		اقتطاعات الضرائب على الدخل الإجمالي	4423000	

اثبات الاشتراكات الاجتماعية: خاص بالمؤسسة بنسبة 26% من الاجر الخاضع للضمان الاجتماعي

رقم الحساب		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	9093.56	اشتراكات الهيئات الاجتماعية		6350000
9093.56		الضمان الاجتماعي المستخدم	4312000	

تسجيل التسديد الأجر العاقبة المستحقة:

رقم الحساب		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	24224.48	المستخدمون الأجور المستحقة		4210000
24224.48		البنك	5121150	

الإشتراكات الاجتماعية:

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	3147.77	الضمان الاجتماعي الموظف		431100
	9093.56	الضمان الاجتماعي المستخدم		4312000
	450	الهيئات الاجتماعية الأخرى		4326300
12691.33		البنك	5121150	

المطلب الثاني: الضرائب المقتطعة

سننظر في هذا المطلب الى الضرائب المقتطعة والتسجيل المحاسبي لها.

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	3493	اقتطاعات الضرائب على الدخل الاجمال للأجور		4423000
3493		البنك	5121150	

الضريبة على الدخل الإجمالي للأجور هي ضريبة شهرية تقطع من الأجور والتعويضات والمكافآت التي يتحصل عليها الموظفون أي انها ضريبة عاتق الموظفين والشركة المكلفة فقط. حيث يتم دفعها شهريا الى قابضة الجعافرة بالمسيلة كونها المؤهلة لتحسين الضريبة قبل 20 يوم الموالية لكل شهر ويتم التصريح بهذه الضريبة في سلسلة G50.

ملاحظة: الشركة لا تعالج IBS الضرائب على أرباح الشركات

التسجيل المحاسبي للضريبة على الدخل الإجمالي:

تحديد الدخل من خلال هذا القيد يتم من خلاله تحديد الاجر الصافي ومختلف الاقتطاعات الجبائية المفروضة على العامل ويسجل كمايلي:

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	50939.50	رواتب واجور المستخدمين		631
41444.62		مستخدمون أجور مستحقة	421	
3229.88		اشتراكات الضمان الاجتماعي	431	
6265		اقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي اثبات الكشف على الاجور	44421	

مرحلة التسديد الدفع:

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	6265	اقتطاعات الضريبة على الدخل		44421001
6265		البنك تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي	512	

-بالنسبة للمؤسسة فهي تقوم بالتصريح على الضريبة للدخل الإجمالي بمحل عمالها بواسطة الوثيقة المسماة G50 على يتم التصريح بها الى مصلحة الضرائب قبل 20 يوم من الشهر الموالي تتم المعالجة المحاسبية كما يلي:

المبلغ		البيان	رقم الحساب	
دائن	مدين		دائن	مدين
	2736714	اقتطاعات الضريبة على الدخل الإجمالي		44421
2736714		البنك تسديد الضريبة على الدخل الإجمالي	512	

# الختامة

## خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع محاسبة الأجور في النظام المحاسبي المالي وبعد معالجتنا وتحليلنا لمختلف جوانب الموضوع النظرية والعملية وإسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي، ومن أجل الإجابة على الإشكالية الرئيسية المطروحة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج.

## أولاً: اختبار فرضيات الدراسة

**اختبار الفرضية الأولى:** نستنتج من خلال النتائج المتوصل إليها في دراسة الحالة ، أن كشف الأجر يتضمن مجموعة من البيانات والمتمثلة في بيانات متعلقة بالمؤسسة (شعار المؤسسة، واسم المؤسسة مكان المؤسسة)، وبيانات مهنية حول صاحب كشف الأجر (اسم كشف الأجر وذكره تاريخه الشهر والسنة) اسم ولقب العامل، حالته الاجتماعية، تاريخ ميلاده، رتبته، تاريخ دخوله للمؤسسة، ورقم ضمانه اجتماعي)، وبيانات متعلقة بمكونات الأجر (الأجر القاعدي، المكافآت، التعويضات، المنح الاجتماعي، الضمان الاجتماعي الضريبة على الدخل الإجمالي)، وهذا يثبت صحة الفرضية الأولى.

**اختبار الفرضية الثانية:** نستنتج من خلال النتائج المتوصل إليها في دراسة حالة في مؤسسة شمس تور بزلفانة ولاية غرداية، أن يتم حساب صافي كشف الأجر وفق المجموعة من العلاقات الحسابية، حيث يتم جمع الأجر القاعدي والتعويضات والمكافآت والمنح الاجتماعية مطروحا منها اقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي، وهذا يثبت صحة هذه الفرضية.

**اختبار الفرضية الثالثة:** نستنتج من خلال النتائج المتوصل إليها في دراسة الحالة، أن الحسابات المستعملة للتسجيل المحاسبي للأجور تشمل حساب 63 (وبعض حساباته الفرعية)، حساب 42 (وبعض حساباته الفرعية حساب 431100 الضمان الاجتماعي، حساب 442000 الضريبة على الدخل الإجمالي حساب 51 البنك، وهذا يثبت صحة هذه الفرضية.

## ثانياً: نتائج الدراسة

من خلال الدراسة الميدانية توصلنا إلى النتائج التالية:

- أن كشف الأجر يتضمن مجموعة من البيانات والمتمثلة في بيانات متعلقة بالمؤسسة، وبيانات مهنية حول صاحب كشف الأجر وبيانات متعلقة بمكونات الأجر.

- بيانات متعلقة بالمؤسسة تتمثل في شعار المؤسسة، واسم المؤسسة، مكان المؤسسة. بيانات مهنية حول صاحب كشف الأجر تشمل اسم كشف الأجر وتكره تاريخه الشهر والسنة، اسم ولقب العامل، حالته الاجتماعية تاريخ ميلاده، رتبته تاريخ دخوله للمؤسسة، ورقم ضمانه الاجتماعي. بيانات متعلقة بمكونات الأجر تشمل الأجر القاعدي، المكافأة، التعويضات، المنح الاجتماعية، الضمان الاجتماعي، الضريبة على الدخل الإجمالي).

يتم حساب صافي كشف الأجر وفق لمجموعة من العلاقات الحسابية، حيث يتم جمع الأجر القاعدي والتعويضات والمكافآت والمنح الاجتماعية مطروحا منها اقتطاع الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي.

### التوصيات والاقتراحات الدراسة

استنادا للمراجعة النظرية للدراسة والنتائج المتوصل إليها ارتأينا تقديم عدد من التوصيات والاقتراحات يمكن إيجازها فيما يلي:

- ضرورة تحديث البرامج المستعملة في المحاسبة لدى المؤسسة.
- إنشاء قسم خاص يتولى كل ما يتعلق بمحاسبة أجور العمال في المؤسسة.
- ضرورة تنمية معارف موظفين في مصلحة الميزانية والمحاسبة في مجال المحاسبة حول آليات سير الحسابات.
- يجب على المؤسسة وضع دورات تساعد موظفي مصلحة الميزانية والمحاسبة على فهم أهم المحاور والمبادئ التي جاء بها النظام المحاسبي المالي الجديد.
- ضرورة تطبيق التسجيلات المحاسبية وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة والتقيد بها.

### رابعا: آفاق الدراسة

حاولنا من خلال الدراسة الإلمام بجوانب الموضوع النظرية والميدانية قدر الإمكان، ومن أجل مواصلة البحث في هذا الموضوع نقترح بعض المواضيع كأفاق مستقبلية للدراسة وأهمها:

- دراسة علاقات معدلات الأجر بالإنتاجية والبطالة.
- أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على محاسبة الأجر في الجزائر.
- محاسبة الأجر ودورها في ترشيد النفقات العمومية.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولا- الكتب

- 1- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، سنة 2007.
- 2- جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجنابة وفق النظام المحاسبي الجديد (دروس وتطبيقات محلولة)، باب الزوار، الجزائر، جانفي 2010.
- 3- صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002.
- 4- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، برج الكيفان، الجزائر، 2011.
- 5- نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

ثانيا- المذكرات

- 1- بلعيد عبد الله، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مذكرة 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، 2017/2018.

الملاحق

Employeur : SARL BIBI MARBER  
 Activité : MARBRERIE INDUSTRIELLE  
 N° Employeur : 2860641552  
 Adresse : LOC 02 APC BELAIBA W DE MSILA

## BULLETIN DE PAIE

Mois de : Août 2022

Matricule : 00007  
 Fonction : OUVRIER  
 Affectation : CHANTI  
 Date Recr. : 25/07/2022  
 Période : 1 au 31 Août

Nom & Prénom : DEKHANE TAHAR  
 Sit. Fam. Célibataire N° Compte :  
 Cat/Sect 13 1  
 N° SS : 730276013152

Salaires de Base  
 20 000,00

Code	Libelle	Base / Nbre	Taux	Gains	Retenues
SALBASE	Salaires de base			20 000,00	
RETSS	Retenue sécurisée sociale	20 000,00	9,000		1 800,00
RETIRG	Retenue IRG	18 200,00			
				<b>Total...</b>	20 000,00
				<b>Net à payer...</b>	18 200,00

Base Imposable	Base Cotisable	Brut en Jour	Nbr J. Trav.
18 200,00	20 000,00	114,29	22,00

POUR FAIRE VALOIR VOS DROITS, CONSERVEZ CE BULLETIN SANS LIMITATION DE DUREE





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم .....  
.....



المسيلة في: .....

رقم: .....

إلى السيد: .....

### الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد تقارير الترخيص الميداني، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس الأكاديمي في شعبة ..... تخصص: .....  
فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسساتكم.  
تقبلا منا فائق التقدير والاحترام.

### الطلبة:

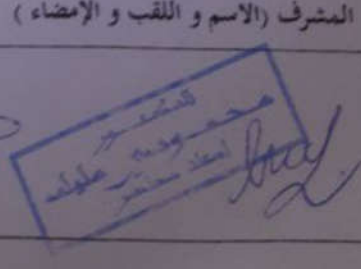
الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و/ر.س	الإمضاء
01	قادر محمد العربي	19193 5082614	2099001520004440004	.....
02				
03				
04				

عنوان البحث: .....  
.....

رئيس القسم (الختم و الإمضاء)

هيئة الترخيص (الختم و الإمضاء)

المشرف (الاسم و اللقب و الإمضاء)



شوبار ليسانس