



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

معهد التكنولوجيا

قسم: الماجنت



معهد العلوم والتقنيات التطبيقية  
I S T A  
جامعة ورقلة

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني

فرع: علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

بعنوان:

دراسة الأجور وفق المعايير المحاسبية في قطاعات مختلفة في الجزائر

دراسة حالة - مجمع SONATRACH-ENI و المؤسسة الجزائرية

للمياه "ADE" و بلدية بابار ولاية خنشلة

من إعداد الطلبة: محمد رامي العمري، عبد الوهاب تالاس.

نوقشت بتاريخ : 2022/06/12 من طرف اللجنة:

رئيسا	د. معهد التكنولوجيا	الصادق لشهب
مشرفا	د. معهد التكنولوجيا	دوادي غريب
مناقشا	د. معهد التكنولوجيا	الهادي عثمانى

السنة الجامعية: 2022 / 2021





جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

معهد التكنولوجيا

قسم: الماجنت



مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني

فرع: علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

بعنوان:

دراسة الأجر وفق المعايير المحاسبية في قطاعات مختلفة في الجزائر  
دراسة حالة - مجمع SONATRACH-ENI و المؤسسة الجزائرية  
للمياه "ADE" و بلدية بآبار ولاية خنشلة

من إعداد الطلبة: محمد رامي العمري، عبد الوهاب تالاس.

نوقشت بتاريخ : 2022/06/12 من طرف اللجنة:

رئيسا	د. معهد التكنولوجيا	الصادق لشهب
مشرفا	د. معهد التكنولوجيا	دوادي غريب
مناقشا	د. معهد التكنولوجيا	الهادي عثمانى

السنة الجامعية: 2021 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال رسول الله ﷺ: (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه)

# الإهداء

إلى من أفضّلها على نفسي، ولمّ لا؛ فلقد ضحّت من أجلي

ولم تدّخر جهدًا في سبيل إسعادي على الدّوام

(أمّي الحبيبة).

نسيري في دروب الحياة، ويبقى من يُسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه

صاحب الوجه الطيب، والأفعال الحسنة.

فلم يبخل عليّ طيلة حياته

(والدي العزيز).

إلى الإخوة الأعزاء سندي في هذا الحياة

إلى العائلة الكريمة وكل الأصدقاء، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما

يملكون.

وفي أصعدة كثيرة

أُقَدِّم لكم هذا البحث، وأتمنّى أن يحوز على رضاكم.

# شكر و تقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى "لئن شكرتم لأزيدنكم"

الحمد لله الذي وهب لنا العقل والعلم الحمد لله الذي يسر أمورنا وعززنا  
بالفهم الحمد لله الذي وفقنا وسهل لنا التقدم لإمام الحمد لله والصلاة و  
السلام على محمد أعظم النعم قال صلى الله عليه وسلم " من لا يشكر الناس لا  
يشكر الله "

نحمد الله ونشكره الذي لولاه سبحانه وتعالى لما توصلنا إلى هذا العمل  
المتواضع ويسرنا أن نتقدم بالشكر الجزيل وخالص الامتنان إلى الأستاذ  
المشرف الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته القيمة وإسهاماته المفيدة و  
بصماته الواضحة التي تركت لنا انطبعا على صفحات هذا الموضوع ، كما  
نشكر كل عمال المؤسسات التي تم فيها الدراسة على حسن استقبالهم لنا و  
مساعدتهم لنا في مشوارنا هذا

وفي الأخير نشكر كل من ساندنا في هذا العمل وإن كنا عاجزين على شكر  
الجميع فعند الله الجزاء وأوفره.

### الملخص:

هدفت الدراسة عن معرفة كيفية دراسة الأجور وفق المعايير المحاسبية، حيث قمنا باكتشاف جوانب الموضوع بالتعرف عن مفهوم الأجر و ما يتضمنه من عناصر ألا و هي الأجر القاعدي و المنح و التعويضات و كذلك الاقتطاعات كما وضحنا أيضا عن كيفية تحديده وفق الاتفاقيات الجماعية للعمل، وبما أن الدراسة تركز على المعايير المحاسبية حاولنا على إيجاد المعايير التي لها علاقة بالمعالجة المحاسبية للأجرة و توصلنا إلى أن المعيار 12 IAS الذي يهدف إلى كيفية المحاسبة عن ضرائب الدخل و الآثار الضريبية الحالية و المستقبلية و كذلك المعيار الدولي 19 IAS الذي يهدف هو الآخر بوصف المعالجة المحاسبية و الإفصاح عن مزايا الموظفين التي تتماشى معه إلى ما بعد انتهاء حياته المهنية، و لتحقيق أهداف الدراسة فقد تم ذلك من خلال فصلين ، الأول لتغطية الجوانب النظرية للموضوع و الثاني تطبيقي عن طريق دراسة تطبيقية حول الأجور و المعايير المحاسبية في 3 مؤسسات تنتمي إلى قطاعات مختلفة.

توصلنا من خلال بحثنا الذي هدفتنا فيه هو استخراج أوجه الاختلاف من خلال دراسة الأجور و ما تتضمنه من عناصر، وجدنا أن قطاع المحروقات و الموارد المائية أنه هناك اختلاف طفيف أم مقارنة بالوظيفة العمومي فهو مختلف تماما سواء من عناصر الأجرة أو من كيفية و آليات الحساب، أم بالنسبة للمعايير المحاسبية وجدنا أن كل المؤسسات التي أجريت فيها الدراسة لا تطبق المعايير المحاسبية و المعالجة المحاسبية تكون وفق النظام المحاسبية المالي.

الكلمات المفتاحية: ( أجور - معايير محاسبية - منح - تعويضات )

### Résumé :

L'étude visait à savoir comment étudier les salaires selon les normes comptables, où nous avons découvert les aspects du sujet en identifiant le concept de salaire et ce qu'il contient des éléments sauf le salaire de base, les subventions, et les compensations, ainsi que les déductions. L'étude est basée sur les normes comptables. Nous avons essayé de trouver des normes relatives au traitement comptable des salaires, et nous avons conclu que la norme IAS 12, qui vise à savoir comment comptabiliser les impôts sur le résultat et les effets fiscaux courants et futurs, ainsi que la norme International IAS 19, qui vise également à décrire le traitement comptable et la divulgation des avantages des salariés qui l'accompagnent jusqu'après la fin de sa carrière, et pour atteindre les objectifs de l'étude, cela s'est fait à travers deux chapitres, le premier pour couvrir les aspects théoriques du sujet et le second appliqué à travers une étude appliquée sur les salaires et les normes comptables dans 3 institutions appartenant à des secteurs différents.

A travers notre recherche, dans laquelle notre objectif est d'extraire les écarts en étudiant les salaires et les éléments qu'ils contiennent, nous avons constaté que le secteur des hydrocarbures et des ressources en eau qu'il y a une légère différence ou par rapport à fonction public, c'est complètement différent, que ce soit des éléments de salaires ou des méthodes et mécanismes de calcul, Quant aux normes comptables, nous avons constaté que toutes les

institutions dans lesquelles l'étude a été menée n'appliquent pas les normes comptables et le traitement comptable est conforme au système de comptabilité financière

Mots-clés : (salaires - normes comptables - primes – indemnités)

## قائمة المحتويات

قائمة المحتويات:

الصفحة	العنوان
V	الإهداء
VI	شكر و تقدير
VII	الملخص
XI	قائمة الجداول
XII	قائمة الأشكال
XIII	قائمة الرموز و الاختصارات
XIV	قائمة الملاحق
أ - د	المقدمة
<b>الفصل الأول: دراسة نظرية للأجور و المعايير المحاسبية</b>	
8	المبحث الأول: ماهية الأجور
8	المطلب الأول: مفهوم الأجر و تطوره التاريخي
11	المطلب الثاني : أنواع الأجور
12	المطلب الثالث: أهمية و إهداف الأجرة
14	المبحث الثاني: كيفية إعداد الأجور وفق المعايير المحاسبية
14	المطلب الأول: تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية و ذكر جل عناصر و مكونات الأجرة
22	المطلب الثاني: أنظمة دفع الأجور
23	المطلب الثالث: المعايير المحاسبية التي لها علاقة بالأجور
<b>الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع "GSE" و مؤسسة "ADE" و بلدية بابار ولاية خنشلة</b>	
28	المبحث الأول: تقديم المؤسسات محل الدراسة

## قائمة المحتويات

28	المطلب الأول: نبذة تاريخية عن مجمع GSE و المؤسسة الجزائرية للمياه ADE و بلدية بابار ولاية خنشلة
31	المطلب الثاني: نشاط و مهام و أهداف مجمع GSE و المؤسسة الجزائرية للمياه ADE و بلدية بابار
33	المطلب الثالث: تقديم و تحليل الهيكل التنظيمي لمجمع GSE و المؤسسة الجزائرية للمياه ADE و بلدية بابار ولاية خنشلة
44	المبحث الثاني: مبادئ و آليات إعداد كشف الأجرة في المؤسسات محل الدراسة
44	المطلب الأول: نموذج كشف الأجرة لشركة GSE و المؤسسة الجزائرية للمياه ADE و بلدية بابار ولاية خنشلة
46	المطلب الثاني: تحليل مكونات كشف الأجرة للمؤسسات محل الدراسة و استخراج أوجه الاختلاف لأجرة كل قطاع
76	المطلب الثالث: طرق الدفع الخاصة بالمؤسسات محل الدراسة
82	الخاتمة
84	قائمة المراجع
86	الملاحق

## قائمة الجداول

قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
16	يمثل الزيادات التي مست الحد الوطني الأدنى	1.1
21	يمثل التعويضات و المنح الخاضعة و الغير خاضعة	1.2
47	يمثل التعويضات الخاضعة للضمان الاجتماعي و الخاضعة للضريبة	1.2
47	يمثل التعويضات غير الخاضعة للضمان الاجتماعي و الخاضعة للضريبة	2.2
48	يمثل التعويضات غير الخاضعة للضمان الاجتماعي و غير الخاضعة للضريبة	2.3
53	يمثل تعويض النقل حسب المسافة الكيلومترية في مجمع "GSE"	2.4
55	يمثل السنوات التي يحق للعامل من خلالها التحصل على تعويض نهاية المسار المهني في مجمع "GSE"	2.5
57	يمثل تعويض الوجبات حسب المسافة في مجمع "GSE"	2.6
58	يمثل تعويض الأعباء التي يتحملها العامل دون تقديم الإثبات	2.7
58	يمثل تعويض الأعباء التي يتحملها العامل في حالة تقديم الإثبات	2.8
62	يمثل المنح و التعويضات الخاضعة و الغير خاضعة في مؤسسة "ADE"	2.9
63	يمثل نسب تعويض الخبرة المهنية في مؤسسة "ADE"	2.10
65	يمثل تعويض النقل حسب المسافة الكيلومترية في مؤسسة "ADE"	2.11
66	يمثل منحة التكوين و ما يقابلها تعويض من الأجر القاعدي في مؤسسة "ADE"	2.12
67	يمثل التعويض الخاص بمشروع تزويد المياه الصالحة للشرب بآبار ولاية خنشلة	2.13
70	يمثل قيمة التعويض الجزائي لكل رتبة في مؤسسة "ADE"	2.14
73	يمثل التعويضات و المنح الخاضعة و الغير خاضعة	2.15
75	يمثل أوجه الشبه و الاختلاف الموجودة في مجمع "GSE" و مؤسسة "ADE" و بلدية آبار ولاية خنشلة	2.16

## قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
34	شكل يوضح الهيكل التنظيمي لمجمع "GSE"	2.1
36	شكل يوضح الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية في مجمع "GSE"	2.2
39	شكل يوضح الهيكل التنظيمي لمؤسسة "ADE"	2.3
40	شكل يوضح الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية في مؤسسة "ADE"	2.4
42	شكل يوضح الهيكل التنظيمي لبلدية بابار ولاية خنشلة	2.5
68	شكل يوضح مكونات و كيفية حساب الأجر الأساسي في بلدية بابار	2.6

## قائمة الرموز و الاختصارات

قائمة الرموز و الاختصارات:

الرمز	الدلالة
<b>IZCV</b>	Indemnité de Zone de Conditions de Vie تعويض المنقطة و الظروف المعيشية
<b>AFC</b>	Allocation de Fin de Carrière تعويض نهاية المسار المهني
<b>MLE</b>	Menzel Ledjmet EST منازل لدجمات شرق
<b>SBR</b>	Salaire de Base Reconstituée الأجر القاعدي المعاد تركيبه
<b>AI</b>	Augmentation Individuelle الزيادة الفردية
<b>PRI</b>	Prime de Rendement Individuel منحة المردودية الفردية
<b>PRC</b>	Prime de Rendement Collectif منحة المردودية الجماعية
<b>PRS</b>	Prime de Responsabilités منحة المسؤولية
<b>SBG</b>	Salaire de base grille
<b>Reshum</b>	Systeme De Gestion Des Ressources Humaines
<b>DAO</b>	DIRECTION ASSISTANCE AUX OPERATEURS
<b>DC-DSI</b>	La Direction Centrale Digitalisation et Systeme d'information
<b>ADE</b>	Algerienne des Eaux
<b>GSE</b>	Groupement Sonatrach ENI
<b>ENI</b>	Ente Nazionale Idrocarburi
<b>IAS</b>	International Accounting Standards
<b>SH-FCP</b>	Sonatrach – First Calgary Petroleum

## قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
44	يمثل كشف الأجرة لمجمع "GSE"	01
45	يمثل كشف الأجرة لمؤسسة "ADE"	02
46	يمثل كشف الأجر لبلدية بابار ولاية خنشلة	03
47	يمثل جدول المنح و التعويضات الخاضعة و الغير خاضعة في مجمع "GSE"	04
47	يمثل المنح و التعويضات الخاضعة للضريبة "GSE"	05
48	يمثل المنح و التعويضات الغير خاضعة للضريبة "GSE"	06
49	يمثل البطاقة الفردية للتسيير <b>Fiche Individuelle de gestion</b>	07
51	يمثل السلم الخاص بتعويض المنصب ITP	08
53	يمثل سلم تعويض الضرر في مجمع "GSE"	09
53	يمثل سلم تعويض النقل في مجمع "GSE"	10
66	يمثل سلم تعويض المنطقة الجغرافية IZCV في مجمع "GSE"	11
60	يمثل سلم الأجر القاعدي في مؤسسة "ADE"	12
74	يمثل سلم الأجر القاعدي ففي مجمع "GSE"	13
78	يمثل مخطط عملية المعالجة و دفع الأجرة في مجمع "GSE"	14
79	يمثل كشف التلخيص للعمال المؤقتين بالتوقيت الكامل غير المحدد المدة	15
79	يمثل حوالة الدفع	16
79	يمثل كشف اقتطاع الضمان الاجتماعي لبلدية بابار	17
79	يمثل كشف اقتطاع الضريبة على الدخل لبلدية بابار	18
79	يمثل كشف الأمر بالدفع	19

مقدمة

### المقدمة:

شاع مفهوم الأجر بأنه هو المبلغ الذي يدفع للعامل مقابل قيامه بعمل ما أو عند تنفيذ هذا العمل لحساب شخص آخر ،  
فلهذا نجد سياسة الأجور و التعويضات العامل الرئيسي الذي يعلب دور هام في تسير الإدارة من أجل تحفيز العمال إذ أن الأجور من  
أهم المسائل التي تدور حولها النقاشات بين العامل و صاحب العمل وأن اغلب النزاعات الحاصلة في الطبقة العاملة سببها السعي إلى  
رفع مستوى الأجر الذي يعتبر مصدر رزق العامل.

ومما لاشك فيه أن الأجور تعكس مدى الاهتمام بالفرد والموارد البشري الذي اصبح ذو أهمية كبيرة في دفع التنمية ، وهذا لا  
يأتي إلا من خلال تحقيق سياسة أجرية عادلة اذا أن درجة رضا الفرد عن عمله يتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه كمقابل  
، كما تكتسب الأجور أهمية بالغة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية وتعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاستقرار الاجتماعي و  
التطور الاقتصادي.

أما في العصر الحديث ومع تطور العلوم أصبح للأجور علاقة بالمعايير المحاسبية ، والتي اهتمت بها الكثير من الدول وعلى  
رأسها مجلس المحاسبة الدولية بموضوع التوافق المحاسبي الدولي ، حيث قامت بالعديد من الجهود بغية تفعيل الممارسات المحاسبية للدول  
و الحث على استخدام المعايير الدولية كأساس لبناء المعايير الوطنية و السعي نحو القضاء على الفروق والاختلافات في الأنظمة  
المحاسبية بين الدول وقد نتج عن ذلك العديد من المحاولات الرائدة التي تسعى إلى تعميم استخدام المعايير المحاسبية على المستوى الدولي  
، وهذا من خلال عمليات الإصلاح التي باشرتها الكثير من الدول و التي تراوحت بين التوافق الكلي والتوافق الجزئي ، ومنها الجزائر  
التي قامت بإصلاح لنظامها المحاسبي المالي بهدف تقريب الممارسة المحاسبية الجزائرية من الممارسة المحاسبية الدولية .

ويهدف هذا البحث إلى دراسة شاملة للأجور من خلال التعرف على جل مكونات الأجرة في قطاعات مختلفة في الجزائر و  
ذلك بغية التعرف على أهم الفروقات الموجودة في أجور القطاعات الجزائرية و كذلك التعرف على المعايير المحاسبية التي تطبقها  
المؤسسات الجزائرية في معالجة الأجور .

## 2- إشكالية البحث:

- ما مدى اهتمام القطاعات الاقتصادية الجزائرية بتطبيق المعايير المحاسبية في حساب الأجر؟
- للإجابة على الإشكالية الرئيسية ارتأينا تجزئتها إلى ثلاثة أسئلة فرعية و التي هي كما يلي :
- ما مفهوم الأجر و تطورها التاريخي ؟
- ما علاقة المعايير المحاسبية بالأجر؟ و الى أي معيار تنتمي الأجرة من خلال عملية المعالجة المحاسبية ؟
- ماهي الفروقات الموجودة بين أجر أهم القطاعات الاقتصادية بالجزائر؟

## 3-فرضيات البحث :

- وللإجابة عن الإشكالية و التساؤلات و طعنا مجموعة من الفرضيات تساعدنا في الوصول إلى جوهر الموضوع محل الدراسة وهي:
- تطورت الأجر بالجزائر تماشيا مع التطور الاقتصادي و الاجتماعي محليا و دوليا.
  - عملت الجزائر على إصلاح نظامها المحاسبي المالي بهدف تحقيق التوافق المحاسبي ( وطنيا و دوليا ).
  - توجد مجموعة من الفروقات بين أجر مختلف القطاعات الاقتصادية بالجزائر

## 4-مبررات اختيار الموضوع:

- لقد تم اختيارنا لهذا الموضوع مجموعة من العوامل من بينها :
- لإثراء رصيدنا المعرفي و العلمي في موضوع الأجر
  - نقص البحوث في مجال دراسة الأجر في مختلف القطاعات
  - الميول الشخصي للبحث عن الفروقات الموجودة في المؤسسات الجزائرية لموضوع الأجر
  - الرغبة الشخصية في الإلمام بموضوع الأجر بمختلف القطاعات

## 5-أهمية الدراسة:

- تعود أهمية هذا الموضوع إلى قيمة الأجر الذي يحظى به العامل و الذي باعتباره حافز مادي و معنوي و ذلك من اجل السعي إلى تقديم الإضافة للمؤسسة، وكذا معرفة مدى ترابط المعايير المحاسبية بالأجرة.

#### 6-أهداف الدراسة:

الأهداف المرجو تحقيقها من هذه الدراسة :

- إعطاء صورة دقيقة عن كيفية حساب أجرة القطاعات الجزائرية استخراج أهم الفروقات.
- البحث عن إهتمام المؤسسات الجزائرية عن تطبيق المعايير المحاسبية في معالجة الأجور.

#### 7- الحدود المكانية و الزمانية للدراسة :

البعد المكاني :

- لقدت تمت هذه الدراسة في مجمع " GSE " SONATRACH ENI " الواقع مقرها في قاعدة الحياة 24 فبراير بحاسي مسعود

- مديرية الموارد المائية "ADE" الواقع مقرها في ولاية خنشلة

- بلدية بابار ولاية خنشلة

البعد الزمني :

- غطت الدراسة في مجمع " GSE " SONATRACH ENI " في الفترة الممتدة من 15 مارس إلى 15 أبريل 2022
- كذلك غطت الدراسة في المؤسسة الجزائرية للمياه ALGERIENNE DES EAUX ولاية خنشلة في الفترة الممتدة من 11 إلى 27 أبريل 2022
- غطت الدراسة في بلدية بابار ولاية خنشلة في الفترة الممتدة من 22 إلى 27 ماي 2022

#### 8-المنهج المتبع :

- نظرا لطبيعة الموضوع وبعية تحقيق الهدف المنشود من الدراسة على أكمل وجه ومن أجل اختيار صحة الفرضيات المذكورة أعلاه من عدمها، وقصد الإجابة على مختلف التساؤلات المطروحة والتي تساهم في

حل إشكالية البحث، تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي من أجل الإلمام بقدر معتبر من جوانب الموضوع النظرية والتطبيقية

**9- أدوات البحث :**

- الكتب المتخصصة في مجال البحث

- الأطروحات الجامعية

- مقالات

- مقابلة

- الجرائد و المراسيم التنفيذية

الجانب النظري

الفصل الأول  
دراسة نظرية للأجور و  
المعايير المحاسبية

الفصل الأول: دراسة نظرية للأجور و المعايير المحاسبية

تمهيد الفصل الأول:

إن مفهوم الأجور مر بعدة تطورات لها عالقة قوية بتطور مفهوم العمل كما يعتبر الأجر من اهم المواضيع الواجب دراستها لكونها موضوع شغل حيزا كبير في الحياة اليومية الأفراد و المجتمعات و المؤسسات على حد سواء بالإضافة، كما يمكن القول أن معظم النقاشات و المنازعات الحاصلة بين صاحب العمل والعامل تتمحور حول مسألة الأجور باعتباره تكلفة على عاتق المؤسسة من جهة ومصدر رزق للعامل من جهة أخرى.

المبحث الأول: ماهية الأجور

المبحث الثاني: كيفية إعداد الأجور وفق المعايير المحاسبية

## المبحث الأول: ماهية الأجور

عرف مفهوم الأجر تطوراً تاريخياً ففي المجتمعات البدائية كان العامل يتقاضى أجره على شكل أكل، ملح أو ملابس أو سكن، أما في القرون الوسطى فقد عرف نوع من الحرية و ظهر الأجر حيث كان هناك تفاوت في الأجور حسب نوع العمل، ومع بداية الثورة الصناعية أصبح العامل يتقاضى أجره على شكل صك، حيث يستعمل لاقتناء الحاجيات، إما في الوقت الحاضر الأجر يكون نقداً.

### المطلب الأول: مفهوم الأجر و تطوره التاريخي

اختلفت المفاهيم و التعريفات عن الأجرة و كذلك مر الأجر بعدة تطورات في عبر الزمن لهذا سوف نتطرق في هذا المطلب عن توضيح مفهوم الأجر و تطوره التاريخي.

### الفرع الأول : مفهوم الأجر

يعود ال كلمة Saltaire للكلمة اللاتينية salarium و المشتقة من كلمة sal بمعنى sel باللغة الفرنسية و التي تعني الملح ظن لأن الجنود الرومان كانوا يتلقون كمية من الملح مقابل أتعابهم في الحروب ، كون الملح كان في تلك الفترة الزمنية نادراً و مهما و قابلاً للمقايضة . أما في اللغة العربية فكلمة أجر و جمعها أجور تعود لأصول أكديّة دخلت إلى اللغة العربية مند العصر الجاهلي ، و خضعت لأحكام اللغة العربية في التصريف و الاشتقاق ولها: معنى ديني و يفيد الجزاء على العمل الصالح أو الثواب و المكافأة و معنى اقتصادي وهو ما يستحقه العامل لقاء الجهد المبذول ، و الأجر في معجم المعاني الجامع: " المصدر أجر جمعه أجور ، عوض العمل أو ما يعطى مقابل شيء " .

و اصطلاحاً عرف على انه "ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به ، وفقاً للاتفاق الذي يتم بينهما ، وفي اطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل و صاحب العمل " .

وعموما الأجر (les rémunération / le salaire / la paie / la paye / les wage/gages): هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه، كما يمكن أن يأخذ صورة نقدية أو عينية و يصرف يومياً أو أسبوعياً وقد يكون حسب الساعة . و بمفهوم أشمل فالأجر يمثل : " نصيب العامل من الدخل القومي ، بما يضمن مستوى الحياة اللائقة طبقاً للمستوى الاقتصادي و الحضاري لبلد ما، و يتفاوت هذا الأجر بقدر ما يساهم فيه العامل في تكوين هذا الدخل القومي"<sup>1</sup>

لقد تعددت وتوعدت مفاهيم الأجور منها:

<sup>1</sup> سليمة صالح و سمية قرشي، مقياس نظم الأجور، سنة ثالثة ليسانس و سنة أولى ماستر، تسير موارد بشرية، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية علوم التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2018/ 2019، ص 10

- 1- حسب اتفاقية العمل الدولية : " ما يقدر نقدا من مرتب أو مكسب و تحدد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو ما يستحق الدفع بموجب عقد خدمة ( مكتوبة أو غير مكتوبة ) أبرم بين صاحب العمل و العامل نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها"<sup>2</sup>
- 2- المفهوم الاقتصادي للأجر: يعتبر الأجر من العوامل المؤثرة بالدرجة الأولى في العلاقات الاقتصادية , و الأجر من الناحية الاقتصادية يعبر عن جزء من الدخل المخصص للإنفاق , و بتعبير آخر تكلفة العمالة التي يعتبرها الاقتصاد عنصر من تكاليف الإنتاج .
- فيما يخص المفهوم الاقتصادي للأجر فيعتبرونه بمجرد ثمن أو سعر العمل يحدد وفق قاعدة أو قانون سوق العمل بالنظر إلى أهمية العمل المنجز من الناحية الكمية و النوعية و المدة التي استغرقها إنجازها ، دون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات العامل .<sup>3</sup>
- 3- المفهوم الاجتماعي للأجر : يقصد بالمفهوم الاجتماعي للأجر في حقيقة القول تحليل اقتصادي أكثر منه قانوني فهو يشمل كل ما يقدم للعامل ، و أنه لم يعد بمجرد بائع لبضاعة يدفع ثمنها بالسعر الجاري الذي يحدده قانون العرض و الطلب فالعامل له احتياجات شخصية أو عائلية ، فالمنافع التي يتسلمها لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم العمل ، فيما هاته المنافع تهدف إلى أن تضمن للعامل الأمن و القدرة على الكسب المستقر وهذا ما يسمى بالأجر الاجتماعي.<sup>4</sup>

### الفرع الثاني: التطور التاريخي للأجور

لم تكن فكرة الأجر بمعناها المتعارف عليه الآن كمبلغ من النقود ، بل اختلفت باختلاف تطور الإنسان و بيئته الاجتماعية و نظام معيشتة ، فلقد مر الأجر بعدة تحولات عبر الأزمنة حتى وصل إلى ما هو عليه اليوم ، و سنوجز هذا التطور في ما يلي :

1- نظام العبودية : في هذا النظام كان العبد باعتباره شيء من الناحية القانونية مملوك ليسده ملكية الأشياء ، و قته وولده في خدمة سيده مقابل الالتزام الإداري أو الإنساني بالتكفل بغذاء العبد و إيوائه ، و يرتفع هذا المقابل من جانب السيد بقدر ما يكون ذلك

مفيدا لتنمية ثروته ، فإذا كان عرض العبيد كبيرا وهو ما يحدث أيام الغزوات ، فقد كان ينخفض هذا الالتزام إلى أدناه ما دام ثمن العبد زهيدا ، و العكس إذا قل العرض ارتفع هذا المقابل.<sup>1</sup>

<sup>2</sup> المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1994 المتعلقة بعلاقة العمل

<sup>3</sup> حمداد محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات- دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،

1982 ، ص 42

<sup>4</sup> حمداد محمد شطا ، مرجع سبق ذكره ، ص 42

<sup>1</sup> حمداد محمد شطا، مرجع سبق ذكره، ص 07

**2-نظام رقيق الأرض :** كان نظام رقيق الأرض هو الامتداد الطبيعي لنظام العبودية , إلا أن الرقيق تتمتع فيه بحق تكوين الأسرة و ملكية جزء من وقته يعمل لحسابه , فلم يعد الرقيق مملوكا لسيدته و لكنه مرتبط باقتطاعاته , يعمل فيها الوقت الذي يحدده العرف في المقابل أن يمنحه قطعة أرض يفلحها لحسابه و تزيد مساحة هذه الأرض الممنوحة للرقيق أو تنقص بحسب الجودة , و هنا نجد أن الأجر تمثل في قطعة الأرض هذه فتغيرت العلاقة بعض الشيء حيث استمتع الرقيق ببعض المزايا فلم يعد مملوكا كالعبيد , و في المقابل تكفل بإعاشة نفسه و أسرته .<sup>1</sup>

**3-النظام الحرفي :** أتاح هذا النظام أجرا قدره أكبر من الحرية , فالحرفي أن شارك رقيق الأرض في منحة الحرمان من حرة الانتقال للقيود الإقطاعية السائدة و الصعوبات التي تفرضها الطوائف في كل مدينة اقتطاعيه , إلا انه كان يملك أدوات إنتاجية و ورشته و يقوم بتسويق منتجاته , وفي الغالب كان يحصل على الخدمات و يردها مصنعة مقابل نسبة معلومة , ويقدر كان دخله يتكون من الفارق بين ثمن الخدمات و الإنتاج كامل الصنع .<sup>2</sup>

**4-النظام الأجرى الحديث :** بظهور الرأس مالية أصبح المنظم يملك الآلات فقط و ليس له على عماله حقوق قانونية تحول له حق امتلاك أشخاصهم , وما دام لم يستطع الحصول على العمل الإجباري سواء بموجب حق تقليدي أو بالشراء , فان عليه أن يستأجر حق التصرف في وقت أحد العمال مدة يوم أو أسبوع و أن يدفع الأجرة المتفق عليها حسب سعر السوق , و يحصل على ربحه من الفارق بين الأجر عليه أداءه و بين الثمن الذي يتقاضاه على المنتج التام الصنع الذي يبيعه .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حمداد محمد شطرا ، مرجع يبيق ذكره، 07

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق ، 11

<sup>3</sup> نفس المرجع السابق ، 11

المطلب الثاني : أنواع الأجور<sup>1</sup>

اختلفت وجهات النظر في هذا المجال و خاصة من حيث تعدد أنواع الأجور نظرا لأهميتها البالغة، فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة و نوعية الأجور التي يتحصل عليها العامل و الذي يساعده في قضاء حاجياته و متطلبات الحياة الضرورية، وتمثل هذه الأنواع أساسا في الآتي :

1. الأجر الدوري و الأجر غير الدوري:

فالأجر الدوري هو القابل للتكرار كل فترة صرف، ومثال ذلك: الأجر الأساسي. والأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق ودورية الأجر، كما أنه ليس مقابلا صريحا للوظيفة، ومثال ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات، كالمكافآت السنوية، ومنح الأعياد، وما في حكمها.

2. الأجر الاسمي و الأجر الحقيقي:

فالأجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء 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.

3. الأجر العيني:

يتمثل الأجر العيني في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل، و من أمثلتها: الرعاية الصحية، العلاج، المواصلات، السكن، و الملابس، ووجبات الطعام أثناء العمل. كما يمكننا أن نميز بين إجمالي الأجر و صافي الأجر

• إجمالي الأجر : هو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل للوظيفة) قبل خصم أية استقطاعات؛

4. الأجر النقدي:

يتكون الأجر النقدي من جزأين: جزء ثابت، يدفع بشكل دوري، وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل

<sup>1</sup> نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية - إطار نظري و حالات عملية 1 ، ط- ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010 ، ص - 179.

المطلب الثالث: أهمية و إهداف الأجرة

الفرع الأول: أهمية الأجور<sup>1</sup>

تعتبر الأجور أحد أهم حوافز العمل بخاصة في المجتمعات النامية، نظرا لضعف مستواها مقارنة بمستوى المعيشة واحتياجات العامل ورغم أن علماء النفس لم يولوا الأهمية المناسبة لهذا الحافز في المجتمعات المتطورة اقتصاديا، نظرا لتناسب الأجور مع مستوى المعيشة فيها، فإنها تظل أهم الحوافز في المجتمعات النامية والمتطورة على حد سواء، وهي موضع اهتمام كبير من قبل العمال و المنظمات.

فإن للأجر أهمية بالغة وتظهر في أكثر من جانب، فهو مهم بالنسبة للفرد والمجتمع وكذلك بالنسبة المؤسسة، وستتطرق لهذه الجوانب فيما يلي:

**-بنسبة للعاملين:** يهتم العاملون بالأجور لعدة أسباب مختلفة ، يأتي في مقدمتها أن الأجور تمثل مصدرا هاما للمعيشة الفرد ومستوى رفاهيته وقدرته على تأمين خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته ، كما أن الأجور التي يحصل عليها الفرد قد تؤثر أيضا على وضعه في مجتمعه وذلك في الحالات التي تقاس فيها منزلة الفرد بالمكاسب المالية . أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله ، والتي قد تكون معروفة بالنسبة لمؤوسيه المباشرين ، وفي داخل المنظمة التي يعمل فيها الفرد قد تمثل الأجور التي يحصل عليها مكانته النسبية أمام الآخرين، علاوة على ذلك فإن إمكانية الحصول على أجر عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية، ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانية المتاحة في الأجور.

**-بالنسبة للمنظمة:** تمثل الأجور أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة، وذلك لأن الأجور تمثل جزءا هاما من تكلفة الإنتاج، إلا أن نسبة تكلفت العمل تختلف من شركة إلى أخرى حسب طبيعة نشاطها ومدى الاعتماد على العنصر البشري في عمليات التشغيل. إنا لزيادة في معدلات الأجور قد تنعكس في النهاية على المستهلك النهائي في صورة ارتفاع الأسعار والتي قد ينتج عنها انخفاض في حجم المبيعات. أما اذا لم تنقل الزيادة في الأجور للمستهلك فان التكلفة في هذه المبيعات يجب أن تعوض عن طريق كفاءة إنتاجية عالية ، أو عن طريق تخفيض نسبة هامش الربح ، ان تلك الأجور المرتفعة والتي تنعكس على تخفيض نسبة الظروف صعبة بدرجة كبيرة فان الشركة قد تضطر في هذه الحالة إلى تصفية أصولها وأيضا بعض أرصدها المختلفة التي وفرتها الشركة في وقت سابق .

**-بالنسبة للمجتمع:** للأجور أيضا تأثير هام على الجماعات والمؤسسات المختلفة داخل المجتمع، فمن ناحية نجد أن الأجور المرتفعة تزيد من القوى الشرائية للعاملين والتي تزيد من الرخاء الاقتصادي للمجتمع، ومن ناحية أخرى نجد أن زيادة الأجور قد تسبب ارتفاع الأسعار وبالتالي تخفيض مستوى المعيشة لهؤلاء الأفراد الذين لا يحافظون على دخولهم جنبا إلى جنب مع الزيادة في مستويات الأسعار .

<sup>2</sup>عباس أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والطباعة، الأردن طبعة الأولى، 2011، ص143

الفرع الثاني : أهداف الأجور<sup>1</sup>

تتمثل الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقها من خلال سياسات عادلة للأجور و الرواتب المدفوعة للعاملين في الجوانب التالية:

1. اكتساب الأفراد المؤهلين و ذوي الكفاءات العالية، حيث أن السياسة العادلة يمكنها جذب الأشخاص المكفولين لاسيما في حالة وجود مؤسسات منافسة مع قلة العروض من الكفاءات الفردية ؛
2. الإبقاء على العمال الموجودين فعلا في المؤسسة من خلال وضع تحديد مستويات المنافسة للدفع كما هو متوفر في المؤسسات المماثلة ؛
3. تحفيز السلوك المرغوب فيه، حيث أن نظام الدفع لا بد و أن يعزز السلوك الإيجابي المرغوب فيه كالأداء الجيد و الخبرة المتراكمة و المرتبطة بالعمل و الولاء للمؤسسة و تحمل المسؤوليات الاجتماعية، كل هذه السلوكيات تعزز و تدعم من خلال نظام و برامج الدفع؛
4. السيطرة على التكاليف: وذلك من خلال إعداد برنامج للدفع يسير وفقا لتصور شامل و لنظرة عقلانية لمتغيرات المساهمة في الأداء، يساعد المؤسسة في تقليص التكاليف المتعلقة بالمواد البشرية، حيث يقلل من معدل الدورات المنعكسة في جانبيين رئيسيين في زيادة الكلفة الأولى إعداد و تهيئة عمال جدد، و الجانب الثاني من الكلفة هو التدريب و التطوير لهؤلاء العمال الجدد؛
5. زيادة الرضا عن العمل في المؤسسة و رفع الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين ، إضافة إلى التماسك التلقائي بين العامل و المؤسسة و يعد هذا من الأهداف الرئيسية؛
6. تحليل معدلات الدوران و الغيابات و التأخيرات و معدلات الشكاوى و الإضرابات من قبل الأفراد العاملين.

<sup>1</sup> أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 190

## المبحث الثاني: كيفية إعداد الأجور وفق المعايير المحاسبية

يتم تحديد الأجر في كل مؤسسة وفق الاتفاقيات الجماعية الخاصة بكل مؤسسة و ذلك اعتمادا على قانون 11/90 حيث ينضم مختلف التنظيمات و القواعد الحسابة الخاصة بالأجرة في كل قطاع. ومن جانب آخر سوف نتطرق إلى ذكر المعايير المحاسبية التي لها علاقة من حيث المعالجة المحاسبية المرتبطة بالأجر.

### المطلب الأول: تحديد الأجر بمقتضى الاتفاقيات الجماعية و ذكر جل عناصر و مكونات الأجرة

تلعب الاتفاقيات الجماعية للعمل دور هام في تحديد الأجرة و كفاءات حسابها لهذا سوف نشرح في هذا المطلب عن كيفية تحديد الأجرة و العناصر التي تتكون منها الأجرة.

### الفرع الأول: تحديد الأجور بمقتضى الاتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>

تتمتع الاتفاقيات الجماعية للعمل، بصلاحيات واسعة، فيما يتعلق بتحديد و تنظيم شروط العمل، و تحديد العلاقة بين العمال و أصحاب العمل، و ضبط الحقوق و الإلتزامات الناتجة عن هذه العلاقة.

ومن بين أهم المسائل التي تدخل ضمن صلاحيات هذه الاتفاقيات موضوع الأجور، لاسيما فيما يتعلق بتحديد حدودها الدنيا في القطاعات و المؤسسات المعنية، أو فيما يتعلق بطرق و كفاءات تزايد و تطورو رفع هذه الحدود الدنيا، التي يجب أن تكون منطلقا بحكم القانون، من الحدود الدنيا الوطنية المضمونة المقررة بمقتضى النصوص القانونية أو التنظيمية الصادرة عن السلطة العامة. كما تعالج و تحدد الاتفاقيات الجماعية كذلك مكونات الأجر، و تحديد العناصر الثابتة فيه و المتغيرة، و العوامل المرتبطة بها. كالمردودية، أو تحسن الإنتاج أو تحسن ظروف العمل... الخ. إلى جانب حصر مختلف المكافآت و الحوافز و تحديد شروط منحها أو منعها، في بعض الحالات، كما تحدد الظروف و الشروط التي يتم فيها رفع الأجور أو تحسينها، ووضع جداول زمنية لمراجعتها، و تحديد الشروط و الميكانيزمات التي تتحكم في هذه العملية.

و نظرا لما تتميز به هذه الاتفاقيات في المرحلة الحالية من أهمية، اعتبارها الأداة التنظيمية لعلاقات العمل في ظل حربة الإدارة، و المنافسة، و الاستقلالية، و بعيدا عن أي ضغط أو توجيه مباشر من السلطة العامة، كما كان معمولا به في المرحلة السابقة، فقد اعترف المشرع في الفنون الجديد لعلاقات العمل، بعدة صلاحيات و اختصاصات في مجال تحديد الأجور، حيث تضمنت المادة 120 من قانون علاقات العمل، خمسة فقرات من الأربعة عشرة فقرة التي تحتويها، تتعلق كلها بموضوع الأجور و التعويضات و المكافآت على المردود و الإنتاجية، حيث يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تعالج و تنظم و تقرر في هذا الشأن ما يلي:

<sup>1</sup> احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 220

1. الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، وهذا انطلاقا من الحد الأدنى المضمون إذ بإمكانها تقرير حد أدنى للأجور في القطاع أو المؤسسة التي تشملها خاص على أن يفوق الحد المقرر من قبل الدولة، كما يمكنها أن تمنح حقوق و امتيازات للعمال تفوق تلك المقررة في القوانين و النظم المقررة من قبل السلطة العامة.
2. التعويضات المرتبطة بالأقدمية، و الساعات الإضافية، وظروف العمل، فيما فيها تعويض المنطقة. وهي العناصر التي كانت محددة و منظمة في السابق بمقتضى المنطقة. وهي العناصر التي كانت محددة و منظمة في السابق بمقتضى نصوص تنظيمية \_ مراسيم \_ خاصة، و بعض الأحكام الواردة في بعض القوانين التي وضعتها الدولة في اطار تطبيق القانون الأساسي العام للعامل.
3. المكافآت المرتبطة بالإنتاجية، ونتائج العمل، والتي كانت هي الأخرى منظمة بمقتضى نصوص تنظيمية.
4. كفاءات مكافأة العمال المعين على المردود ، وهذا بوضع شروط و آليات موضوعية و عملية لتشجيع العمال على زيادة مداخلكهم المالية عن طريق زيادة المردودية، وبالتالي الابتعاد عن المساوات الشكلية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل، و التي لا تتلاءم مع متطلبات المرحلة من ناحية، ولا تنصف العامل المجد، صاحب المردودية العالية، من ناحية ثانية.

### الفرع الثاني : مكونات عناصر الأجرة

يشتمل الأجر على عناصر ثابتة و متغيرة، يختلف تركيبها و تشكيلها من نظام إلى آخر، ومن دولة إلى أخرى، حيث تصنف بعض العناصر في نظام ما ضمن الجزء الثابت، بينما يصنف نفس العنصر في نظام آخر ضمن الجزء المتغير، الأمر الذي يجعل المقارنة بين الأنظمة صعبة إلى حد ما، نظرا لاختلاف البنيات و المنطلقات .

ولذلك سوف نركز في هذا البند بصفة أساسية على التنظيم القانوني الجزائري، لا سيما الساري المفعول في الوقت الحالي.

### و انطلاقا من هذا فإنه يمكن تصنيف مكونات الأجر إلى العناصر التالية :

**1. الأجر الأدنى الوطني المضمون SNMG :** و هو الحد الأدنى للأجر المطبق على كفة العمال، و كافة الاقتطاعات و النشاطات، دون استثناء، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة \_ بمقتضى نصوص تنظيمية، بالنظر إلى عدة اعتبارات مادية و اقتصادية و اجتماعية، لا سيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد و تطور مستوى المعيشة. حيث تحتكر الدولة في هذا الشأن، سلطة إصدار القوانين و النظم الخاصة بتطور الحد الأدنى الوطني المضمون، من ذلك ما تضمنته كافة التشريعات العالمية الجزائرية في هذا الشأن.

و يوجد بجانب الحد الوطني الأدنى الوطني المضمون الذي يعفى من الاقتطاع الضريبي للأجور و المرتبات ، و يعتبر من مسائل النظام العام، نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون الذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل و الذي يتحدد تطبيقه بنطاق تطبيق هذه

الاتفاقيات. حيث منح القانون الاتفاقيات الجماعية للعمل بتحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، أي الأجور الدنيا المعتمدة في القطاع أو في المؤسسة، و الذي لا يجب أن يكون أقل من الأجر الأدنى الوطني المضمون على الإطلاق.<sup>1</sup>

و يقدر الحد الوطني الدنى ب 20000.00 دج ، وذلك بعدما قررت الدولة الجزائرية رفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون من 18.000 إلى 20.000 دينار جزائري، حيث تأتي هذه الزيادة في الحد الأدنى للأجر المضمون بعد ثمانية سنوات من آخر زيادة في سنة 2012 التي رفعت آنذاك الأجر الأدنى من 15000 دينار جزائري إلى 18.000.<sup>2</sup>

وشهد الحد الوطني الأدنى عدة تغيرات في الرفع من قيمته كما هي مبينة في الجدول التالي :

جول(1.1): يمثل الزيادات التي مست الحد الوطني الأدنى

السنة	القيمة	السنة	القيمة
1970	01,36 دج/سا	01   01   1998	5400.00 دج
1974	08 دج/سا	01   09   1998	6000.00 دج
1976	460 دج/لشهر	2001	8000.00 دج
1990	1000.00 دج	2004	10000.00 دج
01   01   1991	1800.00 دج	2007	12000.00 دج
01   07   1991	2000.00 دج	2010	15000.00 دج
01   04   1992	2500.00 دج	2012	18000.00 دج
01   03   1997	4000.00 دج	2021	20000.00 دج
01   05   1997	4800.00 دج		

المصدر : وزارة التشغيل و الضمان الاجتماعي في الجزائر تم الاطلاع يوم 2022/04/19 على الساعة 15:16 عل الرابط

<https://www.mtess.gov.dz/ar/>

<sup>1</sup> احمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 230

<sup>2</sup> تم الاطلاع يوم 2022/04/25 على الساعة 15:55 : <https://www.compta-213.com/2020/05/snmg-2020.html#>

1. **الأجر الأساسي:** أن تحديد و تصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة و عضوية بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب ، إذ أن له علاقة مباشرة و عضوية بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب ، إذ أن تصنيف منصب العمل يعني ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور. هذا الجدول ، الذي يعتبر هو نفسه جدول مناصب العمل . حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر و عوامل المنصب و التي تختلف من منصب إلى آخر، و التي تتلخص في درجة التأهيل، و المسؤولية و الجهد المطلوب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل، و مختلف الضغوط و المتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل و القطاع التواجد فيه.

كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، تمثل ثمن أو سعر أو مقابل نقطة. و بالتالي فإن أجر المنصب، أو الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية.<sup>1</sup>

$$\text{الأجر الأساسي} = \text{الرقم الاستدلالي للمنصب} \times \text{القيمة المالية للنقطة الاستدلالية}$$

2. **التعويضات و المنح :**

1.3 **التعويضات**

أ. **تعويض الأقدمية أو الخبرة :**

تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية المهنية في السلم المهني لكل منصب عمل من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية ، التي يحتتم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفة إذ تكون مدة الترقية بين الدرجة و الأخرى محددة بفترة معينة هي في الغالب ما بين سنتين و ثلاثة سنوات و نصف، حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة إذا اثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، و إذا كانت هناك مناصب عمل شاغرة لاستقباله.

و بالرجوع للقواعد المعمول بها حالياً، نجد أن حساب هذا التعويض يختلف باختلاف قطاعات النشاط، حيث يحدد بنسبة 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية. و 25% من نفس الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> احمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 232

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 233

ب. تعويض الضرر أو المخاطر:

لقد أشرنا فيما سبق إلى أن تصنيف العمل يعتمد على الأخذ بعين الاعتبار بعين الاعتبار، مجمل العناصر و العوامل و المتطلبات و الخصائص التي يمتاز بها منصب العمل، لا سيما فيما يتعلق بالجهد المطلوب للقيام بذلك العمل، أو الضغوط المادية و النفسية التي يفرضها هذا المنصب أو هذا للعمل.

إلا أن قدرة الأجهزة المكلفة بدراسة و تصنيف مناصب العمل كثيرا ما تعجز عن الإحاطة بكل العوامل و العناصر، إذ تبين عند التطبيق في الميدان أن بعض الأعمال أو مناصب العمل تظهر فيها بعض المشاق أو الأضرار أو المخاطر الناتجة عن ظروف العمل الخاصة التي لم تؤخذ بعين الاعتبار عند التصنيف. مما يجتهد بالضرورة التكفل بحماية العامل من هذه الظروف و المخاطر، أما بتحسين ظروف و شروط العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها.

و انطلاقا من هذه القاعدة، وهذا المبدأ. تضمنت مختلف القوانين العمالية، مبدأ التعويض عن الأضرار و المخاطر غير المأخوذة بعين الاعتبار عند تصنيف مناصب العمل و تطبيقا لهذه القاعدة، صدرت مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض، حيث إحالة إلى المؤسسة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غير ذلك، وليست مدرجة ضمن عناصر تصنيف منصب العمل، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر، في حدود 20% من الأجر الأساسيين على أن يتم تحديد هذه القائمة، وهذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية و الصحة و الأمن على المستوى المؤسسة المستخدمة.<sup>1</sup>

ت. تعويض المنطقة الجغرافية:

هو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو ذا مؤهل معين، يحظى بالأولية في البرنامج الاقتصادي و الاجتماعي للدولة.<sup>2</sup>

ث. تعويض عمل المنصب ITP :

تعويض يمنح للعمال الذين يزاولون عمله في الأوقات الغير العادية كعمل الليلي أو العمل بنظام الدوريات و يحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي و هذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية و حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.<sup>3</sup>

ج. تعويض العمل الإضافي: عادة ما تحدد المدة القانونية للعمل سواء اليومي منه أو الأسبوعي، سواء بنصوص قانونية أو تنظيمية بمقتضى اتفاقيات جماعية للعمل و بالتالي يصبح أي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل، يقتضي منح العامل تعويض عن ذلك العمل، سواء كان ذلك بصفة متقطعة و غير دائمة أو كان بصفة دائمة و مستمرة.

<sup>1</sup> احمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 235

<sup>2</sup> سليمة صالح وسمية قريشي، مرجع سبق ذكره، ص 76

<sup>3</sup> بن السايح عبدالله أنور و كحلول حسام، مرجع سبق ذكره، ص 9

وقد نظم المشرع الجزائري تعويض العمل الإضافي في المرحلة السابقة بمقتضى المرسوم 81\_57 المؤرخ في 28 مارس 1981، حيث أقر كل التعويض في صورة ساعات إضافية كل شهر لا تتجاوز الـ 22 بالمائة من الأجر الأساسي.<sup>1</sup>

**تعويض العمل التابع، أو العمل التناوبي:** الأصل أن العامل بممارس عمله في الوقت العادي للعمل، إلا أن الكثير من المؤسسات، و الأسباب مختلفة تقنية و اقتصادية، تعتمد العمل التناوبي، أو ما يعرف بعمل الأفواج المتعاقبة، أما ساعات  $2 \times 8$  أو  $3 \times 8$ ، أي تقسيم اليوم إلى فوجين أو ثلاثة.

ونظرا لاختلاف ظروف العمل في كل فوج، فقد أقر القانون منح تعويض للعمال بسبب اختلاف أوقات العمل و ظروفه، أو كل مهمة تحديده إلى النصوص التنظيمية، حيث صدر المرسوم المنظم لكيفية تحديد هذا التعويض فأقر تعويضا جرافيا موزعا على الشكل التالي:

10% من الأجر الأساسي للعمال الذين يعملون في شكل فوجين صباحا أو مساء، مع التوقف في نهاية الأسبوع.

15% بالمائة من الأجر الأساسي للعمال الموزعين على أفواج مع الاستفادة من وقت فراغ في حالة العمل المستمر بهذا النظام التناوبي.

10% من الأجر الأساسي، لنفس الفئة في حالة العمل شبه المستمر بهذا النظام، و 5% في حالة العمل بصورة متقطعة.<sup>2</sup>

ح. **تعويض العمل الليلي:** وهو التعويض الناتج عن القيام بالعمل في غير الأوقات العادية للعمل، ذلك أن العمل ليلا له ظروفه و متطلباته .

خ. **تعويض المصاريف الخاصة بالمهام المنجزة خارج مكان العمل:** كثيرا ما تفرض الضرورة على بعض العمال القيام ببعض المهام و الأعمال بعيدا عن المقر المعتاد لعملهم ، الأمر الذي يجبرهم على تحمل تكاليف خاصة بالإقامة و النقل و الإطعام وما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها طبيعة ومدة المهمة سواء كانت داخل الوطن أو خارجه. طويلة المدة أو قصيرة. هذه النفقات و التكاليف التي تعود أعباؤها على صاحب العمل، الذي تلزمه القوانين العمالية الحديثة بتعويضها كاملة، أما بصفة مسبقة أو لاحقة.

إلى جانب مجموعة مراسيم تنظيمية تحدد كفاءات و تبعات مماثلة. إلى جانب مجموعة مراسيم تنظيمية تحدد كفاءات حساب و تقدير هذا النوع من المصاريف و النفقات بعضها بالمهام الداخلية و البعض الآخر خاص بالمهام خارج الوطن إلى جانب ما تتضمنه الاتفاقيات الجماعية للعمل من أحكام بهذا الشأن.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أحمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص 241

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 242

<sup>3</sup> نفس المرجع السابق، ص 243، 244

3.2. المنح :

أ. **منحة المردودية الفردية PRI:** هي مكافأة تشجيعية تعطى للعامل مقابل انضباطهم في العمل و حرصهم على تحقيق أهداف المؤسسة ( النتائج المالية و تحقيق الإنتاج المخطط)، و يتم تنقيط العمال في المؤسسة من طرف المسؤول الأعلى المباشر و تكون في حدود 10 %<sup>1</sup>.

ب. **منحة المردودية الجماعية PRC:** هي مكافأة تشجيعية تعطى للعمال مقابل مساهمتهم في تحقيق أهداف المؤسسة، و التي قد تكون إما في الصورة تخفيض التكاليف أو زيادة رقم الأعمال ... و تكون في حدود 40 % من الأجر الأساسي كأقصى حد.<sup>2</sup>

ج. **المنح العائلية:** وهي منح و تعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث تتمثل هذه المنح بتقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته إلى سن الرشد، أي طوال المرحلة الدراسية.

تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغهم سن 18 سنة، وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 في 8 ديسمبر 1996 و المتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج، بشرط أن لا يتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج وعدد الأطفال (5 ، ) أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج، نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدرس التي أصبحت 800 دج / طفل، والطفل السادس يأخذ 400 دج.<sup>3</sup>

د. **منحة النقل:** و يستحقه العامل الذي يبعد مكان عمله ب 1 كلم فأكثر و يحسب مبلغه بناء على المسافة المقطرة بالكيلومتر.<sup>4</sup>

هـ. **منحة السلة:** هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد أقصى، علما أن المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة تنص على أنه لا يمكن أن تقل قيمة الوجبة عن 50 دج.<sup>5</sup>

و. **منحة الأجر الوحيد:** وهو المبلغ الذي يعطى للعامل الذي في حالة اذا كان زوجه لا يعمل وقد أصبح مستقبلا باسم عنصر الأجر الوحيد من 26 ماي 1994 بموجب المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 08/94 بعد ما كانت تمنح ضمن المنح العائلية، ويحدد مبلغه 800 دج إلى 2000 دج حسب الاتفاقيات الجماعية مطبوعة<sup>6</sup>

<sup>1</sup> سليمة صالحى و سمية قريشي، مرجع سبق ذكره، ص 73

<sup>2</sup> سليمة صالحى و سمية قريشي، مرجع سبق ذكره، ص 73

<sup>3</sup> بن السايح عبدالله أنور و كحلول حسام، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المالي و المعيار الدولي رقم 19 " منافع الموظفين"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر محاسبة، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية علوم التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019، ص 10

<sup>4</sup> سليمة صالحى و سمية قريشي، ص 75

<sup>5</sup> بن السايح عبدالله أنور و كحلول حسام، مرجع سبق ذكره ص 10

<sup>6</sup> سليمة صالحى و سمية قريشي، ص 76

من خلال هذه التعويضات و المنح هناك من هي خاضعة أخرى غير خاضعة سوف يتم توضيحها في الجدول التالي :

جدو(1.2): يمثل التعويضات و المنح الخاضعة و الغير خاضعة

المكونات	خاضعة للضمان الاجتماعي	خاضعة للضريبة
- الأجر الأساسي (القاعدي)	نعم	نعم
- تعويض الخبرة المهنية	نعم	نعم
- تعويض المنطقة الجغرافية	نعم	لا
- تعويض عمل المنصب	نعم	نعم
- تعويض العمل الإضافي	نعم	نعم
- تعويض العمل التناوبي	نعم	نعم
- تعويض العمل الليلي	نعم	نعم
- منحة المردودية الفردية	نعم	نعم
- منحة المردودية الجماعية	نعم	نعم
- المنحة العائلية	لا	لا
- منحة النقل	لا	نعم
- منحة السلة	لا	نعم
- منحة الأجر الوحيد	لا	لا

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على ما سبق

المطلب الثاني: أنظمة دفع الأجور<sup>1</sup>

يشيع استخدام نظام أساسيان للأجور نتطرق إليهما من خلال المطلبين التاليين:

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 لسيطته ويتم اللجوء إليه في الحالات التي يصعب فيها ربط الإنتاج بالأداء كوحدة كمية مثل الأعمال الإدارية و الهندسية و الاستشارية، وكذلك في الأعمال التي يكون الاهتمام فيها بالجودة أكثر من الكمية، ويؤخذ على هذا النظام عدم تشجيعه للإبداع و الابتكار من قبل الفرد العامل، إذ يتساوى اجر العامل المتميز مع غير المتميز و فيه 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 الربط بالإنتاجية منها:

**1- تحديد الأجر على أساس الإنتاج الفردي:** حيث يتقاضى الفرد أجره على أساس عدد الوحدات التي قام بإنتاجها بمفرده، و يختلف مقدار المحقق باختلاف الأساليب المعتمدة و التي تتضمن الآتي:

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

$$\text{عدد الوحدات المنتجة} \times \text{أجرة القطعة الواحدة}$$

وفي الثانية يحسب الوقت المعياري لكل وحدة يضرب عدد الوحدات المنتجة، فيكون عدد الساعات أساس في احتساب الأجور و بغض النظر عن الزمن الفعلي الذي لزمه الإنتاج.

- **اجر القطعة المتغير:** و فيه يحدد الأجر على أساس سعرين لكل مستوى إنتاج.

**2- تحديد الأجر على أساس الإنتاج الجماعي:** يتم حساب الأجر على أساس الجهد الجماعي و ليس الجهد الفردي المبذول في العمل، و توزع المكافأة أو التعويض الجماعي بين الأفراد الذين ينتمون للجماعة حسب الأسس المتفق عليها، تشجع هذه الطريقة العمل الجماعي و تعتمد في المنظمات البيانية بشكل كبير نظراً لاعتماد هذه المنظمات على العمل الجماعي.

<sup>1</sup> أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 190

الطلب الثالث: المعايير المحاسبية التي لها علاقة بالأجور

هناك بعض المعايير المحاسبية التي لها علاقة بالمعالجة المحاسبية و من بين هذه المعايير نذكر ما يلي:

1. معيار المحاسبة الدولية IAS 12 " ضرائب الدخل " <sup>1</sup> :

يطبق معيار المحاسبة الدولي IAS 12 على ضرائب الدخل و التي تعترف بكل من العواقب الضريبية الحالية للمعاملات و العواقب الضريبية المستقبلية لاسترداد أو تسوية القيمة الدفترية لأصول الكيان في المستقبل و الالتزامات، و خسائر الضرائب و الأرصدة المرحلية، مع استثناءات محدودة، كالتزامات ضريبية مؤجلة أو أصول ضريبية مؤجلة حيث تخضع الأخيرة أيضا لاختبار " أرباح محتملة " .

أعيد إصدار معيار المحاسبة الدولي IAS 12 في أكتوبر 1996 و ينطبق على الفترات السنوية التي تبدأ في أو

بعد 1 جانفي 1998

2. الهدف من المعيار:

يهدف معيار المحاسبة الدولي إلى وصف المعالجة المحاسبية لضرائب الدخل . و الموضوع الرئيسي في المحاسبة عن الضرائب الدخل هو كيفية المحاسبة عن الآثار الضريبية الحالية و المستقبلية لما يلي:

أ. الاسترداد المستقبلي للمبلغ الدفترية للأصول، أو التسوية المستقبلية للمبلغ الدفترية للالتزامات، المثبتة في قائمة

المركز المالي للكيان؛

ب. المعاملات و الأحداث الأخرى للفترة الحالية المثبتة في القوائم المالية للكيان.

3. نطاق التطبيق:

يجب تطبيق هذا المعيار عند المحاسبة عن ضرائب الدخل.

1. معيار المحاسبة الدولي IAS 19 " مزايا الموظفين " <sup>2</sup>

يحدد معيار المحاسبة الدولي 19 مزايا الموظفين ( المعدل في 2011 ) المتطلبات المحاسبية لمزايا الموظفين، بما في ذلك المزايا قصيرة الأجل ( مثل الأجور و الرواتب و الإجازة السنوية ) و مزايا ما بعد الخدمة مثل مزايا التقاعد و المزايا الأخرى طويلة الأجل ( مثل إجازة الخدمة الطويلة ) و مزايا إنهاء الخدمة. يحدد المعيار مبدأ القائل بأنه يجب الاعتراف بتكلفة تقديم مزايا الموظفين في الفترة التي يكتسب فيها الموظف المزايا، و ليس عندما يتم دفعها أو استحقاقها، كما يحدد كيفية قياس كل فئة من مزايا الموظفين، مع توفير تفاصيل مفصلة التوجيه على وجه الخصوص حول مزايا ما بعد التوظيف.

<sup>1</sup> أمال مهاورة، المعايير الدولية للتقارير المالية IFRS / IAS الجزء الأول من 01 إلى 20 IAS، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى و الثانية ماستر، تخصص محاسبة و جباية عميقة / محاسبة و تدقيق، قسم العلوم المالية و المحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2021/2020، ص 69  
<sup>2</sup> نفس المرجع السابق، ص 90 و 91

تم إصدار معيار المحاسبة الدولي رقم 19 في عام 2011، ليحل محل معيار المحاسبة الدولي رقم 19 مزايا الموظفين (1998)ن وينطبق على الفترات السنوية التي تبدأ في 1 جانفي 2013.

أ. الهدف من المعيار:

الهدف من المعيار المحاسبة الدولي 19 هو وصف المعالجة المحاسبية و الإفصاح عن المزايا الموظفين مما يتطلب الاعتراف بالتزام حيث يقدم الموظف خدمة و مصروفًا عندما يستهلك الكيان المنافع الاقتصادية لخدمة الموظفين

ب. نطاق التطبيق:

ينطبق معيار المحاسبة الدولي IAS 19 على ( من بين أنواع أخرى من مزايا الموظفين) :

- الأجور و الرواتب و اشتراكات الضمان الاجتماعي؛
- الغياب المعوض ( إجازة مدفوعة الأجرة و إجازة مرضية )
- تقاسم الأرباح و المكافآت
- الفوائد الطبية و التأمين على الحياة أثناء العمل
- المزايا غير النقدية مثل المنازل و السيارات و السلع أو الخدمات الجانية أو المدعومة
- كمزايا التقاعد، بما في ذلك المعاشات التقاعدية و الدفعات الإجمالية للمزايا الطبية و التأمين على الحياة بعد انتهاء الخدمة؛
- إجازة الخدمة الطويلة أو التفرغ؛

خلاصة الفصل الأول:

لقد عرفت الأجور تطور ملحوظ في الجزائر فمنذ الاستقلال عملت الدولة على إيجاد مختلف الحول و الإصلاحات الملائمة لتسيير الحياة المهنية و ذلك عن طريق تشريع القوانين التنظيمية للعمل و ذلك منذ سنة 1990 أين ظهر قانون العمل الذي تناول جزء منه عن الحماية القانونية للأجر و هذا من الجانب القانوني. أما من الجانب المحاسبي، فتعتبر محاسبة الأجور من أهم وظيفة هامة بحيث يقوم بها أشخاص مؤهلون و تعتمد محاسبة الأجور على المعايير المحاسبية الدولية و ذلك من أجل توحيد النظام المحاسبي على مستوى العال.

## الفصل الثاني

دراسة تطبيقية للأجور و المعايير

المحاسبية في مجمع

SONATRACH – ENI « GSE »

و المؤسسة الجزائرية للمياه

“ADE” و بلدية بابار

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع "GSE" و "ADE" و بلدية بابار

### الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع "GSE" و مؤسسة "ADE" و بلدية

#### بابار ولاية خنشلة

#### تمهيد الفصل الثاني:

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول عن الجوانب النظرية لموضوع الدراسة سنتطرق إلى الجانب التطبيقي الذي يجسد الجانب النظري من المفاهيم و مبادئ و مدى مطابقتها لأرض الواقع، و ذلك بتدعيم بحثنا بدراسة تطبيقية في مجمع سوناطراك إيني "GSE" و المؤسسة الجزائرية للمياه "ADE" و بلدية بابار ولاية خنشلة .

حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين، الأول تحت عنوان تقديم المؤسسات محل الدراسة وفيه نبذة تاريخية و تقديم مؤسسة و تحليل الهيكل التنظيمي الخاص بكل مؤسسة و أهداف و نشاط و مهام المؤسسات التي تمت في الدراس، أما المبحث الثاني فكان تحت عنوان مبادئ و آليات إعداد كشف الأجرة حيث تحدثنا فيه عن العناصر التي يتضمنها كشف الأجرة مع طرق الحساب الخاصة بكل قطاع و توضيح المنح الخاضعة و الغير خاضعة مع شرح طرق الدفع الخاصة بكل مؤسسة محل الدراسة.

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع " GSE " و "ADE" و بلدية بابار

### المبحث الأول: تقديم المؤسسات محل الدراسة

حتى تتمكن من تقديم المؤسسات محل الدراسة بشكل جيد لكل من يهمله الأمر سواء كانوا طلبة أو متعاملين آخرين، ينبغي علينا أن نلقي نظرة عن نشأة المؤسسات وكذلك التعرف بما وبنشاطاتها الرئيسية.

### المطلب الأول: نبذة تاريخية عن مجمع GSE و المؤسسة الجزائرية للمياه ADE و بلدية بابار ولاية خنشلة

سوف نقوم في هذا المطلب بعرض نشأة كل مؤسسة تمت فيها الدراسة و نبذة تاريخية عنها

### الفرع الأول: نبذة تاريخية عن مجمع سوناطراك إيني GSE

#### 1. تقديم مجمع سوناطراك:

هي " شركة الوطنية للبحث عن المحروقات و نقلها و تحويلها و تسويقها" ذات رأس مال قدره 245 مليار دينار جزائري موزعة على 245 سهم أي 1 مليون للسهم الواحد و تعتبر من أهم الشركات البترولية في الجزائر و إفريقيا ، حيث تشارك في التنقيب و الإنتاج و النقل و تحويل و تسويق المحروقات و مشتقاتها معتمدة على استراتيجية التنويع .

حيث تعتبر سوناطراك قلب الاقتصاد الجزائري أو بالأحرى اقتصاد جزائري بأكمله إذ تمثل 96% من الصادرات النفطية بالجزائر و 60% من أموال الخزينة العمومية و تمثل عائداتها ثلث الناتج المحلي الإجمالي .

تأسست الشركة الوطنية لنقل و تسويق المحروقات " سوناطراك " في 31 ديسمبر 1963 تجسيدا لرغبة السلطات الجزائرية في السيطرة على الثروة النفطية للبلد حيث يبلغ عدد عمالها 49000 الف عامل إذ 60 % منهم يعملون بالجنوب الجزائري ، و يشارك المجمع بنسبة 31 % من الحصة السوقية الدولية حيث يعتبر حجر الأساس للاقتصاد الجزائري .

#### 2. تعريف مجمع ENI

هي اختصار " ENTI NAZIONALE IDROCARBURI " و بالعربية الشركة الوطنية للمحروقات ، هي شركة إيطالية ذات رأس مال مختلط و متخصصة في المحروقات ، تأسست سنة 1953 على يد الرئيس ENRICO METTEI حيث تم خصصتها سنة 1998 . 70 % من رأس مالها تابع للخواص و 30 % تابع للدولة ، فهي تعتبر شركة ذات سمعة عالمية و متواجدة في 85 دولة بالعالم ، كما أنها توظف 82289 عامل و لديها رقم أعمال يقدر ب 167,9 مليار أورو في 2017 و أرباح مقدرة ب 10 مليا أورو . ENI هي أول شركة إيطالية من حيث القيمة السوقية ، في عام 2008 صنفت خامس أكبر مجموعة نفطية في العالم من حيث الترتيب حسب حجم الأعمال ، خلف Exxon Mobil , BP , Royal dutch , Total ، حيث

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع "GSE" و "ADE" و بلدية بابار

تتبع للشركة متعددة الجنسيات ENI ستة فروع SNAN , DISTRIAS , SAIPEM , VERSALIS متخصصين في مجال البترول و الغاز. حيث تم تأسيسها في العديد من الدول مثل الجزائر.

L'OC-SH-FCP نفذت داخل محيط " LEDJMET " مشروع "MLE" في 2013, و تم تمديد المشروع إلى غاية سنة 2016 و هذا من أجل استغلال موارد الغاز و النفط ، وفي 01 جانفي 2019 تم توظيف 1762 عامل منهم 30 عامل أجنبي منتدبين من طرف شركة ENI ، و من بين العاملين في هذه الشركة هناك 1569 عامل متعاقد.

### 3. تقديم شركة SH-FCP سابقا :

"FCP" اختصارا ل "FIRST CALGARY PETROLEUM" هي مؤسسة وطنية كندية ، يقع مقرها الرئيسي في كالغاري مدينة البرتا بكندا ، و هي متخصصة في إنتاج و استكشاف و استغلال النفط و الغاز الطبيعي ، وتأسست FCP في إفريقيا ، في الشرق الأوسط ، و هي موجودة في الجزائر .

L'OC-SH-FCP هي هيئة مشتركة بين SONATRACH و FIRST CALGARY PETROLEUM

و هي شركة نفط و غاز مقرها البرتا متخصصة في التنقيب عن النفط و الغاز الطبيعي و تطويرهما و إنتاجهما في شمال إفريقيا و الشرق الأوسط. أعلنت الشركة أن لديها خطة قائمة للاقتراب من إنتاج الآبار في الجزائر ، مما أدى إلى ارتفاع سعر السهم . و تشمل الفرق الإدارية و الفنية أجهزة الكشف عن النفط و الغاز و التي أثبتت كفاءتها لشركة "FCP" و التي تتمتع بخبرة دولية واسعة. و هدف الإدارة هو اكتساب و تطوير مشاريع عليية التأثير يمكن أن تكون عالية النطاق.

في 21 نوفمبر 2008 ، أكملت "ENI SPA" الاستحواذ على First Calgary Petroleum مقابل 923 مليون دولار من الأموال الكندية ، مما أعطى المجموعة الإيطالية وصولا أكبر للاحتياطات الخاضعة لسيطرة First Calgary في الجزائر.

### الفرع الثاني: تقديم المؤسسة الجزائرية للمياه ADE

#### 1. نبذة تاريخية عن المؤسسة الجزائرية للمياه ADE:

شركة الجزائرية للمياه هي مؤسسة صناعية وتجارية عامة وطنية تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي. تم إنشاؤها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-101 المؤرخ في 27 محرم 1422 الموافق 21 أبريل 2001.

تخضع المؤسسة لإشراف الوزير المسؤول عن الموارد المائية ، ويقع مقرها الرئيسي في الجزائر العاصمة .

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع "GSE" و "ADE" و بلدية بابار

في إطار سياسة التنمية الوطنية: تهدف المؤسسة لضمان تنفيذ السياسة الوطنية لمياه الشرب في جميع أنحاء التراب الوطني من خلال تولى إدارة أنشطة الإنتاج والنقل، معالجة وتخزين ونقل وتوزيع وإمداد مياه الشرب والصناعية وكذلك تجديد وتطوير البنى التحتية ذات الصلة.

و على هذا النحو، فهي مسؤولة، عن طريق التفويض و توحيد ومراقبة جودة المياه الموزعة؛ الشروع في أي إجراء يهدف إلى توفير المياه، ولا سيما من خلال تحسين كفاءة شبكات النقل والتوزيع؛ إدخال أي تقنية للحفاظ على المياه؛ مكافحة الهدر عن طريق تطوير المعلومات، والتدريب، والتعليم، وإجراءات التوعية الموجهة للمستخدمين، وتصميم برامج مدرسية مع خدمات التعليم العام لنشر ثقافة توفير المياه؛ تخطيط وتنفيذ برامج الاستثمار السنوية ومتعددة السنوات.

### 2. تعريف مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة خنشلة:

أنشأت وحدة خنشلة، اثر تحويل المؤسسة العمومية لتوزيع المياه المنزلية والصناعية والتطهير لولاية خنشلة إلى الجزائرية للمياه بتاريخ 06\30/2006.

### الفرع الثالث: تعريف بلدية بابار ولاية خنشلة

البلدية هي جماعة عمومية (يعني غير خاصة)، محلية (يعني تهتمّ بسكان المنطقة التي يوجد بها مقرّ البلدية)، مستقلة (تمنح سكان تلك المنطقة استقلالية عن السلطة الإدارية المركزية بالعاصمة أو الجهوية). ولها مساحة ترابية محدّدة، وتمتع بالشخصية المدنية، فهي لها اسم، وتاريخ ميلاد أو تاريخ إحداث. كما أنّها لها حقوق وواجبات، كحق الشراء والبيع والكراء، وواجب تنظيف الشوارع وتجميل مداخلها، ورفع الفضلات، وتنظيم الأسواق، والقيام بتصريف مياه الأمطار، والمحافظة على نظافة المدينة.

تسمح البلدية لسكان المنطقة بتسيير شؤونهم المحلية وتنظيم حياتهم اليومية، وهي لها موارد مالية متنوعة خاصة بما تجمعها من الأداءات البلدية ومن المداخل المتأتية من كراء الأملاك البلدية أو بيعها، وكذلك من مقابل الخدمات المختلفة التي تقدمها للمواطنين بتلك المنطقة.

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع "GSE" و "ADE" و بلدية بابار

المطلب الثاني: نشاط و مهام و أهداف مجمع "GSE" و المؤسسة الجزائرية للمياه "ADE" و بلدية بابار

لكل مؤسسة نشاط و مهام خاص وكذلك من حيث الأهداف لذلك اردنا أن تتم توضيحها في هذا المطلب

### الفرع الأول : نشاط و مهام و أهداف مجمع GSE

سمي بمشروع منازل لدجمات شرق "MLE" ، هو حقل خاص بالغاز تابع لمنطقة منازل لدجمات شرق ، و يعتبر مشروع تجاري

تم تطويره من طرف SH و FCP في البداية ، حيث تم الاستحواذ عليه من طرف الشركة الإيطالية ENI ، يقع حقل MLE في منطقة لدجمات bloc 405 b في حوض بركين حيث تبعد 200 كلم عن حاسي مسعود .

يتكون المشروع من نظام تجميع و منشأة معالجة مركزية. البنية التحتية و خطوط الأنابيب لشحن الغاز و غاز البترول المسال و المكثفات و النفط . تم تصميم جميع معدات MLE لتلبية احتياجات كل من MLE و CAFC، حيث تم تصميم أنظمة تخزين الشحن و معظم الخدمات و المعدات أيضا للتركيبات المستقبلية لمحطة معالجة النفط.

يهدف مشروع MLE وجميع المرافق المرتبطة به إلى استرداد الغاز الطبيعي المسال و الغاز الموجه للبيع . يتضمن بشكل خاص :

- 23 بئر غاز
- 6 مجمعات غاز
- منشأة معالجة مركزية CPF توفر ضغط الغاز للبيع و إزالة ثاني أكسيد الكربون و استخراج غاز البترول المسال و تثبيت الزيت و المكثفات،
- نظام تخزين المنتج و الضخ
- الخدمات المرتبطة
- 4 أنابيب لشحن الغاز للبيع و المكثفات و غاز البترول المسال و النفط إلى إجمالي 550 كم
- تدفقات الغاز الغني و الخفيف من CAFC معمل معالجة الغاز
- يقوم مصنع معالجة MLE من 23 بئرا، كل منها في مواقع منفصلة.

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع "GSE" و "ADE" و بلدية بابار

### الفرع الثاني : نشاط و مهام و أهداف المؤسسة الجزائرية للمياه ADE

تمتع شخصية الجزائرية للمياه بالمعنوية والاستقلال المالي، وتعد تاجرة في جميع علاقاتها مع الغير وتكفل المؤسسة في اطار السياسة الوطنية للتنمية، بضمان تنفيذ السياسة الوطنية لمياه الشرب على كامل تراب الوطن من خلال تسيير عمليات إنتاج المياه وكذا توزيعها وتحديد الهياكل التابعة لها وتمييزها الخدمة وتكلفت المؤسسة بهذه الصفة بالمهام التالية :

- الخدمة العمومية لمياه الشرب الهادفة لضمان وفرة المياه للمواطنين في ظروف مقبولة عالميا والساعية لتلبية اقصى طلب مستعملي شبكة المياه العمومية، ويتم تنفيذ هذه المهمة بالتشاور مع السلطات المحلية.
- استغلال (تسيير وصيانة) الأنظمة والمنشآت الكفيلة بالإنتاج والمعالجة والتحويل والتخزين وتوزيع المياه الصالحة للشرب والمياه الصناعية.
- التقييس ومراقبة نوعية المياه الموزعة.
- اللجوء إلى أعوان محلفين من شرطة المياه بعد موافقة الملي المختص إقليميا، بهدف حماية المياه طبقا لقانون المياه.
- التحكم في المنشأة والتحكم في العمل لحسابها الخاص بتفويض من الدولة أو /الجماعات المحلية ، في اطار تطوير ،تجديد وتحديث الشبكة الوطنية لمياه الشرب والمياه الصناعية ينجز التحكم في المنشأة المفوضة لحاب الدولة مقبل مبلغ مالي من صاحب المشروع.
- المبادرة بكل عمل يهدف إلى اقتصاد المياه لا سيما عن طريق :
- تحسين فعالية شبكات التحويل والتوزيع.
- إدخال كل تقنية للمحافظة على المياه.
- مكافحة تبذير المياه بتطوير عمليات الإعلام والتكوين والتربية والتحسيس باتجاه المستعملين.
- دراسة كل إجراء يدخل في اطار سياسة تسعير المياه لنشر ثقافة اقتصاد المياه.
- تطوير مصادر غير عادية للمياه عند الحاجة.
- التخطيط لبرامج سنوية متعددة وتنفيذها.
- الاستفادة من حق الانتفاع بالأموالك المخصصة لها، وتسييرها حسب الحاجة.

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع "GSE" و "ADE" و بلدية بابار

### الفرع الثالث: نشاط و مهام و أهداف بلدية بابار ولاية خنشلة

كي تتمكن من تحسين ظروف عيش المتساكنين داخل المنطقة، تتدخل البلدية في ميادين عديدة:

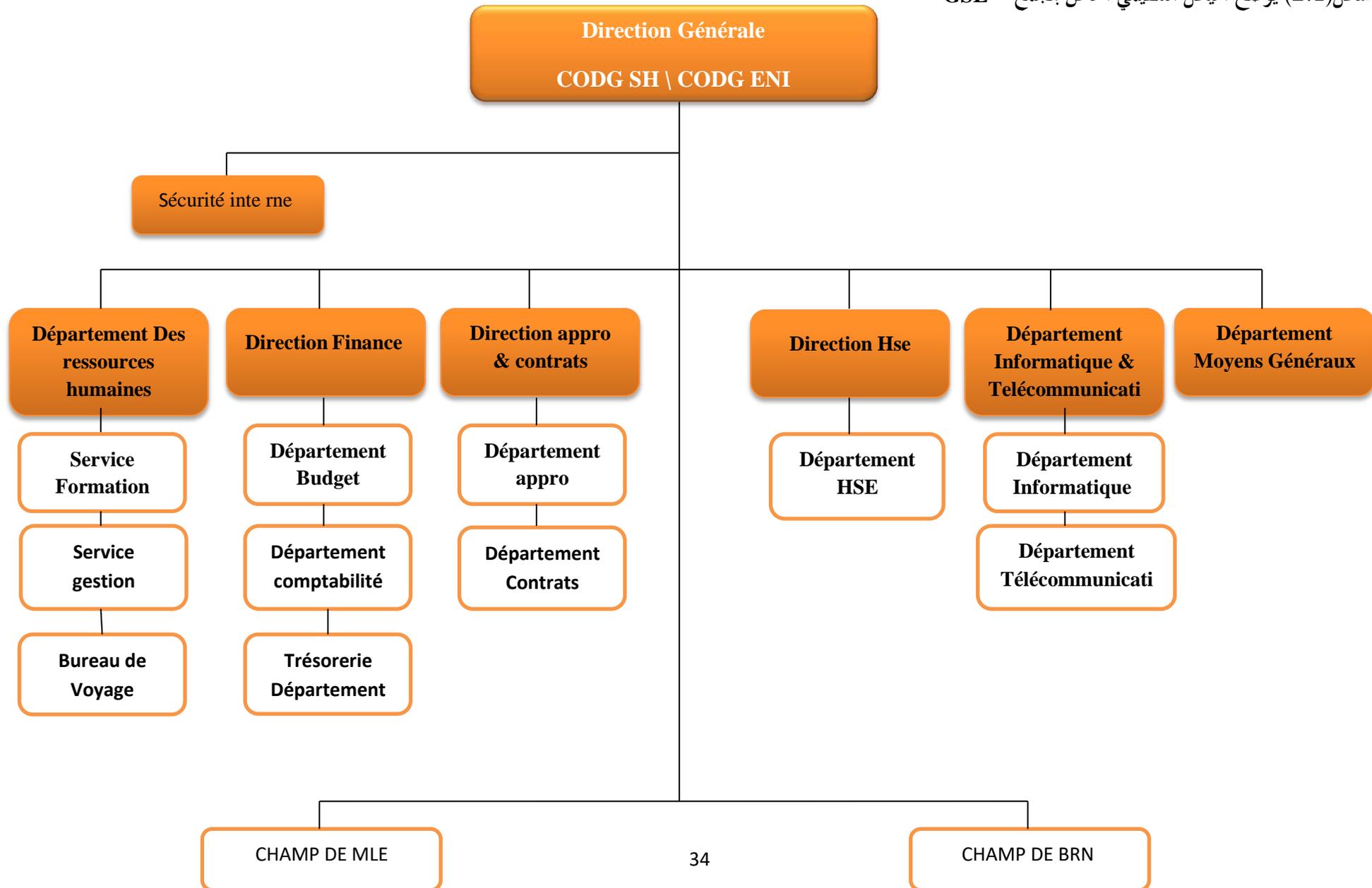
- ففي ميدان الإدارة تسهر البلدية على تقديم خدمات إدارية: مثل استخراج المضامين، وتسليم رخص البناء ورخص إقامة الحفلات والمهرجانات، والتعريف بالإمضاء، والسهر على تطبيق قرارات البلدية.
- وفي ميدان الأشغال العمومية: تتدخل البلدية لتعبيد الطرقات داخل المنطقة البلدية وترصيفها، إنارة الشوارع والطرقات التابعة لها، ولتهيئة مساحات خضراء في التجمعات السكنية، ولتنظيم حركة السير بالمدينة...
- أما في ميدان الصحة العمومية: فهي التي تعنى بنظافة المدينة، وتقوم برفع القمامة وتجميعها في مكان مخصص لها لتخلص منها، وتعمل على مقاومة الضجيج والحشرات والكلاب السائبة.
- وفي ميدان الثقافة والرياضة: تعمل البلدية على بعث المكتبات العمومية للمطالعة، وعلى بعث النواد والفضاءات التي تعنى بالثقافة والشباب والطفولة، كما تعمل على توفير الفضاءات المخصصة لممارسة الرياضة كالقاعات المغطاة والملاعب

المطلب الثالث: تقديم و تحليل الهيكل التنظيمي لمجمع GSE و المؤسسة الجزائرية للمياه ADE و بلدية بابار ولاية خنشلة

لكل مؤسسة هيكل تنظيمي خاص بما لهذا سوف نقوم بعرض الهيكل الخاص بكل مؤسسة و تحليله

الفرع الأول: الهيكل التنظيمي الخاص بمجمع "GSE"

شكل (2.1) يوضح الهيكل التنظيمي الخاص بمجمع " GSE "



## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع " GSE " و "ADE" و بلدية بابار

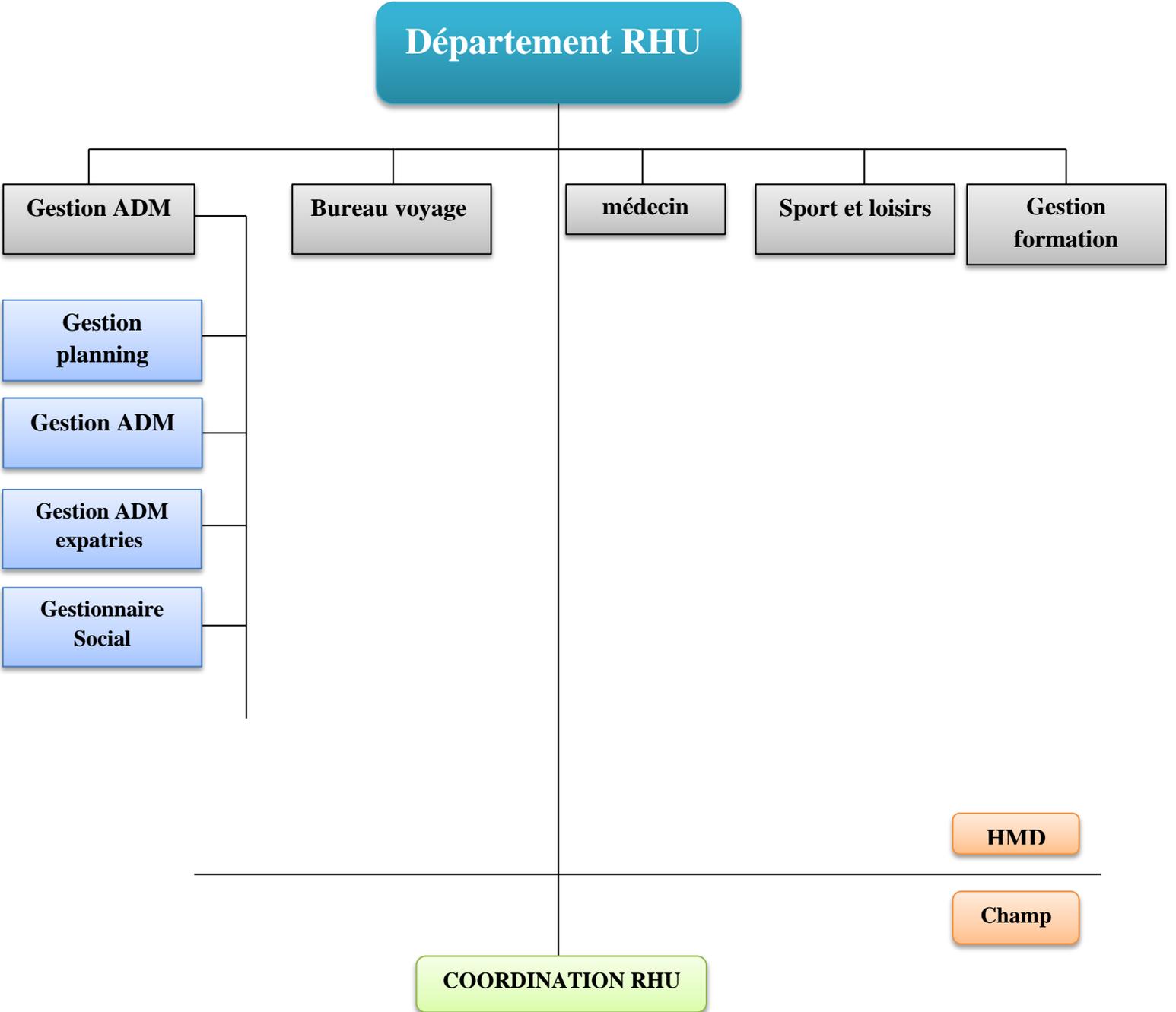
يتكون الهيكل التنظيمي الخاص SH-FCP على إدارة عامة مقرها الجزائر العاصمة ، و إدارة مركزية مقرها حاسي مسعود و إدارة فرعية ، مقرها منازل لدجمات شرق MLE .

حيث ينقسم الهيكل التنظيمي الخاص ب L'OC-SH-FCP إلى 8 إدارات:

- إدارة عامة
- قسم المالية
- إدارة تقنية
- إدارة المشتريات و العقود
- إدارة الوسائل العامة
- إدارة الموارد البشرية
- إدارة الصحة و السلامة المهنية
- قسم تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات

1. قسم الموارد البشرية :

شكل (2.2): يوضح الهيكل التنظيمي الخاص بقسم الموارد البشرية لمجمع سوناطراك إيني GSE



## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع " GSE " و "ADE" و بلدية بابار

يعمل قسم الموارد البشرية على تسير و التنظيم الإداري للمستخدمين الموارد البشرية بشكل صحيح حيث يحتوي على 5 مصاح

:

### ➤ مصلحة التسيير الإداري :

- إدارة معلومات العامل
- إدارة حركة الموظفين ( العطل ، المهمات ، الترقيةات ... )
- التوظيف و التقاعد
- تسير المسار المهني ، حضور المستخدمين

### ➤ مكتب السفر :

- تنسيق السفر الوطني و الدولي
- تنسيق الرحلات بين إدارة HMD و MLE
- تأمين النقل و المبيت في قاعد الحياة

### ➤ العيادة

- الفحوصات الطبية قبل التعيين
- إنجاز جدول سنوي للزيارات الطبية للموظفين
- النقل إلى الطبيب أو العيادة
- تقديم الإسعافات الأولية
- التفتيش على تقديم الطعام

### ➤ مصلحة التكوين :

- جمع ودراسة احتياجات تدريب الموظفين
- حساب ميزانية للدراسات المتقدمة
- دمج الخطة السنوية و إعادة تأهيلها

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع " GSE " و "ADE" و بلدية بابار

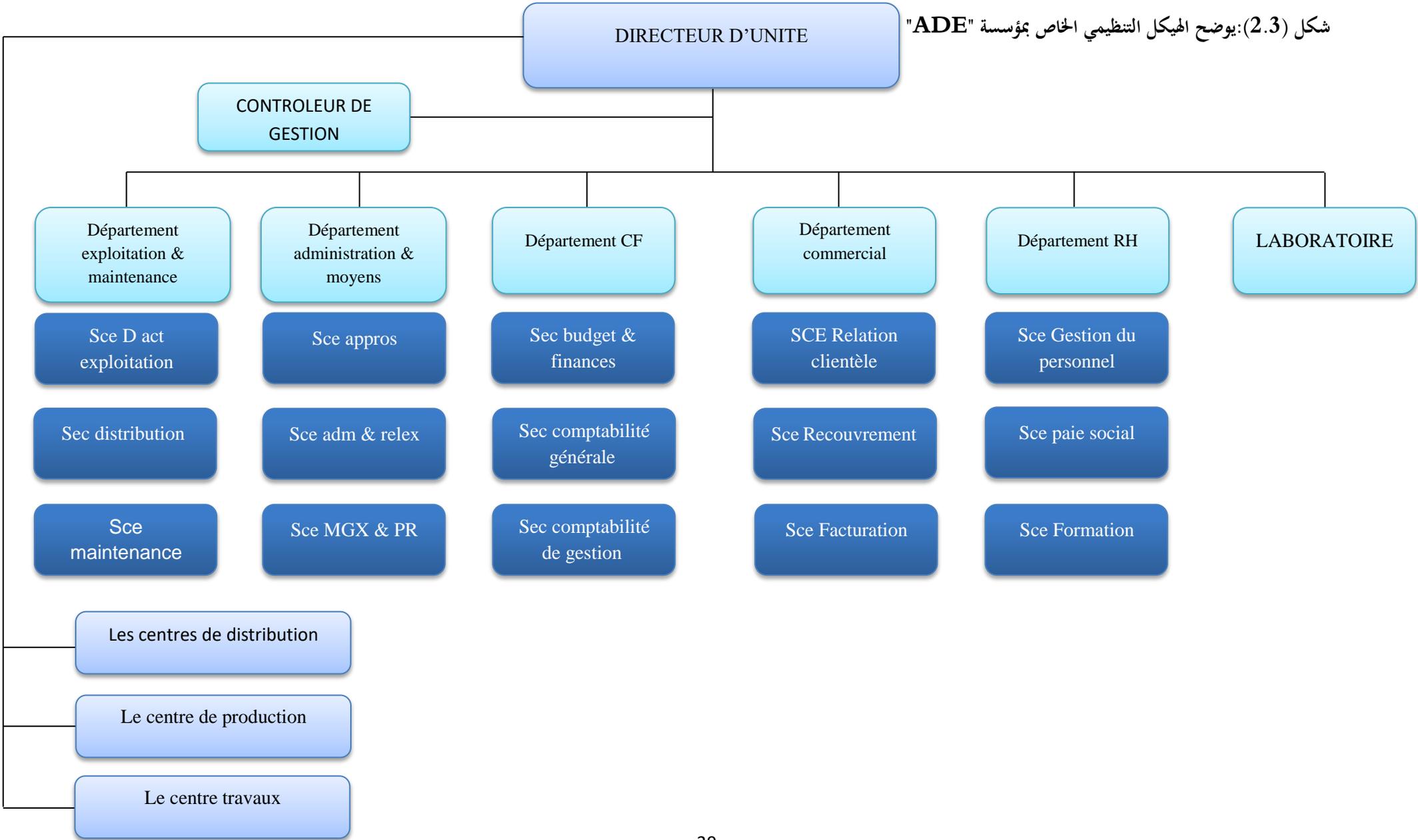
---

### الفرع الثاني: تقديم و تحليل الهيكل التنظيمي الخاص بالمؤسسة الجزائرية للمياه ADE

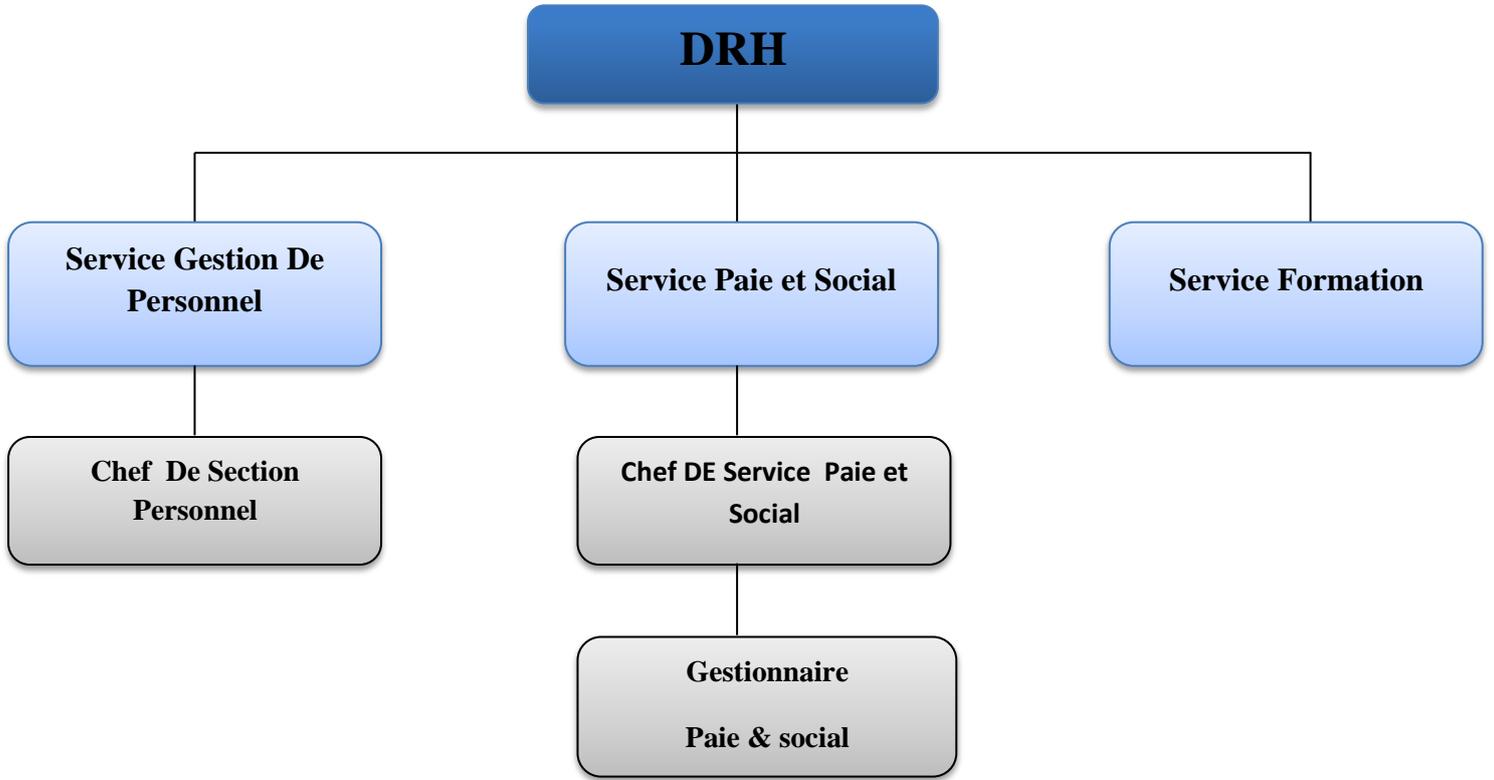
لكل مؤسسة هيكل تنظيمي خاص يحدد أسلوب عملها ويحدد المسؤوليات لكل وظيفة من وظائفها ، فيما يلي سيتم تقديم الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية للمياه مع شرح مفصل لمهام كل مصلحة من مصالحه .

يوجد داخل المؤسسة هيكل تنظيمي فعال يسهل التنسيق بين مختلف الوظائف بالإضافة إلى صنع القرار ويحتوي الهيكل التنظيمي على :

شكل (2.3): يوضح الهيكل التنظيمي الخاص بمؤسسة "ADE"



شكل (4.2): يوضح الهيكل التنظيمي الخاص بقسم الموارد البشرية في مؤسسة "ADE"



1. قسم الموارد البشرية **Département Ressources Humaine** : وهذه المصلحة تضم اربع مصالح وهي كالتالي:
  - مصلحة المستخدمين **Service de gestion du personnel** : هي المصلحة الأولى التي يتصل بها العامل وتقوم بمتابعة المسار الوظيفي لكل عامل في المؤسسة من دخوله إلى غاية التقاعد والحفاظ على حقوقه، من مهامها:
    - تسيير ملفات المستخدمين.
    - إنجاز مقررات الترقية والتقاعد.
    - إنجاز قرارات العطل المرضية طويلة المدى.
    - الإجازات والعقوبات.
  - مصلحة الأجور **Service de paie et social** : وهي التي بإعداد الأجور شهريا وكشف جميع الرواتب لعمال المؤسسة .
  - مصلحة التكوين **Service de formation** : وهي المسؤولة على تكوين العمل في مجال عمله ويكون هذا التكوين إجباري على كل عامل، ومن مهام هذه الدائرة:
    - تحديد أجور العمل.

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

- الحرص على الفحوصات الطبية.
- ترقية العمل وتكوينه.
- دراسة ملفات التوظيف.
- تحديد مناصب العمل.

### الفرع الثالث: الهيكل التنظيمي الخاص ببلدية بابا ولاية خنشلة

بما أنّ للبلدية شخصية مستقلة، فهي تتمتع بالاستقلال المالي، وحتى يتسنى لها القيام بالمعاملات المالية مع الغير، يتدخل هيكلان يكوّنان التنظيم الإداري للبلدية، وهما المجلس البلدي والمكتب البلدي:

#### 1. المجلس البلدي:

يتكون المجلس البلدي - وهو المنتخب من طرف المواطنين في تلك المنطقة لمدة خمس سنوات - من رئيس البلدية والمساعد الأول والمساعدين والمستشارين، وهؤلاء يعملون بدون أجر، وعددهم يختلف باختلاف عدد سكان المنطقة البلدية. ومهمة هذا الهيكل، هي دراسة ميزانية البلدية، ومناقشة مقترحات المواطنين أثناء الاجتماعات معهم لتحقيق ما تسمح به الموارد المالية للبلدية وذلك لتحسين ظروف العيش داخل تلك المساحة الترابية المحددة.

#### 2. المكتب البلدي:

يتكوّن هذا الهيكل من الكاتب العام للبلدية، ورؤساء اللجان، ومساعد رئيس البلدية. ومهمته العمل على تنفيذ ما يقع الاتفاق عليه في اجتماعات المجلس البلدي. ولتحقيق هذه القرارات توجد إدارة بلدية يشرف عليها الكاتب العام ويساعده أعوان الترتيب ورؤساء المصالح البلدية والموظفون والإداريون، ويقع انتداب العملة والموظفين عن طريق المناظرات، وتنتهي مدة مهامهم ببلوغ سنّ التقاعد كما أنّهم يعملون بمقابل أجرة مالية.

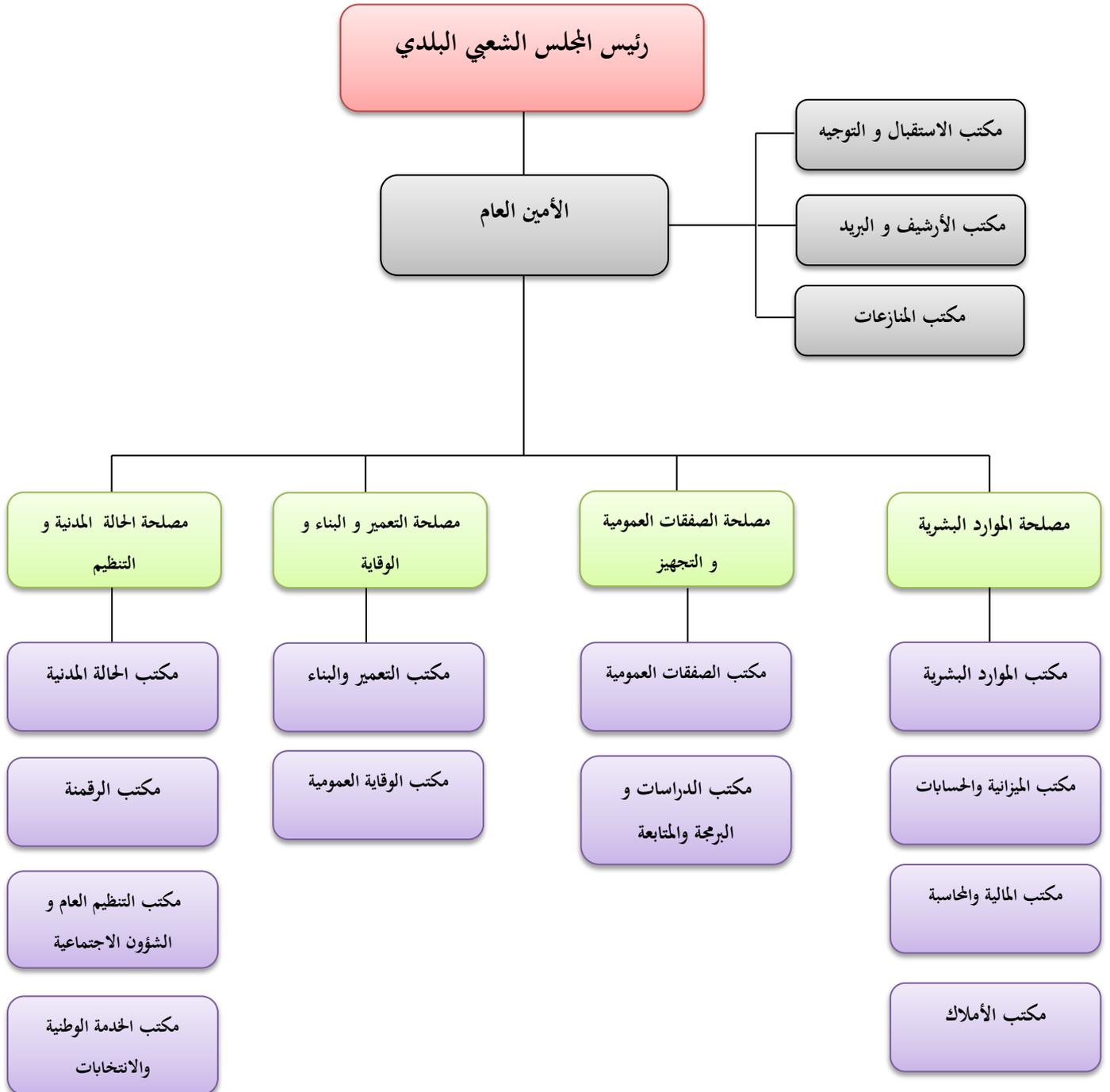
ويتكون الهيكل التنظيمي لبلدية بابار كل من :

- رئيس المجلس الشعبي البلدي
- الأمين العام
- مكتب الاستقبال و التوجيه
- مكتب الأرشيف و البريد
- مكتب المنازعات

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
 «ADE» و بلدية بابار

- مصلحة الموارد البشرية
- مصلحة الصفقات العمومية و التجهيز
- مصلحة التعمير و البناء و الوقاية
- مصلحة الحالة المدنية و التنظيم

شكل(2.5): يوضح الهيكل التنظيمي الخاص ببلدية بابار ولاية خنشلة



## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

➤ **مصلحة الموارد البشرية:** تعرف هذه المصلحة على إنها المشرفة على عملية تعيين الموظفين في البلدية وكذا اختيارهم وتدريبهم وتوجيههم، كما تشرف على تقييم أدائهم. تعرف هذه المصلحة أيضا على أنها كيفية إدارة الأفراد داخل البلدية والتعامل مع كافة الجوانب المتعلقة بهم، تهدف هذه المصلحة إلى:

- ضمان توفير القوى اللازمة لاستمرارية البلدية؛
- تعزيز الأفراد وتعزيزهم للحفاظ على البلدية؛
- مساعدة البلدية على تحقيق أهدافها وتوجيهها نحو خدمة الأفراد؛
- تحليل المزايا الخاصة بكل عامل وتسييرها للحفاظ على البلدية؛
- تقييم أداء الموظفين وذلك من اجل تحديد العلاوات؛
- تدريب القوى العاملة بإعداد برامج للموظفين الجدد؛
- الاستفادة من الموارد البشرية داخل البلدية من اجل تحقيق المنفعة العامة.

تشكل من المكتبين التاليين:

- مكتب الموارد البشرية؛
- مكتب مصلحة المستخدمين.

### المبحث الثاني: مبادئ و آليات إعداد كشف الأجرة في المؤسسات محل الدراسة

إن معايير الأجرة لأي عامل تختلف من مؤسسة إلى أخرى، باختلاف النظام المعتمد في هذه المؤسسة أو تلك وباختلاف النشاطات والأهداف وكذلك تختلف من قطاع لآخر.

#### المطلب الأول: نموذج كشف الأجرة لشركة GSE و المؤسسة الجزائرية للمياه ADE و بلدية بابار ولاية خنشلة

نجد لكل مؤسسة كشف راتب خاص بها شكلا و مضمونا لهذا أردنا عرضها في هذا المطلب بغية معرفة الاختلاف لما يتضمنه كشف الراتب.

#### الفرع الأول: نموذج لكشف الأجرة لمجمع GSE

يتمثل كشف الراتب في وثيقة شهرية يتحصل عليها العامل, حيث تثبت الحالة القانونية للعامل و تثبت كافة البيانات, سواء كانت رقمية أو حرفية و تثبت أيضا تفاصيل كشف راتب العامل, و تكون موحدة على مستوى الشركة شكلا ومضمونا و تتضمن البيانات التالية:

#### الملحق رقم 01 يوضح نموذج عن كشف الراتب لشركة GSE

##### 1- بيانات خاصة بالشركة:

- شعار و اسم الشركة
- الشهر و السنة
- رقم انتساب الضمان الاجتماعي الخاص بالشركة

##### 2- بيانات خاصة بصاحب الكشف:

- |                                |                       |
|--------------------------------|-----------------------|
| ● الرقم التسلسلي الخاص بالعامل | ● Matricule           |
| ● الاسم و القب                 | ● Nom et prénom       |
| ● تاريخ بداية العمل            | ● Date d'entrée       |
| ● تاريخ الميلاد                | ● Date de Naissance   |
| ● اسم المنصب                   | ● Fonction            |
| ● رقم الحساب الجاري أو البنكي  | ● N compte            |
| ● الحالة العائلية              | ● situation Familiale |
| ● الرتبة                       | ● Catégorie           |

انظر إلى الملحق رقم (01)

## الفرع الثاني : نموذج لكشف الأجرة للمؤسسة الجزائرية للمياه ADE

### 1. نموذج كشف الأجرة:

تعتبر الوثيقة التي تخص العامل في مؤسسة الجزائرية للمياه والتي يتحصل عليها في كل شهر كشف الراتب والتي تثبت بدورها الحالة القانونية للعامل كما تبين الراتب الفعلي الذي يتقاضاه ، تكون موحدة على كافة عمال المؤسسة كما تظهر جميع المعلومات والبيانات التي تعني العامل.

تحتوي على البيانات التالية:

#### 1.1 معلومات تخص الشركة:

- الشعار؛
- اسم الشركة؛
- المنطقة؛
- الوحدة؛
- الشهر / السنة؛

#### 1.2 معلومات تخص العامل:

- الرقم التسلسلي للعامل؛
- رقم الضمان الاجتماعي؛
- الاسم واللقب؛
- المهنة؛
- الراتب الشهري؛

أنظر الملحق رقم 2 يمثل كشف الراتب الخاص بمؤسسة "ADE"

الفرع الثالث: نموذج عن كشف الأجرة لبلدية بابار ولاية خنشلة

يتمثل كشف الراتب و الأجر في وثيقة شهرية تثبت الحالة القانونية للعامل، كما تثبت كافة البيانات سواء كانت رقمية أو حرفية و تثبت أيضا تفاصيل كشف راتب العمال، وتحتوي على ما يلي:

- بيانات خاصة ببلدية بابار

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

- بيانات خاصة بصاحب الكشف ( الاسم، اللقب، تاريخ ومكان الميلاد، الحالة العائلية...)
- بيانات مهنية عن صاحب الكشف ( الرقم المهني، الصنف، الوظيفة)
- بيانات متعلقة بمكونات الأجرة

ولتوضيح هذه النقاط أنظر إلى الملحق رقم 03

**المطلب الثاني:** تحليل مكونات كشف الأجرة للمؤسسات محل الدراسة و استخراج أوجه الاختلاف لأجرة كل قطاع

بعد ما ذكرنا في المطلب السابق أنه قد يوجد اختلاف في شكل كشف الراتب الخاص بكل مؤسسة هذا لا يكتفي فقط انه لا يوجد فرق من حيث المضمون أيضا، فلكل مؤسسة و لكل قطاع منح و تعويضات خاصة و طرق حساب مختلفة في هذا المطلب سوف نعمل على إيجاد أهم الفروقات المختلفة الموجودة في أجرة كل قطاع.

**الفرع الأول:** تحليل مكونات كشف الأجرة لمجمع GSE

الرمز Code : هو الرمز الخاص بكل منحة أو تعويض أو اقتطاع

المكونات Rubriques: وهي ما يتضمنه كشف الراتب من منح و تعويضات و اقتطاعات , حيث نجد:

- منح وتعويضات خاضعة للضمان الاجتماعي و خاضعة للضريبة.
- منح و تعويضات خاضعة لضمان الاجتماعية و غير خاضعة للضريبة.
- منح و تعويضات خاضعة غير خاضعة للضمان الاجتماعي و خاضعة للضريبة.
- منح وتعويضات غير خاضعة للضمان الاجتماعي و غير خاضعة للضريبة.

حيث سوف نتم توضيحها في الجداول التالية:

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
"ADE" و بلدية بابار

منح و تعويضات خاضعة للضمان الاجتماعية و خاضعة للضريبة :

جدول(1.2): يمثل تعويضات خاضعة للضمان الاجتماعية و خاضعة للضريبة

الرمز	المكونات
100	الأجر القاعدي Salaire de Base
176	تعويض الخبرة المهنية Indemnités Ancienneté Groupe
116	تعويض الضرر Indemnités de Nuisance
190	تعويض عمل المنصب Indemnités Travail posté
105	منحة المردودية الفردية PRI
109	منحة المردودية الجماعية PRC
125	الساعات الإضافية Heure Supplémentaire

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

انظر إلى الملحق رقم (04) و (05)

منح و تعويضات غير خاضعة للضمان الاجتماعي و خاضعة للضريبة:

جدول(2.2): يمثل المنح والتعويضات غير خاضعة للضمان الاجتماعي و خاضعة للضريبة

الرمز	المكونات
42	منحة السلة Prime de Panier
42	منحة النقل Prime de Transport
29	منحة نهاية المسار المهني AFC
44	منحة الأرباح السنوية

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

أُنظر إلى الملحق رقم 04 و (05)

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
"ADE" و بلدية بابار

المنح و تعويضات غير خاضعة للضمان الاجتماعي و غير خاضعة للضريبة:

جدول(2.3): يمثل المنح والتعويضات غير خاضعة للضمان الاجتماعي و غير خاضعة للضريبة

الرمز	المكونات
206	Allocations Familiales المنح العائلية
200	Prime Salaire Unique منحة الأجر الوحيد
224	Allocation Scolarité منحة التمدرس
277	IZCV منحة المنطقة الجغرافية
256	Prime de Voyage منحة السفر
2B3	Les frais de Mission منحة القيام بحمة

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

أنظر إلى الملحق رقم (04) و (06)

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

### 2. مراحل إعداد كشف الأجرة لمجمع GSE:

#### . المرحلة الأولى: في حالة إدراج عامل جديد

بعد أن يتم قبول العنصر البشري في المؤسسة و ذلك لنجاحه في اختبارات التوظيف، تقوم مصلحة التوظيف باستقبال الملف المتعلق بالعمال و الذي يحتوي على كل الوثائق المطلوبة و التي من خلالها يتم تحرير بطاقة معلومات خاصة بالعمال الجديد، تقوم مصلحة التوظيف باستنساخ عدة نسخ من الملف المتعلق بالعمال و يتم إرسال كل نسخة من الملف للمصلح التالية :

- مصلحة الأجور

- مصلحة تسيير المسار المهني

- مصلحة الخدمات الاجتماعية

بعد أن تستلم مصلحة الأجور و الرواتب الملف التعلق بالعمال الجديد تقوم بإدراج هذه المعلومات في بطاقة خاصة تسمى بطاقة الإدارة الفردية Fiche individuelle . أنضر إلى المحق رقم (07)

تقوم مصلحة الأجور و الرواتب بإرسال هذه البطاقة إلى المديرية العامة لمؤسسة سوناتراك و التي مقرها في الجزائر العاصمة فرع "DC-DSI" أين تتم عملية إدخال هذه المعلومات في النظام الخاص بالأجور للمؤسسة ، حيث يصبح لكل موظف رقم يرمز إليه و الذي من خلاله يتم الدخول لحسابه الخاص في النظام وذلك من أجل تدوين البيانات و تغيير المعطيات الخاصة بكل عامل ويسمى نظام تسيير الموارد البشرية الخاص بمجمع سوناتراك و المعمول بيه في شركة " Reshum " GSE .

و عند الانتهاء من هذه العملية تقوم مصلحة الأجور بمليء كل المعلومات الخاصة بالموظف في برنامج Reshum و هي المعلومات نفسها الظاهرة في كشف الراتب.

### 1.2. المرحلة الثانية: إدخال المعلومات

يقوم قسم الموارد البشرية و بالضبط مصلحة الخدمات الاجتماعية و مصلحة تسيير المسار المهني بتدوين جل المعلومات و المنح و التعويضات الخاصة و الممنوحة لكل عامل مثل ( منحة الأجر الوحيد , المنح العائلية , علاوة الوفاة , تعويض الخبرة المهنية , تعويض الإنابة ) بحيث يتم إرسالها عن طريق ملفات الكترونية إلى "DAO" ثم إلى "DC-DSI" و ذلك بالاعتماد على برنامج Reshum في شركة GSE .

1- المكونات الخاصة بكشف الراتب لشركة : GSE

أ. الأجر القاعدي :

يمثل الأجر القاعدي حجر الأساس لأجرة كل موظف كما له دور هام في بناء الأجرة الخاصة بشركة GSE بما ان له مضمون و قاعد حسابية خاصة بحيث يكون ساعات العمل لمدة 12 ساعة بالنسبة للعمال الذين يعملون بنظام 4\4 و 8 ساعات بالنسبة للعمال الذين يعملون بنظام عائلي.

علما أنا الأجر القاعدي يكون خاضع للضمان الاجتماعي و خاضع للضريبة

القاعدة الحسابية الخاصة بالأجر القاعدي و الذي يرمز له ب : SBR:

$$\begin{aligned} \text{SBR} = & (\text{SB grille} + \text{mt Echlon} + \text{mt PRS} + \\ & \text{mt PRI} + \text{PRC} + \text{Revalorisation} + \\ & \text{AI07+AI08}) * 20\% + (\text{AI09}) * 25\% + (\text{AI} \\ & 10+11+12+13+14+15+16+17+18) * 20\% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Revalorisation} = & (\text{SB grille} + \text{Echlon} + \text{PRC} \\ & + \text{PRI} + \text{IEP}) * \text{taux Reval} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{الأجر القاعدي} = & (\text{الأجر القاعدي الأساسي} + \text{منحة المسؤولية} + \\ & \text{منحة المردودية الفردية} + \text{منحة المردودية الجماعية} + \text{إعادة التقييم} + \\ & \text{الزيادة الفردية } 07, 08) * 20\% + (\text{الزيادة الفردية } 09) * \\ & 25\% (\text{الزيادة الفردية} \\ & * (18+17+16+15+14+13+12+11+10 \\ & * 20\% (18+17+16+15+14+13+12+11+10) * 20\% \end{aligned}$$

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
"ADE" و بلدية بابار

إعادة التقييم = ( الأجر القاعدي الأساسي + echlon + منحة المردودية الجماعية + منحة  
المردودية  
الفردية + تعويض الخبرة المهنية ) \* معدل إعادة التقييم

مثال تطبيقي يوضح كيفية حساب الأجر القاعدي :

**Salaire de base grille : 40130 ,40**      **Taux IZCV : 18%**  
**Echlon : 00**      **AI 2008 : 3700**  
**Echell : 22**      **AI 2012 : 4200**  
**PRI : 10%**      **AI 2018 : 4500**  
**PRC : 35%**

الحل:

**Reval = ( SB + PRI + PRC + Echlon + IEP ) taux**  
**Reval = ( 33900 + 3390 + 11865 + 0 + 7000 ) 18%**  
**= 10107 ,9**  
**SB Reconstitué = ((( ( SBG + ECHLON + PRI + PRC + PRS + REVAL ) +**  
**Ai 2007 + Ai 2008 ) × 20% + Ai 2009 ) × 25% + Ai 2010 + 11 + 12 +13 +14**  
**+15 +16 + 17 + 18 ) × 20 % + Ai 2019 + Ai 2020**  
**SBR = ((( ( 33900 + 00 + 3390 + 11865 + 0 + 10107 ,9 ) + 00 + 3700 ) × 20 %**  
**+ 00 ) × 25% + 00 + 00 + 4200 + 00 + 00 +00 + 00 +00 + 4500 ) 20% =**  
**67322.9 DA**

2. المنح و التعويضات الخاضعة للضمان الاجتماعي و الخاضعة للضريبة :

أ. تعويض عمل المنصب **Indemnités Travail Posté** :

هو تعويض ناتج عن القيام بالعمل غير الأوقات العادية للعمل, و ذلك أن العمل ليلا له ظروفه و متطلباته التي تختلف  
عن متطلبات ظروف العمل نهارا , و هذا التعويض يستفادون منه عمال حقل MLE فقط و تتبع حسابها وفق سلم  
خاص بيها . انظر إلى الملحق رقم (08)

ب. تعويض الخبرة المهنية **Indemnités d'ancienneté group** :

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

يتم تحديده على أساس مدة العمل في المؤسسة , و يعتمد في حسابه على نسب و ذلك اعتماد على الأجر القاعدي عند القيام بتحديدده .

### ج. علاوة الساعات الإضافية **Heurs Supplémentaire** :

يؤدي العمل الإضافي إلى دفع زيادة في أجر الساعة هناك 4 معدلات العمل الإضافي:

أول أربع (04) ساعات يتم أجرها بنسبة 50٪, أما باقي الساعات في الأسبوع فيكون أجرها 75٪. يتم استرداد العمل الإضافي في أيام الراحة القانونية و بمعدل 100٪.

بالإضافة إلى أجر العمل الإضافي يوم الجمعة ، يحق للعامل يوم تعويضي وفق أحكام المادتين 170 و من الاتفاقية الجماعية للعمل.

العمل الإضافي في الليل (بين 9 مساءً و 5 صباحًا) وفي أيام العطل الرسمية و المدفوعة يتم استردادها ودفع أجرها بمعدل 125٪. بالإضافة إلى دفع أجور العمل الإضافي على النحو المبين أعلاه ، العامل يمنح الحق في راحة تعويضية لمدة متساوية وفقًا لأحكام المادة 171 من اتفاقية العمل الجماعية .

يتم احتساب أجر العمل الإضافي بالصيغة التالية:

$$\text{الأجر القاعدي} = \text{الأجر القاعدي المعاد تكوينه} \times 173,33$$

### د. تعويض الضرر **Indemnités de nuisances** :

هو تعويض يدفع لكل عامل نتيجة تعرضه للملوثات أو الضرر أو الإزعاج , حيث يعتمد في حسابه على منصب العامل و تكون النسبة المعتمدة في الحساب بين 10 % و 20% و يستفادون منها أغلبية عمال حقل MLE و عمال الصيانة لقاعدة الحياة لشركة GES HMD , بحيث يتم تحديدها وفق سلم خاص بيها . انظر إلى الملحق (09)

### هـ. منحة المردودية الفردية **Prime de Rendement Individuel** :

يتم دفع منحة المردودية الفردية بالرجوع إلى الأجر القاعدي المقابل للشهر الثالث الذي يسبقه شهر الدفع، حيث يمكن أن تكون منحة المردودية الفردية مكافأة أو عقوبة و تدفع منحة المردودية الفردية للعامل نتيجة تقديمه لجهد فردي يخدم المؤسسة بحث تقدر نسبتها 10% من الأجر القاعدي .

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

### و. منحة المردودية الجماعية Prime de Rendement Collectif:

هي جزاء عن عمل قامت به جماعة من العمال وهي تقاس بإنتاجية العمل أي جماعة من العمال يؤدون مهام متكاملة و يساهمون بجهودهم المشترك في إنجاز الأهداف ضمن برنامج النتائج الدوري بحيث يمكن تحديد كميتها و ليتعدى 35% من الأجر القاعدي الشهري لكل عامل.

حيث يمكن أن تكون منحة المردودية الجماعية عقوبة و هي مرتبطة بتحقيق مجموعة من الأهداف :

- تحقيق الأهداف < أو = 80% يعطي درجة إيجابية في الاستجابة السريعة
- تحقيق الأهداف بين 60% و 79% يعطينا قيمة P.R.C لا شيء (صفر)
- يؤدي تحقيق الأهداف > 60% إلى عقوبة (-5% PRC)

### ز. تعويض الضرر Indemnités de nuisances:

هو تعويض يدفع لكل عامل نتيجة تعرضه للملوثات أو الضرر أو الإزعاج , حيث يعتمد في حسابه على منصب العامل و تكون النسبة المعتمدة في الحساب بين 10 % و 20% و يستفادون منها أغلبية عمال حقل MLE و عمال الصيانة لقاعدة الحياة لشركة GES HMD , بحيث يتم تحديدها وفق سلم خاص بيها. انظر إلى الملحق رقم (09)

### 3. المنح و التعويضات الغير خاضعة للضمان الاجتماعي و خاضعة للضريبة:

#### أ. منحة النقل:

تقدم هذه المنحة للعمال الذين لا يستفيدون من وسيلة نقل مؤمنة. من قبل الشركة وفقاً لمسافة المنزل و مكان العمل، أو المنزل ونقطة الالتقاء وفقاً للمقياس التالية:  
أنظر إلى الملحق رقم (10)

#### جدول(2.4): يمثل قيمة تعويض النقل حسب المسافة GSE

المسافة	السعر
أقل من 2 كيلومتر	00
من 2 إلى 3 كيلومتر	210 دج
من 3 إلى 6 كيلومتر	480 دج
من 6 إلى 12 كيلومتر	530 دج
من 12 إلى 20 كيلومتر	650 دج

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
"ADE" و بلدية بابار

من 20 إلى 30 كيلومتر	800 دج
أكثر من 30 كيلومتر	1000 دج

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

ح. منحة السلة: لا يقدم مجمع GSE منحة السلة لأنها توفر للعمال الإطعام داخل المجمع

ط. منحة نهاية المسار المهني AFC:

عند التقاعد، يحص كل عامل على تعويض لنهاية حياته المهنية في الشركة، بحيث لها شروط للحصول على هذا التعويض:

أ. يشترط أن لا تقل الأقدمية عن 10 سنوات

ب. الأقدمية القصوى التي يجب استخدامها لحساب AFC غير محددة.

ج. لا تحسب سنوات العمل بعد سن التقاعد في حساب تعويض نهاية الحياة المهنية، باستثناء العمال الذين تقل

اشتراكهم عن خمسة عشر (15) اشتراكًا في صندوق الضمان الاجتماعي.

ويحسب تعويض نهاية المسار المهني وفق العلاقة التالية:

الحالة الأولى:

$$(الأجر القاعدي \times تعويض الخبرة المهنية) (0,8 \times الأقدمية)$$

ملاحظة:

د. تحسب بهذه العلاقة عند التقاعد أو الوفاة أو المرض

هـ. الأقدمية يقصد بها سنوات العمل

الحالة الثانية:

$$(الأجر القاعدي \times تعويض الخبرة المهنية) (12 \times الأقدمية)$$

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

تحسب بهذه العلاقة في حالة المرض أو حادث مهني

الجدول التالي يوضح سنوات التي يحق للعامل من خلالها التحصيل على تعويض نهاية المسار المهني و المعاملات الخاصة بكل مسار مهني:

جدول(2.5): يمثل سنوات التي يحق للعامل من خلالها التحصيل على تعويض نهاية المسار المهني

المعامل الخاص بالمرض أو حادث مهني (المعامل 1,2)	المعامل الخاص بالتقاعد أو الموت أو المرض ( المعامل 0,8)	سنوات العمل
00	00	من 5 سنوات إلى 9 سنوات
12	8	10 سنوات
18	12	15 سنة
24	16	20 سنة
30	20	25 سنة
36	24	30 سنة
عدد الأشهر $\times 1,2$	عدد الأشهر $\times 0,8$	35 سنة

المصدر: من إعداد الطالب اعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المجمع

العلاوة التشجيعية: يتم تخصيصها للعمال فيما يتعلق بمشاركتهم في نتائج الشركة عن سنة مالية معينة. أساس نظام التصنيف المعمول به، والوقت الذي يقضيه في محطة العمل. ويتم تحديده وفقاً للمعايير المرتبطة بأداء الشركة .

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

### 4. المنح و التعويضات الغير خاضعة للضريبة:

أ. المنح العائلية: تقدم هذه المنح على أساس عدد الأبناء الذين هم في ذمة العامل حتى سن الرشد و المقدرة ب 300.00 دج.

ب. بمنحة التمدريس: تقدم هذه المنحة مرة واحدة في كل سنة بمبلغ 800 دج للطفل الواحد و للحصول على هذه المنحة يجب إثبات و تقديم الوثائق التالية :

- شهادة عائلية .

- شهادة مدرسية .

ج. منحة الأجر الوحيد: يدفع للعامل (ة) المتزوج (ة) التي لا يمارس أي نشاط مهني و يقدر بقيمة ثابتة 1,500.00 دج .

### د. منحة المنطقة الجغرافية IZCV:

يتم تعويض المنقطة الجغرافية لكل عامل يعمل في ظل ظروف محددة من العزلة والإقامة والعمل. يتم تقييم مواقع البناء والمستودعات والمخازن وأماكن المعيشة ومجموعات العمل المتنقلة باستخدام مؤشر ظروف المعيشة والعزل المكون من 7 معايير:

أنظر إلى الملحق رقم (11)

#### ● معايير قياس الظروف المعيشية: الإقامة

✓ السكن

✓ التزود بالوقود

✓ القرب من مركز صحي

#### ● معايير قياس ظروف العزلة: العزلة

✓ سهولة الوصول

✓ البريد والاتصالات

✓ القوى العاملة

✓ وتيرة التناوب

حيث كل ما قلت هاته المعايير زادة معامل تعويض المنطقة الجغرافية الذي نجده وفق سلم خاص بكل رتبة والتي تحسب وفق العلاقة التالية:

معامل تعويض المنطقة الجغرافية × 27 يوم

ملاحظة: عند حساب أيام تعويض المنطقة الجغرافية تضرب 28 يوم × 0,9 يوم

هـ. تعويض مصاريف القيام بمهمة :

-مهمة في الجنوب : عندما يكلف العامل بمهمة في الجنوب ووفر الإقامة والإطعام فلا يمكن للعامل الاستفادة من التعويض.

-مهمة في الشمال : في حالة ما كلف العامل بمهمة في الشمال و تعين له عدم القدرة على توفير مكان الإقامة و الإطعام فهنا يخول له الاستفادة من التعويض لكن يجب عليه تقديم دليل يثبت ذلك الأعياء التي قام بدفعها أثناء القيام بمهمة .

جدول(2.6): يمثل تعويض الوجبات حسب المسافة في مجمع "GSE"

التعويض	المسافة
وجبة واحدة	من 50 كلم إلى 100 كلم
وجبتين	101 كلم إلى 500 كلم
4 وجبات + إقامة يومين	من 501 إلى 1000 كلم
6 وجبات + إقامة ليومين	أكثر من 1000 كلم

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الوثائق المقدمة من طرف المجمع

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
 "ADE" و بلدية بابار

جدول(2.7): يمثل تعويضات الأعباء التي يتحملها العامل دون الإثبات

الرتبة	قيمة تعويض الوجبة	قيمة تعويض المبيت	قيمة تعويض يوم كامل
رتبة 21 فما فوق	996 دج	1296 دج	3288 دج
8 إلى 20	792 دج	1152 دج	2736 دج

المصدر: من إعداد الطالب حسب الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

جدول(2.8): يمثل التعويضات الأعباء التي يتحملها العامل في حال تقديم الإثبات

الرتبة	قيمة تعويض الوجبة	قيمة تعويض المبيت	قيمة تعويض يوم كامل
رتبة 21 فما فوق	1800 دج	6000 دج	9600 دج
من 8 إلى 20	1440 دج	4800 دج	7680 دج

المصدر: من إعداد الطالب اعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

هـ. منحة السفر :

تعويض تكاليف السفر : تتحمل المؤسسة تكاليف توصيل العامل إلى محطة انطلاقه وهناك مكتب خاص هو و من يقوم بحجز التذاكر للعمال، و في السفر عن طريق الجو فالمؤسسة قامت بكراء طائرات خاصة التابعة لشركة طاسيلي و التي تقوم بنقل عملائها، و في حالة تأخرها أو عدم توفرها يتحمل العامل تكاليف سفره أو الرجوع إلى قاعدة الحياة HMD و عند عودته يقدم دليل إثبات عن الأعباء التي تحملها خلال سفره من أجل الاستفادة من التعويض، أما في حالة السفر عن طريق البر فيتم التعويض بحسب عدد الكيلومترات الموجودة بين مكان إقامة العامل و مكان تواجد المؤسسة بحيث يعوض الكيلو متر الواحد ب 7 دج .

5. الاقتطاعات:

هي نسبة تقدر ب 9% تقتطع من أجره المنصب للعامل و تحسب وفق العلاقة التالية

**اقتطاع الضمان الاجتماعي = أجره المنصب \* 9%**

أ. الاقتطاع الضريبي **IRG**:

يحسب على أساس الأجرة الخاضعة ل **IRG** و تبعا للحالة المدنية حيث الخصومات التي تتكفل بها المؤسسة لا توضع في كشف الأجرة لأنها عبارة عن تأمينات تدفعها المؤسسة لمصلحة الضمان الاجتماعي و التأمينات .

ب. اقتطاع تسبيقات على الأجور :

وهو مبلغ يأخذ من أجره العامل و ذلك في حالة الاستفادة من قرض لدى الشركة , كما هو موضح في الملحق رقم 01 عند الرمز رقم 408 .

• قرض شراء سيارة: و هو مبلغ تقرضه الشركة بطلب من العامل و ذلك للاستفادة من شراء سيارة و تكون

مدة التحصيل خلال 60 شهر عند طريق اقتطاعات شهرية حيث يحصل ذوي الرتبة:

أقل من 18 على 600.000,00 دج

و أكثر من 18 700.000,00 دج

قرض شراء أو ترميم منزل: وهو قرض تقدمه الشركة للعامل و ذلك بغية ترميم أو شراء منزل و ذلك يتقدم رخصة البناء و الدفتر العقاري في حالة طلب القرض للترميم و عند الشراء إثباته بالدفتر العقاري ما بعد البيع , و مبلغ القرض هو أقل من 1000.000,00 دج .

ج. اقتطاع التعاضدية العامة **MIP Multuell** :

هو مبلغ يقتطع من مجموع مداخيل الخاضعة للضرائب و يكون بنسبة 2% حيث يوجد خصوصا في الشركات البترولية .

د. اقتطاع التعاضدية للتقاعد **PRC MIP Employer**:

هو مبلغ يقتطع من مجموع المداخيل الخاضعة للضرائب و يكون بنسبة 1% و لهذا الاقتطاع ميزة بحيث يتواجد في الشركات البترولية فقط .

1.2. خصومات غير خاضعة للضريبة (يتكفل بها العامل) :

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

أ. التأمينات الاجتماعية ( Sociale Assurance ) :

عبارة عن ضرائب يدفعها العامل من أجل التأمين على الحالة الاجتماعية كالمريض أو الموت...

ب. التقاعد , التقاعد المبكر , تأمين البطالة التقاعدية :

هي ضرائب يدفعها العامل من أجل ضمان منح التقاعد

الفرع الثاني: تحليل مكونات كشف الأجرة للمؤسسة الجزائرية للمياه ADE

- الأجر القاعدي:

وهو الحد الأدنى الذي يتقاضاه كل العمال في جميع قطاعات المؤسسة دون استثناء، والذي تعتمد مؤسسة الجزائرية للمياه نحو عمالها الذين يزاولون عملهم طوال 8 ساعات يومية.

كما انه يتم تحديد الأجر القاعدي لكل عامل حسب مؤهلاته العلمية وخبرته المهنية ، حيث تمثل الوثيقة 02 كيفية تحديد الأجر القاعدي لكل عامل في مؤسسة الجزائرية للمياه حسب هيكلها التنظيمي.

انظر الملحق وثيقة (12) .

يتم حساب الأجر القاعدي عبر العملية الحسابية التالية:

- منحة الخبرة المهنية **INDEMNITE D'EXPERIENCE PROFESSIONEL**: والتي تمثل 90% من الأجر القاعدي

- التعويض عن العمل التناوبي **INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE**: والتي تمثل 25% من الأجر القاعدي

- منحة المردودية الفردية **PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL**: والتي تمثل 45% من الأجر القاعدي

- منحة الإزعاج **INDENMNITE DE NUISANCE**: والتي تمثل 24% من الأجر القاعدي

- منحة السلة **PRIME DE PANIER**: والتي تمثل 420.00 لكل يوم.

- منحة النقل **PRIME DE TRANSPORT**: والتي تمثل 1300.00 لكل شهر.

- منحة المنطقة **INDEMNITE DE ZONE**: و التي تمثل 28% من الأجر القاعدي

- منحة الأجر الوحيد **SALAIRE UNIQUE**: عبارة عم مبلغ مالي يقدر بـ 2500.00 شهريا

- الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي **SALAIRE COSTISABLE**: وهو مجموع المنح والعلاوات باستثناء منحة الإطعام والنقل، يمكن حسابه عبر القانون التالي:

$$\text{SALAIRE COSTISABLE} = (\text{SB} + \text{IEP} + \text{ITP} + \text{PRI} + \text{NUIS} + \text{I ZONE})$$

- التأمين الاجتماعي **Retenu Sécurité social**: والذي يمثل نسبة 09% من الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي.
- الأجر الخاضع للضريبة **SALAIRE IMPOSABLE**: وهو عبارة عن مجموع المنح والعلاوات يمكن شرحه عبر القانون التالي:

$$\text{SI} = (\text{SB} + \text{IEP} + \text{ITP} + \text{PRI} + \text{NUIS} + \text{I ZONE} + \text{S UNIQUE} + \text{PT})$$

- الضريبة عن الدخل الإجمالي **IRG**: يتم تحديد هذه الضريبة وفق سلم خاص بها
- **SALAIRE BRUT**: وهو مجموع المنح والعلاوات والمنح، يترجم عبر القانون:

$$\text{SALAIRE BRUT} = (\text{SB} + \text{IEP} + \text{ITP} + \text{PRI} + \text{NUIS} + \text{I ZONE} + \text{Salaire Uniq})$$

- **RETENUE** الاقتطاعات وهو مجموع الضرائب والرسوم:

$$\text{RETENUE} = \text{IRG} + \text{RETENUE SECURITE SOCIAL}$$

- الأجر الصافي **SALAIRE NET**:

$$\text{SALAIRE NET} = \text{RETENUE} - \text{SALAIRE BRUT}$$

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

- التعويضات الخاضعة وغير الخاضعة للضرائب :

جدول(2.9): يمثل التعويضات الخاضعة و الغير خاضعة في مؤسسة ADE

التعويضات الخاضعة	التعويضات غير الخاضعة
تعويض الخبرة المهنية	الأجر الوحيد
تعويض المردودية الفردية	منحة التمرس
تعويض العمل التناوبي	مستحقات مصاريف التكوين
تعويض المنطقة	
تعويض الإزعاج	

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

### 1. تعويض الخبرة المهنية:

تؤجر بمقتضى التعويض عن الخبرة المهنية (I.E.P) الخبرة المهنية للعامل داخل وخارج المؤسسة وكذا فترة قضاء الخدمة الوطنية قبل وبعد التوظيف في المؤسسة، وتبلغ الحد الأقصى من النسبة 90% من الأجر القاعدي الشهري.

يتم التطور السنوي لنسبة هذا التعويض عن الخبرة المهنية حسب الدرجات المبينة في الجدول أسفله، في القطاع وخارجه وهذا ابتداء من تاريخ دخول هذه الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ كالتالي:

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
 "ADE" و بلدية بابار

جدول(2.10): يمثل نسب تعويض الخبرة المهنية

النسبة	الخبرة المهنية (I.E.P)
%01	من 01 إلى 03 سنوات
%1.5	من 04 إلى 08 سنوات
%2.5	من 09 إلى 12 سنة
%03	من 13 إلى 16 سنة
%3.5	من 17 إلى 19 سنة
%04	من 20 إلى 22 سنة
%05	من 23 سنة إلى ما فوق

المصدر: من إعداد الطالب اعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

أن نسبة التعويض عن الخبرة المهنية المكتسبة إلى غاية اليوم، لا تتغير ويطبق السلم المشار إليه أعلاه ابتداء من تاريخ دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

أن الفترات المقضية في اطار الإدماج المهني الذي بادرت به السلطات العمومية مثل CPE، CTA/DAIP والشبكة الاجتماعية ... الخ، تستثنى من احتساب الخبرة المهنية.

## 2. التعويض عن العمل التناوبي:

للعمال الذين ينشطون في فرقة أو مفرزة وفق النظام المتواصل، نصف المتواصل أو المتقطع الحق في التعويض عن العمل التناوبي، بحسب نسبة مئوية من الأجر القاعدي بناء على السلم التالي:

• 3 × 8 متواصل أو 2 × 12 متواصل %25

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

• 3 × 8 نصف متواصل أو 2 × 12 نصف متواصل 15%

• 2 × 8 متقطع 10%

يهدف التعويض عن العمل التناوبي (ITP) تعويض جزائي لتبعية نظام العمل الخاضع للتناوب، لا سيما:

- تغطية أوقات تسليم المهام التنظيمية؛
- عمل الليل؛
- العمل خلال أيام الراحة الأسبوعية؛
- العمل خلال أيام العطل مدفوعة الأجر؛
- يغطي هذا التعويض مجموع ساعات العمل الشهرية على أربعة وأربعون (44) ساعة أسبوعية. (44) ساعة أسبوعية تعني:

- أربعون (40) ساعة أسبوعية (فترة العمل الأسبوعية القانونية).
  - أربع (04) ساعات في الأسبوع من اجل تعويض فترات تعطيل العمل (الاتفاقية الجماعية).
- يحدد التنظيم الداخلي قائمة مناصب العمل التي يحق لها التعويض عن العمل التناوبي، كما التعويض عن العمل التناوبي قابل للجمع مع الساعات الإضافية.

### 3. التعويض عن الساعات الإضافية:

أن العمل ملزمين بتبعات استثنائية متعلقة بتوقيت العمل تفرضه الضرورات في حدود 20% من مدة العمل القانونية الأسبوعية، لهم الحق في زيادة متعلقة بالساعات الضافية.

تدفع الزيادات المتعلقة بالساعات الضافية على أساس الأجر الساعي للعامل المعني، حسب النسب المحددة أدناه:

- 50% للساعات الأربع الأولى؛
- 75% بعد الساعة الإضافية الرابعة؛
- 100% للساعات الإضافية المنجزة ليلا وكذا تلك المنجزة بصفة استثنائية في يوم عيد أو يستفيد من حساب الساعات الإضافية.

### 4. تعويض المنطقة:

يتمتع العمال للذين يمارسون نشاطهم في هياكل المؤسسة الموجودة في الجنوب، تعويضا عن المنطقة مع تحديد نسبة كل منطقة تتراوح بين واحد وعشرين 21% وخمس وثلاثين 35% من الأجر القاعدي.

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

### 5. منحة السلة:

عندما يتم اعتماد نظام الدوام المتواصل، تقوم المؤسسة بدفع منحة السلة التي تحدد بمبلغ (420دج) .

### 6. منحة النقل:

تمنح شهريا منحة جزافية لكل عامل يقطن بأكثر من 1 كم عن مقر عمله المعتاد، وتدفع هذه المنحة للعمال حتى يتم نقله بوسائل المؤسسة أو حتى يستفيد من سيارة لخدمة شؤونه أو منحة جزافية عن اتفاق استعمال سيارة شخصية في خدمة المؤسسة .

- تحدد المسافة الكيلومترية بحساب مسافة واحدة (لا يتم احتساب الذهاب والإياب).

يتم فرز المنحة عبر الجدول التالي:

جدول(2.11): يمثل تعويض منحة النقل على حسب المسافة الكيلومترية في مؤسسة ADE

المسافة	المبالغ
1 إلى 5 كم	1300 دج
6 إلى 10 كم	1500 دج
11 إلى 20 كم	1900 دج
21 إلى 30 كم	2300 دج

المصدر: من إعداد الطالب اعتماد على الوثائق المقدمة من طرف الطلبة

### 7. الأجر الوحيد:

يمنح للعمال المتزوجين والذين لا يمارس الزوج نشاطا مأجورا، يتم تحديد هذا التعويض بمبلغ (4000 دج) ، يخضع منح هذا التعويض لتقديم شهادة عدم نشاط الزوج وشهادة عدم انتساب إلى صندوق الضمان الاجتماعي CNAS والضمان الاجتماعي ولغير الأجراء .CASNOS.

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

### 8. منحة التكوين :

يمنح هذا التعويض إلى العامل الذي يتابع والي لا تتعدى مدته ثلاث اشهر متتالية.

ترمى هه المنحة إلى تعويض الخسارة المحتملة في الراتب أثناء فترة التكوين، يتقاضى المكون الذي يفوق 03 اشهر بمبادرة من المؤسسة ما يلي:

- اجراً قاعدياً لأخر منصب الشغل SB ؛
- منحة الفارق في تصنيف الراتب IDRC ؛
- المنحة التعويضية للراتب ICS/ICSP؛
- التعويض عن الخبرة المهنية IEP ؛

كما يتقاضى منحة التكوين السراية المفعول عبر الجدول التالي:

جدول(2.12): يمثل منحة التكوين و ما يقابلها تعويض من الأجر القاعدي

مدة التكوين	نسبة الأجر القاعدي
من 03 إلى 06 اشهر	50%
أكثر من 06 إلى 10 اشهر	40%
أكثر من 10 إلى 12 شهر	30%
أكثر من 12 شهر	20%

المصدر: من إعداد الطالب اعتماد على الوثائق المقدمة من طرف الطلبة

التعويض الخاص بمشروع التزويد بالمياه الصالحة للشرب لخنشلة/ بابار:

نظراً للطابع الاستراتيجي لمشروع شبكة التزويد بالمياه الصالحة للشرب لخنشلة انطلاقاً من بابار واعتباراً للإزعاجات المنجزة عن الظروف المناخية والبيئية التي يتعرض لها العمال المعنيين في هذا المشروع وكذا الآجال الممنوحة للإنجاز، ويمنح تعويض خاص لصالح أصحاب مناصب العمل الآتي ذكرهم:

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
"ADE" و بلدية بابار

جدول(2.13): يمثل التعويض الخاص بمشروع التزويد بالمياه الصالحة للشرب خنشلة/ بابار

منصب العمل	المبلغ/شهريا
مدير تهيئة المشروع	85000 دج
المدير التقني للمشروع	80000 دج
رئيس المشروع	75000 دج
نائب رئيس المشروع	70000 دج
مهندس مكلف بمهمة	50000 دج
اطار	40000 دج
عون تحكيم	25000 دج
عون تنفيذ	20000 دج

المصدر: من إعداد الطلبة اعتمادا على الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

الفرع الثالث: تحليل كشف الراتب لبلدية بابار ولاية خنشلة

1. الراتب الرئيسي:

يتم حساب الأجر الرئيسي بالاعتماد على الشبكة الاستدلالية للمرتبات ، بتباع طرق المنصوص عليها في المراسيم الرئاسية . وفيما يلي بيان لمختلف المراسيم المنظمة لهذه النفقة :

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

حسب المادة "02" من المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ( الذي يحدد الشبكة الاستدلالية

لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم). حيث يتم اعتماد الشبكة الاستدلالية للمرتبات والتي تحتوي على مختلف

الأصناف و الدرجات و الرقم الاستدلالي المقابل لكل منهما.

وحسب المادة "05" من المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 وينتج الراتب الرئيسي من

حاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى ل صنف ترتيب الرتبة الذي يضاف اليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة في

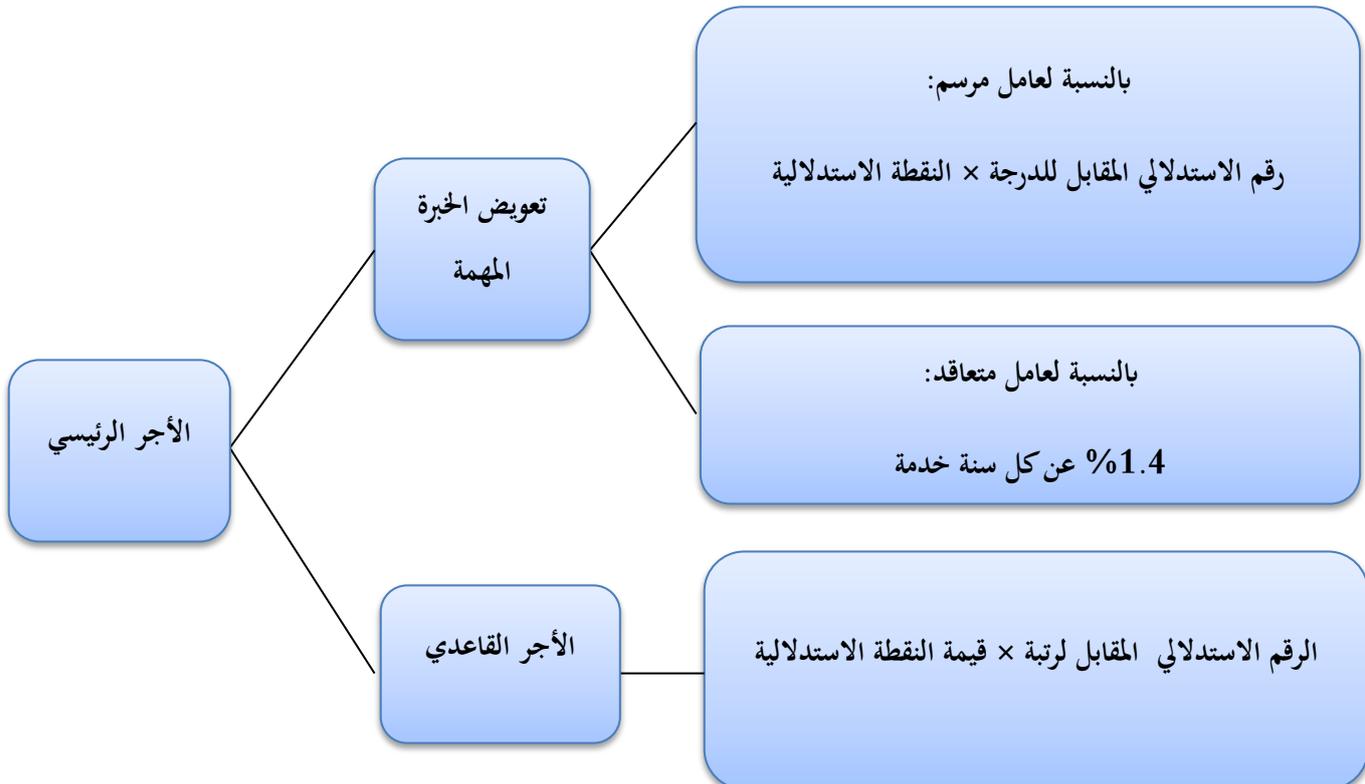
قيمة النقطة الاستدلالية .

وحسب المادة "08" من المرسوم الرئاسي 07-304 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 تحدد النقطة الاستدلالية

المنصوص عليها في المادة "05" أعلاه، بخمسة وأربعين دينارا (45دج).

وفيما يلي توضيح لمختلف مكونات الأجر الرئيسي :

شكل (6.2): يوضح مكونات و كيفية حساب الأجر الأساسي



## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على ما سبق

### 2. التعويضات و المنح

#### 1.2. التعويضات:

حسب المادة "124 و 125" من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أن نشأت المراسيم التنفيذية رقم 10-13 و 10-135 و 10-136 المؤرخة في 13 ماي 2010 ) الأنظمة التعويضية للموظفين المنتميين إلى الأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية والعمال المهنيين ، وسائقي السيارات ، والحجاب وكذا الأعوان المتعقدين .) كما نصت المادة "126" القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن كل تعويض يؤسس بمرسوم .طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 10-134 المذكور أعلاه ، يستفيد الموظفون المنتمون إلى الأسلاك المشتركة من العلاوات والتعويضات الآتي ذكرها :

#### أ. تعويض الخدمة الإدارية المشتركة:

الممنوح للموظفين المنتميين إلى الأسلاك التابعة لشعب (المخبر والصيانة، الإعلام الآلي والإحصائيات .) يتم دفع تعويض الخدمات الإدارية المشتركة وتعويض الخدمات التقنية المشتركة شهريا وفق النسب الآتية:

- 40 % من الراتب الأساسي بالنسبة للموظفين المنتميين إلى أسلاك المتصرفين، المهندسين، المترجمين، الوثائقين، أمناء المحفوظات و المحللين و الاقتصاديين من الصنف ( 11 ) فما فوق؛
- 25% من الراتب الأساسي بالنسبة للموظفين المنتميين إلى الأسلاك الأخرى، من الصنف (10) فما تحت.

#### ب. تعويض الخبرة المهنية:

- بالنسبة للموظفين الدائمين: وفقا لما نصت عليه المادة 09 من المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ 29 سبتمبر 2007" يتجسد تثمين الخبرة المهنية التي اكتسبها الموظف في الترقية في الدرجة".

تتمثل الترقية في الدرجة في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، بصفة مستمرة في حدود 12 درجة في مدة تتراوح بين 20 و 42 سنة.

- بالنسبة للأعوان المتعاقدين: تعويض الخبرة المهنية يحسب بنسبة 40.1% من الراتب الأساسي عن كل سنة من النشاط في المؤسسات و الإدارات العمومية و نسبة 70.0% عن كل سنة من

الممارسات في قطاعات النشاط الأخرى، في حدود أقصاها 60% من الراتب الأساسي، و هذا ما تحدده الفقرة الثالثة من المادة 24 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308.

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

ج. التعويض عن المنصب النوعي:

يتم حساب التعويض النوعي عن المنصب على أساس الراتب الرئيسي ( الأجر القاعدي) المرتبط بالرتبة الأصلية أو المنصب المشغول. ينبغي التوضيح أن الراتب الرئيسي للرتبة الأصلية أو المنصب المشغول، يوافق الراتب الأساسي يضاف إليه، حسب الحالة، الرقم الاستدلالي الموافق للدرجة المتحصل عليها أو التعويض عن الخبرة المكتسبة من قبل الموظف أو العون العمومي .

د. التعويض الخاص الإقليمي: حيث يكون هذا التعويض مختلف من منطقة لأخرى، بينما يكون في بلدية بابار بنسبة 10%.

هـ. تعويض دعم نشاطات الإدارة: العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب، والأعوان المتعاقدين من منحة تعويضية هي الأخرى تقدر بـ 10%.

و. التعويض عن المنصب النوعي: زيادة في المرتب لكل عامل حسب نوع منصبه في البلدية تتراوح ما بين 10% إلى 90%، حسب كل منصب.

ز. التعويض الفرق على الراتب: يتم منح هذا التعويض للعمال ذوي الامتيازات الخاصة والمتأخرين على عملهم، بغية تحفيزهم.

ح. التعويض الجزائي التكميلي: و هو عبارة عن مبلغ من المال محدد بواسطة مرسوم تنفيذي، وفق الجدول التالي:

جدول (2.14): يوضح قيمة التعويض الجزائي لكل رتبة

المبالغ	الأصناف
3200 دج	من 1 إلى 6
2500 دج	من 7 إلى 8
2000 دج	من 9 إلى 10
1500 دج	من 11 إلى 17

المصدر: المرسوم التنفيذي 08-70 المؤرخ في 26 فبراير 2008، المتضمن تأمين منحة جزافية تعويضية

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

لبعض الموظفين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية.

ط. تعويض الضرر: تمنح هذه المنحة للموظفين ذات الصنف و تحسب:

- 25% من الأجر القاعدي بالنسبة للموظفين من الصنف 1 إلى الصنف 10 .
- 40% من الأجر القاعدي بالنسبة للموظفين من الصنف 11 إلى الصنف 17

ي. تعويض مصالح الإدارة الإقليمية: هذه المنحة خاصة تمنح للموظفين في المناصب العليا ، و تقدم بنسبة 10% من الأجر القاعدي .

### 3.2. المنح:

أ. منحة المردودية المردودية: تحسب بنسبة متغيرة من 0 إلى 30% من الراتب الرئيسي، تمنح كل ثلاثة أشهر حسب العلامة الممنوحة للعون المتعاقد المعني، ويتم منحها للعامل من قبل رئيس المجلس الشعبي البلدي وفقا لاستمارة تنقيط التي تحتوي على مقاييس التالية :

العمل الموكل للموظف؛

الانضباط ؛

روح المبادرة؛

الاهتمام في تطبيق العمل؛

معارف مهنية؛

التنظيم؛

الرقابة؛

الضمير المهني؛

الغيابات؛

السرعة في التنفيذ .

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

ب. منحة الشباك و التفويض بالإمضاء:

● منحة الشباك : تمنح للعمال الذين يعملون في مصلحة الحالة المدنية حيث تمنح قيمة هذه المنحة 20% من الراتب الرئيسي.

● منحة التفويض بالإمضاء: تمنح للعمال الذين يعملون في مصلحة الحالة المدنية و المفوضين بالإمضاء حيث تقدر قيمتها ب 25% من الراتب الرئيسي.

ج. منحة المنصب العالي:

المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 07-304 مؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق ل 29 سبتمبر سنة 2007، يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، و التي تنص على: " يستفيد شغل المنصب العالي من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب المرتبط برتبته".

كما اخص المادة 03 من نفس المرسوم التي تنص على: " تتم الزيادة الاستدلالية المرتبطة بالمناصب العليا الوظيفية و بالمناصب العليا الهيكلية التابعة للمصالح الدولة " .

د. المنحة العائلية: و هي عبارة عن مبالغ مالية تقدم للموظفين كل حسب حالته العائلية، و تتكون من:

- منحة الأجر الوحيد: و تقدر ب 05 دينار جزائري للموظف المتزوج و بدون أولاد، أما الموظف الذي لديه أولاد فتقدر منحة الزوجة ب 800 دينار جزائري.
- منحة الأبناء: و تقدر ب 300 دينار جزائري عن كل طفل للموظف بشرط ألا يتجاوز عمر الطفل 17 سنة لغير المتدربين و 21 سنة الأبناء المتدربين.

يتم تحديد كيفية دفع المنح العائلية و منحة التمدرس بناء على ما جاءت به المرسوم التنفيذي رقم 96-298 المؤرخ في 08 ديسمبر 1996، المتمم، و كذا التعليم رقم 1 المؤرخة في 08 مارس 2003.

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
 "ADE" و بلدية بابار

تصنيف المنح و التعويضات الخاضعة و الغير خاضعة:

جدول(2.15): يمثل التعويضات و المنح الخاضعة و الغير خاضعة

المكونات	خاضعة للضمان الاجتماعي	خاضعة للضريبة
- الأجر الأساسي (القاعدي)	نعم	نعم
- تعويض الخبرة المهنية	نعم	نعم
- تعويضات الخدمات الإدارية المشتركة	نعم	نعم
- تعويض عن المنصب النوعي	نعم	نعم
- تعويض خاص بنشاطات الإدارة	نعم	نعم
- التعويض الخاص الإقليمي	نعم	نعم
- التعويض الجزائي التكميلي	نعم	نعم
- التعويض الفرقى عن الراتب	نعم	نعم
- منحة الأبناء	لا	لا
- منحة المنصب العالي	نعم	نعم
- تفويض بالإمضاء	نعم	نعم
- منحة الشبابك	نعم	نعم
- منحة المردودية الفردية	نعم	نعم
- منحة الأجر الوحيد	لا	لا

المصدر : من إعداد الطلب اعتمادا على ما سبق

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

سنتطرق إلى المقارنة بين عناصر الأجر الموجودة على مستوى 3 مؤسسات التي أجريت فيها الدراسة و التابعة كل منهما إلى قطاع المحروقات و قطاع الموارد المائية و البيئة و قطاع الوظيف العمومي و من خلال الدراسة تبين أن هناك اختلاف طفيف بين قطاع المحروقات و قطاع الموارد المائية و البيئة نظرا لطبيعة النشاط و الاتفاقيات الجماعية للعمل و التي تحدد جل المنح و التعويضات أما بالنسبة لقطاع الوظيف العمومي فهو مختلف تماما عنهما لأن له مراسيم تنفيذية رئاسية خاصة به.

و من أجل إجراء عملية المقارنة لزم علينا إيجاد متوسط الأجر و الذي سوف نعتمد على كشوفات الأجر المحجودة في الملحق رقم(1) و (02) و (03).

حيث تبين لنا متوسط الأجر عن طريق العملية الحسابية التالية:

أجرة عامل في مجمع GSE رتبته 15 : 105267,46

أجرة عامل في مؤسسة ADE رتبته 11 : 74266,11

أجرة عامل في بلدية بابار رتبته 11 : 75221,52

متوسط الأجر =  $(105267,46 + 74266,11 + 75221,52) \div 3 = 84918,36$

1. الأجر القاعدي: ليس هناك اختلاف بين قطاع المحروقات و قطاع الموارد المائية و البيئة فيحدد الأجر القاعدي وفق سلم خاص مصنف حسب رتبة كل عامل أما في الوظيف العمومي فيحسب عن طريق النقطة الاستدلالية مضربة في قيمة النقطة الخاصة بكل رتبة . أنظر إلى الملحق رقم (13)
2. تعويض الخبرة المهنية: في قطاع المحروقات و قطاع الموارد المائية و البيئة فهي تحسب وفق لسلم خاص حيث لكل سنوات خبرة نسبة معينة من الأجر القاعدي يحصل عليها العامل، أما في قطاع الوظيف العمومي فهي تحسب وفق لرقم الاستدلالي مضروب في قيمة النقطة الاستدلالية.
3. المنحة الجزافية: يتحل على هذه المنحة عمال مؤسسة ADE و بلدية بابار و التي تعوضهم عن مصاريف القيام بمهمة بحيث لا نجدها بهذا الاسم في مجمع GSE (و أنا تسمى بمنحة القيام بمهمة).
4. تعويض الساعات الإضافية: موجود في قطاع المحروقات و قطاع الموارد المائية و البيئة فقط.
5. تعويض منحة الضرر: نجدها على مستوى القطاعات الثلاثة حيث تحدد وفق سلم خاص بكل مؤسسة .
6. منحة المرودية: نجدها في القطاعات الثلاثة و تحدد وفق سلم خاص بما بينما تختلف في قطاع الوظيف العمومي في مدة الحصول عليها.
7. منحة النقل: نجدها هي الخرى على مستوى القطاعات الثلاثة بينما تختلف قيمتها من مؤسسة إلى أخرى و ذلك باختلاف الاتفاقيات الجماعية للعمل و المراسيم التنفيذية.

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

8. منحة السلة: نجدها في قطاع الموارد المائية و الوظيف العمومي بينما لا نجدها في مجمع GSE و ذلك لتوفير المجمع مطعم لصالح العمال.

9. المنح العائلية: نجدها على مستوى 3 قطاعات حيث تختلف قيمتها على حسب عدد الأولاد.

10. منحة الأجر الوحيد: نجدها على مستوى القطاعات الثلاث و لكن تختلف قيمتها من مؤسسة إلى أخرى

11. منحة المنطقة الجغرافية: نجدها هي أيضا على مستوى القطاعات الثلاث بحيث تختلف قيمتها باختلاف المنقطة و طبيعة النشاط.

أما بالنسبة للاقتطاعات فنجد:

اقتطاع الضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل فهي تكون إجبارية على مستوى كل القطاعات التي تمت فيها الدراسة.

حيث نجد أن هناك اقتطاعات خاصة و اختيارية على مستوى مجمع سوناطراك و التي هي اقتطاع التعاضدية العامة و اقتطاع التعاضدية للتقاعد.

ومن خلال المعطيات السابقة التي تحصلنا عليها خلال فترة التريص سنقوم بتحليل عناصر الأجرة بهدف استخراج أوجه

الشبه و الاختلاف:

جدول (2.16) يمثل : أوجه الشبه و الاختلاف الموجودة بين قطاع المحروقات و قطاع الموارد المائية و البيئة و قطاع الوظيف

### العمومي

العناصر	GSE	ADE	بلدية بابار	الملاحظات
- الشبكة الاستدلالية للأجور	تختلف	تختلف	تختلف	هناك زيادة معتبرة للنقاط الاستدلالية لصالح مجمع GSE و مؤسسة ADE
- التصنيف	يختلف	يختلف	يختلف	التصنيف في الوظيف العمومي غالبا ما يتوقف عن الرتبة 17 بينما في مجمع GSE و مؤسسة ADE فيجتاز الرتبة 17

الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و  
"ADE" و بلدية بابار

تعويض الخبرة المهنية	تختلف	تختلف	تختلف	طرية الحساب مختلفة تماما في الوظيف العمومي مقارنة بقطاع المحروقات و قطاع الموارد المائية
المنحة الجزافية	لا يستفيد	يستفيد	يستفيد	مجمع GSE تعويضها منحة تعويض مصاريف القيام بحمة
تعويض الساعات الإضافية	يستفيد	يستفيد	لا يستفيد	//
تعويض منحة الضرر	يستفيد	يستفيد	يستفيد	//
منحة المردودة الفردية و الجماعية	يستفيد	يستفيد	يستفيد	//
منحة النقل	يستفيد	يستفيد	يستفيد	//
منحة السلة	لا يستفيد	يستفيد	يستفيد	لا يستفيد عمال مجمع GSE نضرا لتوفير المجمع للمطعم
المنح العائلية	يستفيد	يستفيد	يستفيد	تختلف قيمتها باختلاف عدد الأولاد
منحة الأجر الوحيد	يستفيد	يستفيد	يستفيد	قيمتها عند مجمع GSE 1500 دج و 2500 ADE و بلدية بابار 800 دج

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على ما سبق

المطلب الثالث: طرق الدفع الخاصة بالمؤسسات محل الدراسة

الفرع الأول: طرق الدفع الخاصة بمجمع "GSE"

مصلحة الإعلام الألي في مقر DC-DCI ex CTI هو المخول بالحساب النهائي لكشوف الأجرة الخاصة بمؤسسة سوناطراك ,  
بحيث يتبادل الموظفين من شركة GSE ثم إلى مديرية DAO مع مصلحة DC-DSI عبر ثلاث ملفات :

- ملف INDIV : و هو ملف يستخدم لتقنين معلومات ملف الأفراد المسمى PERS.
- ملف NAVETTE: و الذي يستخدم لتقنين العناصر المتغيرة للرواتب الشهرية , ( IZCV ) الغيابات... الخ )

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

- ملف **NEW PAIE**: يستخدم هذا الملف في تقنين الأجر القاعدي المعاد تكوينه **SBR** أي انه خاص بحساب الجر القاعدي .

### 1. مراحل المعالجة و الدفع : وتمر على مرحلتين

أ. مرحلة المعالجة :

✓ تدوين ملفات

من الضروري ادخل العناصر المتغيرة لراتب الشهر , باستخدام برنامج خاص بالأجرة , لغرض إرسال المعلومات الإلكترونية لهيئة DC-DSI

✓ إرسال ملفات **INDIV** و **NAVETTE** و **NEW PAIE** إلى مديرية **DC-DSI** :

يتم إرسال الملفات الثلاثة إلى هيئة **DC-DSI** في الخامس من الشهر الجاري لتتم عملية المعالجة , و تجري هيئة **DC-DSI** عملية التحقق من صحة هذه الملفات , ثم ترسلها في شكل تقرير إلى الشركة المعنية , ولا سيما أن من حالات الرفض لتصحيح الإدخالات أو التحقق من صحتها.

حيث تقوم شركة **GSE** في الثامن من الشهر ، بناء عم التقرير تقوم بإجراء التصحيحات اللازمة .

بحث في السابع عشر من الشهر ترسل الهيئة البيانات التالية :

- مجالات الرواتب
- كشوف الأجرة
- حالة الخصومات

### ب. المرحلة الثانية : مرحلة الدفع

عند الانتهاء من كل المراحل المتعلقة بعلية المعالة و التي تتم في البداية من شركة **GSE** ثم إلى مديرية **DAO** ثم إلى **DC-DSI** و التي هي بدورها تمرر مجالات الرواتب إلى المدير العام لشركة **GSE** لتوقيعها , و من ثم إرسالها إلى الشؤون المالية لمعالجة الرواتب محاسبيا و تحويلها لعملية الدفع.

أنظر إلى الملحق رقم (14).

الفرع الثاني: طرق الدفع الخاصة بمؤسسة "ADE"

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

تقوم مصلحة الأجور بمؤسسة الجزائرية للمياه بإعداد كشف بنكي خاص بكل عامل يتضمن هذا الكشف نفس المعلومات التي نجدها في كشف الراتب الخاص بالمؤسسة.

حيث يتم تحويل هذا الكشف إلى مصلحة المالية والمحاسبة، حيث تقوم هذه الأخيرة بمعاينة و تدقيق و مراجعة كافة المعلومات و المكونات التي تخص أجرة العامل، من ثم يتم وضعها في قرص مضغوط و من ثم يتم تحويله إلى البنك ( بنك الفلاحة و التنمية الريفية (BADR).

يقوم البنك بإدراج المعلومات الخاصة بأجرة كل عامل في قاعدة بيانات البنك و التي تقوم بدورها باستخلاص راتب كل عامل من خزانة المؤسسة و من ثم تحويلها إلى حسابات كل عامل.

### الفرع الثالث: طرق دفع الأجرة الخاصة ببلدية بابار ولاية خنشلة

تمر عملية صرف أو دفع الأجرة في بلدية بابار عبر مرحلتين الأولى إدارية و الثانية محاسبية:

#### أولا: المرحلة الإدارية

ويتمثل هذا الإجراء في عملية تحويل الحوالات بمعنى أنه الإجراء الذي بموجبه يقوم الأمر بالصرف بالأمر بدفع النفقات العمومية وذلك حسب المادة 21 من القانون 90-21، كما يمكن القول أنه استدعاء مكتوب ومبرر من الأمر بالصرف إلى المحاسب .و للإشارة فإنه في هذه المرحلة وبعد تأكد وكيل الصرف من وجود مقرر التعيين ومحضر التنصيب و الانتهاء من الحسابات التطبيقية (إعداد كشف الراتب ) يقوم بإعداد الكشوف القاعدية والمتمثلة في أربعة كشوف هي:

✓ **الكشف رقم 01**: عبارة عن جدول يتم فيه حساب الأجر الصافي للعامل المرسم ويحتوي على خانات الحانة الأولى خاصة

باسم العامل تليها خانة الأجر القاعدي ثم الخبرة المهنية ... الخ

✓ **الكشف رقم 02**: عبارة عن جدول يتم فيه حساب الأجر الصافي للعامل المتعاقد بتوقيت كامل (08ساعات) محدد المدة

انظر إلى الملحق رقم (15).

✓ **الكشف رقم 03**: عبارة عن جدول يتم فيه حساب الأجر الصافي للعامل المتعاقد بتوقيت جزئي.

✓ **الكشف رقم 04**: عبارة عن جدول يتم فيه حساب الأجر الصافي للعامل المتعاقد بتوقيت جزئي (05

ساعات) غير محدد المدة.

كل كشف يكون متبوع ب - 05 ملاحق بحيث تفصل كل عنصر من العناصر المذكورة في الكشف (أجرة المستخدمين ، التعاضدية المستخدمين، ضريبة على الدخل الإجمالي، الضمان الاجتماعي ، أعباء اجتماعية والمنحة الثابتة).

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

أنظر إلى الملحق رقم .

كما يقوم بإعداد بطاقة الالتزام الخاصة بالموظفين من 01/01 / 2022 إلى 2022/12/31 وبعد تحريرها في ثلاثة نسخ توقع من طرف الأمر بالصرف أين يحتفظ بنسخة ويرسل النسختين الباقيتين إلى المراقب المالي الذي يأشرها ويرجع النسخة الأصلية للبلدية و يحتفظ بالأخرى.

### ثانيا: المرحلة المحاسبية ( الدفع )

تتمثل إجراءات هذه المرحلة في إجراء وحيد فقط هو الدفع أي الإجراء الذي يتم بموجبه إبرام الدين العمومي أي ذمة الدولة، بمعنى آخر هو الإجراء الذي يتم بموجبه التخلص من الدين العمومي

و هذه المرحلة هي الأخيرة في التنفيذ أين يقوم وكيل الصرف ( العون المعني بنفقة الأجور على مستوى قسم المحاسبة والمالية ) بعد إرجاع النسخ المؤشرة من طرف المراقب المالي للبلدية بإعداد الوثائق الخاصة لهذه المرحلة وإرسالها إلى المحاسب العمومي لمراجعتها والدفع وتتمثل في :

- كشف الرواتب أو الاستدراك؛

- حوالة الدفع ؛ انظر الملحق رقم (16)

- كشف الاقطاعات ؛ انظر الملحق رقم (17) و (18)

- كشف التحويل ؛

- إشعار بالتحويل؛

- كشف الأمر بالدفع ؛ أنظر إلى الملحق رقم (19)

- كشف تعديل الراتب .

## الفصل الثاني: دراسة تطبيقية للأجور و المعايير المحاسبية في مجمع « GSE » و "ADE" و بلدية بابار

### خلاصة الفصل:

من خلال الفصل التطبيقي الذي تطرقنا إليه في الدراسة الميدانية من خلال المؤسسات محل الدراسة ، أمكننا من التعرف على العناصر المكونة للأجور بهذه الأخيرة، كما أمكننا من خلال تربصنا في مجمع "GSE" و مؤسسة "ADE" و بلدية بابار" ولاية خنشلة التعرف على كيفية حساب الأجور و العناصر التي تتضمنها الأجرة و كذلك معرفة مختلف العناصر الخاضعة للاشتراك الضمان الاجتماعي وغير الخاضعة وكذا العناصر الخاضعة للضريبة، و التمييز بين العناصر المضافة للدخل والمقتطعة، وقد حاولنا في هذه الدراسة التطبيقية أيضا معرف مدى تطبيق المعايير المحاسبية في كل المؤسسات التي سقط عليها الدراسة، مع معرفة طرق الدفع الخاصة بكل مؤسسة، مع استنتاج أوجه الاختلاف في الأجرة بين ثلاث قطاعات التي أجريت فيها الدراسة.

الخاتمة

### الخاتمة:

حاولنا ضمن هذه الدراسة التطرق إلى موضوع الأجور و الذي يعتبر ذو أهمية بالغة لدر المؤسسات إن كانت عامة أو خاصة، فيعد أساس دراسة الأجور وما يتضمنه من عناصر أي أجر قاعدي، منح و تعويضات التي قد تختلف من قطاع لآخر من قيمتها أو طريقة حسابها... و التي تعتبر بدورها أيضا من حقوق العامل لأنها هي التي تعوضه عن الجهد المبذول و الإضافة التي يقدمها للمؤسسة، فإن اختل هذا التوازن فقد يؤدي إلى عدم الاستقرار و تدمير الفرد و ماديا و معنويا و ينعكس على المؤسسة أيضا بالخسائر و تقلص الأرباح.

و من خلال تربصنا في المؤسسات التي أجريت فيها الدراسة ركزنا على البحث على أوجه الاختلاف التي قد نجدها في الأجر و مضمونه و ذلك من خلال إجراء دراسة على مستوى 3 قطاعات مختلفة مما مكنتنا على معرفة ذلك. كما عملنا أيضا على البحث عن مدى اهتمام و معرفة العمال للمعايير المحاسبية و إسقاطها على عنصر الأجر في عملية المعالجة المحاسبية.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع توصلنا إلى جملة من النتائج:

#### ❖ نتائج الدراسة:

- تمنح كل المؤسسات لعمالها أجور و المتكونة من منح و تعويضات، إلى أن العامل أيضا عليه اقتطاعات منها إجبارية و الأخرى اختيارية.
- لكل مؤسسة اتفاقيات جماعية خاصة بها أو مراسيم تنفيذية رئاسية.
- رغم أن المعايير المحاسبية شيء مهم في المعالجة المحاسبية إلى أن غالبية العمال لا يدركون ما معناها و جل المؤسسات لا تطبقها.
- هناك اختلاف كبير بين أجرة الوظيف العمومي مقارنة بالقطاعات الأخرى.
- بعد عملية معالجة الأجرة تأتي عملية التسديد أو الدفع و التي تختلف طريقتها من مؤسسة إلى أخرى.

#### ❖ اختبار صحة الفرضيات:

✓ **الفرضية الأولى:** بعد تحرر الجزائر اقتصاديا و تماشيا مع الظروف الاجتماعية التي عاشتها البلاد عملت الجزائر على إصلاح و تطوير أجور عمالها من خلال الزيادات التي طرأت عليها، و من خلال دراستنا لمتوسط الأجر في الجزائر تبين أن الدولة عجزت على تطوير الأجور لأنها لم تكن زيادات مدروسة في ضل استمرار ارتفاع القدرة الشرائية هذا من جانب، و عدم تحقيق التوافق بين القطاعات من جانب آخر، و من هنا يدر بنا القول أي نفي صحة هذه الفرضية و عدم تحققها.

✓ **الفرضية الثانية:** من خلال عملية المقابلة التي تمت مع عدد من العمال على مستوى المؤسسات التي تمت فيها الدراسة تبين أن كل المؤسسات لن يعتمدوا على المعايير المحاسبية في عملية المعالجة المحاسبية حيث يتم الاعتماد على النظام المحاسبي المالي فقط، وهذا ما يثبت نفي صحة الفرضية الثانية و عدم تحقيقها.

✓ **الفرضية الثالثة:** من خلال عملية المقارنة التي تمت فيها استخراج أوجه الشبه و الاختلاف مكنتنا من التعرف على أن هناك اختلاف طفيف بينا قطاع المحروقات و قطاع الموارد المائية و البيئة أما بالنسبة لقطاع الوظيف العمومي فهو مختلف تماما عنهما، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة و تحققها.

#### ❖ التوصيات:

- على المؤسسات إجراء عملية تدريب خاصة بالمعايير المحاسبية لفائدة العمال.
- إعادة النظر في أجور قطاع الوظيف العمومي و تحقيق العدالة مقارنة بالقطاعات الأخرى.

#### ❖ آفاق الدراسة:

يمكننا القول بأن هذه الدراسة هي محاولة وتبقى لها بعض النقائص كما تعتبر كمحاولة أخرى لفتح

دراسات أخرى و نظرا لاتساعه نقترح ما يلي:

علاقة الأجرة بالمعيار المحاسبية IAS 12 و IAS 19 .

أسباب انخفاض أجور قطاع الوظيف العمومي مقارنة بالقطاعات الأخرى.

دراسة تطور الأجور مع التطور الاقتصادي في ظل ارتفاع القدرة الشرائية.

المراجع

## قائمة المراجع

قائمة المراجع:

كتب
1. حمداً محمد شطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات - دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
2. احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
3. عباس أنس عبد الباسط، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والطباعة، الأردن طبعة الأولى، 2011.
4. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية - إطار نظري و حالات عملية 1، ط-، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010 .
مطبوعات جامعية
5. أمال مهاوة، المعايير الدولية للتقارير المالية IAS / IFRS الجزء الأول من 01 إلى IAS 20 ، مطبوعة موجهة لطلبة السنة الأولى و الثانية ماستر، تخصص محاسبة و جباية معمقة / محاسبة و تدقيق، قسم العلوم المالية و المحاسبة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2021/2020
6. سليمة صالح و سمية قريشي، مقياس نظم الأجور، سنة ثالثة ليسانس و سنة أولى ماستر، تسيير موارد بشرية، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية علوم التجارية و علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2018 / 2019
مذكرات جامعية
7. بن السايح عبدالله أنور و كحلول حسام، المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المالي و المعيار الدولي رقم 19 " منافع الموظفين"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر محاسبة، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية علوم التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2020/2019.
نصوص تشريعية وقانونية
8. اتفاقيات العمل الدولية
مواقع الكترونية
9. 19/04/2022 15:16 <a href="https://www.mtess.gov.dz/ar/">https://www.mtess.gov.dz/ar/</a>
10. <a href="https://www.compta-213.com/2020/05/snmg-2020.html">https://www.compta-213.com/2020/05/snmg-2020.html</a> 2022/04/25 15:55

الملاحق

الملاحق:

الملحق رقم 01: يمثل كشف الأجرة الخاص بمجمع GSE

MATRICULE		NOM ET PRENOMS		DATE D'ENTREE	NAISSANCE	FONCTION												
23816 J				03-10-2011	31-01-1962	CONTROLEUR PRESTATIONS MOG N4												
Div	Dir	Dpt	Groupe Sanguin	Grade		Sous-classification			S. F.	C/C	Nbre E. Tot	Enf. -10	Code IRG	Mod Paie	C. Banq ou Cais	Code Agence	N° COMPTE BANCAIRE OU CCP	
G	DB		DP	2	15					M	N	03	01	3	1	A	01	00799999000174445879
RUBRIQUES				NOMBRE OU BASE		TAUX	GAINS		RETENUES									
CODE	LIBELLES						IMPOSABLES	NON IMPOSABLES	IMPOSABLES	NON IMPOSABLES								
100	SALAIRE DE BASE						84 659,47											
176	IND. ANCIENNETE GROUPE						16 973,75											
200	SALAIRE UNIQUE							1 500,00										
256	INDEMN. FRAIS VOYAGE							2 538,96										
285	I Z C V E			27,00		1388,35		37 485,45										
300	ASSURANCE SOCIALE			101	633,22	1,50				1 524,50								
302	RETRAITE			101	633,22	6,75				6 860,24								
304	RETRAITE ANTICIPEE			101	633,22	0,25				254,08								
308	RET. ASSURANCE CHOMAGE			101	633,22	0,50				508,17								
4A1	RET. TIERS PAYANT								500,00									
406	MUTUELLE (MIP)			101	633,22	2,00			2 032,66									
408	RET. ACHAT VEHICULE								7 142,86									
460	COTISATION PCR/MIP EMPLOYE			101	633,22	2,00				2 032,66								
464	I-R-G			90	453,57				17 035,00									
IMMATRICULATION S S				MONTANT SOUMIS A IMPOTS		NET A PAYER	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL								
CASDREC 620138026650						105 267,46	101 633,22	41 524,41	26 710,52	11 179,65								

الملحق رقم 02: يمثل كشف الأجر لمؤسسة ADE



**BULLETIN DE PAIE**

L'Algérienne Des Eaux

Zone: BATNA  
Unité: KHENCHELA

Matricule: 001

N°S.S: 00000000

Nom Prénom:

Fonction:  
Affectation:

- Cat/Section: 11/18

D-Entrée: 01/01/1900

- N° - Famille: M

- N-Enfant: 1

- N° MUTUELLE:

RUB	RUBRIQUES	Nbre	TAUX	GAINS	RETENUS
100	SALAIRE DE BASE	173,33	147,24	25 521,00	
201	INDEMNITE D'EXPERIENCE PROF	173,33	90,00	22 968,90	
203	INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE	173,33	25,00	6 380,25	
210	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL	173,33	24,00	6 125,04	
213	INDEMNITE DE NUISANCE	173,33	24,00	6 125,04	
250	PRIME DE PANIER	26,00	420,00	10 920,00	
2B2	INDEMNITE DE TRANSPORT I	20,00	65,00	1 300,00	
2C4	INDEMNITE DE ZONE	173,33	28,00	7 145,88	
2D4	INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE	173,33		4 000,00	
700	SECURITE SOCIALE	9,00	74 266,11		6 683,95
701	IRG	173,33	73 299,41		12 088,30
	Brut Reel			<b>90 486,11</b>	<b>18 772,25</b>
	Salaire Poste				
	<b>86 486,11</b>				<b>71 713,86</b>
				NET A PAYER	



الملحق رقم 04: يمثل جدول للمنعح و التعويضات الخاصة و الغير خاصة

**TABLEAU DES RUBRIQUES PAR TYPE D'ASSIETTE**

	ELEMENTS	RUBRIQUES	COTIS.	IMPOS.
<b>SALAIRE DE BASE</b>	SALAIRE DE BASE	100	X	X
	I.A.G	176	X	X
	I.S.P ou	106.128.130.132	X	X
	H.SUPP.	125.127.129.131	X	X
	I.T.P	190.192.194.198	X	X
		154.158(4x4).188		
	NUISANCES	116	X	X
	P.R.I	105	X	X
	REVALORIS. DES SALAIRES	142	X	X
	AUGMENTATION INDIV.	184	X	X
	ECHELONS	168	X	X
	P.R.S	152	X	X
	PM		X	X
	I.C.R	112	X	X
	P.R.C	109	X	X
	P.A.P	126	X	X
	P.A.C	138	X	X
	I.S.S	162	X	X
	LINTERIM	120. 148	X	X
	LINSALUBRITE	172	X	X
LF.S.C	182	X	X	
<b>IMPOSABLES ET NON COTISABLES</b>	PANIER	143		X
	NOURRITURE	147		X
	PRIME DE TRANSPORT	136		X
	INDEM.AMORTL.	134		X
	INDEM.KILOM.	139		X
	I.T.Z.I.N	----		X
	ALLOC. FIN CARRIERE	----		X (10%)
	PRIME INTERESSEMENT	----		X (10%)
	GRATIF. MEDAILLES	----		X (10%)
	INDEM. COMPENSA./IZCV	.....		X (10%)
IPCM			X (10%)	
<b>NON IMPOSABLES ET NON COTISABLES</b>	ALLOC. FAMILIALES	206		
	SALAIRE UNIQUE	200		
	I.C.A.F	204		
	PRIME SCOLARITE	224		
	I.Z.C.V	277 à 299		
	INDEM. LICENCIEMENT	----	X	
	FRAIS DE ROUTE	256		
FRAIS DE MISSION	2B3			

الملحق رقم 05: يمثل التعويضات و المنح الخاضعة للضريبة

CO RUB FILLER1	LIBEL_RUB	FILLER2	CPT_AN	FI	CPT_AN
03 100	SALAIRE DE BASE		63000		
03 102	PRESALAIRE		63002		
03 104	REVALORISATION 18 P/C		63006		
03 105	P - R - I		630250		
03 106	I - S - P 10 P/C		63204		
03 108	REMUNERATION FIXE		63004		
03 109	P - R - C		630255		
03 110	REMUNERATION VARIABLE		63005		
03 112	I.P.C.M		63203		
03 114	INDEMN. COMPENSATOIRE		63211		
03 116	INDEMN. NUISANCES		63204		
03 118	INDEMN. FORMAT.THEORIQUE A SH		63216		
03 120	INDEMN. INTERIM		63206		
03 122	INDEMN. FORMAT.PRATIQUE A SH		63216		
03 123	INDEMN. KILOMETRIQUE MISSION		62700		
03 124	REMB. RETENUE ABSENCE		63000		
03 125	HEURES SUP. JR OUVR. 50 P/C		63010		
03 126	AUGMENTATION.INDIV.2010		63000		
03 127	HEURES SUP. JR OUVR. 75 P/C		63010		
03 128	I - S - P 14 P/C		63204		
03 129	HEURES SUP. VENDREDI 100 P/C		63010		
03 130	I - S - P 18 P/C		63204		
03 131	HEURES SUP.NUIT & J.F 125 P/C		63010		
03 132	I - S - P 20 P/C		63204		
03 133	HEURES SUP.FORFAIT. (QUART) 63010				
03 134	INDEMN. AMORTISSEMENT		620171		
03 136	PRIME TRANSPORT		620170		
03 138	REVALORISATION 20 P/C		63000		
03 139	INDEMN. KILOMETRIQUE		62700		
03 140	ITZIN CONGE		63207		
03 142	REVALORISATION 13 P/C		63215		
03 143	PRIME DE PANIER		630280		
03 144	RAP. ITZIN		63207		
03 146	REDRESSMENT HEURES SUPPLEM.		63010		
03 147	INDEMN. NOURRITURE		63201		
03 148	INDEMN. INTERIM POSTE SUP.		63206		
03 150	RAPPEL REMUN.(CIR.11/94)		63006		
03 152	AUGMENTATION.INDIV.2012		63000		
03 154	I.T.P 2X12 S.P.C (CONTINU)		63205		
03 156	INDEMN.DIFF.DE REVENU (IDR)		63200		
03 158	I.T.P 2X12 SYSTEM.RELEVE 4X4		63205		
03 159	I T Z I N		63207		
03 160	REVALORISATION 25 P/C		63000		
03 162	INDEMNITE SPEC.DE SUPERVISION63209				
03 164	REDR. PRIME PANIER		630280		
03 166	REDR. INDEMN. NOURRITURE		63201		
03 168	ECHELON		63202		
03 170	AJUSTEMENT C/SAL.6		63209		
03 172	INDEMN.D'INSALUBRITE PARTICULIERE		63217		

الملحق رقم 06: يمثل المنح و التعويضات الغير خاضعة للضريبة

Les gains non imposables (de 200 à 261)

03 174	REVALORISATION 30 P/C	63000	
03 176	IND.ANCIENNETE GROUPE	63202	
03 178	MAJORATION LOI 99/07	63000	
03 180	REDR. P-R-I	630250	
03 182	I.F.S.C	63204	
03 184	AUGMENTATION.INDIV.2011	63000	
03 186	REDR. P-R-C	630255	
03 188	I.T.P 2X8 A.P.C	63205	
03 190	I.T.P 3X8 S.P.C (CONTINU)	63205	
03 192	I.T.P 2X8 S.P.C (DISCONTINU)	63205	
03 194	I.T.P 3X8 A.P.C (CONTINU)	63205	
03 196	I.T.P 3X8 A.P.C SEMI-CONTINU	63205	
03 198	I.T.P 2X8 A.P.C (DISCONTINU)	63205	
03 200	SALAIRE UNIQUE	63220	
03 201	INDEMN. RESTAURATION	62710	
03 203	INDEMN. FRAIS HOTEL	62710	
03 204	ALLOC. FAMILIALES (CHARGE EMPLOYEUR)	63221	
03 206	AF EMPLOYE ET ICAF	4580	
03 208	I.P.S.U	63220	
03 210	PENSION DE SERVICE	63213	
03 212	INDEMN. FORMAT.THEORIQUE A SH	63216	
03 213	FRAIS DE MISSION	62711	
03 220	INCAPACITE PERMAN. PARTIELLE	63210	
03 222	AVANCE SUR SALAIRE	46300	
03 224	PRIME SCOLARITE	63024	
03 226	HONORAIRES	62519	
03 228	REMB. FRAIS TELEPHONE	63200	
03 230	REMB. IND. JOUR. CONVENTION	5480	
03 231	I.Z.C.V. A COTISABLE		63208
03 233	I.Z.C.V. B COTISABLE		63208
03 235	I.Z.C.V. C COTISABLE		63208
03 236	REMB. PRESTATION MIP	5489	
03 237	I.Z.C.V. D COTISABLE		63208
03 239	I.Z.C.V. E COTISABLE		63208
03 240	RAP. IZCV	63208	
03 241	I.Z.C.V. F COTISABLE		63208
03 242	REDR. IZCV COTISABLE		63208
03 243	I.Z.C.V. G COTISABLE		63208
03 244	IZCV CONGE COTISABLE		63208
03 245	I.Z.C.V. H COTISABLE		63208
03 247	IZCV COTISAB.(4x4 NSR) Zone A63208		
03 249	IZCV COTISAB.(4x4 NSR) Zone B63208		
03 251	IZCV COTISAB.(4x4 NSR) Zone C63208		
03 253	IZCV COTISAB.(4x4 NSR) Zone D63208		
03 255	IZCV COTISAB.(4x4 NSR) Zone E63208		
03 256	INDEMN. FRAIS VOYAGE	62701	
03 257	IZCV COTISAB.(4x4 NSR) Zone F63208		
03 259	IZCV COTISAB.(4x4 NSR) Zone G63208		
03 260	IZCV CONGE	63208	
03 261	IZCV COTISAB.(4x4 NSR) Zone H63208		



**سوناطراك**  
**Sonatrach**  
RHU / CTI

# FICHE INDIVIDUELLE DE GESTION

#VALEUR!      ##      #

#VALEUR!      #

MOIS 09/12/2021      ANNEE 2021

---

1 MATRICULE

01

C CARTE

5 CODE MLE

10

C CARTE

11 DIV OP

12

C CARTE

13 C DIRECT

14

C CARTE

15 POSITION REGULIERE AVEC SOLDE

16

C CARTE

17

C CARTE

18

C CARTE

19

C CARTE

20

C CARTE

21

C CARTE

22

C CARTE

23

C CARTE

24

C CARTE

25

C CARTE

26

C CARTE

27

C CARTE

28

C CARTE

29

C CARTE

30

C CARTE

31

C CARTE

32

C CARTE

33

C CARTE

34

C CARTE

35

C CARTE

36

C CARTE

37

C CARTE

38

C CARTE

39

C CARTE

40

C CARTE

41

C CARTE

42

C CARTE

43

C CARTE

44

C CARTE

45

C CARTE

46

C CARTE

47

C CARTE

48

C CARTE

49

C CARTE

50

C CARTE

51

C CARTE

52

C CARTE

53

C CARTE

54

C CARTE

55

C CARTE

56

C CARTE

57

C CARTE

58

C CARTE

59

C CARTE

60

C CARTE

61

C CARTE

62

C CARTE

63

C CARTE

64

C CARTE

65

C CARTE

66

C CARTE

67

C CARTE

68

C CARTE

69

C CARTE

70

C CARTE

71

C CARTE

72

C CARTE

OBSERVATION

VISA STRUCTURE DE GESTION

NOM QUALITE ET VISA RESPONSABLE

VISA STRUCTURE DE CONTRÔLE

الملحق رقم 08: يمثل سلم الخاص بمنحة تعويض عمل المنصب ITP

BAREME DE L'INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE  
MONTANTS MENSUELS APPLICABLES A COMPTER DU : 01/11/2020

188

Rv8 62

PALIER	ANCIENNETE EN QUART	2X8 APC	2X8 SPC	3X8 APC	3X8 SPC	2X12 APC	2X12 SPC	2X12 SPC 4/4
I 09-10	5 ANS ET MOINS	1 751,41	3 502,83	5 254,23	8 757,06	8 757,06	10 070,60	11 384,17
	+5 ANS A 10 ANS	1 838,98	3 677,97	5 516,94	9 194,91	9 194,91	10 574,13	11 953,38
	+10 ANS A 15 ANS	2 022,88	4 045,77	6 088,63	10 114,40	10 114,40	11 631,55	13 148,71
	+15 ANS A 25 ANS	2 225,17	4 450,34	6 675,50	11 125,84	11 125,84	12 794,70	14 463,59
II 11-12	PLUS DE 25 ANS	2 558,95	5 117,90	7 676,82	12 794,71	12 794,71	14 713,91	16 633,12
	5 ANS ET MOINS	1 949,15	3 898,30	5 847,45	9 745,76	9 745,76	11 207,62	12 669,48
	+5 ANS A 10 ANS	2 046,61	4 093,22	6 139,83	10 233,04	10 233,04	11 768,00	13 302,96
	+10 ANS A 15 ANS	2 251,27	4 502,54	6 753,81	11 256,35	11 256,35	12 944,80	14 633,25
III 13-14	+15 ANS A 25 ANS	2 476,40	4 952,79	7 429,19	12 381,98	12 381,98	14 239,28	16 096,58
	5 ANS ET MOINS	2 146,89	4 293,78	6 440,66	10 734,46	10 734,46	12 344,62	13 954,78
	+5 ANS A 10 ANS	2 254,23	4 508,47	6 762,70	11 271,18	11 271,18	12 961,85	14 652,52
	+10 ANS A 15 ANS	2 479,66	4 959,31	7 438,97	12 398,30	12 398,30	14 258,03	16 117,77
IV 15-16	+15 ANS A 25 ANS	2 727,62	5 455,24	8 182,86	13 638,13	13 638,13	15 683,85	17 729,55
	5 ANS ET MOINS	2 203,39	4 406,78	6 610,17	11 016,95	11 016,95	12 669,48	14 322,02
	+5 ANS A 10 ANS	2 313,56	4 627,12	6 940,68	11 567,79	11 567,79	13 302,96	15 038,12
	+10 ANS A 15 ANS	2 544,91	5 089,83	7 634,74	12 724,57	12 724,57	14 633,25	16 541,93
V 17-18	+15 ANS A 25 ANS	2 799,41	5 598,81	8 398,22	13 997,03	13 997,03	16 096,58	18 196,13
	5 ANS ET MOINS	2 401,13	4 802,25	7 203,38	12 005,65	12 005,65	13 806,48	15 607,33
	+5 ANS A 10 ANS	2 521,18	5 042,36	7 583,55	12 605,93	12 605,93	14 496,81	16 387,70
	+10 ANS A 15 ANS	2 773,30	5 546,60	8 319,90	13 866,52	13 866,52	15 946,49	18 026,47
VI 19-20	+15 ANS A 25 ANS	3 050,63	6 101,26	9 151,89	15 253,17	15 253,17	17 541,14	19 829,12
	5 ANS ET MOINS	2 627,11	5 254,23	7 881,36	13 135,58	13 135,58	15 105,92	17 076,26
	+5 ANS A 10 ANS	2 758,47	5 516,94	8 275,42	13 792,36	13 792,36	15 861,22	17 930,07
	+10 ANS A 15 ANS	3 034,32	6 068,63	9 102,97	15 171,60	15 171,60	17 447,34	19 723,08
VII 21 ET PLUS	+15 ANS A 25 ANS	3 337,75	6 675,50	10 013,26	16 688,76	16 688,76	19 192,07	21 695,39
	5 ANS ET MOINS	3 079,09	6 158,19	9 237,28	15 395,47	15 395,47	17 704,78	20 014,10
	+5 ANS A 10 ANS	3 233,04	6 466,10	9 699,14	16 165,25	16 165,25	18 590,02	21 014,80
	+10 ANS A 15 ANS	3 556,35	7 112,71	10 669,06	17 781,77	17 781,77	20 449,03	23 116,28
21 ET PLUS	+15 ANS A 25 ANS	3 911,98	7 823,98	11 735,96	19 559,95	19 559,95	22 493,93	25 427,91
	PLUS DE 25 ANS	4 498,78	8 997,58	13 496,36	22 493,94	22 493,94	25 868,02	29 242,10

A

الملحق رقم 09: يمثل سلم تعويض الضرر لجمع GSE

BAREME DE L'INDEMNITE DE NUISANCE  
MONTANTS MENSUELS APPLICABLES A COMPTER DU : 01/11/2020

PALIER	CODE COEFFICIENT DE NUISANCE																			
	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	P	R	S	T	W	X	Y	Z
I 09-10	174,10	348,20	522,30	696,42	870,52	1044,62	1218,72	1392,82	1566,92	1741,02	1915,13	2089,23	2263,33	2437,43	2611,53	2785,63	2959,74	3133,85	3307,95	3482,05
II 11-12	196,47	392,95	589,40	785,88	982,35	1178,82	1375,30	1571,75	1768,23	1964,70	2161,17	2357,64	2554,10	2750,57	2947,05	3143,52	3339,99	3536,45	3732,92	3929,40
III 13-14	221,90	443,79	665,69	887,58	1109,48	1331,37	1553,27	1775,16	1997,06	2218,95	2440,85	2662,74	2884,64	3106,53	3328,43	3550,32	3772,22	3994,11	4216,01	4437,90
IV 15-16	230,02	460,03	690,03	920,05	1150,07	1380,08	1610,10	1840,12	2070,12	2300,13	2530,15	2760,17	2990,18	3220,18	3450,20	3680,22	3910,23	4140,25	4370,25	4600,26
V 17-18	252,61	505,21	757,82	1010,41	1263,02	1515,63	1768,23	2020,84	2273,43	2526,04	2778,65	3031,25	3283,86	3536,45	3789,06	4041,67	4294,27	4546,88	4799,47	5052,08
VI 19-20	277,37	554,74	832,11	1109,48	1386,85	1664,21	1941,58	2218,95	2496,32	2773,69	3051,06	3328,43	3605,80	3883,17	4160,54	4437,90	4715,27	4992,64	5270,01	5547,38
VII 21 ET +	348,20	696,42	1044,62	1392,82	1741,02	2089,23	2437,43	2785,63	3133,85	3482,05	3830,25	4178,45	4526,67	4874,87	5223,07	5571,29	5919,49	6267,69	6615,90	6964,10

الملحق رقم 10: يمثل سلم تعويض النقل في مجمع GSE

INDEMNITE DE TRANSPORT

DISTANCE DOMICILE/LIEU DE TRAVAIL	MONTANT MENSUEL
Jusqu'à 02 KM	pas d'indemnité de transport
Plus de 02 à 03 Km	210 DA
Plus de 03 à 06 Km	480 DA
Plus de 06 à 12 Km	530 DA
Plus de 12 à 20 Km	650 DA
Plus de 20 à 30 Km	800 DA
Plus de 30 Km	1000 DA

الملحق رقم 11 : يمثل سلم منحة المنطقة الجغرافية IZCV

BAREME IZCV / PERSONNEL SOUMIS A RELIEVE (SR)  
APPLICABLE A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2008

PALIER	ECHÉ	ZONES										
		A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L
I	8-9-10	526.31	741.28	830.24	919.19	1008.14	1097.10	1186.05	1275.01	1363.96	1452.91	1556.69
II	11-12	592.48	834.47	934.61	1034.75	1134.88	1235.02	1335.16	1435.29	1535.43	1635.57	1752.39
III	13-14	658.64	927.66	1038.98	1150.30	1261.62	1372.94	1484.26	1595.58	1706.90	1818.22	1948.09
IV	15-16	724.80	1020.85	1143.35	1265.86	1388.36	1510.86	1633.36	1755.87	1878.37	2000.87	2143.79
V	17-18	787.96	1109.81	1242.98	1376.16	1509.34	1642.51	1775.69	1908.87	2042.04	2175.22	2330.59
VI	19-20	902.25	1270.77	1423.26	1575.76	1728.25	1880.74	2033.23	2185.72	2338.22	2490.71	2668.62
VII	21 et +	1016.53	1431.73	1603.54	1775.35	1947.16	2118.97	2290.78	2462.58	2634.39	2806.20	3006.64

الملحق رقم 12 يمثل سلم الأجر القاعدي لمؤسسة ADE

GRILLE DES SALAIRES AD

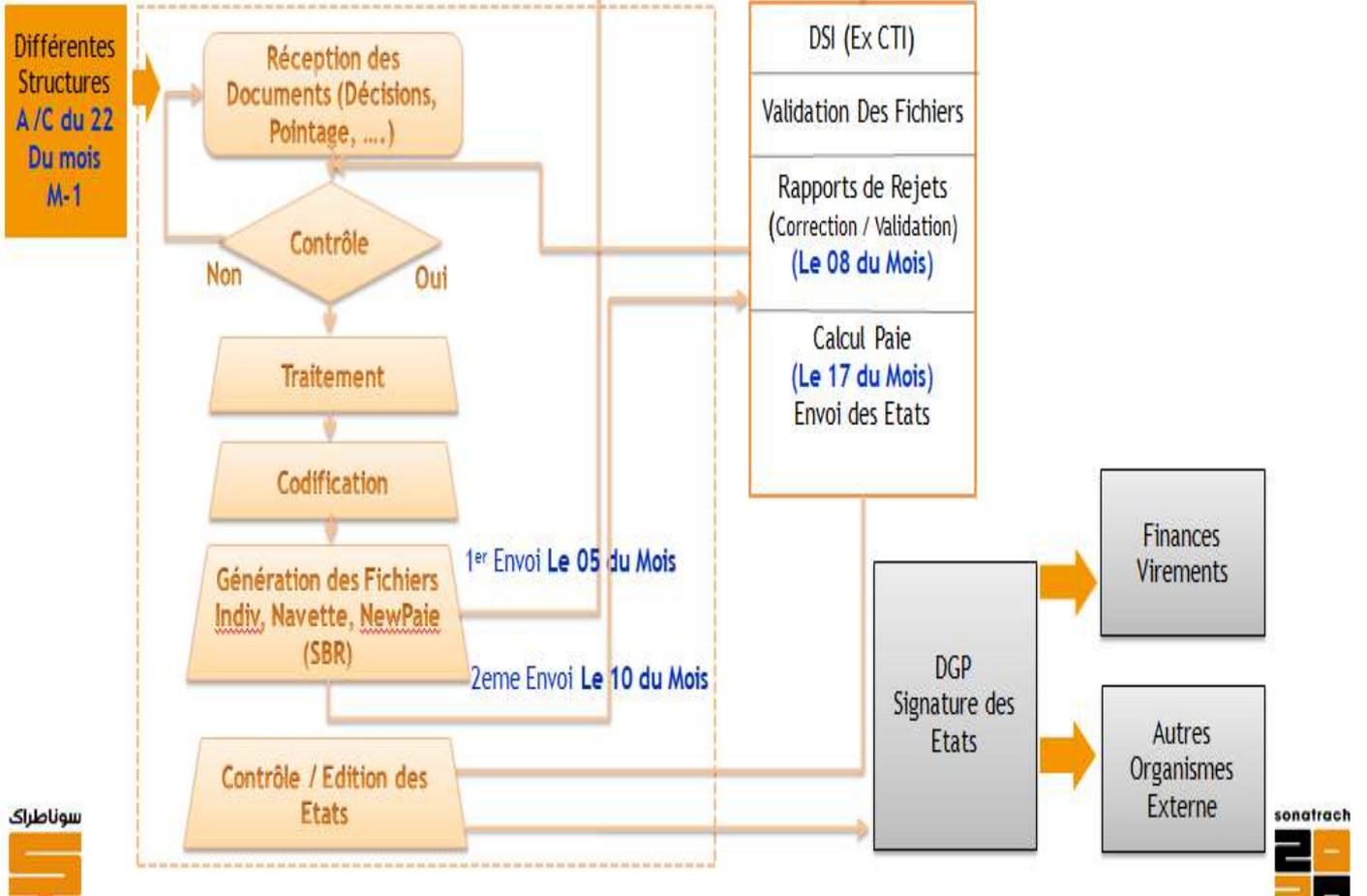
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	30	50	60
01	18 325,00	18 436,00	18 460,00	18 581,00	18 700,00	18 821,00	18 956,00	19 075,00	19 186,00	19 331,00	19 456,00	19 586,00	19 706,00	19 840,00	19 975,00	20 111,00	20 246,00	20 381,00	20 531,00	20 666,00	0,00	0,00	0,00
02	18 625,00	18 716,00	18 746,00	18 867,00	19 004,00	19 125,00	19 246,00	19 382,00	19 504,00	19 640,00	19 761,00	19 898,00	20 034,00	20 171,00	20 308,00	20 443,00	20 579,00	20 716,00	20 867,00	21 004,00	0,00	0,00	0,00
03	18 807,00	18 836,00	18 867,00	18 989,00	19 109,00	19 231,00	19 370,00	19 488,00	19 625,00	19 747,00	19 883,00	20 018,00	20 155,00	20 292,00	20 428,00	20 565,00	20 701,00	20 853,00	20 989,00	21 140,00	0,00	0,00	0,00
04	18 867,00	18 898,00	18 927,00	19 049,00	19 171,00	19 291,00	19 428,00	19 540,00	19 675,00	19 822,00	19 947,00	20 086,00	20 217,00	20 352,00	20 488,00	20 641,00	20 776,00	20 913,00	21 065,00	21 201,00	0,00	0,00	0,00
05	18 927,00	18 958,00	18 973,00	19 109,00	19 231,00	19 352,00	19 488,00	19 610,00	19 747,00	19 883,00	20 018,00	20 155,00	20 292,00	20 428,00	20 565,00	20 701,00	20 838,00	20 989,00	21 140,00	21 277,00	0,00	0,00	0,00
06	19 292,00	19 473,00	19 670,00	19 792,00	19 928,00	20 064,00	20 292,00	20 337,00	20 474,00	20 610,00	20 762,00	20 898,00	21 050,00	21 186,00	21 338,00	21 489,00	21 626,00	21 807,00	21 944,00	22 095,00	0,00	0,00	0,00
07	20 119,00	20 292,00	20 474,00	20 625,00	20 762,00	20 898,00	21 050,00	21 201,00	21 338,00	21 489,00	21 641,00	21 792,00	21 944,00	22 095,00	22 247,00	22 414,00	22 565,00	22 732,00	22 899,00	23 050,00	0,00	0,00	0,00
08	20 459,00	20 656,00	20 868,00	21 004,00	21 156,00	21 307,00	21 428,00	21 580,00	21 747,00	21 898,00	22 050,00	22 217,00	22 368,00	22 535,00	22 686,00	22 853,00	23 020,00	23 171,00	23 338,00	23 520,00	0,00	0,00	0,00
09	20 898,00	21 141,00	21 292,00	21 444,00	21 580,00	21 732,00	21 883,00	22 050,00	22 201,00	22 353,00	22 520,00	22 671,00	22 838,00	22 990,00	23 171,00	23 338,00	23 505,00	23 672,00	23 838,00	24 020,00	0,00	0,00	0,00
10	21 201,00	21 381,00	21 610,00	21 838,00	21 989,00	22 156,00	22 308,00	22 459,00	22 626,00	22 777,00	22 944,00	23 105,00	23 277,00	23 444,00	23 611,00	23 793,00	23 960,00	24 126,00	24 308,00	24 490,00	0,00	0,00	0,00
11	22 307,00	22 572,00	22 806,00	23 056,00	23 212,00	23 383,00	23 555,00	23 727,00	23 898,00	24 070,00	24 241,00	24 429,00	24 600,00	24 788,00	24 959,00	25 147,00	25 334,00	25 521,00	25 724,00	25 911,00	0,00	0,00	0,00
12	22 768,00	22 907,00	23 152,00	23 412,00	23 581,00	23 749,00	23 917,00	24 086,00	24 269,00	24 438,00	24 621,00	24 805,00	24 989,00	25 172,00	25 356,00	25 555,00	25 739,00	25 938,00	26 121,00	26 320,00	0,00	0,00	0,00
13	23 734,00	24 132,00	24 484,00	24 698,00	24 881,00	25 065,00	25 249,00	25 432,00	25 616,00	25 815,00	26 014,00	26 198,00	26 371,00	26 596,00	26 795,00	26 994,00	27 208,00	27 407,00	27 621,00	27 835,00	0,00	0,00	0,00
14	24 996,00	25 188,00	25 570,00	25 953,00	26 014,00	26 198,00	26 397,00	26 596,00	26 795,00	27 009,00	27 208,00	27 407,00	27 621,00	27 835,00	28 050,00	28 264,00	28 478,00	28 700,00	28 922,00	29 152,00	0,00	0,00	0,00
15	25 851,00	26 213,00	26 621,00	27 045,00	27 484,00	27 704,00	27 924,00	28 145,00	28 365,00	28 598,00	28 834,00	29 069,00	29 314,00	29 540,00	29 775,00	30 026,00	30 262,00	30 513,00	30 764,00	31 015,00	0,00	0,00	0,00
16	27 199,00	27 523,00	27 960,00	28 626,00	28 868,00	29 094,00	29 336,00	29 578,00	29 819,00	30 061,00	30 303,00	30 544,00	30 801,00	31 058,00	31 315,00	31 571,00	31 828,00	32 085,00	32 387,00	32 629,00	0,00	0,00	0,00
17	30 877,00	31 390,00	31 904,00	32 432,00	32 976,00	33 248,00	33 535,00	33 807,00	34 094,00	34 381,00	34 668,00	34 955,00	35 257,00	35 544,00	35 846,00	35 997,00	36 466,00	36 768,00	37 085,00	37 402,00	0,00	0,00	0,00
18	34 005,00	34 377,00	35 167,00	35 756,00	36 360,00	36 662,00	36 979,00	37 296,00	37 614,00	37 931,00	38 263,00	38 580,00	38 913,00	39 245,00	39 592,00	39 925,00	40 272,00	40 619,00	40 967,00	41 329,00	0,00	0,00	0,00
19	36 526,00	37 115,00	37 750,00	38 399,00	39 064,00	39 396,00	39 728,00	40 076,00	40 423,00	40 771,00	41 118,00	41 480,00	41 828,00	42 206,00	42 568,00	42 931,00	43 308,00	43 686,00	44 079,00	44 456,00	0,00	0,00	0,00
20	39 848,00	42 280,00	44 893,00	47 687,00	50 678,00	51 131,00	51 584,00	52 053,00	52 521,00	53 004,00	53 488,00	53 971,00	54 454,00	54 953,00	55 451,00	55 950,00	56 463,00	56 977,00	57 490,00	58 019,00	0,00	0,00	0,00
21	41 333,00	47 344,00	49 462,00	51 691,00	54 029,00	54 516,00	55 002,00	55 505,00	56 007,00	56 509,00	57 027,00	57 545,00	58 079,00	58 612,00	59 146,00	59 679,00	60 229,00	60 778,00	61 186,00	61 751,00	0,00	0,00	0,00
22	43 014,00	47 860,00	49 996,00	52 250,00	54 608,00	55 097,00	55 602,00	56 106,00	56 610,00	57 129,00	57 488,00	58 093,00	58 627,00	59 161,00	59 695,00	60 244,00	60 792,00	61 341,00	61 905,00	62 468,00	0,00	0,00	0,00
23	48 750,00	50 930,00	53 220,00	55 631,00	58 167,00	58 701,00	59 235,00	59 769,00	60 318,00	60 867,00	61 430,00	61 994,00	62 557,00	63 136,00	63 714,00	64 307,00	64 900,00	65 494,00	66 102,00	66 710,00	0,00	0,00	0,00
24	52 013,00	53 896,00	56 343,00	58 909,00	61 608,00	62 172,00	62 735,00	63 759,00	63 892,00	64 470,00	65 464,00	65 657,00	66 250,00	66 858,00	67 481,00	68 104,00	68 727,00	69 364,00	70 002,00	70 655,00	0,00	0,00	0,00
25	58 538,00	60 340,00	62 898,00	65 790,00	68 831,00	69 468,00	70 106,00	70 759,00	71 411,00	72 078,00	72 746,00	73 428,00	74 110,00	74 807,00	75 504,00	76 201,00	76 913,00	77 625,00	78 352,00	79 078,00	0,00	0,00	0,00
26	66 034,00	67 880,00	71 003,00	74 300,00	77 767,00	78 493,00	79 221,00	79 964,00	80 708,00	81 468,00	82 231,00	83 009,00	83 785,00	84 580,00	85 374,00	86 176,00	86 980,00	87 792,00	88 621,00	89 449,00	0,00	0,00	0,00
27	74 579,00	76 660,00	80 245,00	84 004,00	87 954,00	88 782,00	89 613,00	90 460,00	91 308,00	92 175,00	93 042,00	93 929,00	94 830,00	95 721,00	96 627,00	97 533,00	98 458,00	99 384,00	100 327,00	101 274,00	0,00	0,00	0,00
AP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4 000,00	6 000,00	10 000,00	2 000,00
CP	8 000,00	6 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

الملحق رقم 13: يمثل مخطط سلم الأجر القاعدي في مجمع GSE

1	12 135.60	11 629.95	10 113.00
2	12 860.40	12 324.55	10 717.00
3	13 633.20	13 065.15	11 361.00
4	14 455.20	13 852.90	12 046.00
5	15 350.40	14 710.80	12 792.00
6	16 256.40	15 579.05	13 547.00
7	17 185.20	16 469.15	14 321.00
8	18 174.00	17 416.75	15 145.00
9	19 220.40	18 419.55	16 017.00
10	20 325.60	19 478.70	16 938.00
11	21 498.00	20 602.25	17 915.00
12	22 742.40	21 794.80	18 952.00
13	24 060.00	23 057.50	20 050.00
14	25 461.60	24 400.70	21 218.00
15	26 938.80	25 816.35	22 449.00
16	28 510.80	27 322.85	23 759.00
17	30 181.20	28 923.65	25 151.00
18	31 944.00	30 613.00	26 620.00
19	33 812.40	32 403.55	28 177.00
20	35 797.20	34 305.65	29 831.00
21	37 898.40	36 319.30	31 582.00
22	40 130.40	38 458.30	33 442.00
23	42 488.40	40 718.05	35 407.00
24	44 994.00	43 119.25	37 495.00
25	47 648.40	45 663.05	39 707.00
26 A	49 033.20	46 990.15	40 861.00
26 B	50 460.00	48 357.50	42 050.00
27 A	51 928.80	49 765.10	43 274.00
27 B	53 444.40	51 217.55	44 537.00
28 A	54 998.40	52 706.80	45 832.00
28 B	56 601.60	54 243.20	47 168.00
29 A	58 254.00	55 826.75	48 545.00
29 B	59 953.20	57 455.15	49 961.00
30 A	61 730.40	59 158.30	51 442.00
30 B	63 505.20	60 859.15	52 921.00
31 A	65 386.80	62 662.35	54 489.00
31 B	67 268.40	64 465.55	56 057.00
32	71 259.60	68 290.45	59 383.00
33	75 489.60	72 344.20	62 908.00
34	79 972.80	76 640.60	66 644.00
35	120 182.40	115 174.80	100 152.00

الملحق رقم 14: يمثل مخطط عملية المعالجة و دفع الأجرة

## Le Processus Paie.



الملحق رقم 15: يمثل كشف التلخيص للعمال المؤقتين بالتوقيت الكامل غير محدد المدة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية: خنشلة

**كشف التلخيص للعمال المؤقتين بالتوقيت الكامل غير محدد المدة**  
لشهر ماي 2022

الرقم الحساب الجاري	المبلغ الصافي للدفع	الأجر الوحيد	المبلغ المالي بدون منح	مجموع الإلتزامات	مشتات لعمالية إجتماعية	أجرع للخدمة الضرورية على النقل	إلتزامات الشبان الإبتدائي	الأجرع للشبان الإبتدائي	المؤوق في الأجر	بناقة تمويل لعمالة	تدوير 10%	تدوير الإقاضي	تدوير خطر التمويل	ع التظلمة	المحمة الجزائرية	تعويض الضرب	التعويض المهنية	الأجر القاعدي	عدد أيام العمل	نسبة العدة	صنف	اللقب والإسم الوظيفية
<b>المبالغ المرحلة للصفحة 1</b>																						
54896520625	21 813.26	800.00	21 013.26	2 078.24		20 809.26	2 078.24	23 091.50			1 125.00			204.00	7 700.00	2 812.50		11 250.00	30	0.00	1	.....
	21 813.26	800.00	21 013.26	2 078.24		20 809.26	2 078.24	23 091.50			1 125.00			204.00	7 700.00	2 812.50		11 250.00				<b>المبالغ التجميعية.....</b>
	21 813.26	800.00	21 013.26	2 078.24		20 809.26	2 078.24	23 091.50			1 125.00			204.00	7 700.00	2 812.50		11 250.00				<b>المبالغ الإجمالية للكشف.....</b>

أوقفت هذه القائمة بمبلغ يقدر بـ: واحد وعشرون ألف وثمانية مائة و ثلاثة عشر دينار جزائري و ستة و عشرون سنتيم

في: .....  
رئيس المجلس الشعبي البلدي



ملحق رقم 17: يمثل كشف اقتطاع الضمان الاجتماعي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية: خنشلة

دائرة:

بلدية:

كشف الضمان الاجتماعي لشهر  
ماي 2022

الرقم	اللقب والإسم	المبلغ الخاضع للاقتطاع	مبلغ الإقتطاع
المبالغ المرحلة			
1		46 043.00	4 143.87
المبالغ التجميعية			
		46 043.00	4 143.87
المجموع الكلي للكشف.....			
		46 043.00	4 143.87

حصة العامل

الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي	ن !	المبلغ	الباب	المادة	ر الحوالة
46 043.00	% 9.00	4 143.87	9011	630	

حصة صاحب العمل

الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي	ن !	المبلغ	الباب	المادة	ر الحوالة
46 043.00	% 25	11 510.75	9012	635	
المجموع.....		11 510.75			
المجموع الكلي للكشف.....		15 654.62			

حدد مبلغ هذا الكشف بمبلغ يقدر بـ: خمسة عشر ألف وستة مائة و أربعة وخمسون  
دينار جزائري و إثنان وستون سنتيم ..... رقم: .....

في: .....  
رئيس المجلس الشعبي البلدي

الملحق رقم 18: يمثل كشف اقتطاع الضريبة على الدخل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية: خنشلة

كشف إقتطاعات الضريبة على الدخل لشهر  
ماي 2022

الرقم	اللقب والإسم	الأجر الخاضع للضريبة	إقتطاع الضريبة
	المبالغ المرحلة		
1		41 465.13	3 494.20
	المبالغ التجميعية	41 465.13	3 494.20
	المجموع الكلي للكشف.....	41 465.13	3 494.20

حدد مبلغ هذا الكشف بمبلغ يقدر بـ: ثلاثة آلاف وأربعة مائة و أربعة وتسعون دينار  
جزائري و عشرون سنتيم ..... مأمور بحوالة رقم:

في: .....  
رئيس المجلس الشعبي البلدي

Centre De Cheques		CH-50	Centre De Cheques		CH-50
<b>ORDRE DE VIREMENT</b>					
Compte à Débiter					
CCP/N°			CCP/N°		
أمين خزينة البلدية					
Compte à Créditer					
CCP/N°	0		CCP/N°	0	
Montant:	39 204.93		Montant:	39 204.93	
Correspondance					
راتب شهر ماي 2022 بابار					

