



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجي الأغواط

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم المالية والمحاسبة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة

تخصص محاسبة وجباية معمة

الموضوع:

أثر التعديل الضريبي [2021-2022] على الدخل لصنف

الأجور والرواتب على مستوى الضريبة على الدخل

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط

من إعداد:

تحت إشراف:

هشام بلي

أ.د. سارة حدة بودريالة

لجنة المناقشة

|                        |               |         |
|------------------------|---------------|---------|
| د. بوبكر نيق           | أستاذ محاضراً | رئيساً  |
| أ.د. سارة حدة بودريالة | أستاذ         | مقرراً  |
| د. عزوز مخلوفي         | أستاذ محاضراً | ممتحناً |

محضر رقم: 13 \ م ج م \ 2023 بتاريخ 14\09\2023

السنة الجامعية: 2023/2022





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عمار ثلجي الأغواط

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم المالية والمحاسبة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة

تخصص محاسبة وجباية معمة

الموضوع:

أثر التعديل الضريبي [2021-2022] على الدخل لصنف

الأجور والرواتب على مستوى الضريبة على الدخل

دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط

من إعداد:

تحت إشراف:

هشام بلي

أ.د. سارة حدة بودريالة

لجنة المناقشة

|                        |               |        |
|------------------------|---------------|--------|
| د. بوبكر نيق           | أستاذ محاضر أ | رئيسا  |
| أ.د. سارة حدة بودريالة | أستاذ         | مقررا  |
| د. عزوز مخلوفي         | أستاذ محاضر أ | ممتحنا |

محضر رقم: 13 \ م.ج.م \ 2023 بتاريخ 14\09\2023

السنة الجامعية: 2023/2022

# أهداء

أخي لَنْ تَنَالَ الْعِلْمَ إِلَّا بِسِتَّةٍ      سَأُنَبِّيكَ عَنْ تَفْصِيلِهَا بِبَيَانٍ  
ذِكَاةً وَجِرْصًا وَاجْتِهَادًا وَبُلْغَةً      وَصُحْبَةً أُسْتَاذٍ وَطَوَّلَ زَمَانٍ

إلى معلم الإنسانية رسول الهدى والرحمة وناصر الحق سيدنا محمد صل الله عليه وسلم إلى من سرى حبها في جسدي مع دمي، إلى من غمرتني بحنانها وأحاطتني بدعواتها وإلى من كانت أروع ما وهبني الخالق عز وجل، إلى من لا تكفيها كل الكلمات قدرها أُمِّي رمز اكنان والعطاء حفظها ربي عز وجل وأطال في عمرها.

إلى الغالي الذي اقتبست منه لقبني، إلى المرشد الموجه الذي فتح لي درب الحياة وأُناَر لي الطريق لتخطي الصعوبات، إلى من منحني كل شيء بدون حساب أُمِّي الغالي أطال الله في عمره.

إلى من تقاسمت معهم دروب الحياة وأحببتهم حتى الممات أخي وأختي أخواتي الأعزاء أسعد الله أيامهم جميعا إلى من هم سندي في الحياة إلى كل زملائي أهدي هذا العمل.

«بلي هشام»

# شكر وتقدير

الحمد لله الذي أنعم علينا بنعمة الإسلام والإيمان

والعلم والعمل نشهد "أن لا إله إلا الله وأن محمداً رسولاً لله"

فبفضله عز وجل أتممنا هذه المذكرة بعد جهد كبير

لذلك يسعدنا أن نتقدم بالشكر إلى أستاذتي الفاضلة

" حدة سارة بودريالة "

التي أشرفت على هذا العمل فكانت خير مشرف وخير ناصح

فجزاها الله كل خير .

كما نشكر لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذا العمل وتقويمه

كما نتوجه بالشكر والتقدير لكل من مد يد العون وساعدنا

ودعاء خالص من قريب أو من بعيد دون

أن ننسى أساتذة كلية علوم المالية و محاسبة بجامعة الأغواط

يقول الله تعالى

﴿وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبَّ غَنِيٌّ كَرِيمٌ﴾

و نسأل الله التوفيق والسداد

| الصفحة                                                                        | الفهرس                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| I                                                                             | شكر                                                                        |
| II                                                                            | إهداء                                                                      |
| III                                                                           | فهرس المحتويات                                                             |
| V                                                                             | قائمة الأشكال                                                              |
| VI                                                                            | قائمة الجداول                                                              |
| VII                                                                           | قائمة الملاحق                                                              |
| أ                                                                             | مقدمة                                                                      |
| <b>الفصل الأول: مدخل للأجور والضريبة على الأجر</b>                            |                                                                            |
| 8                                                                             | <b>المبحث الأول: ماهية الأجور والرواتب</b>                                 |
| 8                                                                             | المطلب الأول: مفهوم الأجور والرواتب                                        |
| 10                                                                            | المطلب الثاني: مكونات الأجور والرواتب وأهميتها                             |
| 14                                                                            | المطلب الثالث: أهداف الأجور وأنواعها                                       |
| 18                                                                            | <b>المبحث الثاني: الاقتطاعات على الأجور</b>                                |
| 18                                                                            | المطلب الأول: الاقتطاعات الإلزامية للأجور (القانونية)                      |
| 20                                                                            | المطلب الثاني: الاقتطاعات الاختيارية للأجور                                |
| 21                                                                            | <b>المبحث الثالث: الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب</b>       |
| 21                                                                            | المطلب الأول: الإطار النظري للضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب |
| 26                                                                            | المطلب الثاني: أسس حساب الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب     |
| 29                                                                            | <b>خلاصة الفصل الأول</b>                                                   |
| <b>الفصل الثاني: الضريبة على الأجر وعلاقتها بمحاسبة مؤسسة سونلغاز الأغواط</b> |                                                                            |
| 31                                                                            | <b>تمهيد</b>                                                               |
| 32                                                                            | <b>المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط</b>       |
| 32                                                                            | المطلب الأول: لمحة عن مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز وأهدافها                 |
| 37                                                                            | المطلب الثاني: مديرية التوزيع بالأغواط                                     |
| 39                                                                            | المطلب الثالث: مهام الأقسام المتواجدة بمديرية الأغواط                      |

|    |                                                                                  |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|
| 42 | المبحث الثاني: إجراءات محاسبة الأجور في مؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز         |
| 42 | المطلب الأول: مكونات الأجر ومختلف الاقتطاعات في مؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز |
| 45 | المطلب الثاني: إعداد كشف الأجر في مؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز               |
| 51 | خلاصة الفصل الثاني                                                               |
| 25 | خاتمة                                                                            |
| 55 | قائمة المراجع                                                                    |
| 58 | الملاحق                                                                          |

## قائمة الأشكال:

| الرقم | العنوان                                           | الصفحة |
|-------|---------------------------------------------------|--------|
| (1)   | الهيكل التنظيمي لمؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز | 33     |
| (2)   | الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بالأغوات          | 34     |
| (3)   | الهيكل التنظيمي لقسم المحاسبة                     | 36     |
| (4)   | الهيكل التنظيمي للقسم وتوزيع المهام داخله         | 40     |

## قائمة الجداول

| الرقم | العنوان                                                                           | الصفحة |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1     | توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي                                           | 19     |
| 2     | الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الدخل الإجمالي حسب قانون المالية التكميلي 2020 | 27     |
| 3     | الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الدخل الإجمالي حسب قانون المالية 2022.         | 28     |
| 4     | الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجر                                          | 44     |
| 5     | الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجر بعد تعديلات 2022                         | 45     |
| 6     | جدول رقم 06 دفتر اليومية للعامل (أ) لشهر مارس 2020                                | 47     |
| 7     | جدول رقم 07 إثبات اشتراكات الشركة للعامل (أ)                                      | 48     |
| 8     | جدول رقم (08): تسديد الأجر الصافي للعامل (أ)                                      | 49     |
| 9     | جدول رقم (09) تسديد اشتراكات الهيئات الاجتماعية للعامل (أ)                        | 49     |

## قائمة إملحق:

| رقم الملحق | عنوان الملحق        | الصفحة |
|------------|---------------------|--------|
| 1          | كشف العامل (أ) 2020 | 58     |
| 2          | كشف العامل (ب) 2022 | 59     |

## ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر التعديل الضريبي على مستوى الأجور والرواتب على مستوى محاسبة المؤسسة بصفة عامة ومؤسسة توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط بصفة خاصة بالاعتماد على الأجور وأهميتها بالنسبة للفرد والمجتمع والمؤسسات حيث تعد الأجور الأساس في استقرار العامل بالنسبة لمؤسسته وعمله وبالأجر وزيادة الجرافية للعامل يحقق وتيرة إنتاج عالية وعليه أخذنا في هذه الدراسة ذكرنا أبرز العناصر المكونة لها وقراءة تامة في الضريبة وقانون الضرائب التي شملت كل التغيرات على مستوى الدخل الإجمالي ولذلك تم تحقيق هذه الدراسة خلال فصلين:

الفصل الأول كان خاص بالجوانب النظرية والجنائي للأجور في المؤسسات، أما الفصل الثاني الذي كان فيه جانب المؤسسة وإبراز مهامها وهيكلها وأهدافها وشرح تفصيلي للأجور على مستوى هذه الأخيرة وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التعديل الضريبي [2022] على الدخل لصنف الأجور والرواتب على محاسبة المؤسسة على مستوى شركة توزيع الكهرباء والغاز لولاية الأغواط بالاعتماد على احتساب الأجور واستخراج الأعباء الملحقة على دقة ويتوقف على المعرفة التامة للإجراءات القانونية الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي وقوانين الضرائب.

## الكلمات المفتاحية :

الاجر، المنح، الاقتطاعات، الضريبة على الدخل، التعديل الضريبي، المعالجة الجبائية للأجور.

**Summary:**

This study aimed to investigate the impact of tax modification on wage and salary levels on the accounting of the organization in general, and the Electricity and Gas Distribution Company in the Wilaya of Laghouat in particular, emphasizing the importance of wages for individuals, society, and institutions. Wages are essential for the stability of the employee concerning their work and job, and the provision of a fair wage and bonuses to the worker leads to high productivity rates. In this study, we highlighted the key components of wages and conducted a comprehensive analysis of taxation and tax laws that encompassed all changes in total income.

Therefore, this study was conducted over two chapters:

The first chapter focused on the theoretical and tax aspects of wages in institutions. The second chapter, on the other hand, dealt with the organization itself, highlighting its functions, structure, objectives, and providing a detailed explanation of wages within this context.

The purpose of this study was to assess the impact of the [2022] tax modification on income related to wages and salaries on the accounting of the Electricity and Gas Distribution Company in the Wilaya of Laghouat, by considering wage calculations and extracting associated burdens. This assessment relies on a comprehensive understanding of the legal procedures related to labor, social security, and tax laws.

**Keywords:** Wages, Grants, Deductions, Income Tax, Tax Amendment, Wage Taxation.

# مقدمة

في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، يتعين وضع سياسة أجور موضوعية تهدف إلى تحقيق العدالة النسبية بين مختلف وظائف الموظفين وتلبية احتياجاتهم المتنوعة. يتزايد أهمية هذا الجانب في الوقت الحالي نتيجة لانخفاض القدرة الشرائية في الجزائر وفي العالم بشكل عام.

لهذا، يجب على المؤسسات السعي جاهدة لتحقيق أقصى إيرادات أو إنتاج من خلال الاستثمار في الموارد البشرية. الموظف يلعب دورًا حاسمًا في المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة. إنه شريك لا يمكن الاستغناء عنه لتحقيق النمو الاقتصادي.

يجب وضع نظام ينظم ويراقب ويحمي حقوق العمل الناجمة عن العقود بين العمال وأصحاب العمل. كما يتوجب على الدولة وضع قوانين جبائية للأجور تهدف في المقام الأول إلى تحقيق العدالة الاجتماعية المناسبة، وذلك بناءً على درجات الأجور لفئات مختلفة من العمال، مع الحفاظ على قدرتهم الشرائية في الوقت الحالي.

تعتمد ميزانية الدولة على مجموعة متنوعة من الإيرادات لتمويل أنشطتها وبرامجها المختلفة. تشمل هذه الإيرادات الضرائب المباشرة وغير المباشرة، إضافة إلى الإيرادات غير الضريبية مثل المساعدات الدولية وإيرادات النفط. ومع ذلك، يجب أن نلقي الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه الضرائب على الأجور في هذا السياق.

إن الضرائب على الأجور تمثل جزءًا كبيرًا من الإيرادات الضريبية المباشرة التي تسهم بشكل كبير في تمويل ميزانية الدولة. هذه الضرائب تقتطع من أجور العاملين وتسهم في تحقيق الإيرادات اللازمة لتمويل الخدمات العامة والبنية التحتية والبرامج الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، تلعب الضرائب على الأجور دورًا في تحقيق التوزيع العادل للثروة وتعزيز العدالة الاجتماعية.

### الإشكالية:

إن موضوع الأجور وتحصيل الضريبة منهن المواضيع الحساسة التي يجب على الإدارة أن توليها اهتماما كبيرا ودراسة معمقة ودقيقة، وفي هذا الإطار يمكننا طرح الإشكالية التالية:

ما الأثر الضريبي للضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب لسنة 2022 ومحاسبة مؤسسة سونلغاز الأغواط؟

ومن هذه الإشكالية تتدرج الأسئلة الفرعية التالية:



• ما هو مفهوم الأجر وما أهميته؟

• ما هي أساليب حساب الأجور وكيفية تحصيل الضرائب المستحقة منها؟

ومن أجل الإحاطة بجوانب الموضوع والجابة على إشكالية الدراسة كان لابد من تبني الفرضيات

التالية:

• تجري المعالجة المحاسبية للأجور وفقاً للنظام المحاسبي المالي، وتُجرى المعالجة الجبائية

وفقاً للتشريعات والأحكام الضريبية.

• تُحدد أجور العاملين في وحدة توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط بناءً على الخبرة والمؤهلات

العلمية للأفراد، وتتأثر الرواتب أيضاً بالدورة الاقتصادية وسياسة الشركة وحجم العمل

المنجز.

### أسباب اختيار الموضوع:

• الرغبة الذاتية في دراسة الموضوع؛

• الموضوع مرتبط بالتخصص المدروس؛

• اختبار المعارف المنهجية والاحتكاك بميدان العمل؛

• إمكانية وسهولة الاتصال بمجتمع البحث المختار لقربه الجغرافي لتسهيل العمل الميداني.

### أهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة أهمية بالغة على المستويين العلمي والعملية، وإن كان الهدف الرئيسي من البحث في موضوع المذكرة هو توضيح فكرة أن الضريبة على الدخل الإجمالي هي اقتطاع ضريبي من مداخيل الموظفين دون مقابل فردي عكس الضمان الاجتماعي والتعاضدية. وتأتي الدراسة لتشخيص وتحليل عملية الضريبة على الدخل لإجمالي لفئة المرتبات والأجور وكيفية اقتطاعها مع كل مرحلة إصلاحية مرت بها الجزائر في هذا الخصوص إلى يومنا هذا، مع الاهتمام بإبراز العالقة بين

الضريبة على الدخل الإجمالي والتأثير الذي تحدثه على مداخيل الموظفين، ناهيك عن هدف البحث في الوقوف على جدوى إصلاحا لقانون المالية التكميلي لسنة 2021 وقانون المالية لسنة 2022م بخصوص ضريبة الدخل الإجمالي ومدى تأثيرها على الأجور مع ذكر العقبات والعراقيل أمام تطبيق هذه القرارات الجديدة وردود الأفعال المتباينة والتغذية العكسية.

## أهداف الدراسة:

- إبراز الجانب النظري للأجور من مفاهيم ومكوناته وأهدافه؛
- إعطاء نظرة حول الضريبة على الدخل الإجمالي لصنف الرواتب والأجور طبقا للقانون الجزائري.

## منهج وأدوات الدراسة:

لإنجاز هذا البحث، اقتضت الضرورة إتباع المنهج الوصفي التحليلي من أجل وصف وتحليل طبيعة العلاقة بين كل من الأجور والمعالجة الجبائية.

وقد تم الاعتماد على المراجع المتخصصة في مجال الدراسة من كتب ومجلات ومذكرات في الجانب النظري، كما تم الاعتماد على دراسة حالة مؤسسة سونلغاز لولاية الأغواط في الجانب التطبيقي.

## الدراسات السابقة:

يمكن أن نتحدث الدراسات العلمية عن موضوعات متقاربة لاستكشاف أوجه مختلفة من الموضوع، وهذا يتطلب استناد الباحث إلى مراجع متنوعة تعالج الموضوع أو المتغيرات المرتبطة به. بالنسبة لموضوع الضريبة على الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري، يمكن الرجوع إلى:

- دراسة بن ساحة يعقوب وبن الخضر محمد الموسومة بعنوان "قراءة نظرية في الضريبة على الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري"، بحيث هدفت إلى دراسة طبيعة الضريبة على الأجور والمرتبات وتحديد ماهيتها في السياق الجزائري. وتوصل الباحثان في نهاية الدراسة إلى أن هذه الضريبة تشكل جزءا هاما من موارد خزينة الدولة، وتعد ضغطاً ضريبياً على الموظفين. ومن هذا المنطلق، يُنصح بتحسين إدارة موارد الخزينة العمومية والبحث عن آليات ضريبية جديدة تساهم في تخفيف الضغط الضريبي على الموظفين .

• دراسة بوعقال عبد الحفيظ تأثير الضريبة على الدخل الإجمالي وسياسات توزيع الدخل في الاقتصاد الجزائري، حيث قام بدراسة وتحليل الإشكالية التالية ما مدى تأثير الضريبة على الدخل الإجمالي على مداخل الدولة الجزائرية؟ وتوصل من خلال الدراسة والبحث إلى أن الدولة تعتمد سياسات مالية قادرة على إعادة توزيع الدخل الإجمالي، وأيضاً تطبق إعفاءات من شأنها أن تساهم في تخفيف العبء الضريبي على الموظف.

### صعوبات البحث:

أثناء البحث والتحضير لإنجاز هذه المذكرة واجهتنا مجموعة من الصعوبات والعقبات، كأى بحث علمي لا يخلو من ذلك، وخاصة وأن موضوع الدراسة يميل إلى المجال الاقتصادي نوعاً ما، بالإضافة إلى نقص الأبحاث في مجال الضريبة على الدخل في الجزائر، ما نتج عنه عدم كفاية المادة العلمية. أما في الدراسة الميدانية واجهنا صعوبة بحث عن تربص التحفظ في المعلومات المقدمة

### هيكل الدراسة:

لمعالجة إشكالية البحث تم تقسيم الدراسة إلى فصلين هي كما يلي:

الفصل الأول بعنوان **مدخل للأجور والضريبة على الأجر**، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث أساسية. المبحث الأول يتناول ماهية الأجور والرواتب، بينما يتناول المبحث الثاني الاقتطاعات على الأجور، سواء الإجبارية أو الاختيارية. أما المبحث الثالث، فهو يتناول ماهية الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب.

الفصل الثاني بعنوان **الضريبة على الأجر وعلاقتها بمحاسبة مؤسسة** وقد تم تقسيمه إلى مبحثين أساسيين، يتناولان لأول لمحة عن مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط. والثاني: يتناول إجراءات محاسبة الأجور في مؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز.

# الفصل الأول:

مدخل للأجور والضريبة على

الأجر

## تمهيد:

يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويستفيد من الخدمات والحماية الاجتماعية، وتدل عبارة "أجر" على كل مكافأة مقابل تأدية عمل من قبل شخص (عامل) أو مختص لفائدة شخص آخر (مستخدم) وذلك بموجب عقد عمل أو اتفاقية جماعية للعمل، ويحسب هذا الأجر سواء بطريقة جزائية (حسب وقت العمل) أو مقابل قطعة عمل مقدمة (حسب القطعة)، ولا يمكن للعامل أن يتقاضى أى أجر من المؤسسة إلا إذا تم تعيينه في منصب عمل لدى هذه الأخيرة ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب.

إضافة للأجر الذي يتقاضاه العمال، تتحمل المؤسسة أعباء اضافية تكون مرتبطة مباشرة بهذه الأجور ويعتبر من الأعباء في أغلب الأحيان جزءا هاما من التكاليف العامة للمؤسسة.

إن احتساب الأجور واستخراج الأعباء الملحقه فانه يعتمد على دقة ويتوقف على المعرفة التامة للإجراءات القانونية الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي وقوانين الضرائب بسبب عدم وجود هذا الشرط فانه يجعل المؤسسة عرضة لضغط تكاليف النشاط، وتكون بذلك ملزمة بتحمل مصاريف أو تكاليف أخرى غير ضرورية في شكل غرامات.

وعليه قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث:

**المبحث الأول: ماهية الأجور والرواتب؛**

**المبحث الثاني: الاقتطاعات على الأجور (الإجبارية والاختيارية)؛**

**المبحث الثالث: ماهية الضريبة على الدخل الإجمالي.**

## المبحث الأول: ماهية الأجر والرواتب

تُعد الأجور والرواتب من المفاهيم الاقتصادية الأساسية التي ترتبط بشكل مباشر بحياة الأفراد والشركات والمجتمعات بشكل عام. تُعرف الأجور على أنها المقابل المادي الذي يتلقاه العامل عن الخدمات التي يقدمها للشركات أو المؤسسات. وبالمثل، تشمل الأجور أجور الموظفين والرواتب الشهرية، وتختلف تلك الأجور حسب نوع العمل ومستوى المهارات.

## المطلب الأول: مفهوم الأجر والرواتب

لفهم أهمية الأجور والضريبة في الاقتصاد وحياة الناس. سنتناول في المباحث الأساسية الأخرى المزيد من التفاصيل حول كيفية عملية حساب الأجور وأنظمة الضرائب وتأثيراتها على المجتمع والاقتصاد بشكل أعمق.

## الفرع الأول: تعريف الأجر

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

- حسب الاتفاقية الدولية للعمل: نصت على أنه يقصد بالأجور في هذه الاتفاقية بغض النظر عن طريقة حسابه ما يقدر نقدا من مرتب أو كسب وتحديد قيمته بالتراضي أو عن طريق القوانين أو اللوائح القومية أو يستحق الدفع بموجب عقد خدمة (مكتوبة أو غير مكتوبة) أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير خدمات قدمت أو يجرى تقديمها.<sup>1</sup>

كما تم تعريفه على أنه ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما في إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقات بين العامل.<sup>2</sup>

- في تعريف آخر قدم على أنه: "مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد".<sup>3</sup>

- اقتصاديا: يطلق مصطلح الأجور على جميع أشكال المكافآت التي يتحصل عليها الأفراد مقابل ما يبذلونه من جهد وتتضمن الأجور، الأجر بالساعة أو الأسبوع للعمال الصناعيين والمرتبات

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

<sup>2</sup> صلاح الدين عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، العربي. الحديث، 1998، ص202.

<sup>3</sup> أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص18.

الشهرية للعمال الكتابيين والمشرفين أما المديرين فيحصلون على مرتبات شهرية مضافا إليها الامتيازات والمكافآت<sup>1</sup>

- **قانونيا:** وهذا ما نصته المادة 80 من قانون العمل للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتب أو دخلا، يتناسب ونتائج العمل".<sup>2</sup>

- **المفهوم العام:** ونستخلص من التعريفات السابقة أن الأجر هي تلك القيمة النقدية أو العينية التي تعطى للعامل أو الموظف جرى قيامه بجهد بدني أو فكري لصاحب العمل أو المؤسسة.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: تعريف الرواتب

وفي هذا الفرع سنذكر أهم التعريفات للرواتب.

الراتب: هو المقابل المالي الممنوح للعامل أو الموظف كتعويض لعمله أو لخدمته المقدمة للمؤسسة ابتداء من تاريخ تنصيبه، وهذا طبقا لمبدأ لكل حسب عمله ولا يمكن أن يتقاضى الموظف راتبا من مؤسسة إلا إذ كان معينا في منصب عمل لديها ويقوم فعلا بالأعمال المرتبطة بذلك المنصب.<sup>4</sup>

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري كرس في كل من الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مصطلح الراتب، وفي المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، الذي استعمل مصطلح الأجر معبرا في حقيقة الأمر عما يتقاضاه العمال في القطاع وفي هذا الصدد نصت المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006، " أن للموظف الحق بعد أداء الخدمة في الراتب".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> بوعلام علاوش، عبد الجليل بولودان، الضريبة على الدخل الإجمالي وأثارها على التنمية الاقتصادية، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2016-2017، ص ص14-15.

<sup>2</sup> بوعلام علاوش، مرجع سابق، ص29.

<sup>3</sup> نفس مرجع، ص29.

<sup>4</sup> كاولي نورالدين، تكتوي عبد المالك، حساني إبراهيم، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة تخرج مفتش تعليم المتوسط للتسيير المالي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم الحراش، الجزائر، السنة التكوينية 2013/2014، ص08.

<sup>5</sup> قانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى 1444 الموافق 18 ديسمبر 2022، يتم الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وهناك من ذكر أن التفرقة قد اختلفت تقريباً، وأصبح اللفظان مترادفين وأن كليهما هو مقابل القيمة الوظيفية التي يشغلها الفرد".<sup>1</sup>

## المطلب الثاني: مكونات الأجور والرواتب وأهميتها

تُعتبر الأجور والرواتب من أهم عناصر التكاليف العاملة في الشركات والمؤسسات، وتمثل نفقات كبيرة تنصب على جلب واحتفاظ بالكوادر العاملة. تعد المكونات الأساسية للأجور والرواتب محورياً أساسياً في بناء التفاعل الاقتصادي بين العاملين وأصحاب العمل.

### الفرع الأول: مكونات الأجور والرواتب

يشمل الأجر على عدة عناصر ثابتة ومتغيرة يختلف تشكيلها وتكوينها من نظام لآخر ومن دولة لأخرى حيث تصنف بعض العناصر في نظام ما ضمن الجزء الثابت بينما يصنف نفس الجزء في نظام آخر ضمن الجزء المتغير الأمر الذي يجعل المقارنة بين الأنظمة صعبة إلى حد ما نظراً لاختلاف البيانات ومنطلقات ويتكون الأجر في الغالب من عنصرين أساسيين: الأجر الثابت والأجر المتغير.

إن الهدف الأساسي من برنامج الأجور والمرتبات هو الربط بين ما يتقاضاه الفرد وما ينتجه، فإذا تم الربط بين الأجر والوقت المخصص للعمل فهذا يعني أن الفرد يعطي وقته للعمل ولكن كل الجهود تتطلب أداء، بحيث ينتج ما يعتقد أنه يكفي للحصول على الأجر، ولكن إذا ما تم التمييز بين الأفراد حسب المقدرة والجدارة والأداء سواء بالترقية أو بزيادة الأجر أو بأي وسائل تشجيعية أخرى لتعويض النقص في خطط الأجور الحالية أدى ذلك إلى وجود دافع لدى الفرد لبذل جهد أكبر، فالأجر الأساسي يوفر للفرد قدراً من الرضا لكنه لا يولد الحماس أو الاندفاع القوي لأداء جيد للعمل، لذلك يتطلب الأمر وجود هيكل للحوافز وتعرف الحوافز بأنها الزيادة في الأجور لمقابلة الخدمات الطبيعية أو أي مدفوعات نقدية غير مرتبطة بالأجر يتحملها صاحب العمل لمواجهة غلاء المعيشة، وكذلك ما يدفع للأفراد عن الإجازات والعطل، وإعطائهم وجبات غذائية منخفضة السعر، أو مساكن منخفضة الإيجار، وبذلك تشمل الحوافز على الخدمات والحوافز النقدية غير الأجر والتي تهدف إلى تحسين مستوى العيش للفرد سواء تحصل عليها أثناء مدة خدمته أو بعد تقاعده.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص 182.

<sup>2</sup> محمد الكر، سياسة الأجور في الجزائر " واقع وآفاق 1990 - 2008، مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، الجزائر، 2008، ص

تتعدد خطط الحوافز والمكافآت للأفراد وبصفة عامة نجد الخطط التالية التي تختلف فيما بينها كما يلي:

- خطط تقوم على دفع حوافز إضافية للفرد بالإضافة إلى أجرته أو مرتبه الأساسي وتدخل في تكوين أجره؛

- خطط تقوم على دفع هذه الحوافز إلى ما بعد الإحالة على التقاعد؛

- خطط يتحدد فيها المقابل الذي يتقاضاه الفرد بكمية المقدم أو بدرجة مستوى الأداء أو على أساس المشاركة في الأرباح؛

- خطط أساسها الحوافز الجماعية لكل الأفراد بالمؤسسة أو مجموعة معينة.

**أولاً: مكونات الأجر:** وتتمثل في<sup>1</sup>:

**1. أجرة المنصب:** تتكون أجرة المنصب من سبعة عناصر أساسية هي: الأجر الأساسي، تعويض الساعات الإضافية، تعويض الخبرة المهنية، مكافأة المردود الفردي والجماعي، تعويض عمل المنصب، تعويض الأضرار المهنية.

• **الأجر الأساسي:** الأجر الأساسي للعامل هو المقابل للتصنيف المهني في الهيئة المستخدمة وهذا حسب القانون 90-11 وعليه فإن الأجر الأساسي لكل عامل تكون حسب رتبة منصبه في جدول سلم الدرجات.

• **تعويض الساعات الإضافية:** لقد حدد قانون علاقات العمل في المادة 26 منه مدة العمل اليومي غير انه كان أكثر وضوحاً في المادة 31 والتي تنص أنه يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعاً استثنائياً، وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 12% من المدة القانونية وبالمقابل فانه يخول أداءات ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة.

• **تعويض الخبرة المهنية:** قد يتمتع العامل بأقدمية في العمل تنتج له خبرة في الميدان وتمنحه حق للاستفادة من التعويض يسمى بتعويض الخبرة المهنية، ويرتبط مبلغه بأقدمية العامل وطبيعة منصب عمله لان قيمته ما هي إلا نسبة مئوية 60% من قيمة أجره الأساسي وتختلف هذه النسبة باختلاف قطاعات النشاط.

<sup>1</sup> سليمان احمية التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، طبعة 1998 ص 192

• **تعويض عمل المنصب:** يسمى عمل المنصب كل عمل يتم خارج أوقات العمل العادية وينظم في شكل فرق متعاقبة تعمل بالتناوب في فترة يوم إذا اقتضت ذلك حاجة الإنتاج أو الخدمة، ويخول هذا العمل الحق في التعويض أي أن كل عمل في غير أوقات العمل العادية ينظم في شكل فرق متعاقبة، أو يتم ليلا فهو عمل منصب يستحق التعويض ونشير إلى أنه يعتبر عمل ليلي كل عمل يتم بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا، وتحدد قواعده وشروطه وكذا المهام المرتبطة به مع مراعاة أنه لا يجوز 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 إقليميا عندما يبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات المهنة.

• **مكافأة المردود الفردي والجماعي:** يقر القانون أن للعامل الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج سواء كان ذلك المردود نتيجة جهد فردي أو جماعي وهو ما جاء ضمنا في الفقرة الأخيرة من المادة 81 من قانون علاقات العمل، كما أن مكافأة المردود الجماعي لم تعتبر إحدى مكونات أجرة المنصب، خاضعة لاشتراكات صندوق التأمين الاجتماعي وحوادث العمل والأمراض المهنية إلا ابتداء من أول فيفري سنة 1993م.

• **تعويض المخاطر:** أشرنا فيما سبق إلى أنه يأخذ بعين الاعتبار في تصنيف العمال مجمل العناصر والعوامل والمتطلبات والخصائص التي تميز منصب العمل زيادة على ظروف العمل والضغطات المادية والنفسية التي يفرضها، غير أن الأجهزة المكلفة تحصر ذلك غالبا عن الإحاطة بكل هذا بصفة كلية وشاملة، إذ تظهر في الميدان بعض المشاق والأضرار أو المخاطر لم تأخذ بعين الاعتبار، وهو ما يستوجب التكفل بحماية العامل منها إما بتحسين ظروف وشروط العمل أو التعويض عن الأضرار والإخطار الناتجة عنها.

#### • تعويض المنطقة الجغرافية:

تعويض المنطقة الجغرافية = الأجر الأساسي + تعويض الساعات الإضافية + تعويض الخبرة المهنية + مكافأة المردود الفردي و الجماعي + تعويض عمل المنصب + تعويض المخاطر + مكافأة

#### الفرع الثاني: أهمية الأجور والرواتب

تحتل الأجور جانبا كبيرا من اهتمام العاملين والمؤسسات التي يعملون بها، وتعتبر الحافز الأكبر لرضا العاملين عن العمل، وللرواتب والأجور أهمية بالغة تظهر في أكثر من جانب:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> خديجة ثابتي، دراسة تحليلية حول الضريبة والقطاع الخاص، دراسة حالة والية تلمسان، مذكرة ماجستير، تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011 ص ص 9-10

• تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال والإدارة، فلا شك أن درجة رضا الفرد عن عمله، تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً وعيناً؛

• إن الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد؛

• تعتبر حافزاً لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج.

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

• **أهميتها بالنسبة للأفراد:** يعتبر ما يقبضه الفرد كأجر من مؤسسته نظير الجهد الذي يبذله مهماً جداً له، وذلك لعدة أسباب أهمها<sup>1</sup>:

يعتبر الأجر محددًا رئيسيًا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته وشعوره بالأمن الاقتصادي وكمثال بسيط على ذلك: الفرد الذي يتحصل على دخل مرتفع نسبياً بمقدوره اقتناء جهاز كمبيوتر لأفراد أسرته، وخاصة أنه أصبح من الضروريات في عصرنا هذا، وهذا ما يساهم في رفع مستواهم الثقافي، عكس الفرد الذي يكون له دخل محدود نسبياً والذي لا يكفيه حتى لسد حاجاته اليومية. كما أن المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع يتأثر إلى حد كبير ببعض الرموز، مثلاً: السكن الذي يعيش فيه نوع السيارة التي يمتلكها، نوعية الملابس...

من خلال الأجر يقوم الفرد بمقارنة مدخلاته الأجر الذي يحصل عليه" مع المخرجات "الجهد الذي يبذله" لذا من الضروري أن يكون هناك تقارب بينهما حتى لا يشعر العامل بعدم الارتياح خاصة إذا وجد أن هناك من يبذل جهداً أقل، أو يحصل على أجر أكبر من أجره فتكون مساهمته في نشاط المؤسسة شكلية فقط فلا يهمه نموها ولا استمرارها.

• **أهميتها بالنسبة للمؤسسة:** تشكل الأجور مجموعة معتبرة من مجموع التكاليف التي تحملتها المؤسسة، فقد تصل أحياناً إلى 50% من التكلفة الكلية، لذا فإن المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى المنافسة أو المماثلة لها، كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مدخلات الفرد، فإذا شعرت بأنها تدفع أجراً يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له، وبالتالي تصبح طريقة تحديد الأجر

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 10.

والرواتب والرقابة عليها من الموضوعات الأساسية التي تهتم بها الإدارة التي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات.<sup>1</sup>

• **أهميتها بالنسبة للمجتمع:** للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه، ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور عالية، يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيل الأفراد وباعتبار الضرائب مورد مهم لخزينة الدولة، فإما تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس وغيرها وتوفير السيولة النقدية لدى الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي الصحي والاجتماعي، فالعائلات الفقيرة تمنع أبناءها من التعلم نظراً لما تعانيه من مشاكل اقتصادية، لذلك فإن الدولة تلجأ إلى إنشاء مصانع في مناطق الفقر لامتصاص البطالة الموجودة فيها وتوفير مداخيل نقدية لبعض أفرادها، مما يساهم في تطورهم وتطوير المنطقة ككل.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: أهداف الأجور وأنواعها

تُعتبر الأجور أحد الجوانب الأساسية في عملية العمل والاقتصاد، حيث تمثل تعويضاً مادياً يُدفع للعاملين عن الخدمات التي يقدمونها للشركات والمؤسسات. تعد الرواتب والأجور من المصادر الرئيسية للدخل للعديد من الأفراد والأسر، وتسهم بشكل كبير في تحسين مستوى المعيشة ورفاهية المجتمعات.

#### الفرع الأول: أهداف الأجور

تتعدد أهداف التعويضات (الأجور)، بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها، إلا أن مفعول التعويضات والأجور يكون أقوى إذا ارتكزت على الأهداف التالية<sup>3</sup>:

- **الملائمة:** أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للملائم للتعويضات (الأجور)؛
- **الإنصاف:** فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على تعويض أو أجر عادل مقابل دوام عمل عادل؛
- **الضمان:** أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة؛
- **القبول:** أي القبول بها من جانب الأفراد المتأثرين بها؛

<sup>1</sup> محمد الكر، مرجع سبق ذكره، ص 35.

<sup>2</sup> نوار أوسرير، محاضرات في جباية المؤسسات، الجزائر: مكتبة الشركة الجزائرية، 2009، ص 91

<sup>3</sup> بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار النهضة، بيروت سنة 2002، ص 300.

- التوازن: يعني رصد مزيج من التعويضات المباشرة والغير مباشرة والمادية وغير المادية؛
- التحفيز: يسعى لجذب والحفاظ على الموارد البشرية، وزيادة الدافعية.
- كما نضيف أهداف أخرى بدرجة اقل<sup>1</sup>:
- جلب عمال ذوي كفاءات عالية وتحفيزهم بالعمل في المنشأة؛
- إبقاء على العمال الموجودون فعلا في المؤسسة من خلال وضع وتحديد المسؤوليات؛
- المناسبة للدفع لما هو متوفر في المؤسسات المماثلة؛
- توفير العدالة في الدفع، حيث أن إدارة الأفراد في المؤسسات تسعى إلى دراسة أعمال الموجودة فيها وتقسيمها لتحديد قيمة كل عمل ولحل ما يستحق من أجر وفقا لهذه القيمة؛
- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشروع وتحقيق أقصى إنتاجية ممكنة.

### الفرع الثاني: أنواع الأجور

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

**1. الأجر النقدي:** يطلق عليه أحيانا الأجر الاسمي والذي هو عبارة عن مقدار ما يحصل عليه العاملون من مبالغ نقدية والتي تشمل العلاوات التي تحددها لهم في المنشأة.<sup>2</sup>

ويتكون الأجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يدفع وفق ظروف العمل والجهد المبذول من طرف العامل.<sup>3</sup>

**2. الأجر الثابت:** يدفع الأجر الثابت عن الساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة حسب نظام دفع الأجور في المنظمة، وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي. فالعمال المؤقتين الذين يؤدون عملا مؤقتا ثم تنتهي علاقتهم بالمنظمة، تدفع لهم مستحقاتهم يوميا أو في نهاية الأسبوع، أما العمال

<sup>1</sup> سهيلة محمد عباس وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، لبنان سنة 2000، ص ص 286-287.

<sup>2</sup> يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2006، ص 145.

<sup>3</sup> سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2006، ص 142.

الدائمون فعادة ما تدفع مستحقاتهم في نهاية كل شهر. والمبلغ الذي يدفع بشكل ثابت يرتبط بأيام العمل التي تؤدي، ويدفع للعمال المؤقتين عن أيام العمل الفعلية أو حسب المبلغ المتفق عليه مقدما عن كل يوم عمل، أما العمال الدائمون فيدفع لهم المبلغ كل شهر وفقا للنظام الموضوع الذي يحدد لكل وظيفة بصرف النظر عن أيام الغياب في حدود المدة المسموح بها، ولا يعني هذا أن المبلغ النقدي الذي يدفع كأجر يظل ثابتا على امتداد مدة خدمة العامل يعني انه يظل ثابتا لفترة معينة، ثم يتم تعديله نتيجة لتوافر مجموعة من الظروف زيادة خبرة العامل بمرور الزمن وتزايد أعبائه العائلية بسبب التغير في عدد أفراد أسرته، ولذلك يسمح بزيادة هذا المبلغ الثابت بمعدل معين وفي مواعيد معينة يحددها نظام الأجور وتسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الأجر " العلاوة الدورية".<sup>1</sup>

### 3. الأجر المتحرك تدفع المنظمات لعمالها إضافة إلى الأجر الثابت مبالغ إضافية ومماثلتها:

- الأجر التشجيعي الذي يعطي للعمال نتيجة زيادة إنتاجه عن المستوى المحدد؛
- المكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقة أو المبتكرة التي يقوم بها العامل بحيث تحقيق فائدة للمنظمة قد تمثل في تخفيض التكاليف أو زيادات الإيرادات؛
- الأجور الإضافية: التي تدفع للعمال مقابل الساعات الإضافية التي تفرضها طبيعة أو ظروف الوظيفة.
- البدلات التي تدفع للعمال نتيجة لتحمل أعباء معينة مرتبطة بطبيعة الوظيفة كبذل الانتقال.
- الأرباح التي قد تدفعها المنظمة للعاملين.<sup>2</sup>

4. الأجر العيني: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد، ومن أمثلتها الرعاية الطبية (العلاج)، السكن، المواصلات ووجبات الطعام أثناء العمل بالرغم من أنها تأخذ الشكل الغير العادي في تقديمها، إلا أن تكلفتها يمكن حسابها ضمن ميزانية الأجور.

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

6. الأجر الصافي: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاقطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده. وتتمثل الاقطاعات التي تخصم من الأجر في الضرائب، ونصيب وظيفة الفرد من التأمينات المختلفة مثل تأمينات البطالة، الرعاية الصحية والعجز، والمعاش)<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سنان الموسوي، مرجع سبق ذكره، ص 143

<sup>2</sup> سنان لموسوي، مرجع سابق، ص 143.

7. الأجر الاسمي والأجر الحقيقي: فالأجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به، والأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الاسمي وقدرته على إشباع الحاجات، أو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها العامل بأجره النقدي.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>أحمد ماهر، مرجع سابق، ص ص182-183.

<sup>2</sup>نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص179.

## المبحث الثاني: الاقتطاعات على الأجور

الاقتطاعات على الأجور هي مبالغ محددة يتم خصمها من راتب الموظف أو العامل بشكل منظم ويتم تحويلها إلى جهة معينة. هذه الاقتطاعات تُجرى وفقاً للقوانين واللوائح النظامية والاتفاقيات بين العامل وصاحب العمل أو المؤسسة.

### المطلب الأول: الاقتطاعات الإجبارية للأجور (القانونية)

هذه الاقتطاعات هي التي تخصم من الأجر بقوة القانون وبصفة مستمرة أي شهرياً وهي:

#### الفرع الأول: اشتراكات الضمان الاجتماعي (جزء العامل)

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

$$\text{اقتطاع الضمان الاجتماعي} = \text{أجرة المنصب} \times \text{نسبة الاقتطاع (09\%)}$$

ويحدد مقدار هذه النسبة من قبل الدولة حالياً 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<sup>1</sup>.

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

### الجدول رقم (1): توزيع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي

<sup>1</sup> لخصر لقليطيو آخرون، "محاسبة تصنيفات منافع المستخدمين وفقاً لنظام المحاسبة المالي"، ملتقى وطني حول تبني النظام المحاسبي المالي في الجزائر، قسم المالية والمحاسبة، جامعة سكيكدة، الجزائر، يومي 25-26 فيفري، 2020، ص 6-7.

| الفروع                   | الحصة التي يتكلف بها المستخدم | الحصة التي يتكلف بها الأجر | حصة صندوق خدمات الاجتماعية | المجموع |
|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|---------|
| التأمينات الاجتماعية     | 11.50%                        | 1.50%                      | –                          | 13%     |
| حوادث العمل وأمراض مهنية | 1.25%                         | –                          | –                          | 1.25%   |
| التقاعد                  | 11%                           | 6.75%                      | 0.5%                       | 18.25%  |
| تأمين على البطالة        | 1%                            | 0.5%                       | –                          | 1.50%   |
| تقاعد مسبق               | 0.25%                         | 0.25%                      | –                          | 0.50%   |
| المجموع                  | 25%                           | 9%                         | 0.5%                       | 34.5%   |

المصدر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، المرسوم التنفيذي رقم 15-236 المؤرخ في 03 سبتمبر سنة 2015، الذي يحدد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، المادة، 01، ص 09.

مع العلم أن الحصة الإجمالية التي يدفعها المستخدم باسم اشتراكات الضمان الاجتماعي تقدر ب 26 من مجموع أجرة المنصب لكافة العمال، والتي تمثل مجموع العناصر التالية:

– 25 حصة المستخدم في اشتراكات الضمان الاجتماعي part patronale

– 0.5% حصة صندوق الخدمات الاجتماعية part des oeuvres sociales

– 0.5% حصة السكن الاجتماعي.

وبالتالي: 25% حصة المستخدم + 0.5% حصة السكن الاجتماعي 09% حصة العامل = 34.5% تدفع الهيئة الضمان الاجتماعي + 0.5% تدفع لصندوق الخدمات الاجتماعية = مجموع 35%

## الفرع الثاني: الضريبة على الدخل الإجمالي IRG

1. مفهوم الضريبة على الدخل الإجمالي: تعرف في المادة 01 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، "تؤسس ضريبة سنوية وحيدة على دخل الأشخاص الطبيعيين تسمى ضريبة الدخل الإجمالي"<sup>1</sup>.

هي ضريبة مباشرة يتم اقتطاعها مباشرة من دخل الفرد، سواء ثروته أو أمواله محل الضريبة وهي تفرض على الأشخاص الطبيعيين بصفة صريحة وإلزامية ونهائية وبأسلوب العدالة حيث أنها لا

<sup>1</sup> ج.د.ش. قانون رقم 20-07 مؤرخ في 12 شوال عام 1441 الموافق 4 يونيو سنة 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020

تدفع بالتساوي بينالمواطنينبل تتناسب مع مداخيلهم ونشاطاتهم الاقتصادية إضافة إلى الوضع العائلي والالتزامات الأخرى وهي ضريبة سنوية ووحيدة وهي تفرض على إجمالي المداخيل التي يحوزها نفس الشخص .

### الفرع الثالث: إقتطاعات إجبارية أخرى

ممكن لظرف اقتصادي، استثنائي بمرسوم أو قرار حكومي أن يتعرض كل العمال، أو فئات معينة إلىاقتطاعات إجبارية، كما قد يتعرض العامل إلى حكم قضائي يجبره على دفع جزء من أجرته إلى طرف آخر، قد يكون ذلك بواسطة المؤسسة المستخدمة حيث تكلف هذه الأخيرة بحذف أو اقتطاع المبلغ الذي وضع عليه الحجز ودفعه مباشرة إلى من له الحق فيه، وهذا ما يطلق عليه بالاعتراضات على الأجور.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الإقتطاعات الاختيارية للأجور

إذا كانت الاقتطاعات السابقة الذكر ذات طابع إجباري فان هناك اقتطاعات ذات طابع اختياري تتعلق ب: سداد الاشتراكات أو القروض أو السلف المتبادلة.

من بين هذه الاقتطاعات نذكر على سبيل المثال:

• **التسبيقات على الرواتب والأجور:** في حالة تقديم المؤسسة لعمالها سلفات يمكن أن يتم اقتطاعها دفعة واحدة، أو في أقساط من أجرته الصافية اللاحقة وذلك حسب ما تم الاتفاق عليه بين المستخدم والأجير؛

• **الاقتطاعات العضوية في التعاضدية:** وهي جمعيات تضم أعضاء مهنة أو منشأة واحدة يؤدون لها اشتراكات دورية مقابل مساعدتهم عند طرف الطارئ أو تقدم لهم خدمات معينة؛

• **اقتطاعات أخرى:** مثل دفع أقساط في حالة التأمين على الحياة وأقساط السكن.

### المبحث الثالث: الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب

<sup>1</sup> جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والجباية وفق النظم المحاسبي الجديد، متبعة لطباعة، براقي، الجزائر، 2010، ص43.

تعتمد الميزانية العامة للدولة على الإيرادات الضريبية المباشرة وغير المباشرة، بالإضافة إلى الإيرادات غير الضريبية، مثل المساعدات الدولية وعائدات البترول. ومن الجدير بالذكر أن الإيرادات الضريبية تلعب دورًا هامًا في السياسة المالية والاقتصادية لأي دولة. لذلك، تعتمد الدول على هذه الإيرادات بشكل كلي لتحقيق أهدافها المختلفة.

في هذا المبحث سنتناول في البداية مفهوم وخصائص الضريبة على الدخل الإجمالي بصفة عامة ثم نتفرع إلى الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب حيث سنتطرق إلى تعريفها، أهميتها، الفئات التي تخضع لها، الاعفاءات الموجودة فيها ونختتم هذا المبحث بأسس حسابها قبل وبعد تعديل سنة 2022.

### المطلب الأول: الإطار النظري للضريبة على الدخل الإجمالي يصنف الأجور والرواتب

ان الإصلاح الضريبي فيما يخص الأشخاص الطبيعيين، جاء من خلال قانون المالية لسنة 1991 حيث تم تأسيس ضريبة وحيدة على مداخيل الأشخاص الطبيعيين عوضا لنظام الضرائب النوعية الذي كان مفروضا سابقا منها الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى جوانب هذه الضريبة.

#### الفرع الأول: نشأة الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور

أصبحت جميع الدول وخاصة منها دول العالم الثالث تعمل على تدعيم استقلالها الاقتصادي بعد أن نالت استقلالها السياسي، ورغم بعض العراقيل التي صادفتها ونظرا للفراغ القانوني في الميدان المالي والذي أدى بها إلى الاعتماد على أنظمة خارجية تحاول من خلالها بناء اقتصادها وتنميتها.

وفي الجزائر ومنذ 1992م الدولة تسعى جاهدة إلى إدخال التعديلات الضرورية وخاصة على قوانين الضرائب والتي تتميز بنوع من التعقيد والصعوبة في التطبيق سواء بالنسبة للإدارة المختصة أو المكلفين على حد سواء، وسعيها للحفاظ على القدرة الشرائية للمواطنين واستقرار الأسعار في الأسواق وتمكين المواطنين من الحاجات الضرورية، فمنذ ذلك الوقت والدولة تعدل في كل مرة محاولة منها للتماشي مع التغيرات الحاصلة، واستمرت المحاولات العديدة للإصلاح الجبائي لخلق نظام جبائي يوفر لها رؤوس الأموال للقيام بمشاريع تنموية فتم تأسيس ضريبة وحيدة تسمى "الضريبة على الدخل الإجمالي يصنف الرواتب والأجور"<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: تعريف الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب وأهميتها

<sup>1</sup> بوريق جوزيان، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1982، ص117.

## أولاً: تعريف الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب

هي ضريبة شهرية مباشرة تفرض على الراتب أو الدخل يتم اقتطاعها من المصدر بحيث تقوم المصالح المختصة بالمؤسسة على اقتطاع مبلغ الضريبة مباشرة قبل استلام العامل لدخله مثل اقتطاع المبالغ المالية القانونية المخصصة لكل من صندوق الضمان الاجتماعي والتقاعد وكذا البطالة وحوادث العمل والتقاعد المسبق<sup>1</sup>.

## ثانياً: أهمية الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب

تحتل الضريبة على الدخل الإجمالي يصنف الأجور والرواتب أهمية كبيرة في الأنظمة الحديثة بكونها:

- وسيلة الدولة في معرفة المستوى الاقتصادي لأفراد شعبها فهي تتميز بين مختلف المداخل والإيرادات؛
- تحقق مبدأ العدالة والاقتصاد في الإنفاق وهذا راجع للبساطة التي يتميز بها المكلف مطالب بتصريح عن دخل واحد إجمالي والتي تكتفي الإدارة بفحصه؛
- التقليل من ظاهرة التهرب الضريبي وهذا بتطبيق الاقتطاع من المصدر تمكن الإدارة من معرفة الحالة المالية للمكلف بصورة واضحة ودقيقة؛
- تعتبر مصدراً ثابتاً ودائماً للإيرادات العامة للدولة؛
- تحقيق مبدأ العدالة بين المكلفين وهذا لأنها ضريبة تصاعدية حسب قيمة الوعاء الضريبي الذي يتم تحديده وفقاً للتصريحات المقدمة؛
- يأخذ هذا النظام بعين الاعتبار الظروف الشخصية للمكلف بالضريبة، التي تستوجب النظر إلى إجمالي الدخل الذي يحققه ومن ثم مراعاة الحد الأدنى اللازم للمعيشة والإعفاء للأعباء العائلية؛
- يسمح أيضاً هذا النظام للدولة من تطبيق نظام الضريبة التصاعدية بصورة أدق مما يساهم في إعادة توزيع الدخل الوطني لصالح فئات محدودة الدخل؛

<sup>1</sup> محمود جمام، النظام الضريبي وأثاره على التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، 2010، ص 122.

• وكل هذه الأمور من شأنها الرفع من قيمة الإيرادات المحصلة لصالح الخزينة العامة<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: الفئات الخاضعة للضريبة والفئات المعفاة منها

#### أولاً: الفئات الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب

حسب المادة 67 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة تخضع للضريبة على الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور:

• المداخل المدفوعة إلى الشركاء والمسيرين لشركات ذات مسؤولية محدودة والشركاء في شركات الأشخاص والشركات المدنية المهنية وأعضاء شركات المساهمة؛

• المبالغ المقبوضة من قبل أشخاص يعملون في بيوتهم بصفة فردية لحساب الغير، وهذا مقابل عملهم؛

• التعويضات والتسديدات والتخصيصات الجزافية المدفوعة لمديري الشركات، لقاء مصاريفهم؛

• علاوات المردودية والمكافآت أو غيرها التي تمنح لفترات غير شهرية، بصفة اعتيادية من قبل المستخدمين؛

• المبالغ المسددة لأشخاص يمارسون، إضافة إلى نشاطهم الأساسي كأجراء نشاط التدريس أو البحث أو المراقبة أو كأساتذة مساعدين بصفة مؤقتة، وكذلك المكافآت الناتجة عن كل نشاط ظرفي ذي طابع فكري<sup>2</sup>.

#### ثانياً: الفئات المعفاة من الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب

حسب المادة 68 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة يعفى من الضريبة:

• الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في الجزائر في إطار مساعدة بدون مقابل منصوص عليها في اتفاق دولي؛

• الأشخاص من جنسية أجنبية الذين يعملون في المخازن المركزية للتموين، التي أنشئ نظامها الجمركي بمقتضى المادة 196 مكرر من قانون الجمارك.

<sup>1</sup> موقع إنترنت: <https://djelfa.info/vb/showthread.php?t=621324&styleid=14> - 2023/08/01.

<sup>2</sup> المادة 67: معدلة بموجب المادتين 7 من ق.م / 2001 و 9 من ق.م. / 2015

•الأجور والمكافآت الأخرى المدفوعة في إطار البرامج الرامية الى تشغيل الشباب، وفقا للشروط المحددة عن طريق التنظيم؛

•تعويضات مصاريف التنقل أو المهمة؛

•تعويضات المنطقة الجغرافية؛

•المنح ذات الطابع العائلي التي تنص عليها التشريع الاجتماعي مثل: الأجر الوحيد والمنح العائلية ومنحة الأمومة؛

•المنح المؤقتة والخدمات والريوع العمرية المدفوعة لضحايا حوادث العمل أو لذوي حقوقهم؛

•منح البطالة والتعويضات والمنح المدفوعة على أي شكل كان من قبل الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية تطبيقا للقوانين والمراسيم الخاصة بالمساعدة والتأمين؛

•الريوع العمرية المدفوعة كتعويضات عن الضرر بمقتضى حكم قضائي من أجل تعويض ضرر جسماني نتج عنه بالنسبة للضحية، عجز دائم كلي ألزمه اللجوء إلى مساعدة الغير للقيام بالأفعال العادية للحياة؛

•معاشات المجاهدين والأرامل الأصول من جراء وقائع حرب التحرير الوطنية؛

•المعاشات المدفوعة بصقة إلزامية على إثر حكم قضائي؛

•منحة التسريح؛

•التعويضات المرتبطة بالشروط الخاصة بالإقامة والعزلة، في حدود 70% من الأجر القاعدي<sup>1</sup>.

#### الفرع الرابع: الحالات الخاصة

حسب المادة 70 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة فيما يخص الإكراميات والزيادة في السعر مقابل الخدمات:

•إذا دفعت مباشرة للمستخدمين من دون وساطة المستخدم بقدر مبلغها جزافيا بمعدل يكون مقبولا بصفة عامة تبعا لعادات المكان؛

<sup>1</sup>المادة: 68 معدلة بموجب المواد 8 من ق.م/1990 و8 من ق.م/1998 و6 من ق.م/2005 و3 من ق.م.ت/2008 و8 من ق.م. /2021.

• وإذا أضيفت إلى أجر ثابت يقوم المستخدم بالاقتطاع كما هو مبين في المادة 75-1.

• وإذا كانت تشكل الأجر الوحيد للمستخدمين باستثناء أي أجر ثابت، فإنه ينبغي على هؤلاء أن يحسبوا بأنفسهم الضريبة الخاصة بالمبالغ التي دفعت لهم، وأن يدفعوا مبلغ هذه الضريبة ضمن الشروط والآجال المحددة بخصوص الاقتطاعات التي يقوم بها المستخدمون أو المدينون.

حسب المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة:

• يقصد بالامتيازات العينية، التغذية والسكن والألبسة والتدفئة والإنارة التي تقدر من طرف المستخدم، حسب القيمة الحقيقية للعناصر المقدمة والخاصة بكل ثلاثة أشهر أو بكل شهر أو بكل خمسة عشر (15) يوماً، أو بكل يوم أو بكل ساعة حسب الحالة؛

• تحدد قيمة الامتياز العيني المتعلق بالتغذية بأربعمئة دينار (400 دج) عن كل وجبة في حالة عدم وجود الإثباتات<sup>1</sup>.

حسب المادة 72 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة:

• خلافاً لأحكام المادة 71 أعلاه، لا تدخل الامتيازات العينية المتمثلة في التغذية والسكن دون سواهما، التي يستفيد منها العاملون في المناطق الواجب ترقيةها ضمن أساس الضريبة على الدخل؛

• تحدد المناطق الواجب ترقيةها عن طريق التنظيم.

حسب المادة 73 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة:

يحدد مبلغ الدخل الخاضع للضريبة بخضم ما يلي من المبلغ الإجمالي للمبالغ المدفوعة والامتيازات العينية الممنوحة :

• المبالغ التي يقطعها المستخدم لتشكيل معاشات أو منح التقاعد؛

• المساهمة العمالية في التأمينات الاجتماعية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة 71: معدلة بموجب المادتين 8 من ق.م / 1999 و 21 من ق.م / 2022.

<sup>2</sup> قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة 2022.

## المطلب الثاني: أسس حساب ضريبة الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب

تتطور القوانين حول العالم وتتحسن بشكل دوري لمواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية ومراعاة قدرة المواطنين على التحمل المالي. وهذا النهج ينطبق أيضًا على الجزائر، حيثومن بين هذه القوانين التي تخضع للتغييرات هي ضريبة الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور. يُعد تحديث نظام الضريبة على الدخل أحد الوسائل المهمة لتعزيز العدالة المالية وتحسين الوضع الاقتصادي للمجتمع. في هذا المطلب سوف نعرض أسس حساب هذه الضريبة قبل وبعد تعديل سنة 2022.

### الفرع الأول: أسس حساب الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب قبل تعديل

سنة 2022

لقد جاء القانون التكميلي لسنة 2020 م الذي أعلن عنه السيد رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون في شهر جوان من عام 2020 ببعض التعديلات على ضريبة الدخل الإجمالي لفئة المرتبات والأجور فقد تم إلغاء الضريبة على الدخل الشهري الذي يقل عن 30.000 دج وذلك ابتداء من أول شهر جوان لسنة 2020 م<sup>1</sup>، وكذا الرفع من الأجر الأدنى الوطني المضمون من 18.000 دج الى 20.000 دج وتم في هذا المشروع التكميلي أيضا الإبقاء دون تغير على نفس الأقساط الدخل الخاضعة لضريبة الدخل الإجمالي لسنة 2008 م والإبقاء على نفس التخفيض المقدر بـ 40% من الضريبة والذي ينحصر بين 1200 دج و1500 دج، ويجدر الإشارة أنه لم يتم تغيير الإعفاءات المدرجة في القانون السابق إلا فيما يخص<sup>2</sup>:

- العمال المعاقون الذين تقل أجورهم عن 30.000 دج؛
- العمال المتقاعدون الذين تقل معاشاتهم عن 30.000 دج.

والجدول رقم (02) يوضح ذلك.

<sup>1</sup> ج.د.ش، قانون المالية التكميلي لسنة 2020 المتضمن قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2020 .

<sup>2</sup> ج.د.ش، قانون المالية التكميلي لسنة 2022، ج.ر.ج.ج، ع، 33 الصادرة بتاريخ، 24/26/2022 المتضمن قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، تعديل ضريبة الدخل الإجمالي أصحاب المداخل التي تقل عن 30.000 دج والضريبة الجزافية الوحيدة.

**الجدول رقم 02: الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الدخل الإجمالي حسب قانون المالية التكميلي 2020**

| نسبة الضريبة | قسط الدخل الخاضع لضريبة الدخل الإجمالي |
|--------------|----------------------------------------|
| 0%           | لا يتجاوز 10.000 دج                    |
| 20%          | من 10.000 دج الى 30.000 دج             |
| 30%          | من 30.000 دج الى 120.000 دج            |
| 35 %         | أكثر من 120.000 دج <sup>1</sup>        |

المصدر: قانون المالية 2008.

أما فيما يخص حساب جدول الضريبة على الدخل الإجمالي 2020 بعد إلغائها على الأجور التي هي أقل من 30.000 دج فنستعمل نفس طريقة الحساب مع إلغاء الشريحة الأولى والثانية أي التي لا تتجاوز 10.000، ومن 10.000 دج إلى 30.000 دج<sup>1</sup>.

**مثال:** موظف في الرتبة 13 الدرجة 02 راتبه الخام الخاضع للضمان الاجتماعي هو 56.512,80 ننقص منه اقتطاع نسبة 9 بالمائة من الضمان الاجتماعي 086,155 دج نجد 51.426.65 وهو الأجر الخاضع للضريبة وفي هذه الحالة يتم حساب الضريبة على الدخل الإجمالي حسب جدول 2008 حيث يتم تقسيم الراتب إلى أجزاء حسب النسب المطبقة عليها.

**الفرع الثاني: أسس حساب الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب حسب تعديل سنة 2022**

نتلخص الأحكام التشريعية المقترحة في مشروع قانون المالية لسنة 2022 م فيما يخص ضريبة الدخل الإجمالي في إصلاحها وذلك من أجل التخفيف من الضغط الضريبي على الأسر الجزائرية لفئات الدخل المتوسط والضعيف وتحسين مردودية الإيرادات من خلال تعزيز التدرج التصاعدي للضريبة على الدخل الإجمالي وتوسيع الوعاء الضريبي.

<sup>1</sup> ج.د.ش، مرسوم رئاسي رقم 07/304 المؤرخ في 2007/09/29 التي تحدد الشبكة الاستدلالية للأجور ونظام دفع مرتبات الموظفين لسنة 2008

وحسب قانون المالية الجديد الذي دخل حيز التنفيذ بداية عام 2022 الذي عدل السلم التصاعدي لضريبة الدخل الإجمالي وفق ما تنص عليه المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة بشكل يسمح بتخفيض هذه الضريبة التي تتطور وفقا للراتب الخاضع للضريبة ونجد المادة 31 من نفس القانون قد حددت معدلاته في ستة (06) مستويات<sup>1</sup> بعدما كانت المعدلات في السلم القديم أربعة (04) مستويات. وفي قانون المالية 2022م تم إعفاء أصحاب المداخل الأقل من 30 ألف دج من ضريبة الدخل الإجمالي ويستفيد الذي يفوق دخلهم 30 ألف دج ويقل عن 35 ألف دجمن تخفيض إضافي ثان ونجد هذا موضعا في الجدول رقم (03)<sup>2</sup>.

**الجدول رقم 03 : الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الدخل الإجمالي حسب قانون المالية 2022.**

| نسبة الضريبة | قسط الدخل الخاضع لضريبة الدخل الإجمالي بصفة شهرية |
|--------------|---------------------------------------------------|
| 0%           | أقل من 20.000 دج                                  |
| 23%          | من 20.001 دج إلى 40.000 دج                        |
| 27%          | من 40.001 دج إلى 80.000 دج                        |
| 30%          | من 80.001 دج إلى 160.000 دج                       |
| 33%          | من 160.001 دج إلى 320.000 دج                      |
| 35%          | أكثر من 320.000 دج                                |

**المصدر: قانون المالية 2022.**

<sup>1</sup> ج.د.ش، قانون رقم 16-21 المؤرخ في 2021/12/30 المتضمن قانون المالية لسنة 2022.  
<sup>2</sup> أنظر المادة 31 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2022 ، تطبيق الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور حسب قانون المالية لسنة 2022 ابتداء من 2022/01/01.

## خلاصة الفصل الأول:

توصلنا في هذا الفصل من خلال دراستنا الى مفاهيم حول الأجر الى ان الأجر هو الوسيلة لإشباع حاجات الفرد المختلفة أما بالنسبة للمؤسسة فهو وسيلة تجذب بها الكفاءات وأكثر من ذلك زيادة الإنتاجية، ولتحقيق ذلك فعلى المؤسسة تقديم نظام جيد للأجور من حيث العلاوات والمنح، وغيرها من مكونات الأجر وبحيث يعتبر الأجر على انه يحتوي على كافة العناصر العينية والمالية التي يقدمها المؤجر للأجير لقاء ما حققه من نتائج وأهداف.

أي كل عامل يعمل بمؤسسة له الحق في الحصول على مقابل مالي لقاء بذله جهود، وللأجر أهمية كبيرة سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة.

ايضا يتم خصم الضريبة على الدخل الإجمالي بصفة مباشرة بحيث يتم إقتطاعها من الأجر الخاضع للضريبة للحصول على قسط ضريبة طبعاً يكون هذا بعد الخضوع للإعفاءات وتخفيضات من الناحية الجبائية وذلك حسب التعديلات التي تظهر على قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة الأخيرة.

كما تطرقنا في هذا الفصل خاصة في المبحث الأول والثاني إلى ذكر وتعريف بالأجور والرواتب، كما بينا الاقتطاعات الإجبارية منها والاختيارية. أما في المبحث الأخير ذكرنا كل شروط وخصائص الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور وأيضا أسس حسابها.

# الفصل الثاني:

الضريبة على الأجر وعلاقتها بمحاسبة مؤسسة

سونلغاز - الأوغواط -

### تمهيد:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر جودة وتحسين حالة العمال على مستوى شركة توزيع الكهرباء والغاز في ولاية الأغواط. تعد شركة توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط واحدة من الشركات الرائدة في قطاع الطاقة والمرافق العامة في هذه الولاية، وتلعب دورًا حيويًا في توفير الخدمات الأساسية للسكان والصناعات في المنطقة.

يُعتبر هذا القطاع من البنية التحتية الوطنية المختصة بتوليد وتوزيع الكهرباء والغاز الطبيعي في الجزائر. وتهدف الدراسة إلى تحليل تأثير جودة حالة العمال داخل المؤسسة على الجوانب المالية والقانونية. تمتد تأثيرات هذه العوامل إلى مسألة احتساب الأجور واستخراج الأعباء الملحقه بدقة.

ونظرًا لأهمية معرفة الإجراءات القانونية الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي وقوانين الضرائب، فإن عدم التزام المؤسسة بهذه الإجراءات قد يؤدي إلى زيادة الضغط على تكاليف النشاط، وبالتالي، يضطر المؤسسة إلى تحمل مصاريف إضافية غير ضرورية في شكل غرامات. إلى جانب الأجور التي يتقاضاها العمال، يتحمل المؤسسة أعباءً إضافية تتعلق مباشرة بتلك الأجور، ويُعتبر ذلك جزءًا هامًا من التكاليف العامة للمؤسسة.

وعليه، قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أساسيين، وهما:

**المبحث الأول:** ماهية مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز في الأغواط.

**المبحث الثاني:** إجراءات محاسبة الأجور في مؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز.

## المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط

تعتبر مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالأغواط إحدى الشركات العاملة في قطاع الطاقة والمرافق العامة في ولاية الأغواط، وتلعب دورًا حيويًا في توفير الخدمات الأساسية للسكان والصناعات بالمنطقة. تمثل هذه المؤسسة جزءًا من البنية التحتية الوطنية المختصة بتوليد وتوزيع الكهرباء والغاز الطبيعي في الجزائر.

## المطلب الأول: لمحة عن الشركة والتعريف بمديرية الأغواط

يعد تطور مديرية الأغواط وتحسين أدائها وفعاليتها جزءًا من استراتيجية المؤسسة لتحقيق النمو والتطور في قطاع الطاقة في الجزائر وتلبية احتياجات المجتمع بشكل مستدام ومناسب.

## الفرع الأول: التعريف بشركة توزيع الكهرباء والغاز ومراحل نشأتها

هي مجمع أو شركة اقتصادية ذات أسهم ملك للدولة، والتسمية القانونية لها هي الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز، تقوم بإنتاج الكهرباء ونقلها وتوزيعها، ونقل وتوزيع الغاز، وتعتبر من أهم المؤسسات الاقتصادية الوطنية لامتلاكها عدد كبير من اليد العاملة (أكثر من 21 ألف عامل)، والمستثمر الوحيد في مجالها حيث تقدم منتجاتها بأسعار منخفضة وذلك بدعم من الدولة.

ولقد مرت بعدة مراحل منذ نشأتها الأولى إلى يومنا هذا، وهي كالتالي:

**1. مرحلة (1944-1947):** لقد نشأت المؤسسة لأول مرة سنة 1944 من طرف الإدارة الفرنسية التي كانت تقوم بتسييرها. أين كان الجزائريون مجرد عمال بسطاء مقابل أجر زهيد وبقيت على هذا الحال إلى غاية سنة 1947 حيث أصبحت محتكرة من طرف المعمر الفرنسي LE BON سميت ب اسم LE BON ولقد كان دورها يقتصر على إنتاج الكهرباء فقط دون الغاز واستعمال الفحم كمورد لإنتاج الكهرباء.

**2. مرحلة (1947-1969):** في هذه المرحلة ظهرت أول نواة لمؤسسة سونلغاز تحت اسم \*كهرباء وغاز الجزائر\* EGA والتي تجمع بين إنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز الطبيعي وكان تحديدا في 05 جويلية 1947.

**3. مرحلة (1969-1991):** وتبدأ تحديدا بتاريخ 28 جويلية 1969 أي بتاريخ تأميم مؤسسة سونلغاز وهذا بموجب الأمر 69/54 المؤرخ في 29 جويلية 1969 والذي نشر في الجريدة الرسمية

بتاريخ 01 أوت 1969 الذي نص على حل مؤسسة EGA وتأسيس رسميا الشركة الوطنية للكهرباء والغاز.

**4. مرحلة ما بعد سنة 1991:** في شهر ديسمبر 1991 غيرت سونلغاز من طابعها القانوني لتصبح \* المؤسسة العمومية \* ذات الطابع الصناعي والتجاري سونلغاز EPIC وبدأت المؤسسة تمارس أعمالها بصفة عادية وترجع هذه التغيرات للأسباب الآتية:

• تسهيل تقديم الخدمات للزبون والاعتماد على التمويل الذاتي؛

• إدارة المؤسسة في التحكم في مبيعاتها (تغيير السياسة التجارية).

بذلك أصبحت تقوم بموجب ما خوله لها القانون بإنتاج الطاقة الكهربائية ونقلها وتوزيعها عبر شبكات كهربائية إلى مختلف المستهلكين عاديين أو صناعيين بالإضافة إلى توزيع الغاز الطبيعي عبر القنوات إلى جميع المشتركين.

**5. مرحلة 2004:** تميزت بنشاط كثيف على جميع الأصعدة فشهدت تحويل الشركة طبقا للقرارات الرسمية التي اتخذت وطبقت لتسيير الشركة.

ولقد انطلقت إعادة هيكلة التوزيع في جويلية 2004 وتم فيها ميلاد أربع مديريات عامة تقوم على شؤون التوزيع وتعمل بتوفير أحسن الظروف لتحويل إلى فروع ابتداء من 2006، وتتمتع هذه المديريات باستقلالية واسعة في المهام والقرارات ومهام التوجيه والمراقبة التي يحظى بها مجلس الإدارة فهم يساعدونها في مهامها والتنسيق بين أقسامها.

**6. مرحلة 2005 وما بعدها:** برزت الشركة في هذه السنة من خلال نشاطها الكثيف مما يستدعي رفع التحديات كي تعزز إنجازات المجمع وذلك بإعادة هيكلة التوزيع الذي يمثل الرهان الأكبر لهذه السنة، لذلك يجب تحقيقه إلى مهمة الخدمة العمومية التي يضمنها الموزعون والفوز بهذه المهمة والتطبيق الجيد لبرنامج التنمية وأن استثمارية 2005 فريدة من نوعها لذا تكتسب أهمية قصوى بالنظر إلى نوعية الخدمات والتسيير بصورة عامة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: مهام وأهداف الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز

تقوم المؤسسة بعدة نشاطات للحفاظ على سمعة جيدة وخلق صورة حسنة لدى جماهيرها وهذا من خلال مايلي:

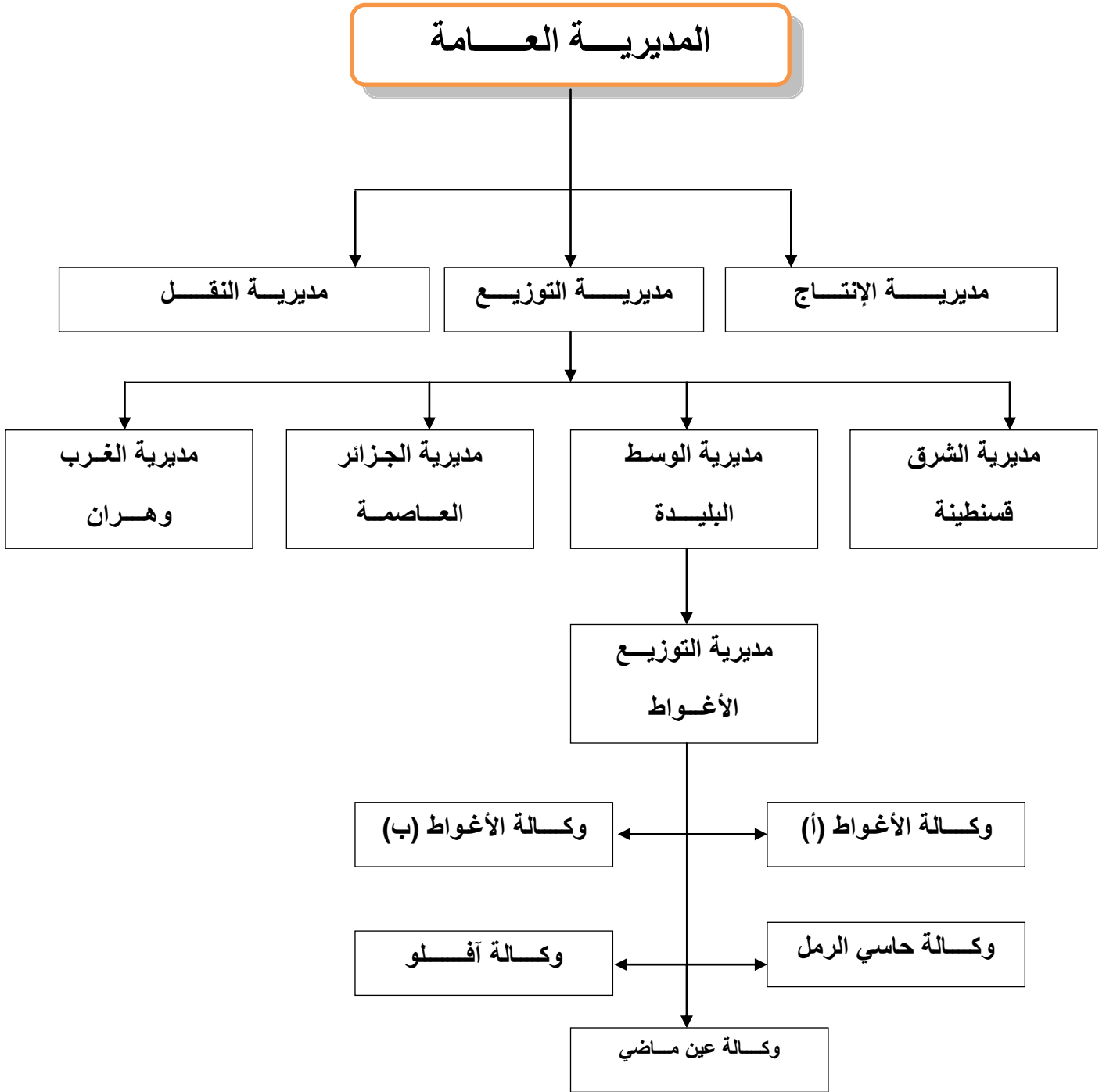
<sup>1</sup> إدارة موارد بشرية للشركة

- القيام بحملات تحسيسية في الوسائل الإعلامية لتظهر بذلك اهتمامها بسلامة الزبائن؛
- القيام بزيارات للمنازل لمراقبة العداد وفحص المعدات الغازية؛
- تصميم مطويات وتضعها على مستوى الوكالات التجارية والمصالح؛
- إعداد الفاتورة باللغة العربية لتعريف الناس كيفية قراءة الفواتير وتوضع هذه النسخ كذلك في الوكالات والمصالح؛
- زيارة المؤسسات التربوية والجمعيات للقيام بأيام تحسيسية ونشاطات توعوية؛
- ومن مهام المؤسسة تقوم كل نهاية سنة بندوة صحفية تعرض فيها كل أعمالها ونشاطاتها للوسائل الإعلامية؛
- وأيضا تقوم المديرية بعدة مشاريع تمويلها الدولة (البلدية) كغاز وكهرباء الريف وأخرى بدفع تكلفتها الزبون كتوصيل الكهرباء لمنزل جديد.
- ومن بين مهام وأهداف الشركة ما يلي:
- ضمان نوعية واستمرارية الخدمة؛
- استغلال وصيانة شبكة توزيع الكهرباء والغاز؛
- تطوير شبكات الكهرباء والغاز والتي تمكن من تزويد زبائن جدد؛
- ضمان أمن وفعالية هذه الشبكات؛
- ضمان التوازن بين الطلب والعرض في مجال الطاقة؛
- تسويق الكهرباء والغاز.

#### الفرع الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز

يمكن توضيحه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 1: الهيكل التنظيمي للشركة



المصدر: قسم الموارد البشرية

الهيكل التنظيمي الذي يتضمن المستوى الأول كمديرية عامة والمستوى الثاني مديريات النقل، والتوزيع، والإنتاج يعكس تنظيمًا تسلسليًا وواضحًا للإدارة في الشركة. يُظهر هذا الهيكل كيفية تصاعد السلطة والمسؤوليات من المستوى الأعلى إلى المستوى الأدنى.

المديرية العامة: هذا هو المستوى القمة للإدارة في الشركة. المديرية العامة تمثل الهيئة الإدارية الرئيسية وتتولى وضع الاستراتيجيات واتخاذ القرارات الرئيسية للشركة. يُفترض أن المدير العام يكون في هذا المستوى.

تتفرع المديرية العامة إلى ثلاث مديريات

#### • مديرية النقل:

المهام والمسؤوليات: مديرية النقل تتعامل مع جوانب النقل واللوجستيات داخل الشركة. وتشمل مهامها تخطيط وتنظيم ومتابعة عمليات نقل المواد والمعدات الضرورية للإنتاج والتوزيع. تهتم أيضًا بتحسين كفاءة واستدامة عمليات النقل والتوزيع.

الأهداف: تحقيق التوازن بين الإمداد والطلب فيما يتعلق بالمواد والمعدات، وضمان توفير السلع في الوقت المناسب لمديرية الإنتاج ومديرية التوزيع. تحسين كفاءة عمليات النقل من خلال استخدام أساليب متقدمة واقتصادية.

#### • مديرية التوزيع:

المهام والمسؤوليات: مديرية التوزيع تقوم بتوزيع الكهرباء والغاز إلى المناطق والمنازل والمؤسسات. يتضمن عملها تخطيط وصيانة وتشغيل شبكات التوزيع، وإدارة عمليات القطع والوصل للعملاء، والاستجابة للأعطال والطلبات.

الأهداف: توفير الكهرباء والغاز بكفاءة عالية وبأمان للعملاء. ضمان استدامة واستقرار شبكات التوزيع والحفاظ على جودة الخدمة. تحقيق الامتثال للمعايير البيئية والأمان في جميع العمليات.

#### • مديرية الإنتاج:

المهام والمسؤوليات: مديرية الإنتاج مسؤولة عن عمليات إنتاج الكهرباء والغاز. تشمل مهامها تشغيل وصيانة المحطات الكهربائية ومحطات إنتاج الغاز، ومراقبة الإنتاج وتحسينه.

الأهداف: تحقيق الإنتاجية العالية وضمان توفير الكهرباء والغاز بكميات كافية لتلبية الاحتياجات. تحسين كفاءة الإنتاج والاستدامة والامتثال لمعايير الأمان والبيئة. تطوير استراتيجيات لزيادة القدرة على التوليد في المستقبل.

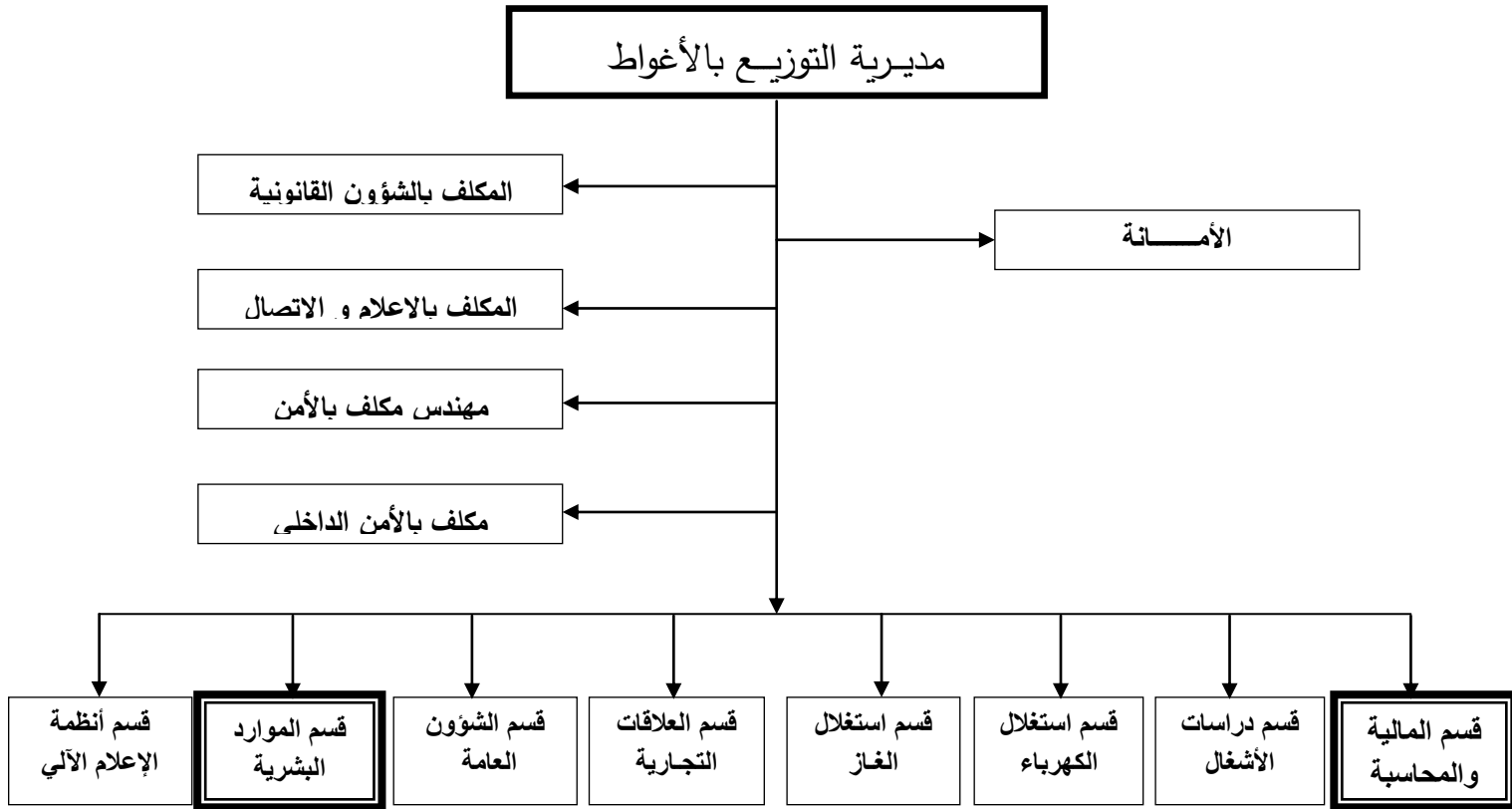
## المطلب الثاني: مديرية التوزيع بالأغواط

تعتبر مديرية التوزيع بالأغواط صورة مصغرة لمديرية التوزيع المركزية لأنها تقوم ببعض مهام المديرية العامة في مجال أصغر وبصلاحيات أقل، والمتمثلة في أعمال التوزيع واستغلال الشبكات وتسييرها طبقا لبرامج وخطط مسطرة من قبل منطقة التوزيع التي تقع المديرية تحت مسؤوليتها.

تم إنشاء مركز جديد (للمديرية) سنة 1988 الكائن بشارع الدكتور سعدان، إذ يتربع على مساحة تقدر بـ 1200م يضم المركز 410 عامل، وتتفرع مديرية التوزيع بالأغواط إلى خمس وكالات وهي: وكالة الأغواط "أ"، وكالة الأغواط "ب"، وكالة آفلو، وكالة حاسي الرمل، وكالة عين ماضي.

كما يضم المركز عدة مصالح وفروع تهتم كل منها بجانب معين كتسيير المشتركين ودراسة المشاريع.

الشكل 2: الهيكل التنظيمي لمديرية التوزيع بالأغواط



المصدر: عن رئيس مصلحة الرقابة والتفتيش مديرية الأغواط

## الفرع الأول: البطاقة التقنية

الشكل القانوني: شركة ذات أسهم

المقر: شارع الدكتور سعدان، الأغواط.

الهاتف: 029.93.11.66/67

الفاكس: 029.93.10.90

الجنسية: جزائرية

النشاط الرئيسي: توزيع الكهرباء والغاز

رأسمالها: 150 مليار دينار (150.000.000.000) موزع على 150 ألف سهم  
(150.000) قيمة كل سهم مليون دينار (1000.000)

العمال: 410 عامل.

الوكالات التابعة للمركز:

- وكالة الأغواط "أ"؛
- وكالة الأغواط "ب"؛
- وكالة اقلو؛
- وكالة حاسي الرمل؛
- وكالة عين ماضي.

## الفرع الثاني: مهام الشركة

لدى مؤسسة التوزيع بالأغواط على غرار جميع مؤسسات التوزيع على مستوى الوطن وثيقة سنوية والمسماة "عقد التسيير" Contrat de gestion والتي تعتبر تعهد يلتزم به مدير التوزيع بالعمل على تحقيق الأهداف المسطرة له من طرف المديرية العامة، ومن خلال هذه المهمة يمكننا أن نلاحظ أن نمط التسيير داخل مؤسسة سونلغاز يتمثل في طريقة تسيير الإدارة.

- متابعة ملفات الزبائن؛

- قطع وإعادة الترميم بالكهرباء والغاز؛
- معاينة إعدادات الاستهلاك؛
- متابعة تحصيل فواتير الدفع؛
- انجاز أشغال الربط البسيط من المنبع إلى العمود؛
- متابعة وصيانة شبكة الكهرباء والغاز؛
- الرضا بأحسن الشروط المتعلقة بالثمن ومواعيد الطلب لإيصال الزبائن؛
- ضمان التسيير الجيد وتطوير القنوات MT/BT (تردد منخفض/تردد متوسط) وتثبيت الملحقات؛
- تطوير القنوات MP/BP (ضغط منخفض/ضغط متوسط) وتثبيت الملحقات؛
- ضمان تسيير وتطوير الموارد البشرية والإمكانيات المادية الضرورية؛
- ضمان أمن الأشخاص والممتلكات بالموازاة مع أنشطة التوزيع؛
- ضمان حضور سونلغاز على المستوى المحلي؛
- الاستماع إلى انشغالات الزبائن (فتح خط هاتفي أخضر للرد على استعلامات الزبائن).

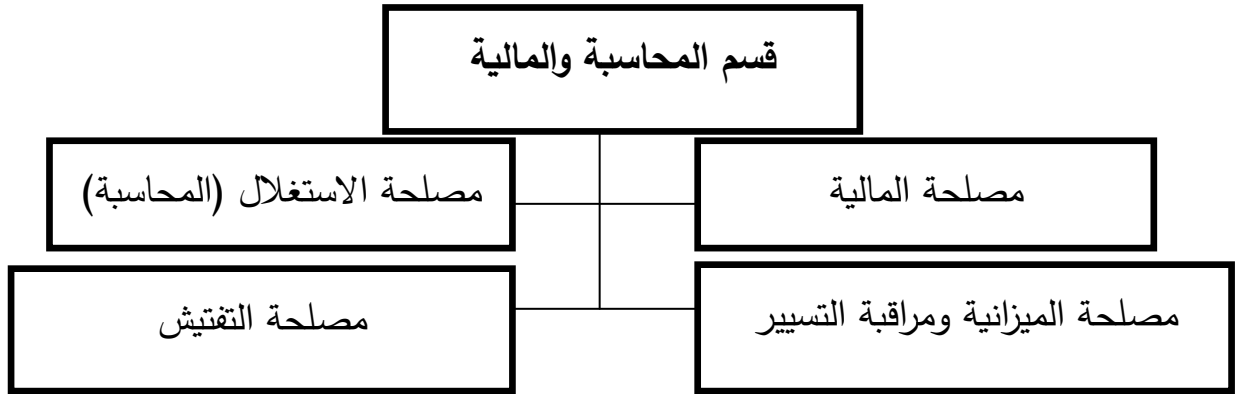
### المطلب الثالث: مهام الأقسام المتواجدة بمديرية الأغواط

مديرية الأغواط تعد جهة رئيسية تابعة لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز في الجزائر، وهي تضم مجموعة من الأقسام التي تعمل على تنفيذ وتنظيم الأنشطة المختلفة المتعلقة بتوزيع الكهرباء والغاز في ولاية الأغواط.

#### الفرع الأول: التعريف بقسم المحاسبة والمالية ومهامها

يكسب قسم المالية والمحاسبة أهمية بالغة في أي مؤسسة مهما كان طابعها صناعي أو تجاري فهو يعتبر العصب الرئيسي والحساس، وذلك لأن السير الحسن والمنظم لهذا القسم يعكس مدى دقة سير هذه المؤسسة.

الشكل 3: الهيكل التنظيمي لقسم المحاسبة والمالية



المصدر: عن رئيس قسم المحاسبة والمالية

1. مصلحة المالية: تتركز مهام هاته المصلحة على:

- ضمان قواعد اللامركزية؛
- متابعة الحسابات الخزينة ومراقبة حساب البنكي وح.ج.ب؛
- تتوقع الاحتياطات الخزينة على مدى الطويل/ مركزية الصندوق؛
- تقارب بين الحسابات البنكية وح.ج.ب؛
- متابعة القواعد السوق "تسيير الالتزامات"؛
- توثيق ونشر الحالات اليومية للخزينة؛
- إرسال التقارير اليومية خاصة بالتسيير لمصلحة الاستغلال DFC للمحاسبة.

2. مصلحة الميزانية ومراقبة التسيير: تعتبر مصلحة الميزانية ومراقبة التسيير أحد المصالح التي

تتفرع من قسم المحاسبة والمالية.

ويقسم العمل في المصلحة على عاملين اثنين مكلفين بالدراسات ويمكن إجمال مهام هاته المصلحة كالتالي:

- استنتاج النتائج المحاسبية لمديرية التوزيع؛
- مراقبة (الوسائل شخصية او الخارجية) بمختلف أنواع الجرد (مخزون المستعمل، الزبون)
- ضمان الاتصال مع مختلف المحاسبين المركزيين SD؛

•تبرير ضمان شفافية في الحسابات؛

•ضمان النشاطات الضريبة اللامركزية؛

•تحضير وتوزيع ميزانية النفقات لمختلف إدارات المؤسسة؛

•تحضير ومعالجة الفواتير محاسبيا للمديرية ككل.

### الفرع الثاني: قسم الموارد البشرية

مهمته الأساسية السهر على تسيير ملفات العمال والأجرة وترقية العمال والسهر على طلبات العمل. ويتفرع هذا القسم إلى ثلاثة مصالح:

•مصلحة التكوين؛

•مصلحة تطوير الموارد البشرية؛

•مصلحة تسيير الموارد البشرية.

### الفرع الثالث: شعبة الوسائل العامة

يعتبر هذا القسم من الأقسام الرئيسية للشركة يتكفل بالخدمات كما يشرف على تلبية كافة طلبات الأقسام للمركز ويتكفل أيضا بمتابعة العقارات التابعة للمركز والوكالات (فواتير-فواتير التجهيزات المنزلية).

## المبحث الثاني: إعداد كشف الأجر في مؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز

تمنح لهذا المبحث توضيح كيفية إعداد كشف الأجر بالاستناد إلى معلومات مقدمة من طرف شركة توزيع الكهرباء والغاز فرع الأغواط.

### المطلب الأول: حساب الأجر الصافي قبل تعديلات الضريبة

في المطلب الأول من هذه الدراسة، سنستعرض ونتناول موضوع حساب الأجر الصافي قبل تعديلات الضريبة. يعتبر الأجر الصافي هو المبلغ الذي يتلقاه العامل أو الموظف بعد خصم الضرائب والاقتطاعات الضريبية والاجتماعية من أجره الإجمالي.

سنقوم بدراسة كشف أجر أحد عمال شركة قبل تعديلات الضريبة أنظر الملحق رقم 01 (جدول يمثل كشف أجر لعامل (أ) لسنة 2020 شهر مارس)

الأجر القاعدي والذي حدد في الاتفاقية الجماعية للشركة عن طريق شبكة الأجور في هذه الحالة يساوي 24908.00 دج.

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = \text{الأجر القاعدي} \times 20.80\%$$

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = 20.80\% \times 46700$$

$$\text{تعويض الخبرة المهنية} = 9713.60 \text{ دج.}$$

$$\text{منحة المردودية الفردية} = \text{الأجر القاعدي} \times 15\%$$

$$\text{منحة المردودية الفردية} = 15\% \times 46700$$

$$\text{منحة المردودية الفردية} = 7005 \text{ دج.}$$

$$\text{تعويض المنطقة} = 14118 \text{ دج.}$$

$$\text{تعويض النقل} = 2249 \text{ دج.}$$

**تعويض السلة** تلتزم المؤسسة أو تعتبر مجبرة على توفير خدمة الإطعام لمستخدميها، وفي حالة عدم توفيرها فهي ملزمة بإعطاء مبلغ نقدي معين للتعويض وهو ما يسمى تعويض السلة وعدد الأيام التي يمكن تعويضها يصل إلى 21 يوم كحد أقصى.

$$\text{تعويض السلة} = 22 \times 403 = 8866 \text{ دج.}$$

وعليه فإن الأجر الخام الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + منحة المردودية الفردية + تعويض المنطقة + تعويض النقل + تعويض السلة)

$$8866 + 2249 + 14118 + 7005 + 9713.60 + 46700 =$$

$$= 88651.60 \text{ دج.}$$

**الوعاء الخاضع للضمان الإجتماعي** = (الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + منحة المردودية الفردية + تعويض المنطقة)

$$\text{الوعاء الخاضع للضمان الإجتماعي} = (14118 + 7005 + 9713.60 + 46700)$$

$$\text{الوعاء الخاضع للضمان الإجتماعي} = 77536.60 \text{ دج.}$$

**اقتطاع الضمان الإجتماعي:** يعتبر كنوع من وأنواع الحماية للعامل من جميع الأخطار وهو اقتطاع من الأجر الخام، وقد حدد آخر توزيع له بنسبة 35، تمثل نسبة 25% منها على عاتق المؤسسة، و9% يتكفل بها الأجير.

وعليه فإن:

$$\text{اقتطاع الضمان ال إجتماعي} = 6077536 \times 1.5\% = 1163.05 \text{ دج.}$$

$$\text{إقتطاع ضمان البطالة} = 387.68 \text{ دج.}$$

$$\text{إقتطاع التقاعد الكامل} = 2326.10 \text{ دج}$$

$$\text{إقتطاع التقاعد} = 5233.72 \text{ دج}$$

$$\text{إقتطاع التقاعد المتوقع} = 193.84 \text{ دج}$$

**إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي:** يتم حساب الضريبة على الأجر (IRG/S) بالنسبة للأجر المدفوعة شهريا عن طريق تطبيق الجدول التصاعدي الشهري (Barème progressif) على الأجر الخاضع للضريبة كما يلي:

**الجدول رقم 04 الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجر**

| مبلغ التراكم | مبلغ الحقوق | المعدل الضريبي | شرائح الدخل              |
|--------------|-------------|----------------|--------------------------|
| 0            | 0           | 0 %            | أقل من 10.000 دج         |
| 4.000        | 4.000       | 20 %           | من 10.000 إلى 30.000 دج  |
| 31.000       | 27.000      | 30 %           | من 30.000 إلى 120.000 دج |
| /            | /           | 35 %           | أكثر من 120.000 دج       |

**المصدر:** المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، تحديث 2021.

وتستخرج قيمة الضريبة من جدول يدعى جدول التتقيط (به 64 صفحة)، وذلك بعد طرح قيمة اقتطاع الضمان الاجتماعي وتعويض المنطقة وباقي الاقتطاعات من الأجر الخام، وفي مثالنا هذا من جدول التتقيط فإن قيمة الاقتطاع الموافقة للأجر الخام مطروحا منه الاقتطاعات وتعويض المنطقة الذي لا يخضع للضريبة، أي للمبلغ (193.84-5233.72 = 65306.31 دج  
بلغت (10000\*0%+20000\*20%+35306.31\*30%-1500=13019,9 دج

وعليه فإن:

الأجر الصافي أو الصافي للدفع - الأجر الخام الخاضع للضريبة - اقتطاع الضريبة على الأجر الأجر الصافي أو الصافي للدفع الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + التعويض الجزافي عن الوظيفة + تعويض النقل + تعويض السلة) - (إقتطاع الضمان الاجتماعي + إقتطاع المشتريات المختلفة + إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي)

### الأجر الصافي أو الصافي للدفع

(14118 + 65306.31)

- (13019,9)

الأجر الصافي أو الصافي للدفع 66404,41 دج.

### المطلب الثاني: حساب الأجر الصافي بعد تعديلات الضريبة 2022

بعد طرح قانون الضرائب لسنة 2022 نلاحظ ان هناك تعديلات فيما يخص حساب الضريبة على الدخل الإجمالي، أصبح الجدول السابق في ظل قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2022 كما يلي:

سنقوم بدراسة كشف أجر أحد عمال شركة بعد تعديلات الضريبة أنظر الملحق رقم 02 (جدول يمثل كشف أجر لعامل (أ) سنة 2022 شهر مارس )

الجدول رقم 05 الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجر بعد تعديلات 2022

| الشرائح           | %   | الضريبة |
|-------------------|-----|---------|
| أقل من 20000      | 0%  |         |
| 20001 إلى 40000   | 23% | 4600    |
| 40001 إلى 80000   | 27% | 10800   |
| 80001 إلى 160000  | 30% | 24000   |
| 160001 إلى 320000 | 33% | 52800   |
| أكثر من 320000    | 35% |         |

للتطرق الى إيجاد الأثر بين حساب أجور مابين عام 2021 و 2022 سنقوم بحساب اجر عامل (أ) بعد تعديلات، ومن أجل ذلك نكمل حسابنا من قيمة الإقتطاع الموافقة للأجر الخام مطروحا منه إقتطاع الضمان الإجتماعي الذي لا يخضع للضريبة أي للمبلغ (14118-88651.60-1163.05-387.68-2326.10-5233.72-193.84) = 65306.31 دج

بعد تطبيق الجدول نجد  $(20000 * 0\% + 20000 * 23\% + 25306.31 * 27\%)$   
 $0 + 4600 + 6832.67 = 9947.00$  دج

الأجر الصافي أو الصافي للدفع

(14118 + 65306.31)

- (9947.00)

الأجر الصافي أو الصافي للدفع 69477.1 دج

عرض نتائج أثر التعديل الضريبي على الأجر الصافي بعد تعديلات الضريبة 2022

في مارس 2020، كانت الأجرة الصافية للعامل (أ) تبلغ 66404,41 دج.

في مارس 2022، ارتفعت الأجرة الصافية للعامل (أ) إلى 69477.1 دج.

بعد القيام بإعداد كشف الأجر للعامل (أ) تم ترحيله إلى دفتر الأجور، ومن ثم تتم المعالجة المحاسبية كالتالي:

التسجيل المحاسبي لكشف أجر العامل (أ)

إثبات الأجر للعامل (أ)

يمثل الجدول رقم (06) إثبات أجر العامل (أ) لشهر مارس 2020

جدول رقم 06 دفتر اليومية للعامل (أ) لشهر مارس 2020

|          |         |                                          |       |       |
|----------|---------|------------------------------------------|-------|-------|
|          |         | مارس 2020                                |       |       |
|          | 46700   | الأجر القاعدي                            |       | 61300 |
|          | 9713.60 | تعويض الخبرة المهنية                     |       | 63120 |
|          | 7005    | التعويض الجزافي عن الوظيفة               |       | 63120 |
|          | 2249    | تعويض النقل                              |       | 63120 |
|          | 8866    | تعويض السلة                              |       | 63120 |
| 1163.05  |         | اشتراكات الضمان الاجتماعي                | 43100 |       |
| 13355    |         | اقتطاع الضريبة على الدخل                 | 44100 |       |
|          |         | الإجمالي                                 |       |       |
| 65992.21 |         | صافي الدفع                               | 42120 |       |
|          |         | (إثبات أجر العامل "أ" لشهر<br>مارس 2020) |       |       |

يظهر الجدول إثبات الأجر للعامل (أ)، حيث تضمن الجانب المدين كلا من الأجر القاعدي، تعويض الخبرة المهنية، التعويض الجزافي عن الوظيفة، تعويض النقل، تعويض السلة.

في حين أن الجانب المدين ظهرت فيه الحسابات التالية: اشتراكات الضمان الاجتماعي، إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي.

## إثبات اشتراكات الشركة

يمثل الجدول رقم (07) إثبات اشتراكات الشركة للعامل (أ)

### جدول رقم 07 إثبات اشتراكات الشركة للعامل (أ)

| مارس 2020 |      |                           |     |      |
|-----------|------|---------------------------|-----|------|
| 116       | 116  | إشتراكات الضمان الاجتماعي | 43  | 6    |
|           | 3.05 |                           |     | 0035 |
| 116       |      | صندوق الضمان الاجتماعي    | 110 |      |
|           | 3.05 | (إثبات اشتراكات الشركة)   |     |      |

يظهر الجدول إثبات اشتراكات الشركة، حيث تضمن الجانب المدين اشتراكات الضمان

الاجتماعي، فيحين تضمن الجانب الدائن صندوق الضمان الاجتماعي.

## تسديد الأجر الصافي

يمثل الجدول رقم (09) تسديد الأجر الصافي للعامل (أ)

جدول رقم (08): تسديد الأجر الصافي للعامل (أ)

|         |          |                                                             |       |           |
|---------|----------|-------------------------------------------------------------|-------|-----------|
| 65992.2 | 65992.21 | مارس 2020<br>صافي الدفع<br>البنك<br>(تسديد الأجر بشيك بنكي) | 51200 | 4212<br>0 |
| 1       |          |                                                             |       |           |

يظهر الجدول تسديد الأجر الصافي للعامل (أ)، حيث تضمن الجانب المدين الأجر الصافي أو صافي الدفع، في حين تضمن الجانب الدائن البنك.

تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية

يمثل الجدول رقم (09) تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (أ)

جدول رقم (09) تسديد إشتراكات الهيئات الإجتماعية للعامل (أ)

|          |           |                                        |       |      |
|----------|-----------|----------------------------------------|-------|------|
|          | 20159.516 | مارس 2020<br>اشتراكاتالضمان            |       | 4310 |
|          |           | الاجتماعي 26%                          | 4311  |      |
|          | 1163.05   | الضمان اشتراكات                        |       |      |
|          |           | الاجتماعي 9%                           |       |      |
| 13584.41 |           | البنك                                  | 51200 |      |
|          |           | (تسديد إشتراكات الهيئات<br>الإجتماعية) |       |      |

يظهر الجدول تسديد إشتراكات الهيئات الاجتماعية للعامل (أ)، حيث تضمن الجانب المدين إشتراكات الضمان الاجتماعي بنسبة 26 وإشتراكات الضمان الاجتماعي 09%، في حين تضمن الجانب الدائن للبنك.

و بالنسبة للتسجيلات المحاسبية في مارس 2022 تظهر نفس العمليات المحاسبية في الحسابات و لكن نرى الفرق فقط أي يمكنه أن يكون التعديل في الأجر الصافي للعامل (أ) بحيث كان يسجل 65992.21 دج في مارس 2020 إلى 69477.1 دج في مارس 2022.

وذلك من خلال التعديل على الإعفاءات الضريبية أو تغيير في الأسس الضريبية التي تم احتساب الضرائب عليها إما بزيادة من خلالها.

#### • التحليل:

يمكن تفسير هذا الزيادة في الأجرة الصافية للعامل (أ) بوجود تعديل ضريبي على الإيرادات أو الاحتسابات الضريبية للعامل. يمكن أن يكون هذا التعديل إما بزيادة الإعفاءات الضريبية أو تغيير في الأسس الضريبية التي تم احتساب الضرائب عليها.

#### • الاستنتاج:

توضح النتائج أن التعديل الضريبي قد أثر إيجاباً على الأجرة الصافية للعامل (أ) بزيادة قدرها من 65992.21 دج في مارس 2020 إلى 69477.1 دج في مارس 2022. يجب على المؤسسة أن تأخذ هذا التأثير في اعتبارها عند إعداد تقارير المحاسبة والتخطيط المالي للمستقبل.

## خلاصة الفصل الثاني

باختتام هذا الفصل، توصلت الدراسة إلى وجود تأثير ملحوظ للتعديل الضريبي على مستوى الأجور والرواتب في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز. تبين أن هذا التأثير يتجلى في تغييرات ملموسة في الدخل الصافي للعاملين بعد تطبيق التعديلات الضريبية. وعليه، بينت إجراءات دراسة التأثير في هذه المؤسسة تأثير التعديل الضريبي وتحسين تطبيقه في سياق العمل اليومي للمؤسسة.

وفي السياق نفسه، تم استعراض دراسة حالة تطبيقية تتعلق بتأثير التعديل الضريبي على مستوى الأجور والرواتب. تبين لنا هذه الدراسة أهمية تلك التعديلات في تشجيع روح المبادرة والإنتاجية للعمال، حيث تتسبب في زيادة تحفيزهم نحو الأداء المتميز.

إجمالاً، يظهر أن فهم أثر التعديل الضريبي يلعب دوراً مهماً في توجيه القوى العاملة وتحفيزها، مما يساهم في تعزيز أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها بفاعلية.

إن موضوع محاسبة الأجور يلاقي اهتماما كبيرا من طرف الأفراد والمؤسسات وذلك لما يوفره من دوافع لتحقيق وتيرة إنتاجية عالية، فالفرد في المؤسسة يولي الاهتمام بكل الوظائف حسب الأجر المخصص لها، من خلال تحديد أهمية الأجر لدى العامل من حيث الحالة الاجتماعية والمعيشية والصحية.

حيث تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، تناول الفصل الأول الإطار النظري للأجور والرواتب والضريبة على الدخل الإجمالي صنف الأجور والرواتب بصفة عامة بينما تضمن الفصل الثاني الإطار التطبيقي للدراسة بالنسبة للمؤسسة، التعريف بها وذكر المهام والأهداف من أجل زيادة مستوى كفاءة الإنتاج وخفض التكاليف والأثر الإيجابي على المجتمع والدخل بشكل عام.

كما أن الضريبة على الدخل الإجمالي بصفتها مباشرة يتم اقتطاعها من الأجر الخاضع للضريبة للحصول على قسط ضريبة هذا طبعا بعد الخضوع للإعفاءات وتخفيضات جبائية وذلك حسب التعديلات التي طرأت على قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة الأخيرة. يتم إجراؤها بالطرق والآليات والقواعد، بما في ذلك العديد من التخفيضات التي تختلف باختلاف الفرق في الأجور من عاملا إلى آخر من أجل الحصول على أقساط ضريبية.

### دراسة صحة الفرضيات:

- **ف 01:** مقبولة، تعتمد الفرضية على الفكرة الأساسية في المحاسبة والجباية، حيث يتعين على المؤسسات اتباع نظام محاسبي مالي لتسجيل وتقديم التقارير المالية بشكل دقيق وشفاف. ومن الضروري أيضا الامتثال للتشريعات والأحكام الضريبية لضمان دفع الضرائب بشكل قانوني.
- **ف 02:** مقبولة، هذه الفرضية تعكس واقع تحديد الأجور في معظم المؤسسات. يجب أن تعتمد الأجور على معايير معينة مثل الخبرة والمؤهلات العلمية للعاملين. بالإضافة إلى ذلك، تتأثر الأجور بالظروف الاقتصادية العامة وسياسة الشركة، مما يسمح بتكييفها مع الوضع الحالي.

### نتائج الدراسة

من خلال هذه الدراسة توصلنا للنتائج التالية:

1. مفهوم الأجور والرواتب تمثل جزءا أساسيا من السياق الاقتصادي ويتم تحديدها بناءً على معايير متعددة.
2. أنواع الأجور المختلفة تشمل الأجور الأساسية والبدلات الإضافية.

3. الاقتطاعات على الأجور تتضمن اقتطاعات إجبارية واقتطاعات اختيارية ولها تأثيرات مالية وقانونية.
4. تلعب الاقتطاعات دورًا مهمًا في توفير الحماية الاجتماعية والاستقرار المالي للأفراد.
5. الضريبة على الدخل الإجمالي تحتسب استنادًا إلى الإيرادات والمصروفات.
6. هناك أنواع مختلفة من الإعفاءات تؤثر على تطبيق الضرائب على الدخل.
7. مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز لها دور رئيسي في توفير الخدمات الأساسية للمجتمع.
8. الإجراءات المحاسبية تلعب دورًا حاسمًا في حساب الأجور في مؤسسة شركة توزيع الكهرباء والغاز.
9. تعديلات الضرائب تؤثر على الدخل لصنف الأجور والرواتب وتتضمن اقتطاعات الضرائب والتأمينات الاجتماعية على الأجور.

### التوصيات والاقتراحات

- تحسين إجراءات محاسبة الأجور: يجب مراجعة وتحسين إجراءات محاسبة الأجور داخل المؤسسة لضمان دقة حساب الأجور. يمكن أن تشمل هذه التحسينات تطبيق أنظمة محاسبية متقدمة، وتدريب العاملين على استخدامها بشكل فعال؛
- تأثير التعديلات الضريبية والقوانين: بناءً على التحديثات الضريبية والقوانين الجديدة التي تم تنفيذها، يجب أن تقوم المؤسسة بتقييم تأثيرها على عمليات محاسبة الأجور وتقديم التوجيهات اللازمة للفرق المعنية لضمان الامتثال والدقة؛
- إدارة اقتطاعات الضرائب: يجب تطبيق اقتطاعات الضرائب على الأجور بدقة وفقًا للتشريعات المحلية. يمكن تبسيط هذه العملية من خلال استخدام أنظمة محاسبية تلقائية تحسب هذه الاقتطاعات بشكل دقيق؛
- التدريب وتطوير الكوادر البشرية: يجب توفير فرص تدريب وتطوير للموظفين المسؤولين عن محاسبة الأجور للحفاظ على تحديثهم بشأن أحدث الممارسات المحاسبية والتشريعات.

### آفاق الدراسة:

نقدم بعض المواضيع المقترحة المتشابهة أو المكملة لموضوع دراستنا:

- تحليل تأثير التعديل الضريبي [2022] على الدخل لصنف الأجور والرواتب على أداء موظفي المؤسسة

- دراسة تأثير التعديل الضريبي [2022] على الدخل لصنف الأجور والرواتب على استدامة الأعمال والنمو المؤسسي
- دور التخطيط المالي والمحاسبي في تحقيق فوائد التعديل الضريبي [2022] على الدخل لصنف الأجور والرواتب في المؤسسات
- تقييم تأثير التعديل الضريبي [2022] على الدخل للأجور والرواتب من خلال مقارنة أثرها على موظفي القطاعين العام والخاص

#### أولا: الكتب

1. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
2. بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار النهضة، بيروت سنة 2002
3. بوريق جوزيان، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1982.
4. بوعلام عللوش، عبد الجليل بولودان، الضريبة على الدخل الإجمالي وأثارها على التنمية الاقتصادية، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، 2016-2017.

#### ثانيا: المذكرات والرسائل

5. ج.ج.د.ش. قانون رقم 20-07 مؤرخ في 12 شوال عام 1441 الموافق 4 يونيو سنة 2020، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2020.
6. ج.ج.د.ش.، قانون المالية التكميلي لسنة 2222 ج.ر.ج.ج، ع، 33 الصادرة بتاريخ 24/26/22، المتضمن قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة،
7. ج.ج.د.ش.، قانون رقم 21-16 المؤرخ في 30/12/2021 المتضمن قانون المالية لسنة 2022.
8. ج.ج.د.ش.، مرسوم رئاسي رقم 07/304 المؤرخ في 29/09/2007 التي تحدد الشبكة الاستدلالية للأجور ونظام دفع مرتبات الموظفين لسنة 2008
9. جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة والحماية وفق النظم المحاسبية الجديد، متيجة لطباعة، براقى، الجزائر، 2010.
10. خديجة ثابتي، دراسة تحليلية حول الضريبة والقطاع الخاص، دراسة حالة والية تلمسان، مذكرة ماجستير، تسيير المالية العامة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011.

#### ثالثا: النصوص القانونية

11. رضا خلاصي، النظام الجبائي الجزائري الحديث، ديوان المطبوعات 17 الجامعية، الجزء الأول، 2005.
12. سليمان احمية التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول، طبعة 1998.

13. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2006.
14. سهيلة محمد عباس وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، لبنان سنة 2000.
15. صلاح الدين عبد الباقي، عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، العربي الحديث، 1998.
16. قانون رقم 22-22 مؤرخ في 24 جمادى الأولى 1444 الموافق 18 ديسمبر 2022، يتم الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
17. لخضر لقيطيوآخرون، "محاسبة تصنيفات منافع المستخدم في نظام المحاسبة المالية"، ملتقى وطني حول تبني النظام المحاسبي المالي في الجزائر، قسما المالية والمحاسبة، جامعة سكيكدة، الجزائر، يومي 25-26 فيفري، 2020.
18. المادة 67 معدلة بموجب المادتين 7 من ق.م / 2001 و 9 من ق.م. / 2015.
19. المادة 68 معدلة بموجب المواد 8 من ق.م / 1990 و 8 من ق.م / 1998 و 6 من ق.م / 2005 و 3 من ق.م.ت/ 2008 و 8 من ق.م. / 2021.
20. المادة 66 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، المديرية العامة 19 للضرائب، المطبعة الرسمية، الجزائر.
21. المادة 71: معدلة بموجب المادتين 8 من ق.م / 1999 و 21 من ق.م / 2022.
22. المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية رقم 95 لسنة 1949.
23. محمد الكر، سياسة الأجور في الجزائر " واقع وآفاق 1990 - 2008، مذكرة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية، الجزائر، 2008.
24. محمود جمام، النظام الضريبي وأثاره على التنمية الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمود منتوري، قسنطينة، 2010.
25. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية: إطار نظري وحالات علمية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
26. نوار أوسرير، محاضرات في جباية المؤسسات، الجزائر: مكتبة الشركة الجزائرية، 2009.

27. نورالدين كاوي، عبد المالك تكوتي، إبراهيم حساني، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة تخرج مفتش تعليم المتوسط للتسيير المالي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم الحراش، الجزائر، السنة التكوينية 2014/2013.
28. يوسف حجيم الطائي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2006.

### رابعا: المواقع الإلكترونية

29. [HTTP://GESTION08.LIFENE.NET/T1271-TOPIC](http://GESTION08.LIFENE.NET/T1271-TOPIC)
30. [GESTION08.LIFENE.NET](http://GESTION08.LIFENE.NET)
31. <https://djelfa.info/vb/showthread.php?t=621324&styleid=14>

كشف العامل (أ) سنة 2020 شهر مارس

الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء و الغاز  
Bulletin de Paie

| UNITE          | SERVICE             | LOCALITE           | NOM PRENOMS     |
|----------------|---------------------|--------------------|-----------------|
|                | DRD LAGHOAT DVI F/C |                    |                 |
| BG             | CODE SERVICE        | S/ FAMILIALE       | N/ENFANTNS      |
| UL             | UL25                | MARIE              | 0               |
| PERMANENT CW11 |                     | CADRE DETUDES NIV1 | CLASSEMENT 14-A |

## SALAIRE DE MOIS MARS 2020

|      | Elément de rémunération  | nombre    | Taux        | Gains     | Retenues  |
|------|--------------------------|-----------|-------------|-----------|-----------|
| code | libellé                  | Assiette  | coefficient |           |           |
| 0611 | SALAIRE DE BASE          |           |             | 46 700,00 |           |
| 5411 | AVANTAGE DE NATURE       |           |             | 0,00      |           |
| 5761 | IND FOEF TRANSPORT       |           |             | 2 249,00  |           |
| 5181 | IND EXPERIENCE PROF      |           | 20,80       | 9 713,60  |           |
| 5351 | PRIME RENDEMENT INDIVIDU |           | 15,00       | 7 005,00  |           |
| 5461 | INDEMNITE DE PANIER      | 22        | 403,00      | 8 866,00  |           |
| 5571 | IND ZONE (C1,C2,C3,C4)   | 26        | 543,00      | 14 118,00 |           |
|      |                          |           |             |           |           |
| 9712 | RET SECURITE SOCIALE     | 77 536,60 | 1,50        |           | 1 163,05  |
| 9732 | RET ASSURANCE CHOMAGE    |           | 0,50        |           | 387,68    |
| 9752 | RET RETRAITE COMPL       |           | 3,00        |           | 2 326,10  |
| 9912 | RETENUE RETRAITE         |           | 6,75        |           | 5 233,72  |
| 9932 | RET RETRAITE ANTICIPE    |           | 0,25        |           | 193,84    |
| 9432 | RETENUE I,R,G EXERCI     | 65 306,31 |             |           | 13 355,00 |
| 9522 | COT MUT SEC VIE DECES    |           |             |           |           |
| 9812 | RET COTISE MUTUELLE 2    |           |             |           |           |
|      | RETENUE I,R,G EXERCI     |           |             |           |           |

Totaux 88 651,60 22 659,39

NET à Payer 65 992,21

كشف العامل (أ) لسنة 2022 شهر مارس

SALAIRE DE MOIS MARS 2022

|      | Elément de rémunération  | nombre    | Taux        | Gains     | Retenues |
|------|--------------------------|-----------|-------------|-----------|----------|
| code | libellé                  | Assiette  | coefficient |           |          |
| 0611 | SALAIRE DE BASE          |           |             | 46 700,00 |          |
| 5411 | AVANTAGE DE NATURE       |           |             | 0,00      |          |
| 5761 | IND FOEF TRANSPORT       |           |             | 2 249,00  |          |
| 5181 | IND EXPERIENCE PROF      |           | 20,80       | 9 713,60  |          |
| 5351 | PRIME RENDEMENT INDIVIDU |           | 15,00       | 7 005,00  |          |
| 5461 | INDEMNITE DE PANIER      | 22        | 403,00      | 8 866,00  |          |
| 5571 | IND ZONE (C1,C2,C3,C4    | 26        | 543,00      | 14 118,00 |          |
|      |                          |           |             |           |          |
| 9712 | RET SECURITE SOCIALE     | 77 536,60 | 1,50        |           | 1 163,05 |
| 9732 | RET ASSURANCE CHOMAGE    |           | 0,50        |           | 387,68   |
| 9752 | RET RETRAITE COMPL       |           | 3,00        |           | 2 326,10 |
| 9912 | RETENUE RETRAITE         |           | 6,75        |           | 5 233,72 |
| 9932 | RET RETRAITE ANTICIPE    |           | 0,25        |           | 193,84   |
| 9432 | RETENUE I,R,G EXERCI     | 65 306,31 |             |           | 9 947,00 |
| 9522 | COT MUT SEC VIE DECES    |           |             |           |          |
| 9812 | RET COTISE MUTUELLE 2    |           |             |           |          |
|      | RETENUE I,R,G EXERCI     |           |             |           |          |

|             |           |           |
|-------------|-----------|-----------|
| Totaux      | 88 651,60 | 19 251,39 |
| NET à Payer | 69 400,21 |           |