

## محاسبة الاجور:

**تعريف محاسبة الأجور:** هي تقنية و علم تشمل مجموعة من المبادئ و الأسس تستعمل لتحليل و ضبط و معالجة الأجور و الرواتب في المؤسسات

**المرتب:** هو ما يحصل عليه الموظف، و هو ما يصرف شهريا في الغالب.  
**الأجر:** هو ما يحصل عليه الموظف، و هو ما يصرف يوميا أو أسبوعيا.  
إلا أنه أصبح اللفظين متاخرين، و أن كليهما هو مقابل لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.  
**إجمالي الأجر:** هو ما يستحقه الفرد من الأجر مقابل عمله قبل خصم أي استقطاعات.  
**صافي الأجر:** هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات، أي هو الأجر الذي يتسلمه الفرد في يده، و تتمثل الاستقطاعات في الضرائب و التأمينات المختلفة" تأمينات البطالة، الرعاية الصحية العجز والمعاش

## أنواع الأجور

يمكن تقسيم الأجر إلى أنواع عديدة منها:

### الأجر النقدي:

ويسمى أيضا الأجر الاسمي و هو المقدار الذي يحصل عليه العاملين من مبالغ نقدية والذي يشمل العلاوات التي تحدد لهم مقابل ما يقومون به من بذل مجهود في أعمالهم التي يمارسونها في وظائفهم في المنشأة، ويتكون الأجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري و جزء متحرك يدفع وفق ظروف العمل و الجهد المبذول من طرف العامل.

### الأجر الثابت:

يحصل عليه العامل وفق نظام متبع في المؤسسة و ذلك حسب الزمن ( الساعة، اليوم، السنة ) و حسب طبيعة العمل المنجز من طرف العامل.

### الأجر المتغير) المتحرك:(

تدفع المؤسسة أجرة ثابتة بالإضافة إلى مبالغ غير ثابتة كمنح و علاوات تدفع للعامل نتيجة تحقيقه لنتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة .

### الأجر الحقيقي:

يتمثل في القوة الشرائية للأجر النقدي والذي يمكن الفرد من الحصول على مقدار السلع و الخدمات التي يستطيع شرائها بالأجر النقدي لإشباع حاجاتهم.

### الأجر العيني:

هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركات للفرد، و من أمثالها العلاج، المواصلات، السكن... إلخ .

### الأجر الإضافي:

هو ما يتقاضاه العامل مقابل قيامه بوظيفة إضافية بعد انتهاء وقته المحدد قانونا، و غالبا ما يتم تحديد سعر متدن لساعات العمل العادية، و سعر أعلى لساعات العمل الإضافي

## 2- الاقتطاعات

### 1.1. اقتطاعات إجبارية:

#### 1.1.1. اقتطاع الضمان الاجتماعي:

يتمثل الأمر بصفة عامة في:

الاشتراكات في صندوق الضمان الاجتماعي، حيث يخص هذا الاقتطاع كل عامل مرتبط بعقد عمل سواء في القطاع العام أو الخاص إذ يكون مجبرا على أن يصرح به للضمان الاجتماعي وذلك بواسطة وثائق تطلبها المصالح المعنية من أجل التامين على الأم ارض ، التقاعد ، الوفاة... إلخ، و نسبة اشتراك العامل المقتطعة هي 9 بالمئة من أجرة المنصب.

الاشتراكات في صندوق العطل المدفوعة الأجر و البطالة الناجمة سوء الأحوال الجوية ) تخص بعض المؤسسات ( و تكون نسبة اشتراك العامل المقتطعة هي % 0.375 من أجرة المنصب

## 2- الضريبة على الدخل الإجمالي

هي اقتطاع لمصلحة خزينة الدولة ، و يحسب على أساس الأجر الخاضع للضريبة و ذلك باستعمال جدول الضريبة على الدخل الشهري (Barème) .

الأجر الخاضع للضريبة ) = أجر المنصب – اقتطاع الضمان الاجتماعي  
+ العلاوات و التعويضات الخاضعة للضريبة)

لا يتجاوز 120000

من 120001 إلى 360000

من 360001 إلى 1440000

أكثر من 1440000

00 %

20 %

30 %

35 %

### اقتطاعات اختيارية:

و نجد منها:

1.2 تسبيقات على الأجور والرواتب أو القروض :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.

2.2 التعاونيات أو الوداديات :وهي جمعيات تضم أعضاء مهنة، أو منشأة واحدة يؤدون لها اشتراكات دورية، لقاء مساعدتهم عند الظرف الطارئ، أو تقدم لهم خدمات معينة.

3.2 التعاضدية : هو اشتراك اختياري يهدف لترقية العامل مثل تعاضدية الضمان والتنظيم يسددون اشتراكات شهرية أو دورية مقابل مساعدات تقدم لهم اثر حدوث كوارث مختلفة.

4.2 اقتطاعات أخرى :يمكن أن تكون هناك اقتطاعات اختيارية أخرى، مثل دفع أقساط في حالة التأمين على الحياة مثلا، أو تعاونيات سكانية أو غيرها

### ثانيا : الأعباء المرتبطة بالأجور

-الاشتراكات في صندوق الضمان الاجتماعي :بنسبة % 26 من أجره المنصب ) وفق النظام العام ( و بالنسبة لبعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال % 26.13 (Oprébatph) أي بإضافة 0.13

العمومية من أجل التامين على الأم ارض ، التقاعد ، الوفاة... إلخ.

-الاشتراكات في صندوق العطل المدفوعة الأجر والبطالة الناجمة سوء الأحوال الجوية)

بنسبة % 12.585 من أجره المنصب و هذا يخص فقط بعض القطاعات مثل قطاع البناء (Cacobatph) و الأشغال العمومية. ب.

-الاشتراكات في صندوق الخدمات الاجتماعية بنسبة 3 % من كتلة الأجور ) ويكون الاشتراك سنوي

### العناصر المكونة للأجر

يتكون الأجر من عدة عناصر ثابتة ومتغيرة تتمثل فيما يلي:

#### 1. الأجر الأساسي:

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، ويعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل، حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر و عوامل المنصب، والتي تختلف من منصب إلى آخر، ويمكن أن تتلخص في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه. حسب المادة 148 من القانون الأساسي العام للعامل، فإن الأجر الأساسي لأي عامل يستجيب لمعايير العمل، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل.

والذي قيمته 18000.00 دج SNMG ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي اقل من الأجر الوطني المضمون) والذي تم تغييره حاليا ب 20000.00 دج) كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة،

تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة، وبالتالي فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية  
**القيمة المالية للنقطة الاستدلالية x الأجر الأساسي = الرقم الاستدلالي للمنصب**  
مثال: الرقم الاستدلالي لمنصب العمل 420 نقطة، قيمة النقطة 100 دج، الأجر الأساسي هو:  
 $42000 \text{ دج} = 100 \times 420$ .

### 2- الساعات الإضافية:

حيث يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 90 % من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل اثني عشر ساعة في اليوم بالمقابل فإنه يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة بحيث تقيم الأربع ساعات الأولى المؤداة في الأوقات الغير العادية بزيادة 50 % وتقيم ساعات الأخرى ما بعد الأربع ساعات المؤداة في الأوقات العادية بزيادة 75 % ، بينما تقيم الساعات الإضافية المؤداة ليلا ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا بزيادة 100 % عن التسعيرة العادية.  
و فيما يخص المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع فهي 40 ساعة أثناء ظروف العمل العادية و توزع هذه الساعات في 5 أيام، أما شهريا فيمكن حسابها بالعلاقة التالي 40سا\* 52 اسبوع/ 12 شهر = 173.33 ساعة  
اما الالام : 5 ايام \* 52 اسبوع/ 12 شهر = 22 يوم

### 3- المكافآت والتعويضات:

ونجد منها ما يلي:

#### I.E.P 1.3 : تعويض الخبرة المهنية

تعويض الأقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية والتربص في السلم المهني، حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي يختم بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة، وهي في الغالب بين السنتين و الثلاث سنوات ونصف، حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، أو إذا وجدت مناصب عمل شاغرة لاستقباله، إلا أنه قد يتعطل مكافأة الخبرة أو الأقدمية بهذه الطريقة، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى، إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب عمل شاغر لتشيغله، أو وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية، أو أي سبب آخر إداري أو تنظيمي أو مالي أو قانوني، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الأقدمية التي حصلها في منصب عمله. وذلك بتحديد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل . **الاجر الأساسي = النسبة المئوية\* تعويض الخبرة المهنية**

#### 2-تعويض عمل المنصب

تعويض يمنح للعمال الذين يزاولون عمله في الأوقات الغير العادية كعمل الليلي أو العمل بنظام الدوريات و يحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي و هذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية  
11 المتضمن علاقات العمل

#### 3-تعويض الضرر

يمنح التعويض عندما يشتمل المنصب على مهام، وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة، أو قذارة أو عناصر غير صحية، أو على خطر. وتم إحالة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على ضرر أو مخاطر أو أمراض أو غيرها من العناصر، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر من الأجر الأساسي، وذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة وفقا للاتفاقيات الجماعية علاقات العمل.

#### 4- منحة السلة، منحة النقل:

هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل والغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة، وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد أقصى، علماً أن المادة 71 من قانون الضريبة المباشرة تنص على أنه لا يمكن أن تقل قيمة الوجبة عن 50 دج.

#### 5- تعويض المنطقة الجغرافية:

يرتبط بقطاع النشاط، الوحدة الاقتصادية، مشروع التنمية الاقتصادية، وتحدد له نسبة مئوية، تضرب في الحد الأدنى لأجرة الساعة مضروباً في عدد الساعات الفعلية.

#### 6- المنح العائلية

تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغهم سن 18 سنة،

#### 7- الأجر الوحيد:

هو منحة للعامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة أو العكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج.

كتلخيص لجدول الأجر:

**الأجر القاعدي (الأساسي)**

+ علاوات الخبرة

+ تعويضات المر دودية

+ تعويضات المنطقة الجغرافيا

+ ساعات الإضافية

+ تعويضات الضرر

= **أجر المنصب**

+ تعويضات النقل

+ تعويضات السلة

+ تعويضات السكن

= **الأجر الإجمالي**

- - اقتطاعات الضمان الاجتماعي 9% تحسب من أجر المنصب

- الضريبة على الدخل ( حسب الجدول التصاعدي)

= **الأجر الصافي**

**أعباء رب العمل :**

يتحمل رب العمل بالإضافة لأجور المستخدمين أعباء متعلقة بهم تدفع لضمان الاجتماعي لفائدة

العمال وتقدر بالنسبة المئوية محددة من طرف الوزارة المالية تحسب على الأجر المنصب لكل

عامل وهي مقدرة حالياً 26%

**التسجيل المحاسبي لعناصر الأجر:**

الاجر الاجمالي	الاجر الاجمالي	أجور المستخدمين مستخدمون الأجور المستحقة	421	631
		اثبات أجور المستخدمين		
		المستخدمون الاجور المستحقة	1	421
		الضمان الاجتماعي	431	
		الضرائب وirg	442	

		اثبات الاقتطاعات		
--	--	------------------	--	--

الاجر الصافي	الاجر الصافي	المستخدمون الأجور المستحقة البنوك والحسابات الجارية دفع اجور المستخدمين	512	421
-----------------	--------------	---	-----	-----

إثبات أعباء رب العمل

		اشتراكات مدفوعة للهيئات الاجتماعية الضمان الاجتماعي إثبات أعباء رب العمل	431	635
--	--	--	-----	-----

عند تسديد الضمان الاجتماعي والضرائب:

		الضمان الاجتماعي CNAS ح		431
		الضرائب البنوك والحسابات الجارية	512	442