



كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم مالية ومحاسبة

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

# المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحله (قلوح العجال)

التخصص: تدقيق ومراقبة التسيير

تحت إشراف الأستاذ:

• مرحوم محمد حبيب

من إعداد الطالب:

• قلوح أسامة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

زعفران منصورية

الأستاذ(ة)

مشرفاً مقررًا

مرحوم حبيب

الأستاذ(ة)

مناقشًا

عثمان عبد اللطيف

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقَدْ

رَزَقْنِي مِنْهَا

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي وعملي هذا إلى الوالدين العزيزين

إلى زوجتي وإلى جميع أخواتي

إلى كافة الأهل والأقارب

إلى كل من علمني حرفاً

إلى جميع الأصدقاء والأحباب الذين عرفتهم خلال المشوار الدراسي

إلى كل زملائي طلبة الماستر تخصص تدقيق ومراقبة التسيير.

وأخيراً إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد

في إتمام هذه الدراسة

سائلاً المولى عزوجل أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة.

أمانة

# شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم.. الحمد لك والشكر لك يا رب حمدا كثيرا مباركا فيه..

الحمد لله الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي

و الذي ألهمنا الصحة و العافية و العزيمة.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى الأستاذ المشرف مرحوم محمد حبيب

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في اثناء

موضوع دراستنا في جوانبها المتعددة..

كما نتقدم بجزيل الشكر الى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة.

نتقدم بخالص عبارات الشكر لكل من ساعدنا من قريب أو من بعيد

على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهناه من صعوبات ..

من أساتذة و زملاء.

و لا يفوتنا أن نشكر كل من أعانني

من مكتب التربص مؤسسة قلوب العجال

وطاقم أعضاء الإدارة.

وأخيرا شكر خاص الى كل الأقارب و أفراد عائلاتي

على الدعم المعنوي الذي ساهم بشكل خاص في إتمام هذا العمل.

أمانة

إهداء

شكر وعرافان

الفهرس

أ..... مقدمة

1..... الفصل الأول : المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور

2..... المبحث الأول : أساسيات عن الأجور

2..... المطلب الأول : مفهوم الأجر

2..... الفرع الأول: تعريف الأجر

3..... الفرع الثاني :المصطلحات المتعلقة بالأجور

4..... المطلب الثاني :أهمية وأهداف الأجور

4..... الفرع الأول :أهمية الأجر

5..... الفرع الثاني: أهداف الأجور

6..... المطلب الثالث :أنواع الأجور ومكوناتها

6..... الفرع الأول :أنواع الأجور

7..... الفرع الثاني: مكونات الأجر

9..... المطلب الرابع :عوامل ومعايير تحديد الأجور

9..... الفرع الأول :عوامل تحديد الأجر

10..... الفرع الثاني: معايير تحديد الأجر

11.....	المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور
11.....	المطلب الأول : المعالجة الجبائية.....
12.....	الفرع الأول : الاشتراكات الأجرية.....
16.....	الفرع الثاني : حساب الضريبة على الأجور.....
17.....	المطلب الثاني :المعالجة المحاسبية للأجور.....
17.....	الفرع الأول :مفهوم كشف الأجر ومراحل إعدادة.....
18.....	الفرع الثاني :المعالجة المحاسبية للأجور.....
24.....	<b>الفصل الثاني : المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور لمؤسسة أشغال البناء.....</b>
24.....	المبحث الأول : تقديم مؤسسة اشغال البناء في مختلف مراحلها محل الدراسة.....
24.....	المطلب الأول : نبذة عن المؤسسة.....
28.....	المطلب الثاني : مراحل انجاز عملية البناء.....
37.....	المبحث الثاني : سيرورة حساب الأجر للمؤسسة.....
37.....	المطلب الأول :دراسة مكونات الأجور.....
41.....	المطلب الثاني :طريقة إعداد الأجر وتسجيله محاسبيا.....
44.....	المطلب الثالث : مرحلة التصريح بالاقطاعات.....
47.....	خاتمة.....
48.....	قائمة المراجع.....
52.....	الملحقات.....



# مقدمة

### المقدمة

المؤسسة هي عبارة عن مجموعة من الأشخاص يعملون معا لتنفيذ عملية تجارية أو تقديم خدمة، ونقصد بذلك أن هناك مؤسسات اقتصادية تهدف أساسا لتحقيق ربح وأخرى عمومية أي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري. وكل منهما يعتمد على العنصر البشري الذي يقودنا الى الحديث عن الأجور.

يعتبر موضوع الأجور التي تدفع للعاملين في المنشأة من المواضيع الهامة التي لاقى اهتماما كبيرا من العاملين في مجالي الإدارة والاقتصاد، سواء في القطاع العام أو الخاص، وذلك لما من للأجور من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين فهو يمثل لهم مورد للعيش وإشباع احتياجاتهما الاجتماعية.

ومن جهة أخرى نجد أنه يمثل بالنسبة للمنظمة ما يطلق عليه بميزانية الأجور أو تكلفة العمالة التي تمثل بدورها أحد التكاليف الأساسية لأي مشروع، كما أن التحكم الجيد في سياسة الأجور يساعد على تحفيز العاملين، وبالتالي رفع إنتاجية المؤسسة ثم زيادة أرباحها. ومنه ممكن طرح الإشكالية التالية:

**كيف تتم المعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور في مؤسسة اقتصادية؟**

وللإجابة على هذه الإشكالية يتطلب الأمر الإجابة على جملة من الأسئلة الفرعية والمتمثلة في:

**كيف تتم المعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور؟**

**ثانيا : فرضيات الدراسة.**

من أجل معالجة الإشكالية المطروحة، قمنا بصياغة جملة من الفرضيات التي يتم إثباتها أو نفيها من خلال انجاز خطوات البحث، وتتمثل هذه الفرضيات في :

- تتم المعالجة الجبائية حسب القانون الجبائي، وقانون الضرائب المباشرة
- وتتم المعالجة المحاسبية وفق القوانين السارية المعمول بها في الجزائر.

ثالثا : أهمية الدراسة.

تكمن أهمية الدراسة في أن هذا الموضوع ذو أهمية بالغة سواء بالنسبة للعامل أو المؤسسة المستخدمة فهو موضوع له بعد اقتصادي وأخر اجتماعي، أي أن أي خلل في نظام الأجور يؤدي ذلك إلى مشاكل واختلالات اقتصادية واجتماعية ولهذا يجب دراسته بشكل دائم.

رابعا : أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إعطاء صورة دقيقة عن كيفية حساب الرواتب والأجور في المؤسسات الاقتصادية

- تتبع إجراءات محاسبة الأجور في مؤسسة اقتصادية.

خامسا : أسباب اختيار الموضوع.

-موضوع الدراسة له علاقة مباشرة بالتخصص الذي ندرسه.

-الرغبة في توسيع معارفنا في محاسبة الأجور.

- الفضول في معرفة الزيادة في الأجور التي أصبحت حديث الساعة.

سادسا : منهجية الدراسة.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج المتوخاة منه تم استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري، من خلال عرض مختلف المفاهيم المتعلقة بالأجور والمعالجة المحاسبية والجبائية للأجور.

وفي الجانب التطبيقي، فقد تم اعتماد منهج دراسة حالة في مؤسسة خاصة حيث تم جمع المعلومات عن طريق الملاحظة والمقابلة.

سابعاً: حدود الدراسة.

الحدود المكانية: تمت هذه الدراسة على مستوى مؤسسة قلوب العجال

الحدود الزمنية: تمت الدراسة الميدانية في هذه المؤسسة من 14أفريل29أفريل 2024.

ثامنا: هيكل الدراسة.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، ومعالجة الإشكالية الرئيسية المطروحة قسمنا بحثنا هذا إلى فصلين:

الفصل الأول: جاء بعنوان: المعالجة الجبائية والمحاسبية للأجور ، حيث يتطرق المبحث الأول إلى أساسيات الأجور، والمبحث الثاني المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور

الفصل الثاني: كان بعنوان: المعالجة المحاسبية للأجور للمؤسسة من خلال مبحثين حيث يتطرق المبحث الأول إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة، والمبحث الثاني سيرورة حساب الأجر في المؤسسة.

A decorative border made of intricate scrollwork and floral patterns, framing the central text. The border is composed of several distinct sections: a top section with symmetrical scrolls, a left vertical section with a textured, scroll-like appearance, a right vertical section with a similar textured appearance, and a bottom section with symmetrical scrolls and a central horizontal element.

## الفصل الأول

المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور

## تمهيد:

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الملحقمة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، كما أنها من التزامات صاحب العمل اتجاه العامل، وقد اعترف المشرع بهذا الحق في نص المادة 68 من قانون الوظيف العمومي الذي حدد الأجر. ويرجع الاهتمام بهذا العنصر لكونه يكتسي طبيعة مزدوجة، فله وجه إنساني ووجه اقتصادي فهو يمس من جهة حياة العمال ماديا ومعنويا، ومن جهة أخرى يمس العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين العامل ورب العمل، وهذا ما يجعله من اعقد المشاكل وسبب العديد من النزاعات العمالية، لذا تطرقنا في هذا الفصل إلى ماهية الأجور والمعالجة المحاسبية لها، والحسابات الخاصة بالأجور، مروراً بالمعالجة الجبائية لها، واقتطاعات الضمان الاجتماعي في مبحثين كمايلي:

- المبحث الأول: أساسيات عن الأجور.
- المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور

المبحث الأول: أساسيات عن الأجور:

الأجور هي الدافع الأساسي الذي من خلاله تنشأ علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل، كما أنها أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عمله واستقراره فيه، حيث إن إيجاد خطة عمل عادلة وسليمة تجنب المؤسسة الكثير من المشاكل والخلافات العمالية مع الإدارة، وبالتالي تحقيق أهداف الطرفين.

المطلب الأول: مفهوم الأجر:

الفرع الأول: تعريف الأجر :

هناك العديد من التعاريف للأجور نذكر منها :

لغة واصطلاحاً: يعبر الأجر عن الثواب والمكافأة، وكلمة الأجر تدل على معنيين متقاربين معند شرعي يقصد به الجزاء على العمل الصالح أو الثواب<sup>(1)</sup> على نحو ما جاء في القرآن الكريم (إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصْلِحِينَ)<sup>(2)</sup>.

إقتصادياً : الأجر "هو المقابل المادي الذي يستحقه العامل من صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها"، أما عن الأجر العادل " هو ذلك المقابل المادي الذي تعرضه الإدارة ويقبله العامل في سوق العمل الحرة"<sup>(3)</sup>.

قانونياً : لم يعرف المشرع الجزائري الأجر غير أنه اعترف للعامل بحقه في الأجر، كما ربط الأجر بالعمل المؤدى من قبل العامل للمؤسسة، ذلك بموجب المادة 80 من القانون 90/11 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، نص على أنه "للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل".

1- محمودي حسين، أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من انتاجية العاملين بالمؤسسة الانتاجية المتوسطة، (اطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016، ص 72

2- سورة الأعراف الآية 170

3- الصيرفي محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007، ص 149.

محاسبيا : يعتبر الأجر عبي وتكلفة على صاحب العمل أو المؤسسة، فهي كل المبالغ الموجهة للعمال سواء كانت على شكل أجور، ساعات إضافية، تعويضات المنح العائلية، علاوات مساهمات للنشاط الاجتماعي والاشتراكات الاجتماعية مثل التأمين والتقاعد.

إجتماعيا: الأجر هو الدخل الذي سيتحصل عليه الموظف لتكفل باحتياجاته الاجتماعية والمعيشية جراء قيامه بعمل، فهو حاجة ضرورية لضمان معيشة العامل فيشمل كل ما يقدم له<sup>(1)</sup>.

تسييرا : زيادة على البعد الاقتصادية والاجتماعي، هذا البعد تبرز أهميته من خلال اعتماده كأداة لتسيير فعال للموارد البشرية، فهو يمثل وسيلة فعالة في استراتيجية المؤسسة، تؤخذ في الحسبان، مشتركة مع المعطيات الاجتماعية والثقافية<sup>(2)</sup>.

أيضا تم تعريفه على انه عملية تكيفية مدعومة بالتكنولوجيا تتعاون من خلالها الشركات مع العملاء والشركاء من أجل إنشاء القيمة بشكل مشترك ومتواصل وتقديمها والحفاظ عليها لجميع أصحاب المصلحة.

#### الفرع الثاني: المصطلحات المتعلقة بالأجور:

الأتعاب : تدل على مجموع الرواتب أو الأجور المدفوعة لنفس الشخص وتكون عموما رواتب سنة كاملة<sup>(3)</sup>.

الراتب: تدل عبارة راتب على المكافأة المالية المدفوعة لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية أيام الموظفين.

كما أن هناك فرق بين الراتب والأجر:

الأجر: يمنح للذين يعملون في المؤسسات الاقتصادية وتدفع لهم أجورهم عادة على أساس عدد ساعات العمل والكمية التي قاموا بإنتاجها.

الراتب: يدفع للذين يعملون في الإدارات العمومية حين يحصلون على راتبهم كل شهر ويختلف باختلاف الوظائف المسندة لهم وليس على أساس الكمية المنتجة<sup>(1)</sup>.

1- ماهر أحمد ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية تأنيس، 2004، ص 20.

2- محمودي برحومة، مساهمات بعض نظريات المنظمة في بلورة مفهوم الأجر، 2008، ص 22

3- لقيطي لخضر ؛ دريدري لحسن، عبد العالي منصر ، محاسبة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي ملتقى وطني حول تبني النظام المحاسبي المالي في الجزائر، جامعة سكيكدة، 2020، ص 62

وهناك من يقول ان الفرق يكون من حيث :

أ- حيث الشكل: الأجر والراتب كلاهما تعويض نقدي مباشر يتقاضاه الفرد من المؤسسة لقاء مساهمته التي يقدمها لها.

ب- حيث المضمون: هنا يظهر الاختلاف بحيث أن مصطلح الأجر يطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الأعمال المصنعية والإنتاجية (العمال)، ويكون هذا الجهد على أساس "الجهد كما الإنتاج" (يسمون عمال بياقات زرقاء)<sup>(2)</sup>

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الأجور:

الفرع الأول: أهمية الأجور :

- أهمية الأجور بالنسبة للدخل الوطني : تشكل الأجور مصدرا هاما في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ففي كثير من الأحيان وفي الدول المتقدمة فإن الأجور المدفوعة تمثل أكثر من 40 بالمائة من الدخل الوطني وأحيانا تصل الى 60 بالمائة من مجموع الدخل الوطني، ولكن في الدول النامية فإن هذه النسبة لا تتعدى 15 بالمائة من مجموع الدخل الوطني مما يؤكد مدى تدهور نظاما لأجور بها<sup>(3)</sup>.

- أهمية الأجور بالنسبة للفرد: تمثل الأجور المصدر الرئيسي لدخل معظم الأفراد العاملين. إذ أنها المصدر الأساسي لمعيشتهم والمحدد لرفاهيتهم وإشباع حاجاتهم وحاجات أسرهم، هذا ويحدد الأجر التقدير العام لمهارات وقدرات ومؤهلات الأفراد. وإلى جانب ذلك، فإن الأجور تؤثر أيضا على مكانة الفرد الاجتماعية، حيث تقاس منزلة الفرد في بعض المجتمعات بما يحققه من مكاسب مالية. كما تدفع الأجور الأفراد للترقي الوظيفي والعلمي عن طريق زيادة كفاءة الفرد لتحسين إنتاجيته ومؤهلاته، للاستفادة من المزايا المتاحة في الأجور والمكافآت<sup>(4)</sup>.

- أهمية الأجور بالنسبة للمنظمة: تكمن هذه الأهمية في النقاط التالية:

1- بديار مقدودة، سعودي نور الهدى، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي، جامعة محمدبوضياف، المسيلة، 2022، ص24

2- عنتر بن عبد الرحمان ، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص220

3- عنتر بن عبد الرحمان ، المرجع نفسه، ص217

4- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي بن سلطان العنقري عبد العزيز، ادارة الموارد البشرية المواجهة لتحديات وبناء استراتيجيات القرن الواحد والعشرين، دار المريخ للنشر، الرياض، 2015، ص304

✓ الأجور وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.

✓ الأجور وسيلة لإبقاء الكفاءات العاملة بها.

✓ يعتبر الأجر وسيلة لتحقيق العدالة بين العمال إذ يجب على المنظمة تحقيق

العدالة الداخلية قبل اهتمامها بتحقيق الربح أو النتائج<sup>(1)</sup>.

- أهمية الأجور بالنسبة للدولة وللمجتمع: تمثل الأجور المصدر الجوهرى للقوة الشرائية المحركة للاقتصاد القومي وكلما تحسنت الأجور يميل السوق إلى الانتعاش لكل القطاعات الاقتصادية بالمجتمع (النمو الاقتصادي... التضخم وزيادة البطالة). كما أن الأجر بالنسبة للمجتمع يمثل واجهة المنظمة وسمعتها وهو وسيلة استقطاب للكفاءات البشرية النادرة والحرص على الاحتفاظ بها في المنظمة.

ومن جانب آخر تعتبر الأجور عنصرا مؤثرا على الاستهلاك في المجتمع، فارتفاع الأجور يعني ارتفاع في تكلفة إنتاج السلعة، وبالتالي ارتفاع في الأسعار، الأمر الذي يؤدي إلى حالة التضخم الاقتصادي، وركود في بيع وتصريف السلع، وبالتالي انخفاض الإنتاج. كما أن خفض الأجور، وإن كان يترتب عليه خفض التكاليف، وبالتالي الأسعار، إلا أنه في المقابل يعني عدم قدرة الموظف أو العامل على شراء كمية من السلع التي يحتاجها وبالتالي نعود إلى حالة الركود في البيع والتي يترتب عليها انخفاض الإنتاج مرة أخرى. وهو ما يعني أن الأجور تحرك الطلب والعرض، وتمثل وسيلة لتوزيع الدخل ومقياس للعدالة التي تقاس بمقدار ما يحصل عليه الفرد مقابل ما يقدمه لعمله<sup>(2)</sup>.

#### الفرع الثاني: أهداف الأجور :

- تسهل عملية الاستفادة والإدارة الفعالة للموارد البشرية للمنظمة كذلك يجب أن يتم تفصيل برنامج الأجور ليلبي احتياجات المنظمة وموظفيها.
- المساعدة على جذب أعداد ونوعية الموظفين المطلوبين لتشغيل المنظمة.
- يجب أن يساعد على تسهيل في القطاع تحقيق مكانة تنافسية في تسويق المنتجات والخدمات، خاصة في المنظمات الربحية.
- ربط برنامج الأجور بالوقت والتكلفة، وكذلك بموارد المنظمة وأولوياتها الخاصة بالعاملين.

<sup>1</sup> - عنتر بن عبد الرحمان ، المرجع سبق ذكره، ص218

<sup>2</sup> - شرمات سالم ، نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية، دفاثر السياسة والقانون، 2021، ص24

- يجب أن يكون البرنامج مقبولا، ويحصل على موافقة الموظفين.
- يلعب البرنامج دورا إيجابيا في تحفيز الموظفين على الأداء بأفضل طاقاتهم. وتحسين مهاراتهم وقدراتهم.
- يحصل البرنامج في القطاع الخاص على موافقة الجمهور، ومن بينهم المساهمون والعملاء والحكومة والعامّة.
- يمد البرنامج الموظفين بالفرصة لتحقيق طموحات معقولة داخل إطار من المساواة والعدالة<sup>(1)</sup>.

المطلب الثالث : أنواع الأجور ومكوناتها :

الفرع الأول :أنواع الأجور:

أ- معيار القدرة الشرائية للنقود : تصنف الأجور حسب هذا المعيار كما يلي:

- الأجر الاسمي :وهو الأجر الذي يتحصل عليه العامل في صورة نقدية ويظهر على كشف الأجر، حيث يتغير بتغير المستوى العام للأسعار، ينخفض بزيادة معدل التضخم و العكس بالعكس.
- الأجر الحقيقي:والأجر الاسمي مطروحا منه الأثر الذي يحدثه التضخم عليه، أي هو مقدار ما يشتريه ذلك الأجر الممنوح من سلع وخدمات في فترة معينة<sup>(2)</sup>.

ب - معيار السيولة : تقسم الأجور حسب هذا المعيار كما يلي:

- الأجر النقدي : المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد.
- الأجر العيني :هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد، ومثمتها الرعاية الطبية والعلاج، والمواصلات والسكن والملابس، ووجبات الطعام أثناء العمل. وهي بالرغم من أنها تأخذ الشكل غير المادي في تقديمها، إلا أن تكلفتها يمكن حسابها ضمن ميزانية (أو موازنة) الأجور<sup>(3)</sup>.

ج- معيار الاقتطاعات : تصنف الأجور إلى ما يلي:

- الأجر الكلي: وهو الأجر الذي يتحصل عليه العامل قبل خصم الاقتطاعات<sup>(4)</sup>.

1- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي بن سلطان العنقري عبد العزيز، مرجع سبق ذكره، ص305  
 2- جبار محفوظ ، محاولة تقييم دور الأجور في رفع إنتاجية العمال دراسة إحصائية لحالة المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية 2008 ، ص34  
 3- ماهر أحمد ،مرجع سبق ذكره، ص 185.  
 4- جبار محفوظ ،نفس المرجع السابق، ص36

- الأجر الصافي: تساوي الأجرة الصافية للدفع الأجرة الإجمالية بعد طرح مختلف الاقتطاعات حسب طبيعتها (اختيارية، إجبارية) وكذا المعارضة على الأجور إن وجدت<sup>(1)</sup>.

#### الفرع الثاني: مكونات الأجور :

تتمثل العناصر المكونة للأجرة في:

- أجرة المنصب : وهو الأساس الذي يحسب عليه اقتطاع الضمان الاجتماعي.
- الأجر الأساسي أو القاعدي: الأجر الأساسي للعامل هو المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة حسب المادة: 118 والمادة 120 من القانون 90-11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل وتشمل:
- الساعات الإضافية: تمثل العمل في الأوقات غير العادية، كالعمل في أوقات غير تلك المحددة قانونا مثل أيام الاحتفالات، الجمعة والليل، وكما نصت المادة 32 من قانون العمل يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة، فهناك ساعات إضافية 50% (مقابل 4 ساعات الأولى في الأسبوع)، 75% (مقابل 4 ساعات الثانية في الأسبوع)، 100% مقابل العمل في العطل، الاحتفالات، الأعياد، والعمل الليلي من التاسعة ليلا إلى الخامسة صباحا) تحدد طبقا للقوانين الداخلية للمؤسسة والتي يجب أن تكون منسجمة مع قانون العمل 11/90، حيث لا يمكن أن تتعدى 20% من المدة القانونية وأن لا تزيد مدة العمل عن 12 ساعة<sup>(2)</sup>.

- الخبرة المهنية: إن الهدف من هذا التعويض مكافأة العامل عن الخبرة المهنية التي تتولد نتيجة القدم في العمل، وتحسب الأقدمية دوريا بالنظر إلى طبيعة منصب العمل، وتصل إلى حدها الأقصى بعدمدة عمل معينة، وينتظر أن تجازي الأقدمية بتحسين في مناصب العمل وفي الراتب<sup>(3)</sup>.
- تعويض عمل المنصب : يسمى عمل المنصب كل ما يتم خارج أوقات العمل العادية وينظم في شكل فرق متعاقبة تعمل بالتناوب في فترة يوم إذا اقتضى ذلك الحاجة لإنتاج أو الخدمة، ويحول هذا العمل الحق في التعويض. وتحدد قواعده وشروطه وكذا المرتبطة به مع مراعاة أنه لا يجوز

<sup>1</sup> - لعشيشي جمال، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد PAGE BLEUES، الجزائر، 2011، ص 67.

<sup>2</sup> - حميدي أحمد السعيد، محاضرات في المحاسبة القطاعية، جامعة المسيلة، 2023، ص 54

<sup>3</sup> - بوخالفة غريب ، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2017، ص 47

تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي، كما يمنع على المستخدم تشغيل العاملات في أي عمل ليلي إلا برخصة خاصة يمنحها مفتش العمل المختص إقليمياً عندما يبرز ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات المهنة<sup>(1)</sup>.

-تعويض الضرر : هو ذلك التعويض الذي يستفيد منه المستخدمون المعرضين لأخطار تؤثر على صحتهم كالحرارة، الصوت، الأعمال الشاقة، ويعطى هذا التعويض ك مبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهرياً<sup>(2)</sup>.

- علاوة المردودية الفردية: تحدد وفق للمعايير المهنية المعمول بها أو حسب السلم والذي يستند إلى معايير مرتبطة بنوعية العمل (الإنتاج) بحجمه وكذلك بالمثابرة الخاصة بالعمال أي حسب المواظبة والأداء الجيد والإتقان باستعمال ورقة التنقيط، وهي نسبة من الأجر الأساسي وتصل حتى 10 بالمائة منه<sup>(3)</sup>.

- علاوة المردودية الجماعية: غرضها مكافأة المجهود الجماعي وتدفع شهرياً أو ثلاثياً وسداسياً لمجموعة العمال أو المستخدمين وترتبط هذه العلاوة بالأهداف التي يرجى تحقيقها كالكمية، النوعية، التكاليف.....، ونسبة القدرات الإنتاجية، فعالية الخدمة العامة وأقصى نسبة ممكن أن تصل إليها هي 30% من الأجر الأساسي لكل عامل<sup>(4)</sup>.

أجرة المنصب = الأجر الأساسي + الساعات الإضافية + المكافآت والتعويضات الخاضعة

للضمان الاجتماعي والخاضعة للضريبة على الدخل الأجمالي.

مكونات الأجر الإجمالي أو الخام أو الخاضع للضريبة : وهو الأساس الذي تحسب عليها الضريبة على الدخل الإجمالي ويتكون من:

أجر المنصب + المنح والتعويضات غير الخاضعة للضمان الاجتماعي والخاضعة للضريبة على

الدخل الإجمالي - اقتطاعات الضمان الاجتماعي.

ومن أهم هذه التعويضات الغير خاضعة للضمان الاجتماعي والخاضعة للضريبة كما يلي:

1- إسماعيل محمد أحمد، الأجور والرواتب المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، منتدى الموارد البشرية، 2009/11/17، ص67

2- بكاري بلخير، مطبوعة في المحاسبة المالية المعقدة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2016، ص102

3- بكاري بلخير، المرجع نفسه، ص100

4- بكاري بلخير، المرجع نفسه، ص101

تعويض السلة، منحة النقل: 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>(1)</sup>.  
مكونات الأجر الصافي: ويضم أهم المكافآت والتعويضات غير الخاضعة للضمان الاجتماعي وغير الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي.

تعويض المنطقة الجغرافية: يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في قطاعات النشاط أو مشاريع التنمية التي لها الأولوية في مخططات التنمية أو بالنسبة لمناصب العمل الواقعة في أماكن عمل معزولة، ولهذا الغرض تصدر قوائم مناصب العمل التي تمنح فيها حق التعويض<sup>(2)</sup>.

المنح العائلية: وهي مبالغ مالية تمنح للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته إلى سنالرشد<sup>(3)</sup>.

الأجر الوحيد: يمنح هذا التعويض في حالة ما إذا كان أحد الزوجين لا يمارس أي نشاط يحصل من خلاله على أجرة.

منحة التدريس: حددت منحة التدريس بمبلغ شهري يقدر بـ 800 دج عن كل ولد، وذلك في حدود الخمسة أولاد على الأكثر، في حالة ما إذا كان الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي لا يتعدى 18000 دج، ويخفف مبلغ هذه المنحة إلى 400 دج عندما يكون الأجر الخاضع للاشتراك في الضمان الاجتماعي يفوق سقف 18000 دج<sup>(4)</sup>.

المطلب الرابع: عوامل ومعايير تحديد الأجور:

الفرع الأول: عوامل تحديد الأجور:

يتم تحديد الأجور بناء على مجموعة من العوامل هي:

1- الربيع بن حنيفة، حسيني عبد الحميد، صالح بوعلام، الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير المحاسبية، إصدار منشورات كليك، الجزائر 2013، ص 55  
2- لعشيشي جمال، مرجع سبق ذكره، ص 61.  
3- بوخالفة غريب، مرجع سبق ذكره، ص 49.  
4- شعباني لطفي، جبابة مؤسسة دروس مع أسئلة وتمارين محلولة، page bleues، الجزائر، 2017، ص 104

أ- العوامل الاقتصادية : للأجر وجهان، كما سبق أن ذكرنا، وجه يمثل التكلفة من وجهة نظر صاحب العمل. ووجه آخر يمثل الدخل بالنسبة للعامل، وفي الوقت نفسه يمثل السعر بالنسبة لصاحب العمل، أي ما يدفعه مقابل توظيف أحد عوامل الإنتاج، وبهذا المعنى يمثل المدفوع مقابل خدمات العامل عملية اقتصادية، وبالتالي فإن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتريين (أصحاب العمل) وعرض البائعين (العاملين).<sup>(1)</sup>.

ب- العوامل السياسية والاجتماعية: وتتمثل في القوانين والأنظمة التي تضعها الدولة لتحديد الحد الأدنى من الأجور والرواتب التي تتناسب ومعدل معيشة الفرد في ظل الظروف الاجتماعية.<sup>(2)</sup>.

ت- العوامل النفسية: تعتبر الأجور وسيلة لإشباع الحاجات النفسية وحيث أن هي الحافز للأفراد فإنه المدى الذي يستطيع فيه الأجور إشباع الحاجات تصبح وسيلة لحفز الأفراد العاملين.<sup>(3)</sup>.

ث- العوامل الأخلاقية : يجب أن تكون الأجور عادلة.<sup>(4)</sup>.

ج- العوامل الإدارية: وهي تلك المتعلقة بمحتوى الوظيفة كما تبينها عوامل التحليل الخاصة بها التي تعكس طبيعة واجباتها ومسؤولياتها وظروف أدائها ونطاق إشرافها، ونظم الاتصال، واتخاذ القرارات الخاصة بها ونحو ذلك<sup>(5)</sup>.

#### الفرع الثاني: معايير تحديد الأجور:

يمكن للمنظمة استخدام المعايير التالية لتحديد الأجور :

- الأداء: يتقاضى العامل وفق هذا الأساس أجرا يتناسب مع أدائه تبعا لمعايير موضوعة ومحددة بشكلمسبق<sup>(6)</sup>.

- الأقدمية: تعتبر الأقدمية والخبرة المهنية المكتسبة من عوامل تحديد الأجر، فيمكن للعامل ذي أقدمية طويلة أن يتقاضى أجرا أكبر من عامل بالأقدمية ويؤدي الوظيفة نفسها.<sup>(7)</sup>

1- أبو شيخة أحمد نادر، إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص174

2- ربابعة علي محمد، إدارة الموارد البشرية : تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2003، ص72

3- كردي احمد السيد، العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الاجور، طريق التفوق والنجاح، موقع أنترنت

4- ربابعة علي محمد، المرجع نفسه، ص73

5- أبو شيخة أحمد نادر، المرجع نفسه، ص175

6- شرماط سالم ، مرجع سبق ذكره، ص33

7- حاروش نور الدين، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة، برج الكيفان، 2011، ص50

- الجهد : يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها إنجاز أدنى من المعدل المطلوب في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافياً<sup>(1)</sup>.
- المؤهل العلمي والخبرة: يعتبر المؤهل العلمي فاصلاً قوياً في التوظيف وإسناد المهام والمسؤوليات للكفاءات وبالتالي يتوقف الأجر على ضوء ذلك من خلال قدرة هذه الكفاءات على التخطيط والتصميم والتوجيه والتنظيم وبالتالي قيادة أعضاء الفريق إلى تحقيق أهداف المنظمة مما ينعكس عليها إيجاباً من خلال تحفيزها ومنحها أجراً محترماً<sup>(2)</sup>.
- مستوى صعوبة الوظيفة: يعتمد هذا المعيار على مواصفات شغل الوظيفة (الفكرية والجسدية) في تحديد الأجر. فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق أجراً أقل من الوظائف المعقدة المضنية فكرياً وجسدياً. كما أن مقدار سلطات الوظيفة عامل محدد لأجرها<sup>(3)</sup>.
- المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق: تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع. فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل، وأدى ذلك إلى خفض مستوى معيشته مما يجعل كثيراً من المنظمات العالمية تميل إلى تحديد الأجور وفقاً للزيادة الحالية والمنتظرة في مستويات الأسعار<sup>(4)</sup>.

#### المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور.

تمثل معالجة الأجور محاسبياً وجبائياً مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف المحاسبية حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي كنتيجة حتمية لم قدمه من عمل، إذ أن المعالجة تعبر عن مجموعة من الخطوات والإجراءات المتبعة الهادفة إلى تحديد الأجر الصافي للعامل بعد خصم مختلف الاقتطاعات على الأجور حيث نجد منها الإيجابية المتمثلة في الاشتراكات في الضمان الاجتماعي والضريبة على الدخل الإجمالي واقتطاعات إجبارية أخرى وكذلك مختلف الخطوات الخاصة بها كما نتطرق لقائمة الحسابات المستخدمة في عملية التقييد والتسجيل المحاسبي لها كما يلي:

1- أبو شيخة أحمد نادر، مرجع سبق ذكره، ص 175  
 2- جاروش نور الدين، مرجع سبق ذكره، ص 51  
 3- شرماط سالم، مرجع سبق ذكره، ص 35  
 4- أبو شيخة أحمد نادر، مرجع سبق ذكره، ص 177

المطلب الأول : المعالجة الجبائية:

الفرع الأول : الاشتراكات الأجرية:

قبل حصول العمل على أجره الصافي يخضع هذا الأخير إلى مجموعة من الاقتطاعات منها الإجبارية والاختيارية :

أ- الاقتطاعات الإجبارية : هذه الاقتطاعات هي التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة أي شهريا وهي:

1 - اقتطاعات الضمان الاجتماعي :

وتتمثل في اشتراكات مدفوعة من المستخدمين والعمال إذ تساعد هذه الاشتراكات في تمويل مجموع الأداءات المتمثلة في التأمينات، فهو اقتطاع من أجره العامل يتم تحويله إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، حيث:

اقتطاع الضمان الاجتماعي = أجره المنصب x نسبة الاقتطاع (09%).

ويحدد مقدار هذه النسبة من قبل الدولة حاليا بـ 09%، وهذه النسبة تمثل الحصة التي يتكفل بها العامل من أجره، وهناك كذلك نسبة تتكفل بها المؤسسة كاشتراك في الضمان الاجتماعي، ونسبة أخرى خاصة بصندوق الخدمات الاجتماعية.

ويمكن توضيح هذه الاشتراكات حسب حصة كل جهة من خلال الجدول الموالي الذي يبين توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي :

الجدول رقم (01) توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي (1)

المجموع	الحصة التي يتكفل بها الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها العامل	الحصة التي تتكفل بها المؤسسة	
13%	-	1.50%	11.50%	التأمينات الاجتماعية
1.25%	-	-	1.25%	حوادث العمل والأمراض المهنية
18.25%	0.50%	6.75%	11%	التقاعد
1.50%	-	0.50%	01%	التأمين على البطالة
0.50%	-	0.25%	0.25%	التقاعد المسبق
0.50%	0.50%	-	-	السكن الاجتماعي
35%	01%	09%	25%	المجموع

من الجدول يلاحظ ان النسبة (35%) هي مجموع الاشتراك في الضمان الاجتماعي، من وعاء الأجرة الخاضعة للاشتراك للعامل موزعة :

- نسبة (9%) الحصة التي يتكفل بها العامل من أجره.
- نسبة (26%) الحصة التي تتكفل بها المؤسسة عن العامل كاشتراك في الضمان الاجتماعي.

2 - اشتراكات الكاكوبات :

هذا الاشتراك يخص المؤسسات التي تعمل في قطاع الأشغال العمومية والبناء والري من أجل تعويض العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية التي تجعل العمل خطيرا على صحة وسلامة العامل أو مستحيلا بالنظر للطبيعة العمل وتقنيته أمطار، ثلوج، رياح قوية، ارتفاع شديد في درجة الحرارة .....)، حيث تقدر النسبة التي يتحملها الأجير بـ 0.375%، في حين تقدر النسبة التي يتحملها رب العمل بـ 12.58%.

تجدر الإشارة إلى أن هذا الاشتراك يتم حسابه على أساس الوعاء الخاضع لاشتراكات الضمان الاجتماعي، لتكون نسبة الاشتراك الكلية المدفوعة إلى الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر

<sup>1</sup> المصدر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية المرسوم التنفيذي رقم 236-15 المؤرخ في 03 سبتمبر 2015 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 94-187 المؤرخ في 06 جويلية 1994 الذي يحدد توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، العدد 49 بتاريخ 16/09/2015، الجزائر ، 2015 ، ص 09

والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء والأشغال العمومية والري CACOBATPH تقدر ب 12,96%.(1)

### الضريبة على الدخل الإجمالي

- تعريف الضريبة على الدخل الإجمالي: هي ضريبة سنوية وحيدة على دخل الأشخاص الطبيعيين وتسمى الضريبة على الدخل الإجمالي وتفرض هذه الضريبة على الدخل الصافي الإجمالي للمكلف بالضريبة.

ضريبة وحيدة سنوية تأسس على الدخل الصافي وهي ضريبة متزايدة تدخل ضمن الضرائب المحصل عليها لصالح الخزينة.

الضريبة التي تفرض على مجموع الدخل المتحقق للمكلف بالضريبة من مصادر متعددة.(2)

هي ضريبة تقتطع من المنبع، أي من الأجر مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب، ويحدد مقدار الاقتطاعات بجدول (برام RG يحتوي على فئات الأجر الإجمالي ومقدار الاقتطاع).

- عناصر الدخل الخاضع للضريبة: لتحديد الدخل المشكل لوعاء الضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء، يتعين الأخذ في الحسبان مبلغ المكافآت الرئيسية، مضافا إليها المكافآت الثانوية المدفوعة للمستفيدين وكذا المزايا العينية المحتمل منحها لهم.

- التخفيضات والإعفاءات التي تمس الدخل الخاضع للضريبة: لا تدرج في وعاء الضريبة المطبقة على الدخل الإجمالي للأجراء:

- المزايا العينية المتعلقة فقط بالتغذية والسكن الممنوحة للعاملين في المناطق الواجب ترقيتها، المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول (أنظر المادة 72 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة)؛

- مبلغ المساهمة العمالية في التأمينات الاجتماعية والتقاعد؛

- المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التشريع الجبائي مثل الأجر الوحيد والمنح العائلية ومنحة الأمومة ..... إلخ؛

<sup>1</sup> - سماعيل عيسى جبابة ومحاسبة المؤسسة : تقنيات جبائية ومحاسبة، Les pages Bleues internationales ، الجزائر، 2023، ص 343

<sup>2</sup> - الزغدي سناء، سعد العايب، عبد الوووقفادرة، عبير المعالجة المحاسبية للأجور والرواتب والتصريحات الجبائية والشبه جبائية لهما، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2020، ص 39

- التعويضات المؤقتة والمنح والربوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم؛
  - التعويضات الخاصة بمصاريف النقل أو تأدية المهام؛
  - الربوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر والممنوحة بمقتضى حكم قضائي قصد تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم وكلي، ألزمها الاستعانة بالغير، قصد تأدية وظائفها العادية في الحياة؛
  - المعاشات المخصصة للمجاهدين وأرامل وأصول شهداء حرب التحرير الوطنية؛
  - التعويضات الخاصة بالمنطقة الجغرافية؛
  - الأجور والمكافآت الأخرى الممنوحة في إطار برامج تشغيل الشباب؛
  - تعويضات التسريح<sup>(1)</sup>.
- الاعتراضات على الأجور **opposition sur salaries** : قد يتعرض العامل إلى حكم قضائي يجبره على دفع جزءا من أجرته إلى طرف آخر، قد يكون ذلك بواسطة المؤسسة المستخدمة حيث تكلف هذه الأخيرة بحذف أو اقتطاع المبلغ الذي وضع عليه الحجر ودفعه مباشرة إلى منله الحق فيه<sup>(2)</sup>.
- ب- الاقتطاعات الاختيارية: هي اقتطاعات تأخذ من المنبع وتتمثل في العناصر التالية:
- ✓ التسبيقات على الأجور: وهي مبالغ استفاد منها العامل قبل موعد الدفع.
  - ✓ التعاضدية: هو اشتراك اختياري هدفه ترقية العمل.
  - ✓ الاستفادة من قرض منح للعامل من طرف المؤسسة فتقطع نسبة معينة متفق عليها ضمن بنود القرض.
  - ✓ تعاونية الضمان: وتظم أعضاء يسددون اشتراكات شهرية أو دورية مقابل مساعدات تقدر لهم أثر حدوث كوارث مختلفة.
  - ✓ اقتطاعات أخرى: مثل التأمين على الحياة<sup>(3)</sup>.

1- الربيع بن حنيفة، حسيني عبد الحميد، صالح بوعلام، الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير المحاسبية، إصدار منشورات كليك، الجزائر 2013، ص.ص 182-183

2- لعشيشي جمال، مرجع سبق ذكره، ص 63.

3- قرشي سامي، صالح عبد العالي، معايير وآليات محاسبة الاجور في المؤسسة الاقتصادية، مجلة التحولات الاقتصادية، 2022/06/17، ص 58

الفرع الثاني: حساب الضريبة على للأجور:

يتم حساب الضريبة على الأجور (IRG/S) بالنسبة للأجور المدفوعة شهريا عن طريق تطبيق الجدول

التصاعدي الشهري (Birème progressif) على الأجر الخاضع للضريبة كما يلي:

جدول رقم (02): يمثل الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور<sup>(1)</sup>:

مبلغ التراكم	مبلغ الحقوق	المعدل الضريبي م	شرائح الدخل
0	0	0	أقل من 24.000 دج
5.520	5.520	23	من 24.001 الى 48.000
18.480	12.960	27	من 48.001 الى 96.000
46.480	28.000	30	من 96.001 الى 192.000
109.840	63.360	33	من 192.001 الى 384.000
////////	////////	35	أكثر 384.000

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

- ✓ تحديد الأجر الخاضع للضريبة باستبعاد العناصر غير الخاضعة للضريبة على الأجور.
  - ✓ تخفيض الاقتطاعات العمالية في التأمينات الاجتماعية من الأجر الخاضع للضريبة.
  - ✓ مراجعة العدد الأخير من الأجر الخاضع للضريبة إلى الصفر مثلا 59978,22 تصبح 59980.
  - ✓ تحديد شريحة الدخل المناسبة التي ينتمي إليها الأجر الخاضع للضريبة.
  - ✓ تخفيض الحد الأدنى للشريحة المناسبة من الأجر الخاضع للضريبة.
  - ✓ ضرب الحاصل المحصل عليه في الخطوة السابقة في المعدل المقابل للشريحة المناسبة.
  - ✓ إضافة مبلغ التراكم السابق للشريحة المناسبة إلى الحاصل المحصل عليه سابقا.
- ومن جهة أخرى ومن أجل حساب الضريبة على الأجور يتعين مراعاة الضوابط الآتية:
- تستفيد المداخل التي لا تتعدى 30000 دج من إعفاء كلي من الضريبة على الأجور.
  - منح تخفيض ضريبي أول من مبلغ الضريبة على الأجور في حدود 40% على أن يكون مبلغ التخفيض محصورا بين 1000 دج و 1500 دج.

تستفيد المداخل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 35000 دجمن تخفيض إضافي، حيث يتم

تحديد الضريبة على الأجور بالنسبة لهذه الفئة من الدخل وفق الصيغة التالية:

<sup>1</sup>- المصدر: أنظر المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، تحديث 2024

الضريبة على الأجور = الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول (137/51) – (27925/8)).

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

الضريبة على الأجور = الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول) \* (61/93) – (41/81213)

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور:

تخضع المعالجة المحاسبية للأجور المجموعة من القواعد والأسس العلمية المأخوذة من الأنظمة المحاسبية المعقدة دوليا، حيث كانت المعالجة المحاسبية للأجور في الجزائر قبل سنة 2007 تخضع لقواعد وأسس المخطط المحاسبي الوطني، ولكن نتيجة لتطور المعاملات التجارية الدولية وقصور المخطط المحاسبي الوطني على إعطاء صورة صادقة أو وضعية المؤسسة، تبنت الجزائر نظام جديد والمتمثل في النظام المحاسبي المالي، والذي جاء بتعديلات وإصلاحات لسد ثغرات المخطط المحاسبي الوطني.

الفرع الأول: مفهوم كشف الأجر ومراحل إعداده:

أ- مفهوم كشف الأجر ومكوناته :

وهي وثيقة يقيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها، سواء كانت عناصر ثابتة أو متغيرة بالإضافة لذكر كافة البيانات المتعلقة بالعامل وصاحب العمل. ويكون ذلك نهاية كل شهر.

ويتكون كشف الأجر من<sup>(1)</sup>:

- تعريف العامل (الاسم، اللقب، المهنة، الصنف المهني، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي).
- تعريف المؤسسة المستخدمة (الاسم، العنوان، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي).
- تفصيل أجرة المنصب.
- تفصيل العناصر المكتملة.
- تفصيل العناصر الأخرى من التعويضات والمكافآت.

<sup>1</sup> - شرماط سالم ، مرجع سبق ذكره، ص38

• تفصيل الاقتطاعات.

• الأجرة الصافية للدفع.

ب- مراحل إعداد كشف الأجر:

حيث تمر هذه العملية بالمراحل التالية:

1. مرحلة إعداد البيانات : تتمثل في جمع مختلف الوثائق اللازمة لإعداد استمارة الأجور النهائية،

حيث تتلقى مصلحة الأجور ما يلي:

✓ الاستمارة الشخصية : تضم هذه الاستمارة المعلومات الخاصة بكل عامل،

✓ استمارة التنقيط: تحتوي أيام الحضور الفعلي في كل شهر لكل عامل ويتم ملؤها بناء

على استمارة الحضور.

✓ استمارة الساعات الإضافية: وهي استمارة شهرية يتم الحصول عليها من طرف

مسؤولي المصلحة المتضمنة نوع التعويض في الساعات الإضافية.

✓ المردود الفردي : تملأ هذه الاستمارة داخل المصالح المعنية لجميع العمال على أساس

الحضور اليومي للعمال.

✓ استمارة المردود الجماعي: هي استمارة شهري ترسل لمصلحة الأجور من طرف المسؤولين

بكل قسم.

✓ استمارة عنصر الأجر : تلخص هذه الاستمارة جميع مكونات الأجر لمدة سنة كاملة، على

أساسها يتم إعداد الأجرة النهائية.

2- مرحلة إعداد كشف الأجر: وهي مرحلة التي تلي جمع الوثائق، تقوم مصلحة المستحدين بإرسال

هذه الوثائق إلى مصلحة الأجور، وعلى هذا الأساس ينشأ كشف الأجر المؤقت الذي يتضمن الاسم

واللقب، الوظيفة والرقم وعلى مستوى مصلحة المالية يتم مراجعة هذه العمليات.

الفرع الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور :

تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية:

1 - تسجيل عناصر الأجور، الاقتطاعات، وبالتالي صافي الأجور القابل للدفع.

2- احتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقة للأجور.

3- تسجيل دفع الأجور إلى الأجراء.

4 - تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية في الآجال القانونية للاشتراكات في الضمان الاجتماعي، الضريبة على الدخل IRG على الأجور تعاونية ضمان وعلى ممثلي العمال فيما يخص تمويلالنشاطات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة.

أ- الحسابات المستعلمة في الأجور :

إن المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي تتم من خلال قيود محاسبية تمثل حركة أموال المؤسسة، حيث تحتوي هذه القيود المحاسبية مجموعة من الحسابات التي تحدد مساراتدفع الأموال والأطراف المستلمة لها، ومن بين أهم الحسابات نذكر ما يلي:

أولاً: حسابات الصنف 04 حسابات للغير: وتتمثل فيمل يلي:

\* ح/ 421 المستخدمون، الأجور والرواتب : الأجر الصافي للدفع.

\* ح/ 422 أموال الخدمات الاجتماعية.

\* ح/ 425 المستخدمون، تسبيقات ومدفوعات على الحساب.

\* ح/ 427 المستخدمون، الاعتراضات على الأجور.

\* ح/ 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقه :والذي يتفرع منه:

- ح/ 431 الضمان الاجتماعي.

- ح/ 432- الهيئات الاجتماعية الأخرى.

- ح/ 438 الهيئات الاجتماعية - الأعباء الواجب دفعها والمنتجات الواجب استلامها.

\* ح/ 44 الدولة، والجماعات العمومية والهيئات الدولية والحسابات الملحقه: والذي يتفرعمنه (قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008<sup>(1)</sup>، وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها<sup>(2)</sup>).

- ح/ 441 الدولة والجماعات العمومية الأخرى - الإعانات المطلوب لاستلامها.

- ح/ 442 الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحصيل من الأطراف الأخرى (IRG).

- ح/ 447 الضرائب الأخرى والرسوم والتسديدات المماثلة.

<sup>1</sup> - قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008، المتضمنقواعد المحاسبية ومحتو بالكشوفالماليةتعرضها  
<sup>2</sup> - مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 مارس 2009، ص.ص 66-67

ثانيا : حسابات الصنف 05 الحسابات المالية: وتتفرع للحسابات التالية:

\* ح/ 51 البنوك والمؤسسات المالية وما يماثلها : والذي يتفرع منه:

- ح/ 512 البنوك.

- ح/ 53 الصندوق.

ثالثا : حسابات الصنف 06 المصاريف: ويتضمن الحسابات التالية:

\* ح/ 62 الخدمات الخارجية الأخرى: والذي يتفرع منه:

- ح/ 621 (أجور) العاملون الخارجين عن المؤسسة.

- ح/ 622 أجور الوسطاء والأتعاب.

\* ح/ 63 أعباء المستخدمين : والذي يتفرع منه :

- ح/ 631 أجور المستخدمين.

- ح/ 635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية.

- ح/ 637 الأعباء الاجتماعية الأخرى.

- ح/ 638 أعباء المستخدمين الأخرى.

\* ح/ 64 الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة: والذي يتفرع منه:

- ح/ 641 الضرائب والرسوم والمدفوعات المماثلة عن الأجور.

\* ح/ 65 الأعباء التشغيلية (التشغيلية) الأخرى: والذي يتفرع منه :

- ح/ 653 أتعاب الحضور .

- ح/ 69 الضرائب على النتائج وما يماثلها.

ب - كيفية التسجيل الأجور: يتم تسجيل الأجور في يومية المؤسسة كما يلي:

أولاً: تسجيل عناصر الأجور: ويتم تسجيلها محاسبياً كما يلي:

XXX	XXX	ح/ أجور المستخدمين	631
XXX		ح/ المستخدمون، الأجور المستحقة	421
XXX		ح/ أموال الخدمات الاجتماعية	422
XXX		ح/ المستخدمون التسبيقات والمدفوعات	425
XXX		ح/ المستخدمون، الاعتراضات على الأجور	427
XXX		ح/ الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقه	43
XXX		ح/ الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل	442
		تحديد الأجر الصافي للعمال	

ثانياً: تسجيل الأعباء الملحقه بالأجور: ويتم التسجيل المحاسبي لهذه الأعباء كما يلي:

	XXX	ح/ الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية	635
	XXX	ح/ الأعباء الاجتماعية الأخرى	637
XXX		ح/ الهيئات الاجتماعية والحسابات الملحقه	431
XXX		ح/ أموال الخدمات الاجتماعية	422
		إثبات اشتراكات صاحب العمل	

ثالثاً: تسجيل دفع أجور العمال والاقتطاعات لصالح الهيئات المعنية: ويتم تسجيلها محاسبياً :

	XXX	ح/ أجور المستخدمين	421
	XXX	ح/ الضمان الاجتماعي	431
	XXX	ح/ الدولة، الضريبة على الدخل الاجمالي	442
XXX		ح/ البنك	521
XXX		ح/ الصندوق	53
		دفع أجور العمال والاقتطاعات لصالح الهيئات المعنية	
	XXX	ح/ اشتراكات الضمان الاجتماعي	635
XXX		ح/ الضمان الاجتماعي	431
		إثبات المصاريف الاجتماعية	

## خلاصة الفصل:

توصلنا في هذا الفصل من خلال دراستنا لأساسيات الأجور والمعالجة المحاسبية والجبائية لها، على أن مصطلح الأجور يشير بصفة عامة، إلى جميع أشكال العوائد المالية والعينية والخدمات والفوائد الملموسة التي يتلقاها الموظفون من علاقتهم بالعمل، ولقد تعرضنا إلى مكونات الأجر من أجر أساسي وتعويضات ومجموعة من المكافآت والمعالجة الجبائية المتمثلة في الضريبة على الدخل الإجمالي التي يتم اقتطاعها من الأجر الخاضع للضريبة حسب القانون الجبائي وقانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، والمعالجة المحاسبية من خلال التطرق إلى الحسابات المستخدمة في التسجيل المحاسبي وعملية التسجيل في اليومية، كما أن إعداد الأجور في الجزائر يتبع قانون العمل الاتفاقيات الجماعية النظام المحاسبي المالي.



**الفصل الثاني**  
**المعالجة المحاسبية**  
**والجبائية للأجور**  
**لمؤسسة أشغال البناء**  
**في مختلف مراحلها**  
**(قلوح العجال)**

تمهيد :

تعد الأجور والرواتب من أهم الأعباء التي تتحملها المؤسسة، سواء كانت هذه المؤسسة اقتصادية أو ذات طابع عمومي، إضافة إلى هذه الأعباء المدفوعة للعمال تتحمل المؤسسة أعباء ملحقة تتعلق مباشرة بالأجور ، وقد برز مفهوم الأجر في أنه شامل لكافة العناصر المالية والنقدية التي يقدمها صاحب العمل للعامل، مقابل ما قدمه هذا الأخير من جهد ووقت وتضبط الأجور في المؤسسة من خلال المعالجة المحاسبية لها، وقد تختلف هذه المعالجة باختلاف المؤسسة

المبحث الأول: تقديم مؤسسة اشغال البناء في مختلف مراحلها محل الدراسة

المطلب الاول: نبذة عن المؤسسة

سوف نقوم في هذا المبحث بدراسة عامة حول مؤسسة البناء، وذلك من خلال التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والتعرف على أهم نشاطاتها وكذلك هيكلها التنظيمي.

هي مؤسسة ذات مسؤولية محدودة إسم المؤسسة يطلق على الشخص الوحيد حيث تنشط في قطاع البناء ومقرها يقع في: مستغانم و تأسست بتاريخ 1996/05/27 برأس مال قدره ب:

2.000.000 دج مقيدة بالسجل التجاري رقم: 27/00-3725193199

ولديها شهادة تأهيل من الفئة الثالثة يعطي للمؤسسة الأولوية في المشاريع الكبرى، تسعى المؤسسة من خلال نشاطاتها إلى تحقيق مجموعة إيراداتها والأرباح وزيادة الربح والإستمرارية الأهداف نذكر منها:

- تعزيز العالقات مع العملاء القدماء ، والعمل على جذب عملاء جدد.
- التنافس الشريف مع المؤسسات في قطاع وبناء عالقات إستراتيجية طويلة الأمد.
- تطوير مستمر وذلك من خلال خلق بيئة عمل مثالية للموظفين وجلب أفضل الكفاءات البشرية.

مؤسسة ( قلوب العجال) هي مؤسسة اشغال بناء تمتلك موارد بشرية وماديه مهمة، كافية لمقابلة متطلبات السوق، حيث أن العديد من المشروعات تنجزها هذه المؤسسة في نفس الوقت ،علما بأن هناك ترقية عقارية الذين تعمل لحساب هذه المؤسسة

كما تقوم المؤسسة بمشاريع مناولة لصالح هيئات مختلفة كمديرية البناء والتعمير DLEP و DUC وكالة عدل AADL

الموارد البشرية والمادية والمعدات المقتناة في السنوات الأخيرة تسمح الشركة باحترام التزاماتها بشأن آجال التسليم ومعايير الإنجاز حيث أن المؤسسة تعتمد على خبرة أشخاص جد مؤهلين مع درجة عالية من المهارة المهنية التأهيل هو3 ما يخولها الحق في المشاركة في مشاريع من جميع الأحجام.

### الأنشطة التجارية

#### مؤسسة الأشغال الغابية واستغلال الغابات

- أشغال التشجير،
- أشغال الحماية واستصلاح الأراضي ،
- أشغال التطوير العقاري
- أشغال تجهيز الهياكل الغابية
- كل العمليات المرتبطة بحماية واستصلاح الأراضي أشغال الحماية ضد الحريق
- قطع الأشجار والخشب اي الغابة :
- ✓ تشير ، تشكيل ، نقل الخشب من الغابة ، الدحرجة ، الحزم
- ✓ إستغلال الفلين ،
- ✓ جمع الراتنج من أشجار الصنوبر والأشجار الراتنجية الأخرى

#### مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها :

- بناء مختلف البنايات للإستعمال المهني، الإجتماعي أو الترفيهي
- أشغال البناء ، البناء بالخرسانة، الحفر، التشييد، التجبيس، تلبيس الجدران و الأرض، وضع البلاط و الخزف الصيني و غيرها من الأشغال المرتبطة ببناء العمارات
- أشغال المسافة، العزل، الرصاصة الصحية و التدفئة المركزية

- أشغال الدهن و الزجاجة و التركيب الكهربائي، تركيب أجهزة الحماية و مكافحة الحريق و السرقة
- . أشغال وضع و تركيب هياكل البناء
- . كل أشغال النجارة العامة ( الحديدية ، الخاصة بالخشب ، بالألومنيوم ... الخ )

مؤسسة صناعية للنجارة المتعلقة بالبناء :

- إنتاج و وضع الهياكل الخشبية ،
- إنتاج أدوات النجارة المتعلقة بالبناء ( أبواب نوافذ إلخ ... ) ،
- تركيب العناصر الخشبية الجهزة الصنع ،
- صنع المنتجات المصنوعة من الخشب مثل : النوافذ ، الأبواب ، أطر الأبواب والنوافذ ، نجارة الجدران ، ...

عناصر الهيكل الخشبي سلاليم إلخ ...

مؤسسة أشغال مساكن البناء والترصيص :

- أنظمة ( تجهيزات وعتاد ) ،
- أشغال العزل ، المساكن وعزل الصوت للعمارة ،
- أشغال الترصيص الصحي والتدفئة المركزية ..

مؤسسة الدهن الصناعي ودهن المباني :

- أشغال الدهن الصناعي ودهن المباني .

مؤسسة أشغال الكهرباء :

- تركيب كهرباء المباني والكهرباء الصناعية ،
- تركيب المصاعد ورافعات الأثقال ،
- تركيب عتاد الإعلام الألي والسمعي البصري،

مؤسسة الأشغال العمومية الكبرى و الري :

- إنجاز المنشآت الفنية : سدود، موانئ، المطارات، الطرق، الآبار، الحواجز، حفر الأنفاق، جسور،
- إنجاز أشغال التهيئة الحضرية الكبرى،
- الجرف، تجهيزات الموانئ والمنشآت الشبيهة .
- إنجاز كل الأشغال المتعلقة بميدان الري .

مؤسسة أشغال الطرقات و المطارات :

- بناء الطرقات ، الشوارع وما يشابهها ،
- مدارج المطارات ،
- جسور ومنشآت مشابهة .

مؤسسة الأشغال الحضرية و النظافة العمومية

تقوم بتركيب :

- قنوات الغاز الطبيعي ،
- نظام توزيع المياه ،
- خطوط هاتفية محلية ،
- شبكات مجاري المياه ،
- إنارة الشوارع ،
- جهاز تنظيم حركة المرور،
- تجهيزات المنشآت الحضرية الأخرى،
- معالجة و تصفية المياه،

مؤسسة تركيب الشبكات و المراكز الكهربائية و الهاتفية :

تقوم بتركيب :

- المراكز الكهربائية ،
- خطوط نقل الطاقة الكهربائية ،
- مراكز تحويل الكهرباء ذات الضغط العالي ، المتوسط والمنخفض ،
- مراكز هاتفية ،
- خطوط ومنشآت أخرى ..

مؤسسة وضع القنوات طويلة المسافة :

وضع أنابيب البترول ، انابيب الغاز و مجاري المياه ،

مؤسسة تركيب التجهيزات الحرارية الصناعية

- تركيب مولدات الهواء الساخن ، مولدات البخار ، محارق ،
- تركيب السخانات ، أجهزة إنتاج المياه الساخنة إلخ ... الموجهة للصناعة ،
- تركيب عتاد تكيفيف الهواء وعتاد التهوية .

المطلب الثاني \_مراحل انجاز عملية البناء :

إن إنجاز عملية البناء تمر بالمراحل التالية:

- الفهم
- الدراسة
- المرور بالصفقة
- الورشة.

رب العمل يعد برنامج العمل باستشارة مسؤولي التنفيذ وهذا البرنامج يحيي على مايلي:

- ✓ المعطيات المادية المهمة المتعلقة بمخطط الموقع و المخطط الطبوغرافي وكذلك الدراسة الأولية للتربة بالإضافة إلى الطرق والشبكات الموجودة و بيان الصنف البياني
- ✓ المتطلبات التقنية والمعمارية , مسؤول التنفيذ يقدم في المدة المحددة من طرف رب العمل عرض

يبرز فيه:

- سعر المنشأ
- سعر ومحتوى كل مهمة من المهام
- مدة ومخطط التنفيذ
- مدة إنجاز المنشأ
- مقاييس جودة الأعمال
- شهادات التوصية المهنية

#### الدراسات :

1- كل مشروع ومهما كان شكله أو الطبيعة التي يناقشها فلا بد له من دراسة ومتابعة و الدراسة في حد ذاتها لها مراحل أساسية لإعداد مشروع معماري وهذه المراحل تنحصر عموما فيما يلي:

المخطط الإجمالي أو ما يعرف بالراسم التمهيدي وهو بمثابة عرض تمهيدي يحتوي على بيانات و مخططات متعلقة بتوقيع المنشأ وهو كذلك تقييم لسعر العملية وكذلك المخططات وهذا المخطط يحتوي كذلك مرفق بالدليل الوصفي للبرنامج و التقييم التقريبي للأسعار , هذه الملفات تحول إلى هيئة المراقبة التقنية للبناء بغية إنشاء اتفاقية المراقبة التقنية للبناء

2- قبل المشروع أو ما يعرف بالمشروع التمهيدي (L'avant projet): وهي دراسة موجزة أي سطحية محسوبة ذات حل إجمالي يسمح بإنجاز المشروع أو البرنامج المقرر هذه الدراسة تحتوي على ما يلي :

- مخطط التهيئة
- مخطط الموقع
- مخطط الكتلة
- مخطط الرفع
- الواجهات الرئيسية وكذا المقاطع العرضية والطولية
- وأيضا متغيرات مختلف الحلول التقنية الممكنة

## تعريف الصفقة:

إذا كنت بحاجة لشيء ما أو رغبت به فسوف تسعى للحصول عليه وهذا يكون إما بالعمل على تحضيره أو صنعه ،أو بالقوة و الصراع أو بالسرقه و الاحتيال أو بالتبادل أي إجراء صفقة مع الآخرين أو التعاون مع الآخرين لتحقيقه.

ففي الصفقة تقدم أشياء و تأخذ أشياء أي تبادل شيء مقابل شيء آخر بالتفاوض و المساومة و إجراء الصفقة هو محاولة الحصول على الشيء المطلوب من الآخر بديل مناسب متوفر لدينا و يقبل به الآخر و تحقيق المساواة ليس ضروريا.

يمكن أن يحدث عدم مساواة في الأخذ و العطاء ولكنه يكون مقبول ما بين القائمين بالصفقة، فعدم المساواة لا يمنع من إجراء الصفقة، والصفقة تجري فيما بين الأفراد أو بين فرد ومؤسسة. إن الصفقة تمارس لتحويل الصراع والتنافس إلى مشاركة وتعاون و اتفاق وحذف أكبر كمية من الخسائر و جعل الجميع يستفيدون أو يربحون، فالصفقة تعتمد التفاوض و المشاركة و التعاون و يراعى أن تكون المكاسب متوازنة و موزعة على الجميع، فالصفقة تسعى لتحقيق حاجات و أهداف القائمين بها.

أنواع الصفقات : من أبرز أنواع الصفقات في المنشآت العمومية هي:

- بالتفاوض أو التبادل
- بالمزايدة أو المناقصة
- نداء للعرض أو تقديم للعرض
- صفقة الممارسة
- صفقة على أساس مسابقة

## الورشة :

قبل التعرض للجانب المتعلق بالمعمل ،نقول بأنه يقتضي الأمر تقديم ممثلين يتدخلون في ورشة البناء التذكير بالمرحل الثلاثة التي تسبق الجانب المتعلق بالورشة.

المتدخلين في ورشة البناء (الوسطاء) :

رب العمل : ( maitre d'ouvrage ) : هو شخص طبيعي أو معنوي و هو المسؤول الأساسي عن إنجاز

الأعمال و المنشآت و هناك نوعين منه :

\*أرباب العمل العمومية

\*أرباب العمل الخاصة

مراقب الأعمال أو مدير المشروع: ( le surveillant des travaux ou chef du projet )

وهو شخص معني من طرف العمل التمثيلية في كامل الوقت أو في بعض الأوقات في الورشة.

رب العمل النائب (Maitre d'ouvrage délégué) :

هو شخص مفوض من طرف رب العمل لممارسة العمل باسمه ولصالحه (كل خصائصه أو جزء منها).

المراقب التقني: ( le contrôleur technique ) :

وهو شخص طبيعي أو معنوي يعمل لصالح رب العمل مهمته في الوقاية من الخاطر التقنية القابلة

للتكرار في إنجاز المنشآت. يجب على رب العمل إمضاء اتفاق مع هيئة الرقابة التقنية مباشرة مع

سيادة العمل.

المقاول:

هو شخص طبيعي أو معنوي غرضه إنجاز الأعمال و يؤمن الوسائل المادية الضرورية و اليد العاملة

المؤهلة و بعدد كاف حسب طبيعة المشروع.

النواب المفوضين: Les sous-traitants :

هو شخص طبيعي أو معنوي موكل من طرف المقاول لتنفيذ جزء من عقد المؤسسة المتعاقدة مع

رب العمل.

مسؤول التنفيذ Le maitre d'œuvre :

هو شخص طبيعي أو معنوي (مهندس معماري) أو متعدد الخدمات مكلف من طرف رب العمل لتصور المنشأ متابعة ومراقبة تنفيذ الأعمال.

عقد الأعمال Le contrat de travaux :

قبل نتيجة عقد الأعمال مسؤول التنفيذ يحضر بطلب من رب العمل ملف الاستشارة (المعاينة) أو الدعوة إلى المنافسة من أجل اختيار المؤسسة وفقا لإجراءات تنظيم الصفقات العمومية (دفتر الشروط, الأجزاء المكونة للملف.....

كما أن رب العمل يتدخل في المساعدة والتحليل بالإضافة إلى تقديم العروض كما له علاقة في الضبط النهائي للصفقة المعقودة مع المقاول.

ونجد أن عقد الأعمال يحتوي على:

اختيار المؤسسة: choix de L'entreprise وهنا يتعلق الأمر بتحضير وإعلان عن الطريقة التي تعقد بها الصفقة أو ما يصطلح عليه بنمط العقد و ملف المعاينة والإشهار كما يصادق أيضا ما يعرف، بتحليل العروض Analyse des offres وهنا يتم تصفية المؤسسات وترتيبها تبعا للمؤهلات التقنية التي تمتلكها هذه الأخيرة بالإضافة،

لشهادات التوجيه المهنية références professionnelles زيادة على ذلك،

الضمانات المالية garanties financières ليتم بعد كل هذا اختيار المؤسسة الأفضل أي التي تتوفر فيها أفضل الشروط السالفة الذكر.

\*البيان الوصفي والتقديري للحل المأخوذ بعين الاعتبار

\*مذكرة حساب تحديد تنازل الأعمال (الوظائف)

\*جدول المقاولات للمساحات بالنسبة للبرنامج

1-تعريف الأقسام التقنية:

في هذه المرحلة ملف رخصة البناء محول إلى مصالح مخولة للحصول على اتفاق مسبق من جهة أخرى وعلى أساس مخطط الكتلة ومسؤول التنفيذ على علاقة مع المخبر المعين من طرف رب العمل وعن طريق مسابقة هيئة الرقابة التنفيذية للبناء يوقف برنامج التجارب والسير المقام على صفة دراسة التربة.

## 2- مشروع التنفيذ: projet d'exécution :

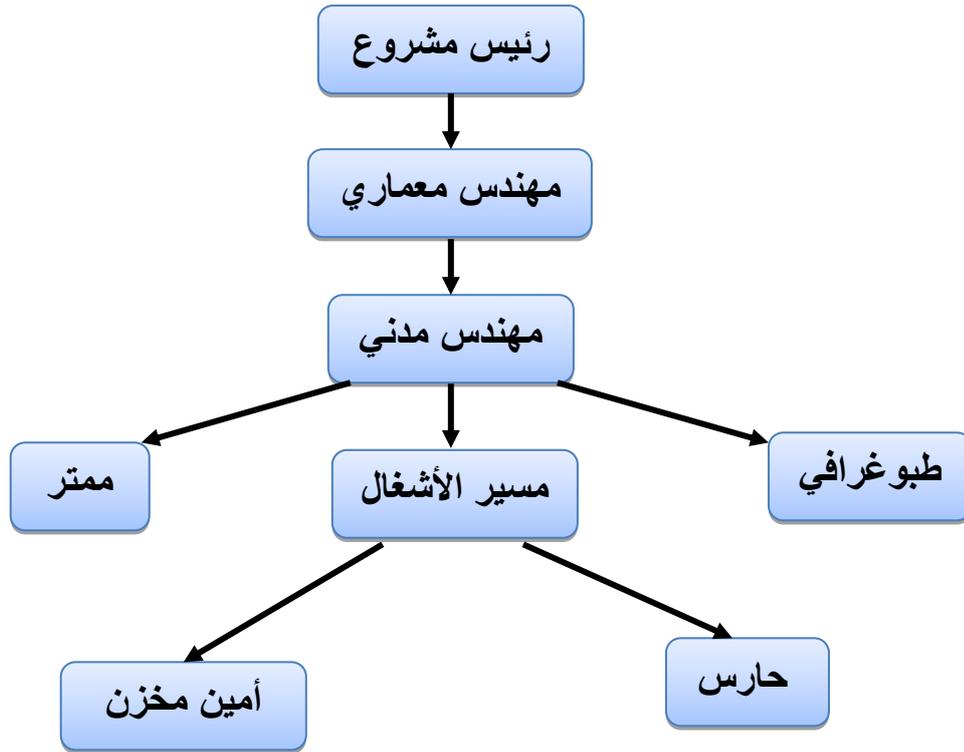
ويحتوي الدراسة الوصفية البيانية والتقديرية للإجراءات التقنية المقدمة أو المقترحة وهي بدورها تحتوي على:

-الأجزاء المكتوبة وأيضا الأجزاء البيانية بالإضافة إلى الأجزاء الملحقة (خلال هذه المرحلة الملف المتعلق بالهندسة المدنية مرفق بتقرير المخبر المحدد لنوعية التربة ومستوى تمركز الأساسات محول إلى هيئة المراقبة التقنية للتحقق والتأثير على مخططات الخرسانة المسلحة).

-الأشخاص الغير منتجة\_مكتب الدراسات للمقاول وذلك من أجل متابعة السير الحسن للشغال

الهيكل التنظيمي للمؤسسة :

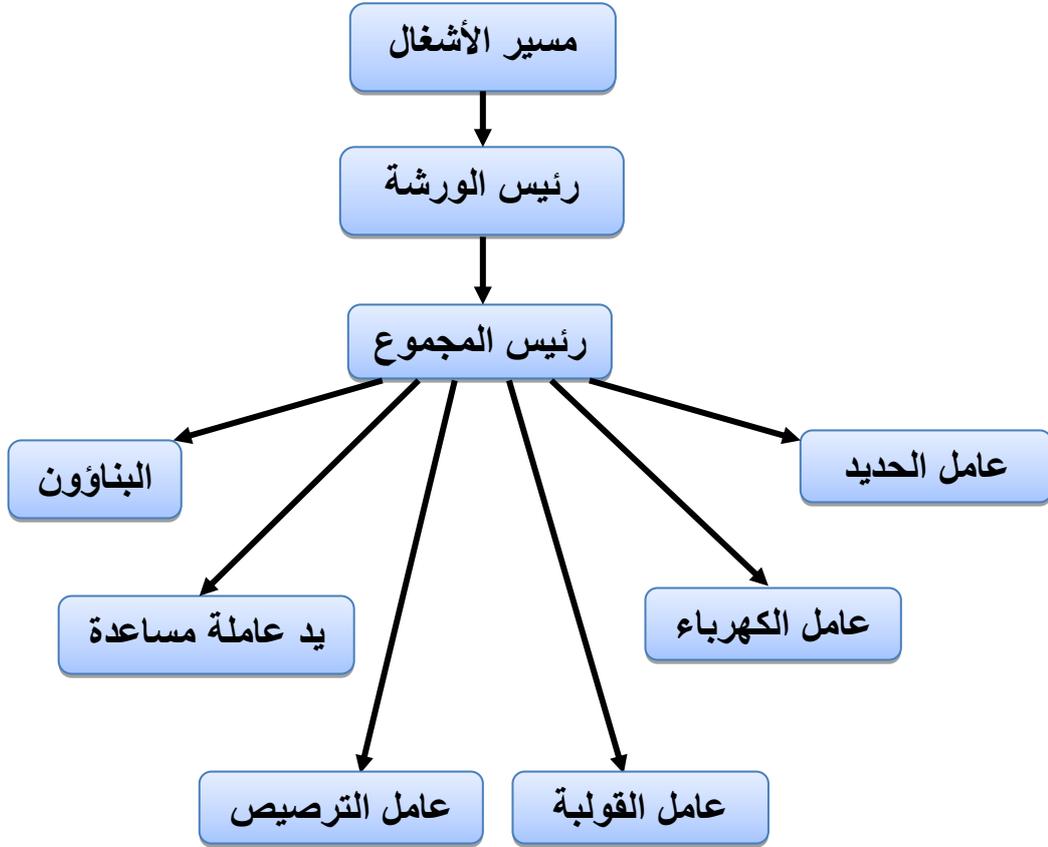
الشكل رقم 01 : الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المصدر: من اعداد الطالب بناء على المعطيات المتقدمة ما طرقت المؤسسة

الأشخاص المنتجين :

الشكل رقم 02: الأشخاص المنتجين



المصدر: من اعداد الطالب بناء على المعطيات المتقدمة ما طرق المؤسسة

مهام كل من الاشخاص :

رئيس مشروع :

التنبؤ بالمصادر والموارد اللازمة لتحقيق أهداف المشروع وإدارة مصادر المشروع بطريقة فعّالة تحقق كفاءته المساعدة في عملية التعريف بالمشاريع وتحديد نطاق وأهداف كل مشروع إعداد ميزانيات المشروع وفقاً لنطاق العمل تتبع جميع تكاليف المشروع وذلك للتأكد من تغطية الميزانية كما يجبر مهندس.

المهندس :

هو من يُلمُّ بعلمٍ من علوم الهندسة. يقال «فلانٌ هُنْدوسٌ هذا الأمر، وهم هِنَادِسَة هذا الأمر» أي عُلماء به. ؛ فهو الذي يبتكر، ويصمم، ويحلل، وينشئ، ويبني، ويختبر الآلات والأنظمة والمباني والمواد لتحقيق العمل المطلوب مهندس معماري.

## المهندس المعماري :

هو الشخص الذي يصمم المباني من كل الأنواع، ويدير تنفيذها، والاسم باليونانية القديمة مركب من كلمتين "archi": أي رئيس، و "tectura" أي البناء، فالمعماري هو رئيس البنائين، والعمارة هي أول الحرف، وأرأسها، ويعود ذلك إلى الأزمنة التاريخية الأولى، وقبل نشوء الأكاديميات المتخصصة بالعمارة والفنون في القرن.

## طبوغرافي :

تحديد حدود الممتلكات ، وتأمين صفقة عقارية ، وتخطيط منطقة حضرية أو ريفية ح الكثير من المهام التي تتطلب تدخل مهندس طبوغرافي. يساعد أخصائي التطوير هذا في تطوير محفظة عقارية ، مع ضمان الامتثال للمعايير. أدواته: مسح البيانات الطبوغرافية ، والمعرفة التقنية والقانونية والسوقية القوية ممتزج.

مهمته التمييزي تقييم المشروع بتحديد كميات مختلف المواد بغية الوصول الى تحديد الكلفة الإجمالية المتوقعة للمشروع.

## مسير الأشغال :

يقوم بتنظيم وتنسيق مختلف الوسائل (البشرية، المادية، الميزانية،...) الضرورية لإنجاز الأشغال (مساكن فردية أو جماعية، محلات الصناعية، منشآت الهندسة المدنية،...) وفقا للأجال وقواعد النظافة والسلامة. يمكنه التخصص في الأشغال الكبرى أو الثانوية.

## أمين مخزن :

ستلام المواد الواردة إلى المستودع ومطابقة كمياتها ومواصفاتها وتخزينها، وصرف الطلبات الواردة من الجهات المختصة وتجهيز وشحن الطلبية. المهام الرئيسية: استلام المواد المختلفة التي ترد إلى المستودع ومطابقة كمياتها ومواصفاتها وتخزينها حسب طبيعتها وبما يضمن حفظها بما يتوافق مع السياسات والإجراءات المنظمة.

## حارس :

القيام بدوريات ومراقبة أماكن العمل لحراسة الممتلكات ضد السرقة والتخريب، ومراقبة منافذ الدخول إلى أماكن العمل، والحفاظ على النظام. المهام الرئيسية: مراقبة عمليات الدخول إلى

المنشأة ومغادرتها، وإعطاء التصاريح بذلك، والتحقق من هوية الموردّين والزوار وتسجيلها، وإصدار تصاريح الدخول لهم.

رئيس الورشة :

رئيس العمال في ورشة العمل هو المسؤول عن التنظيم السليم لورشة العمل. بمعنى آخر ، هو عماد وحدة الإنتاج ، وموقعه هو منصب المسؤولية. يؤدي العمل التنسيقي ، ويقود الفريق ، ويضمن حسن سير إنتاج الشركة. واجهة حقيقية بين العملاء والأداء ، يجب أن يضمن تحقيق أهداف الشركة من حيث الجودة والكمية.

رئيس المجموع :

متابعة عمل الفريق المسؤول عنه بشكل مباشر والتواجد والمشاركة في الانشطة

- ربط الحالات التي تواجه الفريق مع مدير الحالة.
- تزويد ادارة المراكز بالتوثيقات اليومية للأنشطة وبشكل يومي.
- رفع تقارير دورية عن أعمال الفريق لمدير المركز

عامل الحديد :

- اقرأ المخططات والرسومات والمواصفات لتحديد تصميم الهيكل الفولاذي
- تحقق من المحاذاة الرأسية والأفقية لمكونات الفولاذ الإنشائي
- تسلق السلالم والعمل في الأماكن المرتفعة
- قم بتركيب عوارض وأعمدة وعوارض من الصلب
- قم بتجميع الأجزاء المعدنية مسبقاً الصنع وربطها باستخدام تقنيات اللحام والربط

البناءؤون :

البناء هو الذي يمارس مهنة البناء. يختار ويستخدم عناصر البناء التي تتكون من مختلف المواد: الحجر الطبيعي أو الحجر الاصطناعي (لبنة، وكتل، وما إلى ذلك)، ولكن أيضا غيرها من المواد: القش والطين والتراب والخشب والمعدن والخرسانة

عامل الكهرباء :

امل كهربائي هو المهني المتخصص في الأسلاك الكهربائية في المباني والآلات الثابتة والمعدات ذات الصلة. يمكن استخدام الكهربائي في تركيب مكونات كهربائية جديدة أو صيانة وإصلاح البنية التحتية الكهربائية الحالية. ويمكن للكهربائي أن يكون متخصصا أيضا في السفن الأسلاك والطائرات وغيرها من منصات متحركة.

#### عامل القولية :

امل السقف في مواقع البناء أو في الأشغال العامة للشركات. يشارك في تشيد المباني، المباني السكنية الصناعية، الجماعية أو بناء الهياكل الكبيرة مثل: الجسور والسدود والأنفاق. وفقا لصب الخرسانة المستخدمة في البناء، ويسمى بالفرنسية (coffreur bancheur) أو (coffreur timberman). يؤدي عمل تعزيز المباني الخرسانية باستخدام إطار جاهز قوالب معدنية وتسمى أيضا صب الخرسانة. يستخدم الغلاف أشكال خشبية مفصلة ويحدث في بناء الجسور، والألواح والأعمدة، الساللم، الخرسانة، الخ

#### عامل الترتيب :

يقوم بتركيب، تشغيل وصيانة التجهيزات الصحية والتدفئة للمباني السكنية، الخدماتية: المكاتب، ... أو الصناعية وفقا للمعايير وقواعد السلامة. يمكنه تنسيق نشاط فريق عمل. يمكنه تسيير هيئة.

#### المبحث الثاني: سيورة حساب الأجر للمؤسسة :

بعد التطرق إلى الجانب النظري في الفصول السابقة، في هذا الفصل إسقاط الدراسة النظرية ميدانيا والوقوف على واقع المعالجة المحاسبية في مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها - ( قلوب العجال )

#### المطلب الاول : دراسة مكونات الأجور

##### 1- الراتب الرئيسي :

يحدد من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى لصف ترتيب الرتبة الذي يضاف إليه الرقم الاستدلالي المطابق للدرجة المشغولة وينتج المرتب عن الحاصل ضرب الرقم الاستدلالي الأدنى والرقم الاستدلالي للدرجة في قيمة النقطة الاستدلالية.

مثال عن حساب الراتب موظف مصنف في الصنف 13 الدرجة 5 :

الرقم الاستدلالي الأدنى الموافق للمصنف 13 هو: 578

الرقم الاستدلالي في الدرجة الخامسة 145

المرتب الأساسي:

الرقم الاستدلالي للمرتب : الرقم الاستدلالي الأدنى + الرقم الاستدلالي للدرجة

$$723 = 145 + 578$$

ينتج الراتب من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمرتب في قيمة النقطة الاستدلالية المحددة بـ 45 دج.

$$32535 = 45 \times 723$$

2- العلاوات والتعويضات :

أ/ علاوة المردودية :

تحسب علاوة المردودية بنسبة متغيرة من 0 إلى 30% من الراتب الرئيسي وتصرف على ثلاثة أشهر للموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارة العمومية، والموظفين المنتمين للأسلاك العمل المهنيين وسائقي السيارات والحاجب (الحراس) والأعوان المتعاقدين الذين يشغلون مناصب عامل مهني وعون خدمة وسائق سيارة ورئيس حظيرة وحارس عون وقاية.

تمنح كل ثلاثي وتحسب كما يلي: نسبة المردودية × الأجر الرئيسي

مثال : على اعتبار أن الموظف قد حصل على علامة 20/20 فإنه يستفيد من النسبة القصوى

$$9760.5 \times 30\% = 29281.5 \text{ دج}$$

وبما أنها تمنح على ثلاثي تقوم بضرب النتيجة × 3 :

$$9760.5 \times 3 = 29281.5 \text{ دج}$$

ب/ تعويض الخدمات الإدارية المشتركة :

تصرف شهريا للموظفين المنتمين إلى أسلاك تابعة إلى الإدارة العامة والترجمة وترجمة الفورية والوثائق والمحفوظات وكذا سلك محللين الاقتصاديين حسب النسب التالية:

• 25% من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك التالية : الكاتب ، الأعوان ، الإداريون ، المحاسبون الإداريون . الأعوان التقنيون في الوثائق ومحفوظات مساعد والوثائقيين ، أمناء المحفوظات

• 40% من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك الآتية: المتصرفون - المترجمون - الوثائقيون - أمناء المحفوظات، المحللون الاقتصاديون.

ج/ تعويض الخدمات التقنية المشتركة:

تصرف شهريا للموظفين المنتمين للأسلاك التابعة لشعب الصيانة والإعلام الآلي والإحصائيات حسب النسب الآتية :

• 25% من الراتب الرئيسي بالنسبة للأسلاك التالية: أعوان تقنيون - المعاونون التقنيون - التقنيون

• 40% من الراتب الرئيسي بالنسبة لأسلاك المهندسين

د/ تعويض الضرر :

يصرف شهريا بنسبة 25% من الراتب الرئيسي للموظفين المنتمين لسلك العمال المهنيين والأعوان المتعاقدين الذين يشغلون منصب عامل مهني.

ه/ منحة جزافية :

تمنح لدعم الأجور الدنيا تتميز بأنها متناقصة من فئة إلى أخرى وتوزع كما يلي: (المرسوم تنفيذي

176/15، الجريدة الرسمية العدد : 37 الصادرة بتاريخ: 08 يوليو 2015 ، المادة: 01 ص : 17)

الصنف (1) تقدر بـ 7700.00 دج

الصنف (2) تقدر بـ 7 400.00 دج

الصنف (3) تقدر بـ 6 900.00 دج

الصنف (4) تقدر بـ 6 400.00 دج

الصنف (5) تقدر بـ 5700.00 دج

الصنف (6) تقدر بـ 5000.00 دج

الصنف (7) تقدر بـ 3800.00 دج

الصنف (8) تقدر بـ 3800.00 دج.

الصنف (9) تقدر بـ 3 100.00 دج

الصنف (10) تقدر بـ 3 100.00 دج

.....الباقى بدون تغيير .....

و/ تعويض الخطر والإلزام :

يصرف شهريا للأعوان المتعاقدين الذين يشغلون منصب عون الوقاية من المستوى الأول والثاني بنسبة 25% من الراتب الرئيسي تخضع كل هذه التعويضات المذكورة إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي والتقاعد.

ي/ تعويضات أخرى :

- المنح العائلية :

تمنح للعامل عن الأولاد الذين يتجاوز سنهم عشرة سنوات، وهي ثابتة وتقدر بـ 11.25 دج

-الأجر الوحيد :

يمنح للعمال المتزوجين وبمقدار ثابت يقدر بـ 800 دج

3- الاقتطاعات :

أ/ اقتطاع الضمان الاجتماعي:

يتمثل في حصة العامل في اشتراكات الضمان الاجتماعي والتي تدفع للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء (CNAS) وتعادل نسبة 9% من اجل المنصب الخاص بالعامل .

ب/ اقتطاع التعاضدية :

- هي جمعية ذات غرض غير مريح.
- تهدف إلى تقديم خدمات اجتماعية فردية أو جماعية لها خصائصها ل ذوي حقوقهم حسب الشروط والكيفيات التي يحددها قانونها الأساسي وفي إطار التشريع المعمول به.

• نقتطع بمقدار ثابت يعادل 500 دج

ج/ الضريبة على الدخل الإجمالي IRG :

هو اقتطاع لصالح خزينة الدولة ونقتطع من الأجر الإجمالي بعد اقتطاع الضمان الاجتماعي وتحدد وفق السلم الضريبي.

المطلب الثاني : طريقة إعداد الأجر وتسجيله محاسبيا :

يتضمن هذا المطلب مثال تطبيقي لحساب الأجر بمؤسسة اشغال البناء، قمنا بحصرها في حالتين مختلفة، وذلك اعتماد على كشوف الأجر الخاصة بفئات مختلفة، قدمت لنا من طرق محاسب المؤسسة.

أ - الوظيفة : مهندس مدني .

الصنف : 13 الرقما لاستدلالي 778

الدرجة : 2 الرقما لاستدلالي للدرجة 78

1- الأجر القاعدي : 45 X 778 = 35 010 دج

2- الخبرة المهنية : 45 X 78 = 3510 دج

3- الراتب الاساسي : الأجر القاعدي + منحة الخبرة المهنية.

$3510 + 35010 = 38520$  دج

4- الساعات اضافية : 8 ساعات ليلا :

8 سا X 200 X 200 % = 3200 دج

5 – تعويض الخدمات التقنية المشتركة :

40% من الراتب الرئيسي بالنسبة لأسلاك المهندسين

$38520 \times 40\% = 15408$  دج

6- منحة الجزافية :

تمنح لدعم الأجور تتميز بأنها متناقصة من فئة إلى أخرى .

صنف (13) تقدر بـ (3100 دج)

7 - تعويض الضرر : 38520 دج X 10% = 3852 دج

8- علاوة للمردودية :

على اعتبار أن الموظف قد حصل على علامة 20/20 فإنه يستفيد من النسبة القصوى

38520 X 30% = 11556 دج

9- أجر المنصب : 98748 دج

10 – تعويض السلة : 300 دج

300 x 22 = 6600 دج

11- تعويض النقل : 200 دج .

200 X 22 = 4400 دج

13- الأجر الإجمالي : 109748 دج

14 – اقتطاعات الخدمات الاجتماعي :

أجرة المنصب X 9% = 8887 دج

15- الضريبة على الدخل الإجمالي IRG : 23324 دج

16- المنحة العائلية : 2 أولاد فوق 10 سنوات : 22 X 11.25 X 2 = 500 دج

17- الأجر الصافي : 78037 دج

18 – في حالة غياب الموظف يحسب الأجر كالتالي :

في حالة غياب (3) أيام : (3/78037) X 22 = 10641 دج

78037 – 10641 = 67400 دج (الأجر الصافي)

ب- التسجيلات المحاسبية لكشف الأجرة :

التسجيلات لمحاسبية لكشف أجرة العامل حيث المؤسسة تعتمد على برنامج خاص لإعداد المعالجة المحاسبية للأجور.

35010	ح/الأجر القاعدي	63100
3510	ح/تعويض الخبرة المهنية	63120
3200	ح/ساعات إضافية	6311
34668	ح/منحة المردودية	63423
3852	ح/منحة تعويض الضرر	631
6600	ح/منحة الأكل	63800
10641	ح/إقتطاع الغياب	
67400	ح/المستخدمون-الأجور مستحقة الدفع	421
8887	ح/الضمان الاجتماعي CNAS 9%	4310
23324	ح/الدولة، الضريبة على الدخل الاجمالي	44230
	إثبات أجرة الشهرة للعامل	

فيتاريخ دفع الأجر الصافي للعامل :

67400	ح/المستخدمون-الأجور مستحقة الدفع	421
67400	ح/البنك	512
	دفع أجرة الشهر للعامل	

فيتاريخ دفع الضريبة على الدخل الاجمالي :

23324	ح/الدولة، الضريبة على الدخل الاجمالي	44230
23324	ح/البنك	512
	دفع الضريبة على الدخل الاجمالي	

في تاريخ تسديد إقتطاع الضمان الاجتماعي :

8887	8887	ح/الضمان الاجتماعي	431
8887		ح/البنك	512
		دفع مبلغ الضمان الاجتماعي	

المصدر: من اعداد الطالب بناء على المعطيات المتقدمة ما طرق المؤسسة

المطلب الثالث : مرحلة التصريح بالاقتطاعات

هي آخر مرحلة وتشمل ما يلي: (قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008، المتضمن قواعد التقييم والمحاسبة ومحتوى الكشوف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 مارس 2009، ص ص 66-67).

1 - كشف تصريحات الضمان الاجتماعي

هي وثيقة تحمل المبلغ المدفوع لصندوق الضمان الاجتماعي من طرف العمال (الموظفين)

وأرباب العمل أي:

9% + 25% = 34% من المجموع الخام، إضافة إلى 1% (0.5% خاصة بالسكن الاجتماعي و 0.5% خاصة بالهيئات الاجتماعية)، حيث يعد المحاسب نسخة واحدة يرسلها لصندوق الضمان الاجتماعي.

2 - كشف الضرائب والرسوم

هي وثيقة تحمل اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG، تتضمن اسم المديرية (مديرية الأشغال العمومية)، النشاط، العنوان، قيمة الضريبة، رقم الحوالة، حيث يعد المحاسب نسخة واحدة فقط يرسلها أمين الخزينة ليعيد تحويلها هذا الأخير لمصلحة الضرائب.

## الخلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل والمتمثل في دراسة حالة مؤسسة اشغال البناء إلى دراسة المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور والتي تعتمد وبدرجة كبيرة على معلومات حول الأجور وتطورها خلال السنوات السابقة، إضافة إلى أن معظم إيرادات قسم التسيير تنفق على تسديد أجور العمال.

أما عملية حساب الأجر فتختلف في المؤسسة العمومية عنها في المؤسسة الاقتصادية وهذا ما لامسته عند تريضنا وبشهادة من مكتب الأجور المكلف بعملية إعداد الأجر الذي يشمل على كل من الراتب الرئيسي والعلاوات والتعويضات، ولإيضاح طريقة احتسابه أخذنا بالدراسة لعينة وفقا للطريقة المتبعة في المؤسسة.



# خاتمة

**خاتمة :**

تطرقنا في بحثنا هذا على موضوع المعالجة المحاسبية والجبائية للأجور الذي يلاقي اهتماما كبير من طرف أفراد المؤسسات . بهذا الأساس تم دراسة الأجور ومختلف التعويضات والمنح الملحقة بها التي هي من أهم الحقوق الأساسية للعامل والذي بدوره يحدث توازن بين مساهمة الفرد ويحصل عليه من تعويض مقابل الجهد المبذول فان اختل هذا التوازن قد يؤدي إلى حالة التذمر بالنسبة للفرد وقد يؤدي إلى خسائر.

من خلال دراستنا تمكنا من الإجابة عن الفرضيات المطروحة من تعريف الأجر القاعدي وكيفية حسابه ومكونات الأجر والمنح والتعويضات المرفقة. وكيفية احتساب واقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي وفق القانون الضرائب المباشرة، والقوانين سارية المفعول في الجزائر.

**النتائج :**

- يعتبر الأجر القاعدي والخبرة المهنية أي مجموعهما هو المبلغ الأساسي الذي تحسب منه كل التعويضات والمنح.
- لكل عامل تعويضات ومنح خاصة بمنصبه، بحيث تختلف حسب كل مستوى كلما كانت قيمة الوظيفة عالية كلما ارتفع الأجر.

**الاقتراحات :**

- العمل على تحسين ظروف العمل خاصة العمال المهنيين.
- اشعار العمال باهيتهم وتحفيزهم على العمل لتقديم خدمات للمواطنين ذات جودة عالية.

A decorative border made of intricate scrollwork and floral patterns, framing the central text. The border is composed of several distinct sections: a top section with symmetrical floral motifs, a left vertical section with a textured, scroll-like appearance, a right vertical section with a similar textured appearance, and a bottom section with a scalloped, leaf-like edge.

# قائمة المراجع

- 1- أبو شيخة أحمد نادر، إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2010، عمان
- 2- حاروش نور الدين، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة، برج الكيفان، 2011.
- 3- ربابعة علي محمد إدارة الموارد البشرية : تخصص نظم المعلومات الإدارية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان ، 2003.
- 4- الربيع بن حنيفة، حسياني عبد الحميد، صالح بوعلام، الواضح في المحاسبة المالية وفق scf والمعايير المحاسبية، إصدار منشورات كليك، الجزائر. 2013
- 5- الزغدي سناء، سعد العايب، عبد الوؤفقدارة، عبير المعالجة المحاسبية للاجور والرواتب والتصريحات الجبائية والشبه جبائية لهما، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، الجزائر، 2020
- 6- سماعيل عيسى جباية ومحاسبة المؤسسة : تقنيات جبائية ومحاسبة Les pages Bleues internationales، الجزائر، 2023.
- 7- شرماط سالم ، نظام الأجور وعلاقته بإدارة الموارد البشرية، دفاتر السياسة والقانون، 2021
- 8- الصيرفي محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007،
- 9- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي بن سلطان العنقري عبد العزيز، ادارة الموارد البشرية المواجهة لتحديات وبناء استراتيجيات القرن الواحد والعشرين، دار المريخ للنشر، الرياض، 2015
- 10- عنتر بن عبد الرحمان ، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2010
- 11- لعشيشي جمال محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظام المحاسبي المالي الجديد PAGE BLEUES، الجزائر، 2011.
- 12- لقيطي لخضر ؛ دريدري لحسن، عبد العالي منصر ، محاسبة تصنيفات منافع المستخدمين وفق النظام المحاسبي المالي ملتقى وطني حول تبني النظام المحاسبي المالي في الجزائر، جامعة سكيكدة، 2020.
- 13- ماهر أحمد ، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية تأنيس، 2004

**الأطروحات والرسائل :**

- 1-بديار مقدودة، سعودي نور الهدى، محاسبة الأجور وفق النظام المحاسبي المالي، جامعة محمدبوضياف، المسيلة، 2022.
- 2-بكارى بلخير، مطبوعة في المحاسبة المالية المعمقة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2016
- 3- محمودي حسين، أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة،(اطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2016

**المجلات :**

- 1-بوخالفة غريب ، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، 2017
- 2- جبار محفوظ ، محاولة تقييم دور الأجور في رفع إنتاجية العمال دراسة إحصائية لحالة المؤسسة الوطنية لإنتاج اللوالب والسكاكين والصنابير، مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية . 2008
- 3- قرشي سامي، صالحى عبد العالى، معايير وآليات محاسبة الاجور في المؤسسة الاقتصادية، مجلةالتحولات الاقتصادية، 2022/06/17.

**المدخلات العلمية والندوات :**

- 1-إسماعيل محمد أحمد، الأجور والرواتب المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، منتدى الموارد البشرية، 2009/11/17 ،
- 2- حميدي أحمد السعيد، محاضرات في المحاسبة القطاعية، جامعة المسيلة، 2023
- 3- شعباني لطفي، جباية مؤسسة دروس مع أسئلة وتمارين محلولة، page bleues، الجزائر 2017.

**القوانين واللوائح التنظيمية :**

1- القانون 10-11 الموافق لـ 22 يونيو 2011.

2- قرار مؤرخ في 26 جويلية 2008، المتضمن قواعد التثمين و المحاسبة ومحتوى الكشف المالية وعرضها وكذا مدونة الحسابات وقواعد سيرها، العدد 19، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة بتاريخ 25 مارس 2009.

3- المرسوم تنفيذي 15-176 الجريدة الرسمية العدد : 37 الصادرة بتاريخ 08 يوليو 2015، المادة: 01 ص : 17

**مواقع الانترنت:**

1-كردي احمد السيد، العوامل المؤثرة في تحديد مستوى الاجور، طريق التفوق والنجاح:  
الموقع:

<http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/432754?fbclid=IwAR3>

[gfpFfkA7Eik-Q1jG60Pveb7ZrqqJSevxeAAeK\\_WqHA1G8Mgm\\_gd0fC-Y](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/432754?fbclid=IwAR3gfpFfkA7Eik-Q1jG60Pveb7ZrqqJSevxeAAeK_WqHA1G8Mgm_gd0fC-Y)



# الملحقات

# 1- جدول الشبكة الاستدلالية لسنة 2024

6

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 03

24 جمادى الثانية عام 1444 هـ  
17 جانفي سنة 2023 م

**المادة 2 :** تعدل الشبكة الاستدلالية للمرتبات المنصوص عليها في المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، المعدل والمتمّم، ابتداء من أول جانفي سنة 2024، كما يأتي :

الرقم الاستدلالي للدرجات												الرقم الاستدلالي الأدنى	الصف	الجموعه
الثانية عشرة	العادية عشرة	العاشرة	التاسعة	الثامنة	السابعة	السادسة	الخامسة	الرابعة	الثالثة	الثانية	الأولى			
240	220	200	180	160	140	120	100	80	60	40	20	400	1	د
251	230	210	189	168	147	126	105	84	63	42	21	419	2	
264	242	220	198	176	154	132	110	88	66	44	22	440	3	
278	255	232	208	185	162	139	116	93	69	46	23	463	4	
293	268	244	220	195	171	146	122	98	73	49	24	488	5	
309	283	258	232	206	180	155	129	103	77	52	26	515	6	
329	301	274	247	219	192	164	137	110	82	55	27	548	7	ج
347	318	290	261	232	203	174	145	116	87	58	29	579	8	
371	340	309	278	247	216	185	155	124	93	62	31	618	9	ب
392	359	327	294	261	229	196	163	131	98	65	33	653	10	
419	384	349	314	279	244	209	175	140	105	70	35	698	11	ا
442	405	369	332	295	258	221	184	147	111	74	37	737	12	
467	428	389	350	311	272	233	195	156	117	78	39	778	13	
493	452	411	369	328	287	246	205	164	123	82	41	821	14	
520	476	433	390	346	303	260	217	173	130	87	43	866	15	
548	502	457	411	365	320	274	228	183	137	91	46	913	16	
577	529	481	433	385	337	289	241	192	144	96	48	962	17	
678	622	565	509	452	396	339	283	226	170	113	57	1130	قسم فرعي 1	
714	655	595	536	476	417	357	298	238	179	119	60	1190	قسم فرعي 2	
753	690	628	565	502	439	377	314	251	188	126	63	1255	قسم فرعي 3	
795	729	663	596	530	464	398	331	265	199	133	66	1325	قسم فرعي 4	
840	770	700	630	560	490	420	350	280	210	140	70	1400	قسم فرعي 5	
888	814	740	666	592	518	444	370	296	222	148	74	1480	قسم فرعي 6	
1008	924	840	756	672	588	504	420	336	252	168	84	1680	قسم فرعي 7	

## 2- كشف الراتب الشهري



PROMOTION IMMOBILIER GUELLOUH  
GUELLOUH LADJEL

A Adresse: Cité 144 logements Bloc B – Kharrouba -Mostaganem  
Tél : 044 59 22 19 Mail : [promimmoguellouh@gmail.com](mailto:promimmoguellouh@gmail.com)

مؤسسة اشغال البناء في مختلف مراحلها ( قلوب العجال )

كشف الراتب الشهري لشهر : افريل 2024

الاسم :	-
الرتبة :	مهندس مدني
السنف :	13
الدرجة :	2
رقم الحساب البريد الجاري :	-
اللقب :	-
الرقم الاستدلالي :	778
الحالة العائلية :	متزوج 2 اولاد

Salaire de Base	35010.00	الاجر القاعدي
Indemnité Dexpér.prof	3510.00	تعويض الخبرة المهنية
Salaire principale	38520.00	الراتب الاساسي
Heures supplémentaires	3200.00	الساعات الاضافية
indemnité des p.t.p	15408.00	تعويض الخدمات التقنية المشتركة 40%
La subvention forfaitaire	3100.00	المنحة الجزافية
Idemnité de nuisance	3852.00	تعويض الضرر بالصحة 10%
Prime de rendement	11556.00	علاوة المردودية
Salaire de poste	98748.00	اجر المنصب
Indemnité de panier	6600.00	تعويض السلّة
Indemnité de transport	4400.00	تعويض النقل
Salaire Brut	109748.00	الاجر الاجمالي
Retenue séc.soc	8887.00	اقتطاعات الضمان الاجتماعي
Retenue I.R.G	23324.00	الضريبة على الدخل الاجمالي IRG
Total des retenues	32211.00	مجموع الاقتطاعات
La subvention famille	500.00	المنحة العائلية
Les absences	10641.00	الغيابات (-)
Net à payer	67400.00	الاجر الصافي



### 3- التصريح بدفع الصندوق الضمان الاجتماعي

<b>SECURITE SOCIALE</b>	
CNAS CNAS MOSTAGANEM	

<b>DESTINATAIRE</b>	
GUELLOUH LADJEL CITE DJEBLI MOHAMED -O- MOSTAGANEM -O-	

CODE AGENCE	DATE DE RECEPTION	PERIODE DE COTISATION
12700		AVRIL (04) 2024

NUMERO COTISANT	CLASSE
27627442 46	02

#### DECLARATION DE COTISATIONS

A fournir au plus tard le :

même avec la mention néant

CODE	NATURE DES COTISATIONS	DECOMPTE DES COTISATIONS			MOUVEMENT DU PERSONNEL	
		ASSIETTE	TALX	MONTANT	ENTREE	SORTIE
R38	OPREBAT	820 000,00	0.13%	1 066,00		
R22	RÉGIME GENERAL	820 000,00	34.5%	282 900,00		
R98	FNPOS REGIME GENERAL	820 000,00	0.5%	4 100,00	1	1
					EFFECTIF TOTAL EN EXERCICE	
					41	
		TOTAL DES COTISATIONS DUES: 288 066,00				

ENTREE : Nombre de travailleurs embauchés durant la période de cotisation.

SORTIE : Nombre de travailleurs débauchés durant la période de cotisation.

EFFECTIF TOTAL : Nombre de travailleurs en exercice à la fin de la période de cotisation.



#### BORDEREAU DE VERSEMENT DES COTISATIONS

JOURNEE	CANAL	PERIODE	Montant versé à déduire	
	13	AVRIL (04) 2024	Montant de versement	0.00
IDENTIFICATION COTISANT 27627442 46			Montant en lettres : DEUX CENTS QUATRE-VINGT-HUIT MILLE SOIXANTE-SIX DINAR(S) ET ZÉRO CENTIME(S)	
GUELLOUH LADJEL CITE DJEBLI MOHAMED -O- MOSTAGANEM -O-				

Certifiée exacte à : MOSTAGANEM

Le : 22/05/2024

Cachet et signature du cotisant



# 4- التصريح بالضرائب والرسوم لفائدة عمال المؤسسة (G50)

DIRECTION GENERALE DES IMPOTS

DIRECTION MOSTAGANEM

INSPECTION DES IMPOTS de:  
CDI MOSTA

RECETTE DES IMPOTS de:  
CDI MOSTA

COMMUNE DE CDI MOSTA

MOIS DE  
04 / 2024  
TRIMESTRE

A RAPPELER  
OBLIGATOIREMENT

Bp: 1000003101

**IMPOTS ET TAXES PERCUS AU COMPTANT  
OU PAR VOIE DE RETENUE A LA SOURCE**  
DECLARATION TENANT LIEU DE BORDEREAU-AVIS DE VERSEMENT

**ATTENTION**

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

M **GUELLOUH LADJEL**

Nom et Prénom-raison

Activité/Profession **ETB**

Adresse **HAI EL BAHR CHEMMOUMA MOSTA**

CODE ACTIVITE

N.S.: 1 9 6 4 2 7 0 1 0 3 9 1 7 2 4

N.F.: 1 6 4 2 7 0 1 0 3 9 1 7 1 7 2

Article d'imposition 2 7 2 7 0 1 5 8 7 0 7

F.J.

Série G n° 50

## Taxe sur l'activité professionnelle au taux de :

Code	Opérations imposables	Chiffre d'affaires brut	Chiffre d'affaires imposable Recette	Montant à payer en(D.A)
C1A11	Affaires bénéficiant d'une réfaction de 50%			
C1A12	Affaires bénéficiant d'une réfaction de 30%			
C1A13	Affaires sans réfaction			
C1A14	Affaires exonérées			
C1A20	Recettes professionnelles(professions libérales)			
<b>1</b>	<b>Total</b>			<b>NEANT</b>

## Acomptes IBS

Code	Acomptes et solde I.B.S.	Détermination des acomptes et du solde de liquidation	Montant à payer en(D.A)
E1M10	.....Acompte Provisionnel		
E1M11	Solde de liquidation.....		
<b>2</b>	<b>Total</b>	<b>Total</b>	<b>NEANT</b>

## IRG Salaires et autres retenues à la source IRG/IBS

Code	Catégories de revenus soumis à une retenue à la source I.R.S.	Revenue nets imposables	Taux	Montant à payer en(D.A)
E1L20	IRG/Traitements salaires,pensions et rentes viagères	<b>746 200</b>		
E1L30	IRG/Revenus des créances,dépôts et Contionnements (Titres nominatifs)			
E1L40	IRG/bénéfices distribués par les Sociétés de Capitaux et assimilées			
E1L60	IRG/Revenus des bons de caisse anonymes			
E1L80	IRG/Autres retenues à la source			
E1M30	IBS/Revenus des Entreprises étrangères non installées en Algérie(Prest			
E1M40	IBS/Autres retenus à la source			
<b>3</b>	<b>Total</b>	<b>746 200</b>		<b>NEANT</b>

## ملخص المذكرة الماستر

قد قمنا من خلال الدراسة البحث في ماهية الأجر في المؤسسة الاقتصادية، وقد أخذت الدراسة شرح وعرض أهم المفاهيم المتعلقة بالأجر، وأبرز العناصر المكونة لها، من اجل تحقيق ذلك قمنا بهذا البحث من خلال تقسيم الدراسة إلى فصلين.  
الفصل الأول لتغطية الجوانب النظرية للموضوع.  
والفصل الثاني عن طريق الدراسة الميدانية للمفاهيم النظرية للأجر ومعالجة المحاسبية والجبائية للأجر عبر إسقاطها في مؤسسة أشغال البناء في مختلف مراحلها (قروح العجال).

### الكلمات المفتاحية :

- 1 / الأجر
- 2 / الضريبة على الدخل الإجمالي
- 3 / المعالجة الجبائية للأجر
- 4 / المعالجة المحاسبية للأجر

---

## Abstract of The master thesis

Through the study we have researched what wages are in the economic enterprise, and the study has explored and presented the most important concepts of wages, and the most prominent elements of them, in order to achieve this we have done this research by dividing the study into two chapters.

Chapter 1 is to cover the theoretical aspects of the topic.

Chapter 2 through the field study of theoretical concepts of wages and the accounting and compulsory treatment of wages by projecting them at the Construction Works Corporation at its various stages (Guelouh Adjal).

### key words:

- 1 /Wage
- 2 / Gross Income Tax
- 3 / Fiscal Wage Treatment
- 4 /Accounting treatment of wages