

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم الاقتصاد



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

في العلوم الاقتصادية

نخصص : محاسبة

من إعداد الطالبة : بركات عبد القادر واولاد الهدار محمد الامين

تحت عنوان

دور محاسبة الأجور في تحديد الاشتراكات الاجتماعية

دراسة حالة لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة ورقلة

*عجيلة محمد

السنة الجامعية: 2021/2020

شكر و عرفان

اللهم صل على سيدنا محمد، النور الذاتي والسر الساري في سائر الأسماء والصفات وعلى آله وصحبه وسلم

قال تعالى "ولئن شكرتم لأزيدنكم" الآية 07 سورة إبراهيم، لك الحمد ربي حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت، لك الحمد كثيرا طيبا مباركا فيه على جميع نعمك كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك لما وفقتنا إليه

يسرنا ان نتقدم بالشكر الجزيل وأجل عرفان إلى أستاذنا المشرف عجيبة محمد، الذي دعمنا بنصائحه وإرشاداته وتوجيهاته القيمة، فشكرا لما بذلت وتبذلت في سبيل تحرير عقولنا من عبودية الجهل الى نور اليقين، فكان نتاجها النجاح المغمور بالثناء والعرفان.

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل أساتذة، الذين قدموا لنا يد العون والمساعدة، فجزاكم الله عنا خير الجزاء



إهداء

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله ، الحمد لله
الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية ، اهدي
جهدي المتواضع إلى الذين رسموا معالم طريقي إلى الخلق والعلم
والفضيلة ، إلى والداي العزيزان أمي وأبي أطال الله في عمرهما إلى
إخوتي وأخواتي الأعزاء وأرجو لهم التوفيق لهم من العالي
رمز الصداقة وحسن العلاقة زملاء الدراسة دفعة المحاسبة .
إلى كل من مد يد المساعدة لي وساهم معنا في تدليل ما واجهتنا من
صعوبات .
إليهم جميعاً أقدم هذا الجهد العملي.

بركات وولاد الهدار

المحتويات

مقدمة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور والاشتراكات الاجتماعية

المبحث الأول: ماهية محاسبة الأجور والاشتراكات الاجتماعية

المطلب الأول : مفهوم الأجور

المطلب الثاني: أهمية وأهداف الأجور

المطلب الثالث: نظريات الأجر

المبحث الثاني : عموميات حول الضمان الاجتماعي

المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي

المطلب الثاني : أهداف وأهمية الضمان الاجتماعي

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

المطلب الأول : عرض الدراسات الوطنية

المطلب الثاني : أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الفصل الثاني : دراسة حالة لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة ورقلة 2021/2020

المبحث الأول : التعريف بالمؤسسة

المطلب الأول : تاريخ وتعريف المؤسسة

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للجزائرية للمياه وحدة ورقلة

المطلب الثالث : مصالح ومهام و أهداف المؤسسة العمومية للمياه

المبحث الثاني : الأجور في مؤسسة الجزائرية للمياه وحدة ورقلة

المطلب الأول : مكونات الأجر

المطلب الثاني : إعداد كشف الأجر و حسابه

المطلب الثالث : المعالجة المحاسبية للأجر

المبحث الثالث : تحصيلات الضمان الاجتماعي

المطلب الأول: دفع الاشتراكات

المطلب الثاني : إجراءات التحصيل الجبري

خاتمة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

مقدمته

مقدمة

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الملحقة من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما أنها من أهم التزامات لصاحب العمل تجاه العامل، حيث تلعب الأجور دورا بارزا في حياة الأفراد و المنظمات، وتساهم في تحسين أداء الأفراد و رفع إنتاجيتهم، لذلك تعتبر إحدى الوسائل التي تستطيع المنظمة من خلالها أن تحفز الأفراد، لاسيما أنها الوسيلة الأساسية لإشباع رغباتهم المتعددة وخاصة المادية منها ، مما يتطلب وجود نظام سليم للأجور في القطاع العام، مبني على أسس علمية مدروسة انطلاقا من دراسة علمية لتقييم الوظائف العامة، بحيث يساعد هذا النظام على تحقيق أهداف كل من شركات ومؤسسات القطاع العام والأفراد معا، وبشكل يساعد على النهوض بهذا القطاع وتطويره وتحديثه بما يتماشى مع التطورات الحالية وانطلاقا من هنا تنبع أهمية هذا البحث، لاسيما وأنه سيقدم تصورا كاملا وفكرة واضحة لمفهوم الأجور، وعلاقتها بأداء الأفراد في قطاع الأجور ، كما قطعت الدول المتقدمة شوطا كبيرا في إنشاء فكرة التأمين ، ووفرت له بيئة المناسبة من خلال إرسال شبكة معلومات وتخصيص كفاءات ذات خبرة مكتسبة تمتاز بالدقة والوضوح ومؤسسات مالية ناجحة من خلال ذلك عرف نظام التأمين الاجتماعي عدة تطورات وتغيرات وذلك باختلاف المراحل التي مرت بها الدول وكذلك زيادة حاجة الإنسان للحماية وضمان، يعتبر التأمين الاجتماعي ركيزة مهمة في عملية بناء اليد العاملة المهنية وعنصر أساسيا بالنسبة لحياة الفرد سواء كعامل في القطاع العام أو الخاص فربط الأجر بالتأمين الاجتماعي كونهما متعلقان ببعضهما البعض .

الإشكالية:

ما هو دور محاسبة الأجور في تحديد الاشتراكات ؟

ما مفهوم الأجر وما هي مكوناته؟

ما أهمية الضمان الاجتماعي ؟ كيف يتم التعامل مع الأجور محاسبيا؟

الفرضيات :

تحدد الاقتطاعات انطلاقا من الأجر فإذا زاد الأجر زادت الاقتطاعات .

الاقتطاعات ثابتة مهما زاد الأجر تبقى قيمتها ثابتة .

يتم اقتطاع الاشتراكات من صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة .

يتم حساب الأجر على مستوى الولاية بناء على مختلف القوانين و التشريعات .

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى معرفة كيفية تحديد الاقتطاعات وكيف يتم تحصيلها .

إعطاء صورة دقيقة عن كيفية حساب الراتب و الأجر في المؤسسات.

توفير مواضيع نظرية و تطبيقية حول موضوع الرواتب و الأجور.

أهمية الدراسة :

تعود أهمية هذا الموضوع إلى قيمة الراتب و الأجر عمد العامل و المؤسسة و مدى اعتباره كنظام

محفز عند العامل من أجل الزيادة في العمل و معرفة مدي تراب و تكامل كل من عملية تقييم الوظائف و

نظام الأجور وعلاقة الاشتراكات بالأجر كيف تحدد هذه الاشتراكات .

صعوبات الدراسة:

قلة المراجع المتعلقة بمحاسبة الأجور وفق النظام المالي المحاسبي.

المناهج المستخدم:

لمعالجة موضوعنا و لإجابتنا على الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي لدراسة موضوع الأجور

تقسيمات البحث:

لإحاطة التامة والمختصرة للموضوع وإجابتنا على الإشكالية قمنا بتقسيم الموضوع الى فصل تمهيدي و

فصل لدراسة الحالة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور والاشتراكات الاجتماعية

الفصل الثاني : دراسة حالة لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة ورقلة 2021/2020

الفصل

الأهـل

الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور و الاشتراكات الاجتماعية

تمهيد :

الفصل الأول تعتبر الأجور والضمان من أهم العوامل التي قد تؤدي إلى إيجاد علاقة حسنة بين العامل وصاحب العمل أو المؤسسة التي يعمل بها كما أداة تعكس مدى رضا الفرد عن عمله و عن الأجر الذي يحصل عليه أداء هذا العمل سواء كان هذا الأجر نقدياً أو عينياً ففي هذا الفصل نتطرق إلي

المبحث الأول: ماهية محاسبة الأجور و الاشتراكات الاجتماعية

المطلب الأول: مفهوم الأجور

1- المفهوم اللغوي : إن كلمة الأجر وجمعها أجور تعد دخيلة على اللغة العربية و تعود على الأرجح، إلى أصل أكدي دخلت العربية عن طريق الأكادية منذ العصر الجاهلي، وخضعت لأحكام اللغة العربية في الاشتقاق والتصريف، يتبع سردها في أكثر من موضع¹.

يقابل الأجر في اللغة العربية، SALAIRE في اللغة الفرنسية و SALARY في اللغة الإنجليزية فهي مستمدة من الكلمة اللاتينية SALARIUM ، من أصل كلمة SAL أي المنح، وهو تعبير من أن التعويض يكون مقابل التبادل بالملح ومن هنا جاء تعبير SOLDE الذي يقدم للجند من أجل شراء الملح. ولهذا أطلق على الأجر " salaire"² .

2 - المفهوم الديني : فتعني الثواب و المكافأة عن العمل المؤدي دون النظر إلى قيمته أو طبيعته، بحيث جاء القرآن الكريم في سورة (الأعراف الآية 170) ﴿ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُصْلِحِينَ ﴾ ، ليدل على ثواب العمل الصالح، ثم يعطيه معنى المقابل في (سورة الطلاق الآية 6) بقوله تعالى ﴿فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ﴾ و اتخذت السنة نفس المفهوم بقوله صلى الله عليه وسلم ﴿أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عِرْقَهُ﴾ وهو صريح العبارة، لما للعمل من أهمية يرقى إلى درجة العبادة المثلى، فيتحصل صاحبه على أجرين، الأول هو المقابل الدنيوي أما الثاني فهو يبقى محفوظاً ليوم البعث³.

3 - المفهوم الاقتصادي : الأجر بالمفهوم الاقتصادي هو المبلغ الذي يدفع للموظف مقابل قيامه بعمل ما لحساب الغير "شخص طبيعي أو معنوي"، وهذا المفهوم يتمسك به بصفة خاصة أصحاب النظرية الليبرالية التي تجعل من العمل كأية سلعة تباع وتشتري وفقاً لقانون العرض والطلب، فتجرده من الطابع الإنساني . ينطلق هذا المفهوم من اعتبار العمل، ذلك النشاط الإنساني المبذول للحصول على منفعة بتحويل المواد إلى سلعة تشبع حاجة الإنسان. والعمل بهذا المعنى نافع ومؤلم في آن واحد، فهو يتضمن عنصر الألم، أي الجهد الذي يكون الموظف ملزماً ببذله، و عنصر المرود أو المنفعة، وهو ما يحصل عليه الموظف سواء عمل لنفسه وحصل على النتيجة مباشرة أو عمل لحساب غيره وحصل مقابل ذلك على أجر، فتؤكد نظرية الأجر الكفاء على أن الأجر يشكل سبباً لتحفيز العمل فيكون الجهد المبذول مرتبطاً بمدى أهمية أجر الوظيفة، بالمقارنة مع الوظائف البديلة⁴.

فمعناه يختلف من منظور المستخدم الذي يعتبره تكلفة تدخل في حساب الربح الذي يتحصل عليه وسند للحصول على خصم في الضرائب، أما بالنسبة للموظف الأجير فهو وسيلة لكسب قوة عيشه مقابل للجهد المبذول.

فعرف تطور ملحوظ في ظل ضغوطات الطبقة التشغيلية التي تجمعت في شكل تنظيمات نقابية تسعى إلى جانب تحسين ظروف العمل، المطالبة بزيادة في الأجور وبالتالي رفع مستوى معيشتها.

4 - المفهوم الاجتماعي : الأجر بالمفهوم الاجتماعي هو الدخل الذي يتحصل عليه الموظف للتكفل باحتياجاته الاجتماعية والمعيشية، جراء قيامه بعمل، فهو حاجة ضرورية لضمان معيشة العامل فيشمل كل

¹ موقع الانترنت، www.mawsoah.net - مطانيوس حبيب ، الأجر ، الموسوعة العربية العالمية 18 مارس 2021

² احمد زكي بدوي -معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، دار الكتاب اللبناني بيروت ، 1983 ، ص93

³ حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور والمرتببات ، دار النشر ، مصر ، 1982 ، ص24

تومي صالح ، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي ، دار

⁴أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004، ص3

ما يقدم له ، فأصحاب هذا المفهوم يرون أنه يجب ألا يعامل كأنه سلعة أخرى لكون العمل الإنساني من العوامل الرئيسية للإنتاج لذا لا ينبغي نما تركه تحت رحمة قانون السوق، وإنما يستوجب تدخل الدولة في تحديد على الأقل الحد الأدنى وإضافته الحماية القانونية اللازمة .

يسمح هذا الاتجاه إلى إرساء قواعد النظام الاشتراكي التي نادى بها كارل ماركس، بإعطاء مفهوم جديد ألا وهو حصة العامل في الإنتاج المعبر عنها نقدا، حيث يقيم مقدار أو نوعية العمل المقدم من طرف كل عامل وبصفة عامة هو كل ما يتقاضاه مقابل عمله نقدا أو عينا بأي صورة كانت وتشمل العلاوات، المكافآت... الخ⁵ وهذا ما يعطيه مفهوم أوسع يشمل كل ما يأمل العامل الحصول عليه .

5 - المفهوم القانوني : تجمع معظم التشريعات في تعريفها للأجر بأنه يقصد به أساسا كل ما يعطى للموظف مقابل العمل الذي يؤديه تنفيذا لعقد العمل، بجعله عنصرا أساسيا في عقد أو علاقة العمل، ومساويا أو متناسبا مع الالتزام بالعمل المنجز .

إلا أن المشرع قد تجاوز في الوقت المعاصر هذا المدلول القانوني الضيق ليضيف براز الطابع الحيوي الذي يتميز به بحيث أصبح الأجر يشمل على الأجر الحماية اللازمة، وإبراز الطابع الحيوي الذي يتميز به بحيث أصبح الأجر يشمل مدا خيل تستجيب أكثر لوضعية الموظف وظروف العمل كالتجربة والخبرة والإجازة السنوية، والغيابات المدفوعة الأجر.

لذا ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في 1948 الذي أصدرته هيئة الأمم المتحدة في المادة 23 " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة وعند اللزوم تضاف وسائل أخرى للحماية الاجتماعية. "

تنص المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 الخاصة بالأجر المتكافئ للعمال والموظفين لقاء ال عمل المماثل بتاريخ 06 جوان 1951 على أنه في " تطبيق هذه الاتفاقية يقصد بعبارة اجر أو الراتب العادي، الأساسي أو الأدنى وكل المزايا الإضافية أخرى التي يقدمها صاحب العمل للموظف لقاء استخدامه ، عينا أو نقدا بصورة مباشرة أو غير مباشرة " .

وهذا ما أكدته المادة الأولى من الاتفاقية العربية للعمل رقم 15 لسنة 1982 بشأن تحديد و حماية الأجور: " يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه الموظف مقابل عمله ،كما يشمل العلاوات و المكافآت و غير ذلك من متمات الأجر ،أي كل ما يصرف للموظف 1 مقابل العمل الذي يؤديه⁶ ."

قد اخذ التشريع الجزائري بنفس التعريف من خلال نص المادة 81 من قانون /9011 المتعلق بعلاقات العمل بأنه: " يفهم من عبارة الأجر حسب هذا القانون ما يلي :

-الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

-التعويضات المدفوعة بحكم القومية العامل أو مقابل الساعات الإضافية وفقا لظروف عمل خاصة ،و لاسيما العمل التناوب و العمل المضر و الإلزامي . بما فيه العمل الليلي ،و علاوة المنقطة و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل و نتائجه .

سليمان احمية ، التناظيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري ، علاقات العمل الفردية الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية 2002، ص267

⁶ احمد زكي بدوي ، علاقات العمل العامة في الدول العربية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ، بيروت 1985، ص1

ولم يخالف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي هذا التعريف في مادته 119

- الأجر والمرتب : أصبح من العسير تحديد مفهوم أو تعريف دقيق صحيح وموحد للأجر، وحتى في اختيار التسمية .

المطلب الثاني أهمية وأهداف الأجور

* أولا : الأهمية

تكتسي الأجور أهمية بالغة من عدة جوانب، يتأثر بها الموظف، الإدارة والمجتمع، من الناحية الاقتصادية، الاجتماعية وحتى السياسية، باعتبارها من جهة، حافزا لتحقيق الأهداف المسطرة من قبل الإدارة، لصالح المجتمع و لكونها تساعد المستفيد منها تلبية إلى درجة ما حاجاته الشخصية والعائلية

بالفعل تحتل الأجور والمرتبات مكانة خاصة إذ أنها الوسيلة الأكثر أهمية في تحديد العلاقة بين العنصر البشري والمؤسسة المستخدمة، فهي تربط بين الجهد والتكلفة التي تحددها المؤسسة وبين ما يتوقعه الموظف من عمله في المؤسسة⁷

1 - بالنسبة للموظف: تعتبر الأجور وسيلة الإشباع للفرد و إذا أضحت مناسبة لتلبية حاجيات الموظف ستوفر أقوى الدوافع الأدائية، كما جاء في نظرية التنظيم العلمي للعمل التي أسسها فريديريك تايلور (F.Taylor) الذي سار في دربه واطسون وبافلوف (Pavlov et Watson) أصحاب النظرية السلوكية التي تأخذ بعين الاعتبار أن كل حافز ممنوح يعطينا استجابة متوقعة فيربط تايلور تحقيق رفاهية الموظف والمؤسسة بزيادة الأجر 8 . و تقديم المنح والمكافآت كتحفيز من 30 % إلى 90 % .

وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي :

- أن الموظف غالبا ما يختار وفقا لمؤهلاته، وظيفة أو منظمة ما حسب الأجر الذي توفره .
- تمثل المصدر الوحيد أو الهام لمعيشة الفرد العامل أو الموظف، ترفيهه، خدماته والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته⁹ .
- تعتبر المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للموظف ووضعه في مجتمعه الذي يأخذ بالمعيار المادي المحدد لمنزلة الشخص بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله .
- يمثل مقياسا للقيمة النسبية للموظف بالنسبة لتحديد مكانته وقيمه بالنسبة للموظفين الآخرين، بحيث يحصل على الرضا عند توافق جهده مع الأجر، أو الغبن عند تلقيه أجر مساوي أو يقل من الذي يتلقاه زميله الذي يبذل أقل جهد .

2 - بالنسبة للإدارة : كما سبق أن ذكرناه، يرى تايلور أن الأجر وزيادته يعد حافزا لمضاعفة الإنتاج وبالتالي رفاهية المؤسسة، لما يكتسي من أهمية بالنسبة للمنظمة. وان كانت نظرية تايلور قد أنجزت في المؤسسات الاقتصادية فان آثارها ونتائجها تنطبق على الإدارة، لا سيما في الوقت الراهن التي أصبحت

⁷ صبحي جبر العتيبي، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، الطبعة الأولى، دار حمادة للنشر والتوزيع، عمان 2005، ص3

⁸ معمر داود، منظمات الأعمال، الحوافز والمكافآت دار الكتاب الحديث القاهرة 2006، ص45

⁹ احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص20

الفاعلية و النجاعة وما يطلبها الحكم الراشد لتلبية حاجات المواطن بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة من مقوماتها .

وفي الإدارة العامة تعد كتلة ونفقات الأجور القسط الأكبر في ميزانياتها¹⁰.

لذا فإن تقييم أنظمة للأجور تتطابق وتقييم الوظائف بها، بحيث تساهم في تحقيق ما يلي :

- جلب الموظفين المناسبين لتحقيق الأهداف المسطرة في الإدارة وذلك بالإضافة إلى المزايا التي توفرها من حيث الاستقرار .

- المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي، لتفادي الاحتجاجات، الغيابات أو التسبب وتقليل من حالات ترك الوظيفة لاسيما للذين تتوفر لديهم خبرة وكفاءة .

- تحقيق الرقي الأدائي من خلال الربط بين مستويات الأداء ومستويات الأجور وذلك من خلال التوزيع الأجنحة لمنح المر دودية الفردية¹¹ .

- جعل الموظف يتحاشى صور الرشوة التي تلحق بالإدارة خسارة مادية ومعنوية وتأمينه من التأثيرات الخارجية .

3 - بالنسبة للمجتمع : تعتبر الأجور في المجتمع أداة أساسية لتوزيع الدخل القومي الناتج من مستوى التنمية الوطنية، وأساس لمكافأة الموظف لأداء الخدمة الموكلة له تحقيقا للمصلحة العامة. كما تساهم في تجسيد نموذج المجتمع المراد تأسيسه .

فهي تلعب دورا هاما في الإنعاش الاقتصادي من حيث رفع القدرة الشرائية للموظفين، وخاصة إذا علمنا أن الدولة و الوظيفة العمومية خاصة أكبر صاحب العمل في أغلب الدول ، مما يؤثر في خلق ديناميكية في النشاط الاقتصادي وما يترتب عنه من زيادة الطلب على المواد المختلفة ويستلزم زيادة في الإنتاج أو توفير السلع المطلوبة ، وتحصيل الضرائب وهو ما يعد دخلا للدولة على الفوائد المحققة مما يسمح بتحقيق خدمات و مصالح عامة أخرى أو متطورة أكثر مما كانت عليه¹².

* ثانيا: الأهداف

اهداف الأجور يمكن تقسيم الاهداف كالتالي :

-جذب ومن ثم الحصول على القوى العاملة المؤهلة لاسيما في حالة وجود المنظمات المنافس.

-تحقيق العدالة في تحديد ودفع الأجور والرواتب بما يتناسب مع العمل.

-تشجيع وحفز العاملين لمزيد من الأداء المميز مع مكافأة مثل هذا الأداء.

-السيطرة على التكاليف والأجور من خلال وضع هيكل لها يساعد على التأكد بأن ما يدفع من أجر

يتناسب وحجم العمل.

¹⁰ مصطفى محمود أبو بكر ، الموارد البشرية ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، مصر 2003/2004، ص1

¹¹ محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية ، دار الوفاء لطباعة والنشر | الإسكندرية ، الطبعة الأولى 2007 ص1

سومر أديب ناصر انضمت الجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات والمؤسسات القطاع العام الصناعي في سوريا ، دراسة ميدانية على ¹² شركات الغزل والنسيج ، مذكرة ماجستير إدارة الأعمال ، قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد السنة الجامعية 2003/2004 ، جامعة تشرين ، سوريا ،

-زيادة رضا العاملين والمنظمة ورفع الروح المعنوية للأفراد العاملين بالإضافة إلى إيجاد علاقة طيبة بين الأفراد والتنظيم الذي يعملون به.

تقليل معدل دوران العمل والغياب والتأخير والشكاوي من قبل الأفراد العاملين.

-التحكم في ميزانية الأجور¹³.

■ وللوصول إلى هذه الأهداف يجب تحديد سياسات الأجور لمساعدة الإدارة وإرشادها في اتخاذ القرارات وتتضمن هذه السياسات ما يلي :

*دراسة معدل الأجور داخل المؤسسة وما إذا كان أعلى أو أقل أو نفس مستوى المعدل السائد في المجتمع.

*قدرة برنامج الأجور على اكتساب موافقة الموظفين أثناء تحفيزهم على بذل أقصى ما لديهم من قدرات.

*مستوى الأجور الذي يمكن عنده تعيين موظفين واختلاف الأجور بين الموظفين الجدد والقدامى.

*الفترات التي يزداد فيها الأجور يجب أن تكون محددة كذلك الدرجة التي يمكن أن تؤثر بها الأقدمية في هذه الزيادة .

*مستويات الأجور المطلوبة لتسهيل تحقيق مكانة مالية سليمة فيما يتعلق بالمنتجات أو الخدمات المقدمة¹⁴

المطلب الثالث: نظريات الأجر

نظرية حد الكفاف

ترجع هذه النظرية إلى المدرسة الكلاسيكية. وقد أطلق عليها الاقتصادي الألماني "راسال" القانون الحدي للأجور، تقول هذه النظرية أن الأجر يتحدد عند المستوى الذي يكفي العامل فقط وإبقائه على قيد الحياة، أي أن أجر العامل يجب أن يتساوى مع ما يلزمه وعائلته من السلع الضرورية التي لا يستطيع أن يعيش بدونها (مأكل، مشرب، ملابس..). ولكن ماذا يحصل لو زاد أجر العامل عن حد الكفاف هذا أو قل؟

أ- إن الزيادة في الأجر عن حد الكفاف (المستوى الأدنى للمعيشة) تؤدي إلى الزيادة في عدد المواليد والانخفاض في الوفيات مما يؤدي إلى الزيادة في عدد العمال وبالتالي إلى ارتفاع عرض الأيدي العاملة مما يدفع بالأجر نحو الانخفاض حتى يصل إلى حد الكفاف.

ب- انخفاض الأجر عن حد الكفاف يؤدي إلى انخفاض في عدد المواليد وارتفاع في عدد الوفيات بسبب سوء التغذية وسوء الظروف المعيشية بشكل عام، مما يؤدي إلى النقصان في عدد العمال وبالتالي يقل عرض الأيدي العاملة مما يدفع بالأجر نحو الارتفاع حتى يصل إلى حد الكفاف، هذه النظرية تتعارض مع الاعتبارات الإنسانية التي تقضي أن يعيش الإنسان بمستوى معيشي لائق، كما أنها لا تصلح لتفسير تفاوت الأجور من مهنة إلى أخرى ولا تأخذ في الاعتبار أثر اختلاف كفاءة عنصر العمل على الأجر، بالإضافة إلى ذلك فإن حد الكفاف ليس له معيار واضح¹⁵.

2.نظرية رصيد الأجور

تنص هذه النظرية على أن الأجور تتحدد في فترة زمنية معينة بناء على القوة النسبية لكل من قوة العمل (عرض العمل) ورأس المال (المتاح) طلب المنتجين على العمال) كما تفترض هذه النظرية أن الرصيد

¹³ د. علي ربيعة، إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية، ط1 2003، دار الصفاء للنشر والتوزيع ص72

¹⁴ بشار يزيد، إدارة هيكل الأجور وتقييم الوظائف، ط1 ص115

طارق الحاج وآخرون، الاقتصاد الإداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان 2009، ص 144-145

المخصص للأجور ثابت وان أي محاولة من العمال لزيادة الأجور لن تنجح لأنه ثابت خلال فترة زمنية معينة، وعليه فلا يمكن لأي فئة من العمال أن تحصل على زيادة في الأجر على حساب فئة أخرى. ويمكن الاستنتاج أيضا أن الزيادة في الأجور تتم من خلال:
أ- زيادة رصيد الأجور، ولكن حسب هذه النظرية فإن رصيد الأجور لا يتغير.
ب- التقليل من عدد العمال.

ويلاحظ أن هذه النظرية لم تفسر اختلاف مستوى الأجور في مختلف الصناعات¹⁶.

3. نظرية البقية الباقية

صاحب هذه النظرية هو الاقتصادي الأمريكي "ولكر" فهو يرى بأن الأجور عبارة عما يفيض بعد دفع عوائد عوامل الإنتاج الأخرى (الربح والفائدة والربح). وذلك عن اعتبار أن عوائد عوامل الإنتاج من ربح الأرض وفائدة رأس المال و ربح للتنظيم إنما تحكم بقوانين ثابتة، أما الأجور فلا قوانين ثابتة تحكمها، وعليه فإن الأجر هو البقية الباقية بعد تخصيص عوائد عناصر الإنتاج الأخرى، وهذه النظرية تسمح بالربط بين الأجر والنتج والإنتاجية، فإذا ما ارتفع الناتج وزادت الإنتاجية فإن الأجور بالضرورة لا بد من أن تزداد، والعكس صحيح أيضا ففي حالة تدني الناتج وانخفاض الإنتاجية فإن الأجور تنخفض هذا ما يسمح لنا بتفسير تباين الأجور في قطاعات الإنتاج المختلفة، ففي قطاع الصناعة الحديثة مثلا حيث يرتفع الإنتاج والإنتاجية تكون الأجور مرتفعة نسبيا بينما في قطاع الزراعة المتخلفة حيث ينخفض الإنتاج والإنتاجية تنخفض الأجور¹⁷.

4. نظرية الإنتاجية الحدية

تقوم هذه النظرية على فكرة الإنتاجية الحدية، والفكرة المبدئية في النظرية تقول بأن المنتج يقوم باستخدام عنصر الإنتاج المتغير (العمل مثلا) إلى الحد الذي تتعادل به الإنتاجية الحدية للعامل مع كلفه الحدية وبالتالي فإن الأجر الذي يحصل عليه العامل في ظل المنافسة التامة يساوي إنتاجية الحدية، والإنتاجية الحدية هي الزيادة الصافية في الإنتاج الكلي الناجمة عن إضافة وحدة واحدة من العنصر الإنتاجي، فإن كان العنصر الإنتاجي هو العمل فإن الإنتاجية هي ما يصنفه العامل الأخير إلى الإنتاج الكلي. وإذا كانت هذه النظرية تفسر لنا الفروق الأجر بين عامل وآخر في نفس الصناعة، ولكن ما يؤخذ عليها أنها تضع الكثير من العروض المبينة على وجود سوق المنافسة التامة الغير قائمة في عالم الواقع ثم إن الأجور بالرغم من أنها تتأخر في الإنتاجية إلا أنها كذلك تتأثر في عرض العمل¹⁸.

5. نظرية الطلب والعرض

ملخص هذه النظرية أن الأجور تتحدد نتيجة تفاعل قوة العرض والطلب في سوق العمل، وقد تكون هذه النظرية الأكثر شمولية لموضوع الأجور، فكما في سوق السلعة أيضا في سوق العمل فثمة جانبان يلعبان دورا أساسيا في تحديد الثمن أو الأجر هما جانب الطلب وجانب العرض، عندما تتعادل الكمية المطلوبة من العمل مع الكمية المعروضة منه يتحدد الأجر السائد في السوق¹⁹.

¹⁶ إسماعيل محمد هاشم، مبادئ الاقتصاد التحليلي دار النهضة العربية، ص 380-381

¹⁷ طاهر حيدر حردان، مبادئ الاقتصاد، دار المستقبل الأردن، 1997، ص 17

¹⁸ طاهر حيدر حردان، مرجع سابق، ص 177

¹⁹ ضياء مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية والتحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1989، ص 317

المبحث الثاني : الضمان الاجتماعي

المطلب الأول : مفهوم الضمان الاجتماعي

التعريف الاقتصادي للضمان الاجتماعي : عمل من أعمال التنظيم الإدارية وذلك لأنه يقوم بتجميع إعداد كافية من الحالات المتشابهة لتقليل درجة عدم التأكد إلى أي احد مرغوب فيه²⁰ .

التعريف الواقعي للضمان الاجتماعي : يعتبر وسيلة من وسائل السياسة الاجتماعية وبالتالي سياسة اقتصادية²¹ .

تعريف الضمان الاجتماعي في الإسلام : هو إلزام الدولة بإعالة أو سد عوز من لا يقوى على العمل زمن لا يعمل لعذر مشروع وليس له معيل وقد قرر الإسلام هذا النظام قبل أربعة أشهر من قرنا وطبقه على واقع الحياة²² .

التعريف القانوني للتأمين : الجانب القانوني اعتبره عقدا ، وهو ما نصت عليه المادة 619 من قانون التأمين والتي نصت على أن "عقد التأمين هو التزام المؤمن بمقتضاه أن يؤدي إلى المؤمن له أو إلى المستفيد الذي اشترط التأمين لصالحه مبلغا من المال أو إبرام ذمة أو أي عوض آخر في حالة تحقق الخطر المبين في عقد وذلك مقابل قسط أو أية دفعة مالية أخرى يؤديها المؤمن له للمؤمن"²³ .

التعريف الفني للتأمين : هي عملية فنية تزاولها هيئات منضمة مهمتها تجميع أكبر عدد من الأخطار المتشابهة وتحمل تبعها عن طريق المقاصة بينها وفقا لقوانين الإحصاء ، وبمقتضى ذلك يحصل لهم في حالة تحقيق الخطر المؤمن ضده على عوض مالي يدفعه المؤمن ، في مقابل وفاء الأول بالأقساط المتفق عليها²⁴ .

وفي الأخير يمكن تعريف الضمان الاجتماعي على انه هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية

المطلب الثالث : أهمية الضمان الاجتماعي

أولا : الأهداف

بعزوز جهاد، تسويق خدمات التأمين في الجزائر في ضل الإصلاحات الجديدة للقطاع مع دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمين دراسة ماجستير²⁰، ص5.

²¹ مبارك حجر " الضمان الاجتماعي " دراسة مقارنة ، مكتبة الانجو المصرية ، القاهرة ، 1965، ص13.

²² خالد سليمان بن احمد ، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية ، الطبعة الأولى ، دار حامد للنشر ، الأردن ، ص46.

²³ مولود ديدان 2006 قانون التأمين ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر ص5.

²⁴ سليمان بن ابراهيم بن ثنيان التأمين وأحكامه ، دار ابن حازم ، بيروت 2003 ص38.

إن الصناديق الضمان الاجتماعي وجدت من أجل جملة من الأهداف التي نحاول اختصارها فيما يلي :

- ربط وتوجيه أهداف وزارة الاجتماعية والحماية الاجتماعية فيما يخص برامجها المتعلقة بالصحة والبرامج الاجتماعية والقطاع العائلي .

- محاولة التقليل من حوادث العمل ومختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة هذه المعطيات ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من آثارها من جهة ، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى .

- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة والغير مأجورة .

- لعب دور الوسيط مع بعض القطاعات والمؤسسات (الصيدلة ، المؤسسات الصحية ، مؤسسة معالجة المياه المعدنية) ، عيادات إعادة التأهيل وذلك من خلال تحملها لجزء كبير من هذه الفئات .

- تنظيم المراقبة الطبية

- ضمان الاعتماد موافقات الاداءات الدولية

- ضمان الترقيم وتسجيل مختلف المؤمنين بما يسمح لهم الاستفادة من خدمات النظام بطريقة سهلة من جهة وبما يسهل لهم دفع اشتراكاتهم وتسوية التزاماتهم من جهة أخرى

- وضع صناديق وطنية وجهوية و ولائية و توفير الإمكانيات المادية والبشرية للسهر على تطبيق والاحترام المراسيم والتشريعات المتعلقة بالنظام ، وجعل شعار وخدمة العامل الأولوية الأولى

وأخيرا المساهمة في النوعية التأمين للمكلفين للاستفادة من مختلف المزايا والخدمات التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي²⁵.

المبحث الثالث : الدراسات السابقة والفروق بين الدراستين

المطلب الأول :الدراسات الوطنية

دراسة الباحثين طالبتين: بختي أمال و بن زعتر عمارية تهدف الدراسة إلى التعرف على نظام الأجور دراسة حالة في شركة بنطال مغنية

سنة 2013 ، دراسة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي ، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان الملحة الجامعية تحاول حل الإشكالية التالية: فيما يتجلى نظام الأجور وكيف يطبق في المؤسسة بشكل عادل ، من خلال التعرف على وكذلك الوقوف على واقع الأجور في المؤسسة ، وذلك بالاعتماد على عتمدا على المنهج الوصفي لدراسة موضوع الأجور خلال الفترة التي قامت بها الدراسة و بالاعتماد على المقابلات الشخصية

وفي الأخير وتوصلت الدراسة إلى أن الأجر هو وسيلة إشباع رغباته وحاجاته المادية و الاجتماعية، كما يخص المؤسسة من جهة أخرى كونه يمثل العناصر الأساسية فيمل يتعلق بالتكاليف المباشرة بالتالي تصبح عملية تحديد الأجور وتصميمه نشاطاً أساسياً من أنشطة إدارة الموارد البشرية لأنها تؤثر على مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض التكاليف، كما أن سياسة الأجور هي الآن كأداة مفتاحيه لأداء مؤسسة والتعويض

²⁵ درار عياش أثر الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني ،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، 2003 ،ص75.

أصبح لا يعني فقط دفع وإنما جذب، تحفيز واستبقاء للعمال ذوي الأداء الجيد وان وضع الأجور هناك عوامل تؤثر عليه وهي :

- الإنتاجية بصفة عامة
- المر دودية لكل فرد كيف تكون
- تدخل الحكومة في المؤسسة كونها قطاع عمومي
- سلوك وانضباط العامل داخل المؤسسة

دراسة الباحثين طالبين خدة ياسر و تومي نور الدين تهدف الدراسة إلى التعرف على محاسبة الأجور في الإدارة العمومية دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري و الشبه الحضري لمدينة عين الدفلى ، جامعة الجيلالي بونعامة ، دراسة لنيل شهادة الماستر الاكاديمي سنة 2017/2018 ، تحاول حل الإشكالية التالية: ما هي طرق المعالجة المحاسبية للأجور والتعويضات في المؤسسة العمومية للنقل الحضري والشبه الحضري لولاية عين الدفلى؟ ، وذلك بدراسة الإدارة العمومية والتطرق لجانب الأجور

وفي الأخير وتوصلت الدراسة إلى أن تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله و الرضى عنه في تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وعليه دارته كان لخير المؤسسة ولصالحها الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها و هي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله مقابل من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل تعد الأجور أحد أهم حوافز العمل خاصة في المجتمعات النامية نظرا لضعف مستواها مقارنة بمستوى معيشة واحتياجات العمل وتهدف سياسة الأجور إلى إبقاء على العمال الموجودون فعلا في المؤسسة من خلال وضع وتحديد المسؤوليات ، توصلنا إلى أن للأجر عدة مكونات من أجر أساسي وتعويضات, كتعويضات الساعات الإضافية، تعويض النقل تعويض المنطقة الجغرافية, تعويض التأهيل، تعويض عن المسؤولية ومجموعة من المكافآت .

دراسة الباحثة طالبة : سعودي زينب تهدف الدراسة إلى تسيير الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري دراسة حالة بلدية ديرة بالبويرة دراسة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي ، جامعة اكلي مجند اللحاج البويرة ، سنة 2019 ، تحاول حل الإشكالية التالية: كيف تتم عملية تسيير الأجور على مستوى المؤسسة العمومية ذات طابع إداري – بلدية ديرة ؟ ، من خلال التعرف على وكذلك الوقوف على واقع الاجور في المؤسسة ، وذلك بالاعتماد على على المنهج الوصفي التحليلي، لدراسة موضوع الأجور خلال الفترة التي قامت بمحاولة الاستقراء عب قواعد الاستدلال المنطقي قمنا بدراسة موضوع تسيير الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع عمومي دراسة حالة بلدية ديرة

وفي الأخير وتوصلت الدراسة إلى أن تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله والرضى عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها، وإذا أسيء تصميمه وإدارته كان وبالاً عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء هاته الأهمية التي جعلت من تسيير الأجور وحسابها أمرا لا يبد منه لتفادي النزاعات والخلافات والنتائج كانت :

-الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات

- يحدد الأجر طبقاً لعدة معايير أهمها المؤهل العلمي، الوقت، مستوى صعوبة الوظيفة يتأثر نظام الأجور بعدة عوامل كالأجور السائدة في المجتمع، القوانين والتشريعات وغيرها

دراسة الباحثين طالبين : بن السايح عبد الله و كحلول حسام الدين تهدف الدراسة إلى التعرف على المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار الدولي رقم 19 "منافع الموظفين" دراسة حالة شركة نפטال بسكرة

دراسة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي سنة 2020/2019 ، تحاول حل الإشكالية التالية: كيف تتم المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي و المعيار المحاسبي الدولي 19 ؟ ، وذلك بدراسة الإدارة العمومية والتطرق لجانب الأجور ، من باستعمال المنهج الوصفي

وفي الأخير وتوصلت الدراسة إلى أن الأجور ومختلف التعويضات والمنح الملحقة بها التي هي من أهم الحقوق الأساسية للعامل، والذي بدوره يحدث توازناً بين ما يساهمه الفرد و ما يحصل عليه من تعويض مقابل الجهد المبذول ، فإن اختل هذا التوازن قد يؤدي إلى حالة التذمر بالنسبة للفرد ، أو قد يؤدي إلى الخسائر و تقلص الأرباح للشركة في حالة منح الكثير من المكافآت هذه الأخيرة قد تحدثنا عنها في المعيار المحاسبي الدولي 19 الذي يحدد المنافع أو المزايا التي يجب أن يتحصل عليها المستخدم أو الموظف سواء كانت منافع طويلة الأجل أو قصيرة الأجل أو بعد انتهاء الخدمة، و التي سوف يستفيد منها على مدى المسار الوظيفي أو بعد انقطاعه عن هذه الوظيفة، سواء بشكل تلقائي أو عند وصوله السن القانوني لخروجه للتقاعد .

دراسة الباحثين طالبتين:بو ثلجة حمامة وحماني جميلة تهدف الدراسة إلى التعرف على محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية دراسة حالة بولاية البويرة

دراسة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي ، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان الملحقة 2015/2014 ، تحاول حل الإشكالية التالية: ما هي الأسس المتبعة في حساب الراتب في المؤسسة العمومية الجزائرية؟ ، من خلال التعرف على وكذلك الوقوف على واقع الأجور في المؤسسة ، وذلك بالاعتماد على عتمدا على المنهج الوصفي لدراسة موضوع الأجور خلال الفترة التي قامت بها الدراسة وبالاعتماد على المقابلات الشخصية

وفي الأخير وتوصلت الدراسة إلى أن الأجور هي العلاقة التي تربط الأجير مع رب العمل، وهي نتيجة كل عمل ومصدر كل إشباع للرغبات، ولا يزال الأجر من أهم المسائل التي تتمحور حولها النقاشات والخلافات بين العاملين وأصحاب العمل، فأغلب النزاعات القائمة سببها المباشر محاولة الزيادة فيه، ولقد لقي هذا المطلب اهتماماً بالغاً في الجزائر من قبل الأنظمة التشريعية قصد السعي لإلزام المؤسسات بدفع أجور عمالها بصفة مستمرة وفي الأوقات المحددة، وكذلك الأجر يلعب دور كبير، فيعتبر كمحفز في دفع العمال إلى تحقيق أهداف المؤسسة، مهما اختلف قطاع النشاط

تقوم المؤسسات التابعة للتوظيف العمومي في الجزائر بالحفاظ على استقرار العمل في ظل التغيرات الاقتصادية الحاصلة، حيث نجد المؤسسات والإدارات العمومية منذ الاستقلال تعمل على إصلاح القوانين المنظمة لها وإيجاد الحلول المناسبة لتسيير الحياة المهنية خاصة بعد معرفة هذا القطاع هجرة بعض العمال للقطاعات الأخرى في بعض الفترات لتحسين ظروفهم الاجتماعية، ويتم توظيف الإطارات و المتحصلين

على شهادات عليا بتوظيف دائم، ولكن التوظيف العمومي يوفر الاستقرار للموظفين، وعليه فان نظام الأجور الذي يوضع ينبغي أن يتوفر على شروط وقواعد أهمها أن يعكس هذا النظام العدالة في التوزيع، حيث إذا ما اختل هذا النظام نتج عنه عدم الترقية في العمل وبالتالي ضعف الإنتاجية.

دراسة الباحثة طالبة: بن دهمة هوارية تهدف الدراسة إلى الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي دراسة حالة لصندوق الضمان الاجتماعي بتلمسان

دراسة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي ، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان الملحقه الجامعية سنة2015/2014، تحاول حل الإشكالية التالية: ما مدى قدرة الموارد التمويلية في تحقيق التوازن المالي لقطاع الضمان الاجتماعي في الجزائر؟ ، من خلال التعرف على وكذلك الوقوف على التامين والحماية الاجتماعية في المؤسسة ، وذلك بالاعتماد على اعتمادنا على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع خلال الفترة التي قامت بها الدراسة وبالاعتماد على المقابلات الشخصية

وفي الأخير وتوصلت الدراسة إلى أن يعتبر الضمان الاجتماعي من أهم عناصر السياسة الاقتصادية للبلاد، وذلك لقوة الترابط بين مصير الضمان الاجتماعي و الاقتصادي بصفة عامة إن المبدأ الأساسي للضمان الاجتماعي هو مواجهة الأخطار الفردية و الجماعية لأنه كلما تطورت و ازداد عدد الأفراد كلما زادت الحاجة إلى الاحتماء و التامين ضد الخطر و ذلك لكون الأصل فيه الاحتياط لوقت تحتاج فيه مواجهة احتياجات مستقبلية محتملة الوقوع، و بما أن موضوع بحثنا الجزائر فقد تطرقنا إلى ظهور نظام الضمان الاجتماعي منذ الاستعمار الفرنسي إلى غاية الاستقلال و لقد شهد هذا النظام تغييرات كبيرة في إطار الجزائر المستقلة و قامت بتطبيق إصلاحات إلى غاية 1983 التي عرفت تنمية كبيرة للنظام و تعميمه لجميع الشعب و أيضا تنظيمه و محاولة تكيفه و جعله قابل للتطبيق.

بن سعدة كريمة تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر دراسة حالة CNAS وكالة تلمسان، فرع تسيير المالية العامة ولقد تناولت فيها واقع تسيير صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، حيث استنتجت تعتبر هيئات عمومية ذات تسيير خاص، إذ تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، وتحمل الصفة التجارية في تعاملها مع الغير، وتمسك محاسبة تجارية

المطلب الثاني: أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	الدراسة
الدراسة كانت بالتطرق للنظام القديم أما لدراستنا كانت وفق الحديث SCF النظام المحاسبي	الأجر هو وسيلة إشباع رغباته وحاجاته المادية و الاجتماعية	نظام الأجور دراسة حالة في شركة بنطال مغنية
الدراسة في المؤسسات العمومية أما يجب دراسة الأعلى مستوى واسع النطاق ومحاولة التطرق للخواص	استقرار الأجر سبب من أسباب الرضا وتحقيق وتيرة إنتاجية عالية	محاسبة الأجور في الإدارة العمومية دراسة حالة مؤسسة النقل الحضري و الشبه الحضري لمدينة عين الدفلى
توصلت الدراسة السابقة إلى انه يتحدد نظام الأجور بعدة عوامل كالأجور السائدة في المجتمع، القوانين والتشريعات وغيرها أما دراستنا توصلت إلى أن هناك عوامل أخرى مثل ساعات العمل والمنح الممنوحة	التعرف و الوقوف على واقع الأجور في المؤسسة وان الأجور وسيلة في تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية	تسيير الأجور في مؤسسة عمومية ذات طابع إداري دراسة حالة بلدية ديرة بالبويرة
الدراسة تتطرق للأجور والمنح والعلاوات أما دراستنا تتطرق للحماية الاجتماعية أو الأخرى للضمان الاجتماعي	المنح والعلاوات والترقية هي احد الأسباب لتحقيق الأهداف والزيادة في الربح وبالتالي زيادة في الأجور	المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي وفق المعيار الدولي رقم 19
الدراسة السابقة من خلال البحث وجدت أن العلاقة التي تربط الأجير برب العمل هي الأجر أما من خلال دراستنا توصلنا إلى أن العلاقة عمل لان الأجر هو مقابل ذلك العمل	الدراسة الأجور وان الأجر هو وسيلة من أجل إشباع رغبات وتلبية الاحتياجات	محاسبة الرواتب والأجور في المؤسسات العمومية دراسة حالة بولاية البويرة
توصلت الدراسة إلى أن الهدف من الضمان الاجتماعي هو الاقتصادي إلا أن دراستنا توصلت إلى انه عكس ذلك وان هدف هو اجتماعي أكثر من اقتصادي	تشارك في المسار حيث كلنا الدراستين تدرسان نفس الموضوع ألا وهو تأمين الأفراد	الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي دراسة حالة لصندوق الضمان الاجتماعي بتلمسان

الخلاصة :

من خلال عرض هذا الفصل توصلنا إلا أن إلى الأجر أو المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها قد يتم اقتطاع منه اشتراكات الضمان الاجتماعي و هذه الأخير تقسم بين صاحب العمل والعامل

الفصل الثاني

الفصل الثاني : دراسة حالة لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة ورقلة 2021/2020

لقد شغل موضوع الأجور والضمان الاجتماعي اهتمام الكثير سنحاول في هذا الفصل إسقاط الدراسة النظرية ميدانيا و الوقوف على واقع الأجور والضمان في مؤسسة الجزائرية للمياه من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول: نبذة حول المؤسسة

إن مؤسسة المياه من أهم المؤسسات الجزائرية في العديد من القطاعات وفي هذا المبحث سنعطي نظرة شاملة حول هذه المؤسسة .

المطلب الأول: تاريخ وتعريف المؤسسة

أولاً: تاريخ المؤسسة

المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بورقلة مؤسسة ذات طابع تجاري وصناعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01/101 المؤرخ في 21 أبريل 2001 تحت وصاية وزارة الموارد المائية حيث تتميز المؤسسة الجزائرية للمياه بكونها مستقلة ماليا وذات شخصية معنوية تخضع في علاقاتها بالدول لجميع القواعد والنظم الإدارية أهم ما يميزها أنها تاجر مع الغير وفي سنة 2006 تم تحويل الذمم العينية من المؤسسة العمومية لتوزيع المياه المنزلية الصناعية والتطهير إلى الجزائرية للمياه ، وقد مرت بعدة مراحل وشهدت عدة تغيرات منذ نشاطها لعدم الاستقرار ويرجع تأسيسها إلى سنة 1955، فمن سنة 1959 – 1967 سميت بشركة توزيع المياه الريفية والحضرية بورقلة — SODEXUR —

ومن سنة 1968 — 1969 سميت بوكالة المياه الصحراوية — RESSA —

ومن سنة 1970 — 1973 سميت بالشركة الوطنية لتوزيع المياه — SONADE —

ومن سنة 1974 — 1976 سميت بالمؤسسة البلدية المتعددة الخدمات للمياه والتطهير — ENCOPEA —

ومن سنة 1977 — 1984 سميت بالوكالة البلدية المتعددة الخدمات للمياه والتطهير

— RCPEA — ، ومن سنة 1984 — 1987 سميت مؤسسة إنتاج وتوزيع المياه بورقلة

— EPEO — ، ومن 1987 — 2001 سميت بالمؤسسة العمومية لتوزيع المياه المنزلية والصناعية والتطهير — EDEMIAO — ، وتقوم بإنتاج وتوزيع المياه عبر بلديات ورقلة وتقرت وحاسي مسعود ، والحجيرة والطيبات والمقارين وتماسين .

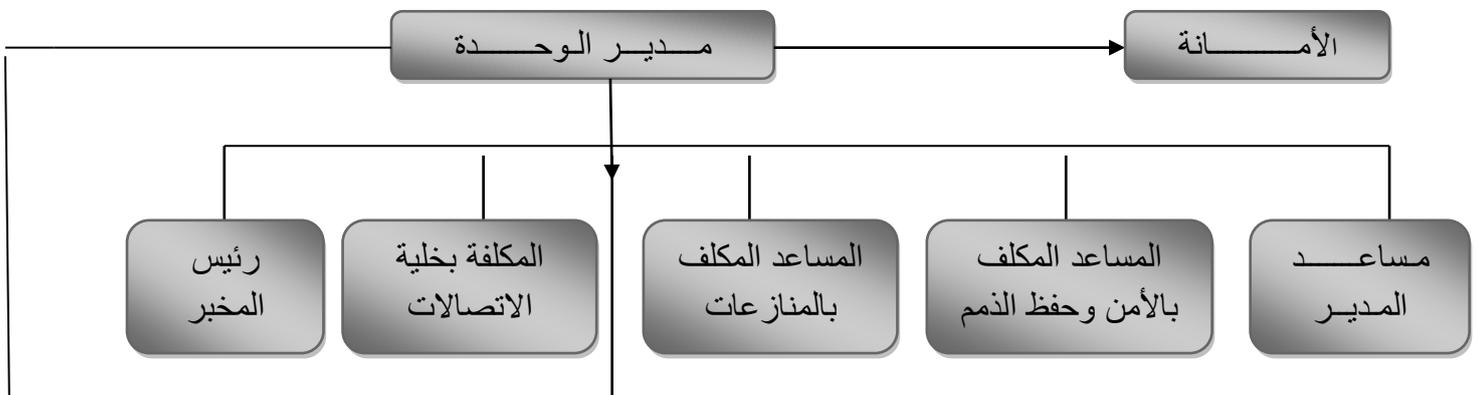
ثانياً: تعريف المؤسسة

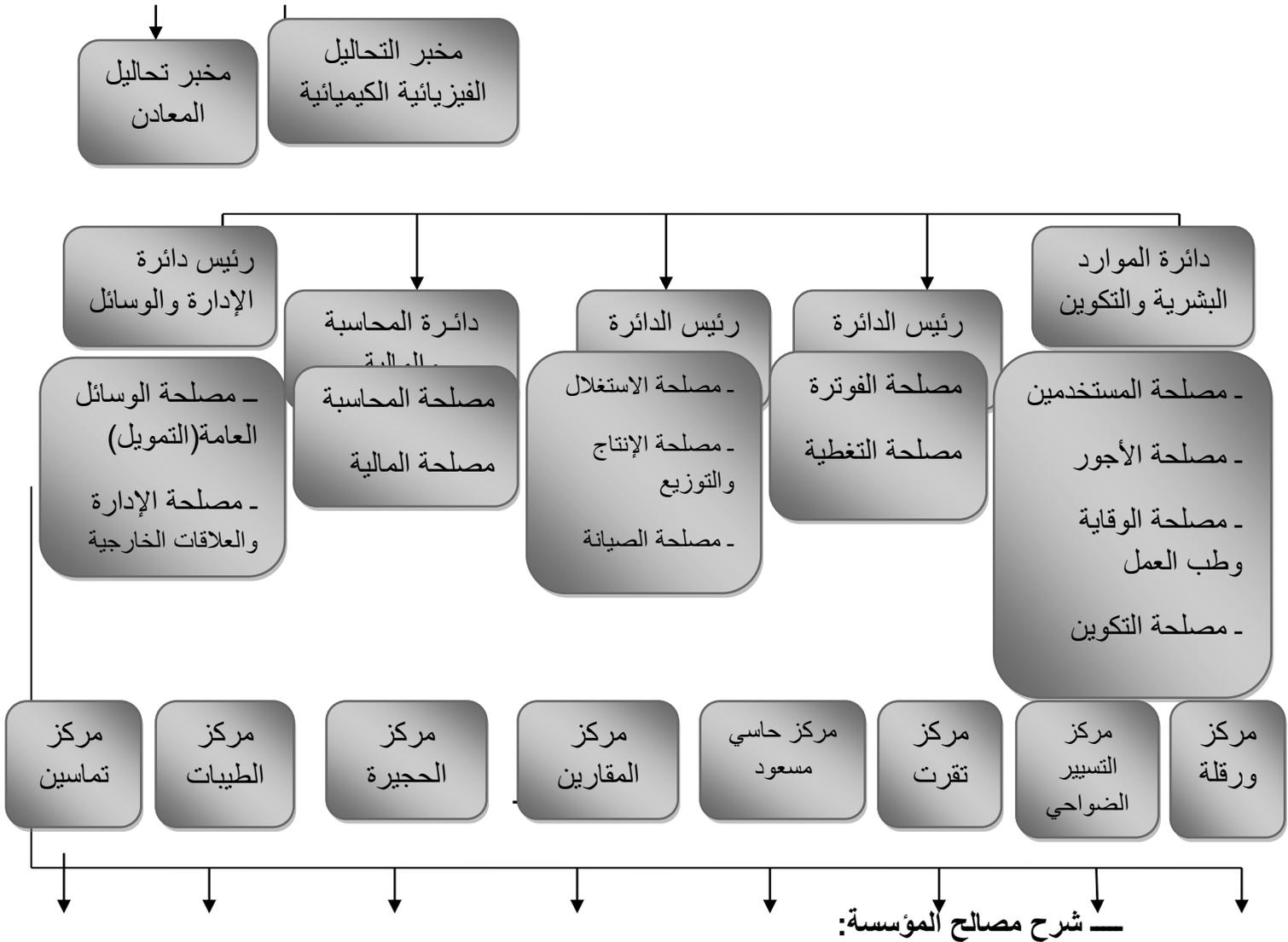
وتعرف بالمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه بورقلة وهي مؤسسة اقتصادية تجارية تقع في شارع نزل الطاسيلي حي افري ورقلة . وتعتبر من أهم المؤسسات الحساسة التي لها دور فعال في الاقتصاد الوطني وكذلك تعتبر بالنسبة للمجتمع أهم ركيزة لاستمرار الحياة فقد عملت المؤسسة بكل تقنياتها لبذل مجهود لإيصال المياه لمنازل المواطنين وجميع المؤسسات الخاصة والعامة .

— وتعتبر وحدة ورقلة فرع من فروع المؤسسة الأم الموجودة في الجزائر العاصمة كما أن للمؤسسة عدة فروع مثل : تيزي وزو، قسنطينة ، الشلف ، وهران .

وتقسم وحدة ورقلة إلى عدة مراكز نذكرها: حاسي مسعود ، تقرت ، ورقلة ، الحجيرة ، الطيبات ، المقارين ، تماسين .

المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للجزائرية للمياه وحدة ورقلة





لهذه المؤسسة كغيرها من المؤسسات عدة مصالح ولكل مصلحة مهام ووظائف وتتمثل فيما يلي:

1/ مدير الوحدة: هو المسؤول والمسير للمؤسسة نجده على رأس المخطط الهيكلي التنظيمي للمؤسسة والذي له الحق في اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر ومن مهامه التمتع بسلطة التي تمكنه بالقيام بمسؤولياته كاملة لتحقيق الأهداف.

2/ الأمانة: وهي الوسيط بين المسؤول والمصالح الداخلية والخارجية للمؤسسة ويكمن دورها في تسجيل الرسائل واستقبال الزوار وكذلك استقبال هواتف المدير ولها دور فعال في حفظ أسرار المهنة .

3/ مساعد المدير: وهو المسؤول والمسير للمؤسسة في حالة غياب المدير حيث أعطى المدير له الصلاحية التامة في أخذ القرارات وإيقاع الإجازات أثناء غيابه ومن مهامه:

– متابعة الملفات المطروحة على مستوى المدير من حيث المتابعة والتوجه .

– التعامل مع الدوائر والمصالح. / – تسطير الأهداف للمراكز .

4/ المساعد المكلف بالأمن وحفظ الذمم: وهو المسؤول عن توفير الأمن وعن أعوان الأمن والحراس والمحافظة على كل ما هو ملك للشركة .

5/ المساعد المكلف بالمنازعات : تعتبر من أهم المصالح الموجودة لدى المؤسسة بصفتها الواجهة القانونية التي تضمن هبة المؤسسة سواء مع الزبائن أو المتعاملين هما التنظيم الهيكلي، كما أن المصلحة تعتبر همزة وصل بين كل المصالح وتقوم بدراسة ملفات ديون الزبائن بحيث تكون دراسة كل ملف على حدى ومن ثم استدعاء الزبون لتسوية وضعيته بصفة ودية عن اعتذاره ، كما أن المؤسسة تقدم تسهيلات وهذا عن طريق الدفع بالتقسيط عن تعهد شرفي للدفع بالتقسيط والاعتراف بالدين ، وإذا لم يستجيب الزبون للاستدعاء أو لم يتم التوصل إلى نتيجة فإن الملف يحال مباشرة إلى القضاء للفصل فيه.

6/ خلية الاتصالات: وهي العنصر الأساسي في المؤسسة فهي تقوم بالنشر والتوزيع والإعلان وذلك عن طريق وسائل الإعلام كالجرائد والإذاعة... الخ وذلك بالإعلام المسبق للمواطن أثناء وجود خلل كقطع الماء مثلا ومن مهامها :

— إعطاء ديناميكية للمردود العملي بالنسبة للعمال .

— مهمتها تنسيقية ووظيفية بين مختلف المصالح على المستوى الداخلي والخارجي .

— القيام بعملية التوعية والتحسين بأهمية هذا المورد على مختلف الأصعدة .

7/ رئيسة المخبر: وتشرف عليه رئيسة حيث تقوم بمراقبة وتحليل المياه للتأكد من سلامتها من الجراثيم المؤذية بالصحة وذلك من أجل إيصال مياه صالحة للشرب للمواطن ، ومراقبة نوعية المياه الموزعة عبر الشبكات من الآبار والخزانات فهناك:

— مخبر التحاليل الفيزيائية. — مخبر التحاليل الكيميائية. — مخبر تحاليل المعادن .

8/ دائرة الموارد البشرية والتكوين: وهذه المصلحة تضم أربعة مصالح وهي كالاتي:

أ/ مصلحة المستخدمين : هي المصلحة الأولى التي يتصل بها العامل وتقوم بمتابعة المسار الوظيفي لكل عمال المؤسسة من دخولهم إلى غاية إیحالهم على التقاعد والحفاظ على حقوقهم .

ب/ مصلحة الأجور: وهي التي تقوم بإعداد الأجور شهريا وكشف الرواتب لكل عمال المؤسسة.

ج/ مصلحة الوقاية وطب العمل: وهي المصلحة الخاصة بمتابعة مسار العمال الصحي.

د/ مصلحة التكوين: وهي المسؤولية على تكوين العمال في مجال عملهم ويكون هذا التكوين إجباري على كل عامل و هناك مركزين للتكوين هما:

1- مركز التكوين بتيزي وزو: خاص بالتقنيين .

2- مركز التكوين بقسنطينة : خاص بالإداريين.

ومن مهام دائرة الموارد البشرية والتكوين:

— التنسيق بين المراكز التابعة للوحدة وحتى المصالح الأخرى ./ — دراسة ملفات التوظيف .

— ترقية العمال وتكوينهم . / — الحرص على الفحوصات الطبية . / — تحديد أجور العمال.
— تحديد مناصب العمل.

9/ الدائرة التجارية: بما أن المؤسسة تحمل طابع تجاري وصناعي فإنه يستلزم وجود دائرة تجارية تشرف على الشؤون الاقتصادية والتجارية في المديرية كما تقوم بمتابعة الملفات ومراسلات كبار مستهلكي الماء ومن مهامها:

— القيام بعملية بيع الماء بالمقابل. / — تسيير المصالح التي تضمنها. / — وضع إستراتيجية للمؤسسة.
وتضم الدائرة التجارية أربعة مصالح تتمثل في:

أ/ مصلحة الفوترة: هذه المصلحة محل الدراسة مجهزة بوسائل الإعلام الآلي بحيث تسهل لها عملية الفوترة التي تتم على مستواها حسب المواعيد المحددة لكل ثنائي أو ثلاثي .

ب/مصلحة التغطية: وهي التي تقوم بتغطية ومتابعة ديون المؤسسة للمستهلكين الذين لم يتم تسديد فواتيرهم.

ج/مصلحة كبار المستهلكين : وهي الشركات والمؤسسات والإدارات أي كل ماهو تجاري يستهلك الماء وتكون المواعيد المحددة فيها ثنائية.

د/مصلحة علاقات الزبائن: وهي المصلحة الأولى التي تستقبل الزبون وتضع علاقة بين المؤسسة والزبون وتقوم باستقبال احتياجات الزبائن ومعالجتها.

10/الدائرة التقنية: وهي المشرفة على مراقبة عملية توزيع المياه والصيانة ومعالجة ومتابعة امتداد شبكات المياه وتجسيدها بمخططات بيانية لإعطاء صورة تقنية لنشاط المؤسسة والسهر على كل ما يتطلبه العمل التقني كما لها ثلاث مصالح وهي:

1- مصلحة الاستغلال: أي استغلال مياه الآبار.

2 - مصلحة الإنتاج والتوزيع: أي كل ما خاص بالمنشأة من عتاد ومستلزمات .

3- مصلحة الصيانة: أي صيانة كل ما هو خاص بالمنشأة من عتاد ومستلزمات .

11/ دائرة الإدارة والوسائل: وتضم :

أ — مصلحة الوسائل العامة (التمويل): فهي مسؤولة عن المواد واللوازم وتقوم بتقديم وسائل استثمارها في سجلات رسمية مختمة لدى الهيئات القضائية.

ب — مصلحة الإدارة والعلاقات الخارجية: أي أن هذه الإدارة تقوم بشراء كل ما تحتاجه وذلك بإبرام صفقات وهي تشرف على توزيع كل ما تجلبه، ففي الفروع التابعة لها يوجد في كل مركز ممثل للإدارات للتعامل معها .

المطلب الثالث : مصالح ومهام و أهداف المؤسسة العمومية للمياه

أولا : مصالح الدائرة ومهام كل مصلحة

وتنقسم إلى قسمين مصلحة المالية ومصحة المحاسبة:

أ/ مصلحة المالية: تهتم بجميع نفقات المؤسسة لها قسم يدعى الصندوق يقوم بالتسديد الفوري لبعض العمليات ، كالاقتطاعات الاجتماعية والتسيقات عن الشراء كما أنه يبلغ المبالغ النقدية ، ويدفع الضرائب على الأجور ويقوم كذلك بتحويل المبالغ النقدية من البنك ويضعها في الحساب الجاري للصندوق . كما تشرف هذه المصلحة على ضبط العمليات المالية للمؤسسة ، حيث تربطها بالمؤسسات المالية الأخرى مثل: البنك ، البريد ،

وتقوم هذه الأخيرة بتسديد الفواتير القابلة للدفع بعد الحصول عليها من طرف الدوائر الأخرى ، ومن أهم مخرجات الوضعية المالية الشهرية للمؤسسة التي تقوم بالإرسال إلى مدير الوحدة وتقديم نصائح والمشاركة في القرارات المالية للمؤسسة .

تستلم من الدائرتين التجارية والإدارية والوسائل العامة جميع مشتريات المؤسسة ، حيث قبل الشروع في تسديدها تقوم المصلحة بمراقبتها ويعتمد في ذلك على مجموعة من الشروط ممثلة بالوثائق التالية :

— فاتورة أصلية . / — نموذج طلبية السلعة . / — وصل دخول المشتريات أو وثيقة استلام الاستثمارات .
— تصريح باستلام للخدمات المؤداة .

تقوم الدائرة بمراقبة الفواتير والوثائق الملحقة بها من أجل التأكد من عدم تجاوز المبالغ المحددة في العقود المبرمة ، وتحتفظ الدائرة بنسخة من الفاتورة يتم تصنيفها في ملف ليتم تسجيلها في آخر الشهر محاسبيا ثم تقوم المصلحة بإعداد شيك للمورد قابل للصرف وتقوم المصلحة بمعالجة العمليات التالية:

— تسديد الضرائب والرسوم .

— أجره العمال: تقوم المصلحة في نهاية كل شهر بتسديد أجور العمال ويكون ذلك عن طريق البنك .

— تحويلات: تمتلك المؤسسة عدة حسابات بنكية وتمتلك عدة صناديق موزعة عبر مراكزها المتواجدة داخل تراب الولاية .

ب/ مصلحة المحاسبة: تعتبر مصلحة المحاسبة المصلحة التي تشمل جميع ما تم من معاملات في مصلحة المالية ، حيث تقوم :

— بجميع التسجيلات المحاسبية وكذا مراقبة الحسابات من أجل اكتشاف الأخطاء والانحرافات وتحيينها قبل إعداد القوائم المالية .

— بعملية مراقبة الحسابات من خلال متابعة التسجيلات التي تمت عبر البرنامج الآلي .

— المصلحة بالتأكد من أن التسجيلات ومختلف عمليات المعالجة تمت وفق المبادئ المحاسبية وحسب التسجيل المحاسبي المنصوص عليه في النظام المحاسبي المالي .

ليتم في نهاية السنة إعداد القوائم المالية وفق ما نص عليه النظام المحاسبي المالي هي : الميزانية ، جدول النتائج ، جدول تدفقات الخزينة ، ملحق الكشوف المالية .

كما تقوم هذه المصلحة شهريا بالتسويات الآتية :

- إعداد جرد الصندوق ./ — إعداد جرد الشيكات البنكية./ — إعداد تقرير الوضعية المالية شهريا .
- وفي نهاية السنة تقوم مصلحة المحاسبة أيضا بمتابعة وتحليل الحسابات الآتية:
- حساب الاشتراكات الاجتماعية ./ — حساب الأجراء ./ — حساب الصندوق ./ — حساب البنك .

ثانيا : مهام المؤسسة العمومية للمياه

تتكفل في إطار السياسة الوطنية للتنمية ، بضمان تنفيذ السياسة الوطنية لمياه الشرب على كامل التراب الوطني من خلال التكفل بنشاطات تسيير عمليات إنتاج مياه الشرب والمياه الصناعية ونقلها ومعالجتها وتخزينها وجرها وتوزيعها والتزويد بها وكذا تجديد الهياكل القاعدية لها وتنميتها .

وتتكفل المؤسسة بهذه الصفة عن طريق التفويض بالمهام الآتية:

- 1 — التقييس ومراقبة نوعية المياه الموزعة .
 - 2 — المبادرة بكل عمل يهدف إلى اقتصاد المياه ولاسيما عن طريق:
 - تحسين فعالية شبكات التحويل والتوزيع .
 - إدخال كل تقنية للمحافظة على المياه .
 - مكافحة تبذير المياه بتطوير عمليات الإعلام والتكوين والتربية والتحسين باتجاه المستعملين.
 - تصوير برامج دراسية مع المصالح العمومية التربوية لنشر ثقافة اقتصاد المياه .
 - 3 — التخطيط لبرامج الاستثمار السنوية والمتعددة السنوات وتنفيذها .
- تحل هذه المؤسسة محل جميع المؤسسات والهيئات العمومية الوطنية والجهوية والمحلية في ممارسة مهمة الخدمة العمومية لإنتاج المياه الصالحة للشرب وتوزيعها لاسيما:
- الوكالة الوطنية لمياه الشرب والمياه الصناعية والتطهير .
 - المؤسسات العمومية الوطنية ذات الاختصاص الجهوي في تسيير مياه الشرب.
 - مؤسسات توزيع المياه المنزلية والصناعية والتطهير في الولاية.
 - الوكالات والمصالح البلدية لتسيير وتوزيع المياه .

ثالثا : أهداف المؤسسة العمومية للمياه

— الأهداف الإستراتيجية :

1- البعد المالي:

— زيادة الربحية .

— تحقيق أعلى عائد .

— تحسين نوعية الإنتاج .

2 — بعد العملاء:

— رضا العملاء .

— المحافظة على العملاء الحاليين .

— تفعيل نظام المعلومات .

3 — بعد العمليات الداخلية:

— تخفيض التكاليف .

— تحسين ورفع فعالية الإنتاج .

4 — بعد التعلم والنمو:

— تكوين موظفين وعمال المؤسسة .

— وضع نظام محفز ومشجع للجميع .

المبحث الثاني : الأجر في المؤسسة الجزائرية للمياه وحدة ورقلة

المطلب الأول : مكونات الأجر

تعمل المؤسسة العمومية للمياه ببرنامج آلي للأجر يسمى ب: G,R,CH الذي ينقسم إلى قسمين الأول خاص بإدارة الموارد البشرية الذي يتم فيه تعبئة كل المعلومات الخاصة بالعمال بما في ذلك :

اسم العامل ولقبه ، حالته العائلية (أعزب، متزوج) ، ورق الضمان الاجتماعي الخاص به بالإضافة إلى معلومات أخرى تقيد من مصلحة الأجر في حساب الأجر.

أما القسم الثاني فخاص بمصلحة الأجر الذي يستفيد من المعلومات التي تقدمها له إدارة الموارد البشرية في القسم الأول للبرنامج الآلي .

وتأتي مرحلة ملاء كشف الراتب الخاصة بكل عامل التي تتضمن: اسم العامل ، رقمه التسلسلي ، المستوى ،منطقة العمل ، ظروف العمل ، تصنيف العامل ، رقم الضمان الاجتماعي الخاص به وتملاً في جدول المبالغ كالاتي:

الأجر القاعدي وينقص منه الغيابات وتضاف إليه أيام الغيابات المبررة وتعويض الضرر والتعويض على الأخطار ليتم حساب الأجر الإجمالي الصافي وينقص منه اقتطاع الضمان الاجتماعي واقتطاع الاشتراك في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر وينقص منه الضريبة على الدخل الإجمالي IRG .

الأجر القاعدي و المنح والتعويضات

الأجر القاعدي : هو الأجر الثابت للعامل الذي يتحصل عليه كل شهر مقابل عمله في المؤسسة يحدد حسب جدول النقطة الاستدلالية و يحسب عليه المنح و التعويضات

انظر الملحق رقم(10).

التعويضات

تعويض الخبرة المهنة I E P

تؤجر بمقتضى عن الخبرة I.E.P الخبرة المهنية للعامل داخل و خارج المؤسسة وكذلك فترة قضاء الخدمة المهنية

الوطنية قبل وبعد التوظيف في المؤسسة وتبلغ أقصى نسبة 80 بالمئة من الأجر القاعدي الشهري ويتم التطور السنوي لنسبة التعويض عن الخبرة المهنية حسب الدرجات المبينة في الجدول أسفله في القطاع وخارجه وهذا ابتداء من تاريخ دخول هذه الاتفاقية الجماعية خیر التنفيذ كالتالي

الخبرة المهنية	(I.E.P) نسبة
من سنة إلى 1سنوات	لكل سنة 2%
سنوات 1 إلى 1من	لكل سنة 2.1%
سنة 21 من 3الى	لكل سنة 1.1%
سنة 22 إلى 21من	لكل سنة 1 %
سنة 23 إلى 21من	لكل سنة 1.1%
سنة 11 إلى 12من	لكل سنة 1%
إلى ما فوق 11من	لكل سنة 1 %

التعويض عن الضرر

يدفع تعويض عن الضرر للعمال الذين يستغلون مناصب عمل تتضمن مهامها وظروف عمل تتسم بالمشقة،

الوسخ،

غير الملائمة للصحة والخطر التي تتجاوز بصفة استثنائية السقف الذي يؤخذ بعين الاعتبار في تحديد المناصب.

يمكن لهذا التعويض أن يبلغ نسبة 40 بالمئة كحد أقصى من الأجر القاعدي كما يمكن تعديل أو إلغاء هذا التعويض

عن الضرر حسب انخفاض أو زوال الضرر.

التعويض عن العمل التناوبي I T P

للعمال الذين ينشطون في فرقة أو مفرزة وقت النظام المتواصل، نصف المتواصل أو المقتطع الحق في تعويض عن العمل

يحسب وفق نسبة مئوية من الأجر القاعدي، بناء على السلم التالي :

8×3 متواصل أو 12×2 متواصل 25 بالمئة

8×3 متواصل أو 12×2 متواصل 15 بالمئة

8×3 متواصل 10 بالمئة

التعويض عن الساعات الإضافية:

إن العمال الملزمين بتبعات استثنائية متعلقة بتوقيت عمل تفرضه ضرورات الخدمة في حدود 20 بالمئة من مدة العمل

.القانونية الأسبوعية، لهم الحق في زيادة متعلقة بالساعات الإضافية

تدفع الزيادة المتعلقة بالساعات الإضافية على أساس الأجر الساعي للعامل المعني حسب النسبة المحدد أدناه :

- 50% الساعات 4 الأولى

- 75% بعد الساعة الإضافية الرابعة .

- 100 بالمئة للساعات الإضافية المنجزة ليلا وكذلك تلك المنجزة بصفة استثنائية في عيب أو يوم راحة أسبوعية

للعامل الذي يكون في الخدمة خلال يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية مساوية المدة ويستفيد من حساب الساعات

... : الاضافية انظر ملحق رقم

التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة I.F.S.P

يعطي تعويض جزافي عن الخدمة I.F.S.P للعمال الذين يشغلون منصب يقضي تبعات في توقيت العمل الدائمة

وهو يهدف لتغطية أجرة الساعات المنجزة زيادة على المدة القانونية للعمل

إن نسبة هذا التعويض تتراوح بين 20 بالمئة كحد ادني 35 بالمئة كحد أقصى من الأجر القاعدي للعامل المعنى

التعويض الخاص I.S

يمنح تعويض خاص يقدر ب 20 بالمئة من الأجر القاعدي الشهري لسائق المدير العام وب 10 بالمئة للمعنيين في منصب

كاتبة المدير العام يعطي هذا التعويض الضغط المتولد تبعية الخاضعين إليها العمل بعد الساعات العمل العادية أيام الراحة الأسبوعية أيام العطل الرسمية وهذا بصفة منتظمة طيلة السنة، في إطار ممارسة مهامهم -تعويض التبعية الخاصة

يمنح تعويض التبعية الخاصة بنسبة 30% من اجر القاعدي للعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية كما هو محدد الجدول أسفله. يهدف هذا التعويض لتغطية أعباء التبعية والالتزامات المهنية خارج أوقات العمل العادية

:تحدد مناصب العمل الخاضعة لهذه المنحة كالتالي

النسبة % للأجر القاعدي	منصب العمل
30%	مدير مركزي / مديرية عامة
30%	رئيس خلية / مديرية عامة ماعدا أو من الممتلكات
30%	مساعد رئيس للمدير العام
30%	مدير منطقة

المصدر: الاتفاقية الجماعية للمؤسسة

التعويض الجزافي عن الوظيفة I.F.F

يمنح التعويض الجزافي عن الوظيفة بنسبة 25 بالمئة للعمال الإطارات والإطارات السامية المصنفين في الرتب من 14 إلى 30

الذين لا يشغلون منصب مسؤولية هيكلية

التعويض عن الإلزام I A

قاضي التعويض عن الإلزام العمال الخاضعون لتبعات الخدمة التي تستدعيهم أن يبقوا تحت تصرف المؤسسة خارج

ساعات العمل العادية، و تقدر نسبته بـ 15 بالمئة من الأجر القاعدي

التعويض التكميلي للأجر I.C.S

يهدف التعويض التكميلي للأجر I.C.S لتعويض الخسارة المحتملة في الأجر القاعدي يهدف عند هيكلية أو إدماج وحدات أو مصالح في المؤسسة إضافة إلى إعادة تعيين أو نقل العامل المقرر من السلطة الإدارية خارج حالات العقوبات

التأديبية وفقا للإجراءات المتصلة بها

التعويض عن المنطقة

يمنح للعمال الذين يمارسون نشاطهم في هياكل المؤسسة الموجودة في الجنوب تعويض عن المنطقة وفقا للمرسوم رقم 82-83 المؤرخ في 15 ماي 1982 والمتمم المحدد للمناطق المعنية في ثلاث مجموعات مع تحديد نسبة كل منطقة

تتراوح بين 21 إلى 35 بالمئة الأجر القاعدي

التعويض الجزافي الناجم عن استعمال السيارة I.F.C.P

يمنح تعويض جزافي ناجم عن استعمال السيارة للعمال الذي يستعمل سيارته الشخصية في التنقلات الخاصة

بالخدمة

ويتكون مبلغ هذا التعويض من

تعويض عن الأهلاك بمبلغ 2000 دج

تعويض كيلو متري يتراوح بين 500 و 2000 دج يتم تحديده حسب عدد الكيلومترات المقطوعة من أجل

ضرورات الخدمة

يجب ألا يتجاوز المبلغ الأقصى لهذا التعويض 4000 دج

يحدد التنظيم الداخلي قائمة المناصب التي يحق ساعديها الحصول على هذا التعويض وكيفية منحه وحيث

يتم استعمال السيارة الشخصية لمهامها بأمر من المؤسسة في دائرة تفوق 50 كلم عن المكان المعتاد للعمل

يستفيد العامل المعني في هذه الحالة

من تعويض كيلو متري محدد ب 07 دج للكيلومتر المقطوع

التعويض الجزافي لاستعمال دراجة نارية:

يمنح تعويض جزافي لكل عامل يتطلب نشاطه استعمال دراجة نارية، تضعها المؤسسة في خدمته بصفة

دائمة ومستمرة يكون الوقود ومصاريف التصليح على عاتق المؤسسة يحدد مبلغ هذا التعويض ب

2000 دج

تعويض الأجر الوحيد:

يمنح للعمال المتزوجين والذي لا يمارس الزوج نشاط مأجورا، تعويضا بعنوان الأجر الوحيد يحدد مبلغها

الشهر يخضع منح هذا التعويض لتقديم شهادة عدم الانتساب cnas 2500 دج في والضمان الاجتماعي

إلى صندوق الضمان الاجتماعي

لغير الأجراء casons

التعويض عن مصاريف المهمة في الخارج:

يحق للعامل المدعو للقيام بمهمته مؤقتة في الخارج الاستفادة من تعويضات عن مصاريف المهمة طبقا

للتنظيم الساري المفعول.

التعويض عن الإشراف:

يؤسس التعويض يسمى التعويض عن الإشراف والذي يحدد مبلغه ب 2000 دج شهريا موجه لتغطية أجرة

المشرفين على المتمهين والمتربصين الذين يتابعون تكويننا تطبيقيا في هياكل المؤسسة

I.C.P التعويض عن العطلة مدفوعة الأجر

يتم الدفع مباشرة التعويض من العطلة مدفوعة الأجر من قبل الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الأجر

لصالح المؤسسة فور افتتاح موسم العطل المدفوعة التراب أي بتاريخ 1 جويلية مقابل تسليم شهادة العطلة

التعويض الجزافي للإقامة) تغيير الإقامة):

في إطار النقل الجغرافي ينتظر من المستخدم تغيير مكان إقامته والتي تفوق مسافته 50 كلم على اثر تحويل

أو تعيين قررته المؤسسة لضرورة المصلحة أن يستفيد من تعويض جزافي للإقامة وحدد مبلغ هذا التعويض

بشهر من الراتب القاعدي حيث يضاف إليه التعويض عن الخبرة المهنية للعون المعني وعندما يطرأ

التحويل بطلب من العامل بعد موافقة رب العلم لأي سبب كان

حيث لا يستفيد العامل من المنحة الجزافية للإقامة

المنح

P.R منحة المسؤولية

تمنح منحة المسؤولية بنسبة من 30% إلى 40% من الأجر القاعدي للإطارات والإطارات السامية الذين

يشغلون منصب مسؤولية هيكلية وتهدف إلى تغطية تبعية منصب مسؤولية هيكلية وتحدد نسبة منح هذه المنحة كالتالي:

- 30 بالمئة من الأجر القاعدي للعمال الكوادر الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية المصنفين من الصنف 17 إلى الصنف 20.

- 35 بالمئة من الأجر القاعدي للعمال الكوادر الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكلية المصنفين من الصنف 21 إلى الصنف 20 .

- 40 بالمئة من الأجر القاعدي للعمال الكوادر الذين يشغلون مناصب مسؤولية هيكل المصنفين الصنف 25 وما فوق منحة التفرع أو الحضور تستحق منحة التفرع أو الحضور بنسبة تتراوح بين 15 إلى 20 بالمئة من الأجر القاعدي للعمال الذين يشغلون مناصب إطارات وإطارات سامية كما هو مبين في الجدول أسفله وتغطي هذه المنحة أعباء التبعية خارج أوقات العلم العادية وكذا خلال المهمات المأمور بها.

النسبة % للأجر القاعدي	منصب العمل
20%	مساعد المدير العام
20%	مدير الدراسات والتلخيص
20%	رئيس قسم / المديرية العامة
20%	مدير مركزي -منطقة
20%	رئيس خلية / منطقة أم عداد رئيس خلية الممتلكات
20%	مدير وحدة
15%	مساعد مديرية مركزية / المديرية العامة
15%	رئيس قسم / وحدة
15%	رئيس مركز / وحدة

المصدر: الاتفاقية الجماعية للمؤسسة

في حالة زوال ممارس وظيفة متصلة بالمنصب المذكور أعلاه مهما كان السبب فإن الإطار المهنيين يتقاضى منحة التفرع والحضور.

منحة المردود الجماعي P.R.C

تؤسس بالمؤسسة منحة للمردود الجماعي تهدف إلى مكافأة مردودية مجموعة من العامل يتراوح مبلغ من 0 إلى 30 بالمئة من

الأجر القاعدي للعمال المعنيين في كل مجموعة ويتم تقييم الإنتاجية مجموعة ما ونسبة منحة مردوديتها لجماعية

المناسبتين المطبقة للأهداف إنتاج الثروات أو الخدمة المصادق عليها من طرف الهياكل المخولة بالمؤسسة والمحددة لهذه المجموعة P.R.C.

منحة المردود الفردية P.R.I

تمنح المردود الفردية لكل عامل لمشاركته في تحقيق ما اسند له من الأهداف وبرنامج عمل ضمن

المجموعة التي ينتمي إليها حيث تتراوح نسبة المنحة بين 0 إلى 30 بالمئة الأجر القاعدي للعمال وتمنح شهريا للعمال بناء على اقتراح من المسؤولية الهيكلية حسب تنفيذ شهري وتراجع في نفس الأشكال حيث يحدد التوزيع الداخلي لمؤسسة مقاييس تحديد هذه المنحة إضافة إلى كفاءات منحها.
منحة السلة:

عندما يعتمد نظام إلزام المتواصل تدفع للعمال منحة السلة التي حدد مبلغها 250 دج لليوم حيث أن هذه المنحة مستحقة حتى في شهر رمضان.

منحة النقل:

تمنح شهريا منحة جزافية للنقل لكل عامل يقطن على بعد أكثر واحد من مقر علمه المعتاد ولا تدفع هذه المنحة

حيث يتم نقل العامل بوسائل المؤسسة أو حين يستفيد من تخصيص سيارة الخدمة أو المنحة الجرافي الناجمة حيث تحدد المسافة الكيلو مترية باحتساب وجهة واحدة لا يجمع بين الذهاب وإياب اتفاق استعمال السيارة الشخصية في خدمة المؤسسة I.F.C.V
ويتم منح هذه المنحة حسب الجدول التالي:

المبلغ	المسافة
1300 دج	1 إلى 5 كلم
1500 دج	6 إلى 10 كلم
1900 دج	11 إلى 20 كلم
2300 دج	أكثر من 20 كلم

المصدر: الاتفاقية الجماعية للمؤسسة

منحة الصندوق وتوزيع الفواتير

تمنح منحة الصندوق للعمال الذين يشغلون المناصب المدرجة في الجدول أدناه تهدف أساس إلى تغطية مخاطر تسجيل

العجلة في الصندوق وتمنح منحة الصندوق شهريات حسب الجدول التالي:

مبلغ المنحة	منصب العمل	عدد المشاركين
1100 دج	أمين الصندوق	اقل أو يساوي 500
1500 دج		1000 إلى 5011
1800 دج		15000 إلى 10001
2100		اكثر من 15000
800 دج	مقوم العداءات وموزع الفواتير	ر

المصدر: الاتفاقية الجماعية للمؤسسة

منحة الميزانية الحسابية :

تعطي منح الميزانية الحسابية لمكافئة أعباء الأشخاص الذين يقومون بأعمال استثنائية خلال فترة إنذار الميزانية الحسابية

ويحدد مبلغ هذه المنحة ب 10000 دج حيث تمنح للعمال المعنيين بعد عرض الميزانية على الهياكل المختصة لمؤسسة ويحدد

التنظيم الداخلي قائمة العمال الذين لهم الحق فيها والشروط منحها

المنحة الجزافية لمصاريف المهمات في التراب الوطني :

إن العمال المدعويين لدواعي المصلحة إلى أداء مهامهم بأمر من المسؤولين عبر التراب الوطني الفترة لا تتعدى الشهر في

دائرة تفوق 50 كيلومتر يتلقون منحة تعويضية عن مصاريف المهمة ونبغ هذه المنحة كما يلي:

مصاريف المهمة بالنسبة لمناطق الشمال:

المجموعة	الأكل غذاء وعشاء	المبيت	المجموع
التنفيذ	800 دج	1600 دج	3200 دج
التحكم			
إطار / إطار سامي	900 دج	2400 دج	2400 دج

مصاريف المهمة في مناطق الجنوب:

المجموعة	الأكل غذاء وعشاء	المبيت	المجموع
التنفيذ	850 دج	2400 دج	4200 دج
التحكم			
إطار / إطار سامي	1200 دج	3300 دج	5700 دج

المصدر: الاتفاقية الجماعية للمؤسسة

يجب أن يكون العامل على مسافة تتعدى 50 كلم من بيته بين فترات الساعة 11 سا والثانية بعد 14 سا للغذاء،

وبين فترات الساعة السادسة مساء 18 سا و 21 سا للعشاء ويمنح تعويض المبيت عندما تؤدي المهمة بين الساعة 21 سا و

05 صباحا عندما يستعمل العون مجانا هياكل المبيت أو الإطعام التابعة لهيئة الاستقبال أو حين تتكفل هذه الأخيرة كليا بمصاريف المبيت أو الإطعام، فإن التعويض المتعلق بهما يقدر ب 25% من المبالغ المستحقة

منحة التكوين:

يمنح تعويض التكوين للعامل الذي يتابع تكوينه في الجزائر ولا تتعدى مدته 3 أشهر متتالية وترمي هذه المنحة إلى

تعويض الخسارة المحتملة في الراتب أثناء فترة التكوين حيث يتقاضى العامل المدعو لتكوين مهني يفوق 3 أشهر بمبادرة من

المؤسسة.

كما يتقاضى أيضا منحة التكوين كما هي مبينة في الجدول التالي:

نسبة الأجر القاعدي	مدة التكوين
--------------------	-------------

من 3 إلى 6 أشهر	50%
أكثر من 6 إلى غاية 10 شهر	40%
أكثر من 10 إلى 12 شهر	30%
أكثر من 12 شهر	20%

المصدر: الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

منحة ضد الغش:

أنشئت منحة الغش لصالح كل عامل الذي يكشف فعل غش في مجال الإيصال بالماء الشرب نعنى بالغش كل استغلال أو استغلاك عن طريق الغش بواسطة تشويه غير قانوني أو تغيير الأرقام العداد قصد إحداث أخطاء في احتساب كمية المياه المتوفرة للمستهلك، ويحدد مبلغ المنحة ب 1000 دج بالنسبة لأي غش تم العثور والتأكيد منه.

منحة مجانية الماء:

يستفيد مستخدمو المؤسسة (بمن فيهم الأرامل والمتعاقدين) من مجانية الماء بسقف أقصى محدد 3330م3 في السنة في حدود اشتراك واحد للاستعمال المنزلي ويتم تحديد كميّات التطبيق بناء على اتفاق مشترك مع الممثلين النقابيين ويستمر عمال الجزائري للمياه بالاستفادة من هذا الامتياز في حالة إنشاء شركة فرعية لتسيير المرفق العمومي للماء في ولاية معينة

المطلب الثاني : إعداد كشف الأجر و حسابيه

الأجر القاعدي

يحسب الأجر القاعدي حسب النقطة الاستدلالية التي يحصل عليها العامل وهو محدد في كل مؤسسة وفي هذه المؤسسة أجريت التطبيق على احد العمال فكانت نقطته الاستدلالية ممثلة في السطر 13/20 الملحق رقم (1) وتساوي

تعويض الخبرة المهنية -

وفي هذه الحالة عدد السنوات التي علمها العامل داخل المؤسسة تفوق 23 سنة بتعويض 80% ومنه يتم حسابهما

: كالتالي

الأجر القاعدي \times نسبة التعويض أي
 $21335 \times 80\% = 17068$ دج

- منحة السلة :

وهنا نقوم بحساب منحة السلة حسب عدد الأيام التي علمها العامل وفي هذه الحالة تكون عدد الأيام \times مبلغ الوجبة أي :

$18 \times 250 = 4500$ دج

- منحة النقل :

و نقوم بحساب منحة النقل في هذه الحالة كالتالي عدد أيام العمل \times مبلغ النقل أي:

$20 \times 65 = 1300$ دج

- منحة المنطقة الجغرافية :

ويكون حساب منحة المنطقة الجغرافية حسب هذا العمال الذي اجر عليه الدراسة كالتالي الأجر \times نسبة المنحة أي :

$21335 \times 25\% = 5333.75$ دج

- منحة المر دودية الفردية :

وتحسب منحة المر دودية الفردية في هذه الحالة حسب النسبة المعطاة حيث أن نسبة المعطاة هنا هي 23% ويتم الحساب كالاتي

الأجر القاعدي \times النسبة المعطاة أي:

$21335 \times 23\% = 4907$ دج

- منحة القيام بمهام عمل :

ويتم حساب منحة القيام بمهام عمل حسب المنطقة التي قصدها والمسافة التي قطعها والمدة التي أقامها هناك وهذا من خلال المراسيم والاتفاقية التي اتفق عليها في المديرية العامة في الجزائر وحسب الملحق رقم (03) و (04)، وفي هذه الحالة المهمة كانت إلى مدينة قسنطينة والتعويض كان يقدر ب 7200 دج للعامل - التعويض عن الضرر

وذلك وفق للمراسيم المتفق عليها في المديرية العامة في الجزائر يحسب التعويض عن الضرر حسب النسبة الممنوحة لكل

: ويحسب هذا التعويض كالتالي 32% عامل لان النسب غير الممنوحة للعامل الذي أجريت عليه الدراسة هي:

الأجر القاعدي \times نسبة الضرر أي :

$21335 \times 32\% = 6827.2$ دج

- التعويض عن العمل ألتناوبي

يحسب التعويض عن العمل ألتناوبي وفق النسبة التي تمنحها المؤسسة للعمال وذلك حسب المراسيم والاتفاقية المتفق

و عليه يحسب هذا 25% عليها في المديرية العامة للجزائر وفي هذا المثال منحت المؤسسة للعمال نسبة: التعويض كالتالي

الأجر القاعدي \times نسبة التعويض أي

$21335 \times 25\% = 5333.75$ دج

□ منحة الأجر الوحيد

وتحسب منحة الأجر الوحيد حسب المراسيم والاتفاقية المتفق عليها لدى المديرية العامة في الجزائر وهي محددة بمبلغ

يقدر ب: 2500 دج

□ - حساب الاقتطاعات

1- اجر الخاضع للضمان الاجتماعي (أجره المنصب)

ويحتسب انطلاقا من الأجر القاعدي + جميع المنح والعلاوة ماعدا منحة الدالة ومنحة النقل ومنحة الأجر الوحيد

:ومنه في هذا المثال يحسب الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي كالتالي

الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي = الأجر القاعدي + تعويض الخبرة المهنية + منحة المنطقة الجغرافية + منحة

: المر دودية + منحة القيام بمهام عمل + تعويض الضرر + التعويض عن العمل ألتناوبي. أي

60804.75=5333.75+6827.2+4907.05+5333.75+17068+21335 دج

انظر الملحق رقم 07

-حساب الاقتطاع الضمان الاجتماعي:

ويحسب انطلاقا من الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي مضروب في النسبة المحدودة والمتفق عليها في الاتفاقية

:ويحسب كالتالي 9%الجماعية وهي

الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي x نسبة الضمان أي:

حساب اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي

يحسب اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي انطلاقا من جمع الأجر القاعدي مع جميع المنح والتعويضات ماعدا منحة

:المنطقة الجغرافية ومنه

اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي = الأجر القاعدي +تعويض الخبرة المهنية+منحة السلة+منحة النقل + منحة

المردودية + الفردية +منحة القيام بمهام عمل + التعويض عن الضرر + التعويض عن العمل ألتناوبي+ منحة الأجر الوحيد أي:

=5472.4275+5333.75+6827.2+4903.05+1300+4500+17068+21335

613343.1275 دج

الأجر الإجمالي= أجره المنصب - قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي

607870.7=5472.4275-613343.1275 دج

حسب جدول الضريبة على الدخل الإجمالي نجد أن : الأجر الإجمالي يقابله ضريبة بمقدار 10723

حساب اقتطاع التعاضدية:

وهو محدد حسب الاتفاقية المتفق عليها في الجمعية العامة في الجزائر

ومبلغه 400 دج. انظر الملحق رقم (07)

حساب اقتطاع الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية:
و هي محددة حسب الاتفاقية الجماعية و تحسب كالتالي :

$$\text{أجرة المنصب} \times \text{نسبة الاقتطاع أي :} \\ 228.02 = 0375 \times 6080.75 \text{ دج}$$

حساب اقتطاع السلفيات والقروض

و حسب هذا المثال قام العامل باقتراض مبلغ من المال يقدر ب:
دج على أن يقتطع على 4 أشهر ومنه الاقتطاع الشهري يكون كالتالي :
اقتطاع السلفيات والقروض = المبلغ المقترض ÷ مدة الاقتطاع أي

$$5000 = 4 \div 20000$$

كما قام العامل أيضا بشراء آلة كهرو منزلية على المؤسسة بنظام التقسيط على 10 أشهر مبلغ 50000
ومنه يحتسب كالتالي

$$\text{اقتطاع السلفيات والقروقة مبلغ الآلية \% مدة الاقتطاع . أي:} \\ 5000 = 10 \div 50000 \text{ دج}$$

الأجر الصافي الواجب دفعه لدى العامل وهو الأجر المنزوع منع جمعي الاقتطاعات ويمثل هذا الأجر
الراتب الشهري لهاذ العامل في هذا الشهر الذي أجريت عليه الدراسة ويحتسب كما يلي:

جميع المنح التعويضات - جميع الاقتطاعات

ومنه: الأجر الصافي الواجب الدفع = (تعويض الخبرة المهنية + منحة السلة + منحة النقل + منحة المنطقة
الجغرافية + منحة المر دودية الفردية + منحة الأجر الوحيد + منحة القيام بمهام عمل + التعويض عن
الضرر + التعويض عن العمل

ألتناوبي) - (اقتطاع الضمان الاجتماعي + اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي + اقتطاع التعاضدية +
اقتطاع السلفيات والقروض

اقتطاع الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر و بطالة سوء الأحوال الجوية) أي :

$$-(2500 + 5333.75 + 7200 + 6827.2 + 4907.05 + 5333.75 + 1300 + 4500 + 21335) \\ 49967.30 = (5000 + 5000 + 400 + 228.02 + 10237 + 5472.4275)$$

ومنه الأجر الواجب دفعه للعمال هو: 49967.30

اللقب والاسم: بن ناصر إسحاق

التصنيف 20/13

الوظيفة : سائق

عدد الأطفال: 0

الحالة العائلية : متزوج

تاريخ الدخول 2007/2/1

رقم التعيين	التعيين	الأساس	النسبة	الكسب	الاقتطاع
-------------	---------	--------	--------	-------	----------

	21335	123.09	173.33	الأجر القاعدي	100
	17068	80	173.33	منحة الخبرة	201
	5333.75	25	173.33	منحة العمل ألتناوبي	203
	4907.05	23	173.33	المر دودية الفردية	220
	6827.2	32	173.33	منح الوسخ	213
	4500	250	18	منح السلة	250
	13300	65	173.33	منحة النقل	252
	5333.75	25	20	منحة المنطقة الجغرافية	269
	2500		73.33	منحة الأجر الوحيد	402
	7200		173.33	تعويض مصاريف المهمة	502
5000			173.33	اقتطاع الخدمات	600
5000			173.33	الاجتماعية	602
5472.43	60804.75	9		اقتطاع الآلات	700
10237	55798.57		173.33	الكهرومنزلية	701
400			173.33	اقتطاع الضمان الاجتماعي	702
228.02	60804.75	0.375		الضريبة على الدخل الإجمالي	703
				التعاضدية	
				اقتطاع الصندوق الوطني للعطل مدفوعة الأجر	
				وسوء الأحوال الجوية	
26337.45	76304.75			أجرة المنصب	الأجر الخام
				60804.75	66604.75
					الأجر الصافي
					49967.30

المطلب الثالث : المعالجة المحاسبية للأجر

– التسجيل المحاسبي للأجور

يتم التسجيل المحاسبي للأجور في البرنامج الآلي في جدول يجمع كل أجور العمال ويتضمن الحساب والعناوين والقواعد والأرباح والخصومات ليتم تعبئة المبالغ الخاصة بهذه الحسابات .

وتتضمن الحساب 631 الذي يمثل كل مصاريف الشركة فيما يخص الأجر المدفوع للعمال في كل شهر إضافة إلى الحسابات 421 و 422 و 425 و 431 التي تمثل الاقتطاعات من أجر العمال فيما يخص الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي OS وصندوق كاكوبات (CACOBAT) ح/438

المبحث الثالث : تحصيل الاشتراكات

المطلب الأول: دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للعمال الأجراء
تعد الاشتراكات المتعلقة بالعمال الأجراء من أهم الأنواع كونها تغطي أكبر فئة من المؤمنين فهي تشكل النسبة الأكثر من حيث التحصيل، يعتمد في حساب اشتراكات هذه الفئة على قسط من أجر العامل يدعى بوعاء الاشتراك (الفرع الأول)، و يختلف مبلغ الاشتراك المستحق حسب نوع المخاطر المؤمن عليها (الفرع الثاني)، كما حدد المشرع نسب الاشتراكات بالنسبة لفئة المشبهين بالأجراء (الفرع الثالث).
الفرع الأول:

وعاء الاشتراك

لقد قام المشرع الجزائري بإصدار الأمر رقم 95-01 الذي يحدد وعاء الاشتراك المعتمد عليه في دفع

الاشتراكات و حساب التعويضات، حيث أكدت المادة الأولى منه على أنه:
تتشكل مصادر الضمان الاجتماعي من مجموع عناصر الدخل الجزئي والأجر الناتجة عن العمل باستثناء المبالغ ذات الطابع العائلي و التعويضات المتعلقة بالمصاريف والمنح الخاصة و التعويضات المرتبطة بالظروف الاستثنائية و خاصة بالسكن و العزل و أضافت المادة الثالثة منه أن الأجرة المؤسسة لوعاء الاشتراك هي أجرة المنصب كما حدد المشرع بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-208 المؤرخ في 5 يونيو 1996، عناصر الدخل المستثناة من أساس اشتراكات الضمان الاجتماعي و تتمثل في:

أولاً: الاداءات ذات الطابع الخاص

تشمل كل الأداءات ذات الطابع العائلي مثل:

- المنح العائلية و المنحة الدراسية المدفوعة بعنوان تشريع الضمان الاجتماعي
- التعويضات الخاصة بالأجر الوحيد
- منح الولادة و الزواج و جميع العلاوات الأخرى المدفوعة في المناسبات العائلية
- ثانياً المنح و التعويضات الخاصة بالمصاريف: تضم كل المصاريف التي تنفق عند القيام بمهمة ما، وكذا مصاريف العتاد و النقل إذا دعت لذلك ظروف العمل، و الاداءات المرتبطة بالعلاج و الرعاية الطبية.

ثالثاً المنح و التعويضات ذات الطابع الاستثنائي (الخاصة) تشمل:

- المبالغ المقدمة للعامل كتعويض عن الضرر الذي لحق به، كالتعويض عن التسريح.
- التعويضات و العلاوات و المنح ذات الطابع الخاص كتعويض الدخول في التقاعد.
- اربعا التعويضات الخاصة بظروف الإقامة و العزلة : يقصد بها التعويضات التي تمنح للعمال الذين تتوفر في ظروف عملهم الظروف التالية:
السكن في عربة متنقلة أو خيمة أو قاعة حياة

العمل بنظام التناوب الذي يتطلب دورية دائمة لمدة أسابيع عمل فعلي متبوع بفترة راحة العمل في مكان يصعب الوصول إليه و بعيداً عن أي مركز حضري كل عنصر لم يتم ذكره في المرسوم التنفيذي 96-208 فهو خاضع للإشتراك إضافة لذلك فإن عناصر الأجر الخاضعة للإشتراك غير محددة على سبيل الحصر و إنما على سبيل المثال بتحديد طبيعتها فقط ، وفي كل الأحوال لا يجب أن يكون الأجر الخاضع لاقتطاع الاشتراكات أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون ، وإذا كان أقل منه قيمة تقوم مصلحة الاشتراكات بإحالة الملف لمصلحة مراقبة أصحاب العمل للقيام بمراقبة الأجور المصرح بها من طرف المستخدم حيث تأخذ هذه المصلحة كافة الإجراءات اللازمة للتأكد من الأجور الحقيقية التي يتقاضاها العمال

الفرع الثاني

توزيع مبلغ الاشتراك

يدفع مبلغ الاشتراك الموجه لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي في شكل أقساط يتحملها كل من صاحب العمل و العامل، والنسبة الإجمالية للاشتراكات المحددة بـ 34,4 % بالمئة، موزعة على مجموعة من المخاطر المغطاة في الضمان الاجتماعي وهي

أولاً: التأمينات الاجتماعية (المرض، الولادة، العجز، الوفاة)

تحدد الاشتراكات المستحقة لتمويل أداءاته بناء على قسط اشتراك إجباري على نفقة أصحاب العمل وكذا المستفيدين المشار إليهم في الباب الأول من القانون رقم 83-11 تقسم النسبة الإجمالية المشار إليها و المشكلة من مساهمات كل من الهيئات المستخدمة و العمال و صندوق

الخدمات الاجتماعية كما يلي:

- 25 بالمئة من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها صاحب العمل
- 9 بالمئة من أساس الاشتراك في الضمان الاجتماعي يتكفل بها العامل
- 0.5 بالمئة من أساس الاشتراك بعنوان حصة صندوق الخدمات الاجتماعية

ومن هذه النسبة خصصت 14 بالمئة لتمويل أداءات التأمينات الاجتماعية و التي توزع كالتالي:
12.5 يتكفل بها المستخدم، أما 1.5 فيتكفل بها الأجير

ثانيا : حوادث العمل و الأم ارض المهنية

تمول أداءات حوادث العمل و الأم ارض المهنية بقسط من الاشتراكات يتحمله بصفة كلية صاحب العمل لوحده وقد حددت هذه النسبة ب1.12 بالمئة

ثالثا: التقاعد

يتم تمويل نفقات التقاعد و مصاريف تسييره بقسط اشتراك إجباري يكون على عاتق صاحب العمل و المستفيدين المحددين بموجب هذا القانون، حيث حددت نسبة الاشتراكات 17.25 بالمئة توزع كما يلي :
10 بالمئة يتكفل بها المستخدم، 0.5 يتكفل بها الأجير، تمثل حصة صندوق الخدمات الاجتماعية.

أما بالنسبة للتقاعد المسبق تمول نفقاته عن طريق مساهمة سنوية من نظام التأمين عن البطالة و اشتراكات يدفعها كل من المستخدمين والأجير بنسبة 0.5 بالمئة توزع كالتالي : 0.25 بالمئة يتكفل بها المستخدم و 0.25 يتكفل بها الأجير

رابعا : البطالة

بالنسبة لنفقات أداءات التأمين على البطالة فتمول بقسط اشتراك محدد بنسبة 1.5 بالمئة كالتالي :

- 1 بالمئة يتكفل بها صاحب العمل، أما الباقية تقع على عاتق الأجير.

يوضح هذا الجدول توزيع نسبة الاشتراكات بالنسبة للعمال الأجراء على مختلف المخاطر المضمنة في مجال الضمان الاجتماعي :

المجموع	حصة صندوق الخدمات الاجتماعية	الحصة التي يتكفل بها الأجير	الحصة التي يتكفل بها المستخدم	الفروع
14	-	1.5	12.5	التأمينات الاجتماعية
1,25	-	-	1,25	حوادث العمل لمهنية والأمراض
17.25	0.5	6.75	10	التقاعد
1.25	-	0.5	1	التأمين على البطالة
0.5	-	0.25	0.25	التقاعد المسبق
34.5	0.5	09	25	المجموع

ملاحظة: بالنسب المؤوية

لقد رفعت النسبة الإجمالية للاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات الضمان الاجتماعي إلى 35 بالمئة بعد أن تما رفع نسبة مساهمة الدولة في هذا المجال من 0.5 إلى 1 بالمئة (0.5 بالمئة بالنسبة للتقاعد و 0.5 بالمئة بالنسبة للسكن الاجتماعي)

أما بالنسبة لقطاع البناء والأشغال العمومية والري، فيضاف لنسبة الاشتراك المقدر ب 34 بالمئة بما يلي:
نسبة 12.21 بالمئة التأمين على العطل المدفوعة الأجر بتحميلها صاحب العمل لوحده
: نسبة 0.75 بالمئة التأمين على البطالة الناجمة عن الظروف المناخية توزيع كالاتي
0.375 بالمئة من حصة صاحب العمل، و 0.375 بالمئة من حصة العمال، نسبة 0.13 بالمئة
بعنوان الوقاية من المخاطر المهنية

كما يستفيد صاحب العمل الذي يشغل أشخاصا معوقين من تخفيض بنسبة 50 بالمئة من حصة المتعلقة بالاشتراكات عن كل شخص معوق يتم تشغيله لكن بشرط أن يكون الأشخاص المعوقين المشتغلين متحصلين على بطاقة تثبت إعاقتهن مسلمة من مديرية النشاط الاجتماعي للولاية دون أن يعفى العامل المعوق من دفع حصة الاشتراك الملقاة على عاتقه وفارق المبلغ الناتج عن تخفيض حصة صاحب العمل تتحملة الدولة عوض عنه حيث تتولى دفعه كل سنة أشهر على أساس جداول إثبات معدة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي ومضبطة وفق تصريحات الاشتراك المقدمة من قبل المستخدم والتي توافق عليها قانونا المصالح المركزية للوزارة المكلفة بالضمان الاجتماعي.
تجدر الإشارة أنه وفي إطار عصرنة نظام الضمان الاجتماعي تما إدخال نظام البطاقة الإلكترونية "الشفاء" للمؤمن لهم اجتماعيا الذي يرمي لتحقيق عدة أهداف من بينها:

- إلغاء المستندات الورقية و إجراءات تعويض العلاجات الصحية.
- عصرنه وتحسين العلاقات مع مقدمي العلاجات التابعين للقطاع العام والخاص لاسيما في إطار عمليات التعاقد.
- تحسين نجاعة هيئات الرقابة و بالتالي الوقاية من التحايل والغش في مجال التأمين على المرض... الخ

المطلب الثاني : الطرق الجبرية لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي

إن الأصل في دفع الاشتراكات أنه يتم اختياريا عند حلول أجل الاستحقاق، حيث يلتزم المكلف بتسوية وضعيته تلقائيا اتجاه هيئة الضمان الاجتماعي كل ثلاث أشهر أو كل سنة، إلا أنه في حالة تخلف أو عدم قيام المكلفين المدينين بالوفاء اختياريا يتم تحصيلها بكافة الطرق القانونية الممنوحة لهيئة الضمان الاجتماعي، أي بعبارة أخرى تقوم هذه الأخيرة بمباشرة عملية التحصيل الجبري التي يقصد بها مختلف الإجراءات الخاصة المطبقة من طرف هيئة الضمان الاجتماعي ضد المكلفين من أجل تحصيل المبلغ المستحقة، إلا أنه قبل القيام بتنفيذ هذه الإجراءات عليها القيام بتوجيه إذار يحتوي على مجموعة من البيانات الإلزامية، 1 تمنح فيه أجلا للمدين لا يتجاوز ثلاثين يوما من أجل أن يقوم بتسوية وضعيته اتجاهها الإجراءات الخاصة للتحصيل الجبري لاشتراكات الضمان الاجتماعي
بما أن هذه الاشتراكات ملزمة الدفع و لها الأولوية على أموال المكلفين فإن بعد فوات آجال دفعها بالطريقة العادية و تأخر المكلفين عن ذلك، فإنه بإمكان هيئة الضمان الاجتماعي تحصيل المبالغ المستحقة بعنوان

الاشتراكات الأساسية و الزيادات، و الغرامات على التأخير واسترداد المبالغ الغير مستحقة عن طريق إجراءات التحصيل الواردة في القانون رقم سالف الذكر، والمتمثلة أساسا في التحصيل عن طريق الجدول (الفرع الأول) الملاحقة (الفرع الثاني) المعارضة على الحسابات الجارية البريدية و البنكية (الفرع الثالث) الاقتطاع من القروض (الفرع الرابع)
الفرع الأول:

التحصيل عن طريق الجدول مصالح الضرائب

استمد هذا الإجراء من قانون الضرائب كوسيلة من وسائل التحصيل الجبري، وهو عمل إداري منحه المشرع للمرفق العام من أجل تمكين هيئة الضمان الاجتماعي من اقتضاء مستحقاتها بسرعة، وقد حدد نموذج هذا الجدول مسبقا أولا حيث يجب أن يخضع لتأشيرة الوالي ثانيا بعد استيفائه لكافة الشروط الخاصة به (ثالثا)، لتعرض بعد ذلك لمدى فعالية هذا الإجراء (رابعا)

أولاً: إعداد الجدول

نظم المشرع الجزائري هذا الإجراء في المواد من 47 إلى 50 من القانون 08-08 سالف الذكر، حيث يتم هذا النوع من التحصيل عن طريق مصلحة الضرائب بواسطة جدول يحدد فيه قيمة الدين، ويتم إعداد الجدول من طرف مصالح الضمان الاجتماعي تبعا لنموذج خاص محدد بواسطة التنظيم، ويجب على مدير وكالة الضمان الاجتماعي أن يقوم بالتوقيع

ملحق أنظر الملحق

ثانياً: تأشيرة الوالي على الجدول

يعرض الجدول على الوالي بعد التوقيع عليه من طرف المدير كما سبق ذكره من أجل القيام بالتأشير عليه في أجل ثمانية أيام ابتداء من تاريخ توقيعه ليكون نافذاً، بعد اكتساب الجدول صفة السند التنفيذي تقوم مصلحة الضرائب المختصة إقليمياً بمهمة تنفيذه وفقاً لإجراءات تحصيل الضرائب، مع إمكانية القيام بمباشرة إجراءات الطعن فيه و ذلك في أجل ثلاثين يوماً من تاريخ استلام التبليغ أمام الجهات القضائية . يتضح أن قيام الوالي بالتأشير على جدول المستحقات يعد إجراء ضروري من أجل إضفاء صفة السند التنفيذي عليه، باعتباره يتمتع بصلاحيات السلطة العمومية التي تسمح له بالقيام بعملية إصدار السندات التنفيذية، وللوالي السلطة التقديرية المطلقة بحيث يمكنه أيضاً عدم القيام بالتأشير عليه

ثالثاً: الشروط الواجب توفرها في الجدول

لقد حدد المشرع الجزائري الشروط التي يجب أن يحتويها الجدول البعض منها يتعلق بالبيانات، والبعض الآخر يتعلق بالمبالغ التي تكون محل المتابعة .

البيانات التي يجب أن تتوفر في الجدول : يجب أن تدون في جدول المستحقات البيانات المتعلقة بإعداد كشف الدين المقابل للجدول و منها:

اسم المستخدم و طبيعة نشاطه المصرح به المخالفات المرتكبة طبيعة الدين الذي يمكن أن يكون ناشئ بسبب إما غرامات التأخير أو اشتراكات رئيسية الفترة المعينة بهذا الدين

الشروط الواجب توفرها في المبالغ التي تكون محل المتابعة :

طبقاً للقواعد العامة تتمثل هذه الشروط أساساً فيما يلي :

أ- يجب أن يكون أجل تسديد الدين قد حل، أي بعبارة أخرى يجب أن تكون تلك المبالغ ثابتة و حالة الأداء لكي تقوم هيئة الضمان الاجتماعي بالمطالبة بها

ب-انعدام اتفاق مسبق بين الطرفين أي الصندوق و المدين حول إمكانية إعداد جدول من أجل منح أجلات للتسديد عن طريق أقساط و على فترات محددة الذي تلجا إليه هيئة الضمان الاجتماعي من أجل تفادي

اللجوء إلى المتابعة القضائية، و في حالة وجود هذا الاتفاق وقام المدين بالإخلال بالتزاماته أي لم يسدد في الأجل المحدد فإن ذلك يؤدي إلى إلغاء الجدول واللجوء إلى متابعة إجراءات التحصيل الجبري

ت-الزامية إنذار المدين و منحه مهلة من أجل القيام بالطعن لا تتجاوز ثلاثين يوما و يعتبر الإنذار إجراء جوهري بحيث لا يمكن للوالي أن يؤشر على الجدول في حالة غياب هذا الإجراء -ت-يجب أن تكون المبالغ المالية المطالب بها لم تتقدم وفقا لما هو محدد في المادة 79 من القانون 08-08 رقم الذكر بعد توفر الشروط السابقة يقوم الوالي بالتأشير على الجدول ليضفي عليه صفة السند التنفيذي، تسلمه مصالح الصندوق إلى مصلحة الضرائب المختصة إقليميا، و ذلك من أجل تبليغه طبقا للإجراءات الجبائية المتبعة للتحصيل ليتم اختيار تحصيله مثل أي ضريبة أخرى

رابعا: مدى فعالية إجراء التحصيل عن طريق الجدول

يمتاز إجراء التحصيل عن طريق الجدول بالبساطة لكن رغم ذلك لا تلجا هيئات الضمان الاجتماعي إليه وهذا يرجع للأسباب التالية:

- 1 - تمتع الوالي بالسلطة التقديرية عند قيامه بإجراء التأشير بحيث بإمكانه الامتناع عن ذلك كلما ارتبط الأمر بمؤسسة عمومية تمر بصعوبات مالية مؤقتة
- 2 - عدم تمتع هيئات الضمان الاجتماعي بصلاحيات الطعن في القرار الذي يصدره الوالي، .
- 3 - منح القانون لمصالح الضرائب حق الامتياز الذي يمكنها من استنفاد مستحققاتها بالأولوية خاصة في الحالة التي يكون فيها المدين مدينا لها أيضا، وعادة ما يؤدي ذلك إلى استنفاد أموال المدين قبل قيام الهيئة الضمان الاجتماعي بتحصيل مستحققاتها إن أغلب المدينين الذين يمتنعون أو يتهربون من إجراء التصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي إما هم محل متابعة أيضا من طرف مصالح الضرائب، أو أنهم غير معروفين لديها، أو غير مسجلين لديها مطلق

لقد منح المشرع المدين إمكانية الطعن ضد الجدول أمام الجهات القضائية المختصة في ظرف ثلاثين يوما ابتداء من تاريخ استلام التبليغ، ويكون هذا الجدول معجل النفاذ بغض النظر عن كل طرق الطعن طبقا للمادة 49 من القانون رقم 08-08 الذكر

الفرع الثاني:

التحصيل عن طريق الملاحقة

تقوم مصالح الضمان الاجتماعي بإعداد الملاحقة، وفقا لاستمارة محددة النموذج وموقعة من قبل مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي المعنية و تحت مسؤوليته الشخصية ولقد نظمها المشرع في المواد من 51 إلى 56 من القانون رقم 08-08 سالف الذكر

أولا: تعريف الملاحقة

هي عبارة عن كشف المبالغ المستحقة من قبل هيئات الضمان الاجتماعي لتحصيل ديونها من اشتراكات و زيادات و غرامات التأخير، يوقع هذا الكشف مدير الهيئة الدائنة ثم يؤشره رئيس المحكمة و بذلك يصبح تحصيل هذه المبالغ نافذا

ثانيا: إجراءات التحصيل بواسطة الملاحق : تتمثل فيما يلي

- الإعدار : يجب على هيئة الضمان الاجتماعي قبل اللجوء إلى إجراء الملاحقة إخطار المدين بها عن طريق إعدار، وهذا طبقا للمادة 46 من القانون رقم 08-08 سالف الذكر

توقيع على الملاحقة : يجب أن يقوم مدير وكالة هيئة الضمان الاجتماعي بالتوقيع على كشف المستحقات من أجل أن يقدم للقاضي المختص

- **التأشير على الملاحقة** : بالرجوع إلى المادة 52 ، أن المشرع الجزائري منح رئيس المحكمة التي يوجد أيام ليقوم بالتأشير على الملاحقة، لتصبح بعد تأشيرها عليها معجلة بدائرة اختصاصها مكان إقامة المدين النفاذ بغض النظر عن كافة طرق الطعن، وتنفذ طبقاً للأحكام الواردة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الخاصة بمجال التنفيذ الجبري

التبليغ : تبليغ الملاحقة بعد اكتسابها الصيغة التنفيذية للمدين أو المكلف بمحضر استلام وذلك بواسطة عون مراقبة معتمد لدى الضمان الاجتماعي، أو من طرف محضر قضائي، يكون التبليغ الذي يتم عن طريق موظف عادي أو مدير الصندوق غير صحيح لاحتواء الملاحقة على بيانات حول هوية الشخص المبلغ، وأخرى متعلقة بالشخص المبلغ له، و مكان التبليغ و تاريخه، و الشخص الذي استلم الملاحقة.

وبعد استنفاد كل الإجراءات السابقة يمكن للمدين طبقاً للمادة 56 من القانون رقم 08-08 القيام بالطعن فيها في أجل ثلاثين ابتداء من تاريخ استلامه التبليغ أمام الجهة القضائية التي قامت بالتأشير عليها

ثالثاً: شروط تنفيذ الملاحقة

بعدما تصبح الملاحقة نهائية يتم تنفيذها بنفس الشروط التي ينفذ الحكم القضائي، فالأصل في الملاحقة أنها ليست حكماً ولا عملاً قضائياً، بل أن تأشيرها القضاء هو الذي يجعلها تكتسب قوة الحكم القضائي، و بالتالي تنفذ بنفس الشروط المتمثلة في

- يجب أن تكون الملاحقة نهائية أي أنه لم يتم الطعن فيها في الأجل المذكور أعلاه .

- قابلية المال المراد التنفيذ عليه للحجز، على الرغم من أن كل أملاك المدين تضمن دينه إلا أن المشرع حدد بعض الأملاك حتى وإن كانت ملك للمدين لا يجوز الحجز عليها وهذا ما ورد في المادة من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، من بين هذه الأملاك الأموال المملوكة للدولة وكذا الأموال الموقوفة وقفا عاما أو خاصا... الخ

الفرع الثالث:

المعارضة على الحسابات الجارية البريدية والبنكية

يعرف هذا الإجراء طبقاً للقواعد العامة بحجز ما للمدين لدى الغير الذي يسمح للدائن أن يقوم بالحجز التنفيذي على الأموال المملوكة لمدينه و الموجودة لدى الغير، وبصفة عامة فإن حجز ما للمدين لدى الغير هو ذلك الحجز المطبق من قبل الدائن على أموال المدين المذكورة في المادة 667 من قانون 08-08 الإجراءات المدنية والإدارية و الموجودة لدى الغير، أما بالنسبة للضمان الاجتماعي فقد نظمه المشرع في المواد من 57 إلى 61 من القانون رقم 08-08

أولاً: تعريف المعارضة على الحسابات الجارية البريدية و البنكية

المعارضة هي عبارة عن إجراء تحفظي أي تجميد مال منقول من طرف الدائن لدى مؤسسة مالية لمنع المدين من التصرف في هذا المنقول، ويجب أن تقوم المؤسسة المالية بحفظ تلك المبالغ و إلا تعرضت للمسؤولية المدنية الجزائرية

كمنبأ عام لا يمكن إجراء المعارضة إلا بإذن القضاء، إلا أن المشرع منح لهيئة الضمان الاجتماعي الدائنة امتياز من أجل القيام بتقديم معارضة على أموال المدين، وذلك في حدود المبالغ المستحقة لدى المؤسسات المصرفية و المالية.

ثانياً: الشروط الواجب توفرها من أجل قبول المعارضة على الحسابات الجارية : تتمثل فيما يلي :

- 1 - يجب مسبقاً اعدار المدين من طرف هيئة الضمان الاجتماعي
- 2 - استنفاد كافة إجراءات الطعن أو انقضاء الأجل المحدد لذلك

- 3- أن يكون الدين ثابت و حال الأداء
 - 4 - يجب أن يكون الغير بنك أو بريد الجزائر
 - 5 -يجب أن تتم المعارضة بواسطة رسالة موسى عليها مع وصل استلام، موقعة من قبل مدير الصندوق ويرسلها إلى المؤسسة المصرفية أو المالية التي يملك فيها المدين حسابا،
 - 6 - يجب أن تتم المعارضة في حدود المبالغ المستحقة
- على هيئة الضمان الاجتماعي القيام بتقديم السند التنفيذي للبنوك و المؤسسات المالية من أجل استيفاء المبالغ التي هي محل المعارضة وذلك في مهلة خمسة عشر يوما وعند عدم وجود أو توفر السند التنفيذي يجب على هيئة الضمان الاجتماعي أن تتولى عملية إجراء تثبيت المعارضة خلال خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ المعارضة أمام الجهة القضائية المختصة

الفرع الرابع

الاقتطاع من القروض

نظم المشرع هذا الإجراء في المواد من 62 إلى 64 من القانون رقم 08-08، ويعتبر هذا الإجراء جديد لأن القانون القديم المتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي لم ينص عليه، و قد أدخل هذا الإجراء في مجال التعاون بين الإدارات و المؤسسات العمومية خاصة في مجال محاربة ظاهرة التهرب من التصريح المنتشرة في القطاع الخاص.

ألزم المشرع الجزائري المؤسسات المالية والبنوك عند منح المكلفين قروض مالية مطالبتهم بتقديم شهادة تثبت استيفائهم للاشتراكات المستحقة مقدمة من طرف هيئات الضمان الاجتماعي المختصة، وعند عدم تقديمهم لهذه الشهادة تقوم باقتطاع المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعية الدائنة، إضافة لذلك في حالة عدم قيام هذه المؤسسات بهذا الإجراء فإنه بإمكان هيئة الضمان الاجتماعي أن تقوم برفع دعوى مدنية ضد المؤسسة المعنية، حيث نصت المادة 64 من القانون رقم 08-08 أنه: "تكون البنوك والمؤسسات المالية مسؤولة مدنيا في حالة عدم احترام أحكام المادتين أعلاه."

خلاصة :

توصلنا من خلال عرضنا لهذا الفصل أن الأجر هو المقابل عن كل الجهود المبذولة سواء كانت ذهنية أو جسدية ، كمل توصلنا إلى أنه من أهم العوامل التي تساعد على تحسين العلاقة ورضا وهو ما يسمى بالضمان العمال ،كما تبين أيضا أن الأهمية الكبرى للأجور والضمان وتأثيرهما على العامل وعلى تحقيق الأهداف و المحددات

خاتمة

خاتمة

إن الأجر هو العلاقة التي تربط الأجير مع رب العمل، وهي نتيجة كل عمل ومصدر كل إشباع للرجبات، ولا يزال الأجر من أهم المسائل التي تتمحور حولها النقاشات والخلافات بين العاملين وأصحاب العمل، كما أن لضان دور كبير وأهمية بالغة بالنسبة للعامل وصاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، و أن الاقتطاع الضمان الاجتماعي يكون مباشرة من الأجر لحماية العامل وتأمينه.

نتائج الدراسة

-يعتبر الأجر القاعدي الأساس الذي تحسب من خلاله مختلف التعويضات والمكافآت نتيجة للأجر يتحمل العامل وصاحب العمل مجموعة من الأعباء الاجتماعية الجبائية كاشتراكات الضمان الاجتماعي واشتراكات التقاعد والضريبة على الدخل الإجمالي.

- نظام الأجور تحدده الاتفاقية الجماعية التي تعالج وتنظم الأجور الأساسية

الضمان من أساسيات عمل فهو عبارة عن تأمين للعامل أو صاحب العمل

المراجع

قائمة المراجع

- مطانيوس حبيب ، الأجر ، الموسوعة العربية العالمية 18 مارس 2021
موقع الانترنت، www.mawsoah.net
- احمد زكي بدوي -معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، دار الكتاب اللبناني بيروت ، 1983،
- حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور والمرتببات ، دار النشر ، مصر 1982
تومي صالح ، مبادئ التحليل الاقتصادي الكلي ، دار أسامة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2004،
سليمان احمية ، التناضيم القانوني للعلاقات العامة في التشريع الجزائري ، علاقات العمل الفردية الجزء
الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية 2002،
- احمد زكي بدوي ، علاقات العمل العامة في الدول العربية ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر ،
بيروت 1985،
- صبحي جبر العتيبي ، تطور الفكر والأساليب في الإدارة ، الطبعة الأولى ، دار حمادة للنشر والتوزيع
عمان 2005
- معمر داود ، منظمات الأعمال ، الحوافز والمكافآت دار الكتاب الحديث القاهرة 2006،
- احمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر 1999،
مصطفى محمود أبو بكر ، الموارد البشرية ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، مصر 2004/2003،
- محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية ، دار الوفاء لطباعة والنشر الإسكندرية ، الطبعة الأولى
2007
- سومر أديب ناصر انضمت الجور وأثرها على أداء العاملين في الشركات والمؤسسات القطاع العام
الصناعي في سوريا ، دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج ، مذكرة ماجستير إدارة الأعمال ،
قسم إدارة الأعمال كلية الاقتصاد السنة الجامعية 2003/2004 ، جامعة تشرين ، سوريا ،
- د.علي ربابعة ، إدارة الموارد البشرية تخصص نظم المعلومات الإدارية ، ط1 2003 ، دار الصفاء
للنشر والتوزيع
- بشار يزيد ، إدارة هيكل الأجور وتقييم الوظائف، ط1
-طارق الحاج وآخرون ، الاقتصاد الإداري ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان 2009 ،
-إسماعيل محمد هاشم ، مبادئ الاقتصاد التحليلي دار النهضة العربية ،
- طاهر حيدر حردان ، مبادئ الاقتصاد ، دار المستقبل الأردن ، 1997،
-ضياء مجيد الموسوي ، النظرية الاقتصادية و التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية
الجزائر 1989،
- بعزوز جهاد ،تسويق خدمات التأمين في الجزائر في ضل الإصلاحات الجديدة للقطاع مع دراسة حالة
الشركة الجزائرية للتأمين دراسة ماجستير
-مبارك حجر " الضمان الاجتماعي " دراسة مقارنة ، مكتبة الانجو المصرية ، القاهرة ، 1965،
- خالد سليمان بن احمد ، قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية ، الطبعة الأولى ، دار
حامد للنشر ، الأردن ،
-مولود ديدان 2006 قانون التأمين ، دار بلقيس للنشر ، الجزائر .

- سليمان بن ابراهيم بن ثنيان التامين وأحكامه ، دار ابن حازم ، بيروت 2003
- درار عياش أثر الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني ،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، 2003
- مصلحة الأجور بالمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة ورقلة
- مصلحة الضمان الاجتماعي ب غرداية

الملاحق



المؤسسة المتكاملة الجزائرية للمياه
 وحدة ورقية
 مؤسسة المياه
 E. P. ALGÉRIENNE DES EAUX - UNITÉ 0419 - SM

MASSE SALARIALE

EP ADE
 Zone: OUARGLA
 Unité: OUARGLA

Mois: août 2020

N° PCN	Libellé	PAIE			REGUL.			Solde		
		Débit	NBE	Crédit	NBE	Nb_emp	Crédit			
631000	SALAIRE DE BASE	16 084 525,84	720	99 687,58	19	51 635,13	12	5 754,67	1	16 030 718,72
631100	HEURES SUPPLEMENTAIRES	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
631110	POSITIONNEMENT PRE-RETRAI	262 482,32	52	0,00	0	36 223,37	4	772,53	1	297 933,16
631200	INDEMNITE D'EXPERIENCE PROF	8 170 804,30	716	0,00	0	41 905,58	12	695,28	1	8 212 014,60
631201	INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE	906 909,91	187	0,00	0	4 160,83	2	0,00	0	911 070,74
631202	PRIME DE RESPONSABILITE	585 430,68	44	0,00	0	5 333,86	2	0,00	0	590 764,54
631203	PRIME DE RENDEMENT INDIVID	3 640 056,22	716	0,00	0	28 594,69	12	193,13	1	3 668 457,78
631205	INDEMNITE FORETAIRE DE FO	1 044 248,42	157	0,00	0	6 636,55	2	0,00	0	1 050 884,97
631206	INDEMNITE F.S.P	66 913,01	14	0,00	0	0,00	0	0,00	0	66 913,01
631210	INDEMNITE DE SUJETION SPEC	311 547,83	49	0,00	0	550,97	1	0,00	0	312 098,80
631211	INDEMNITE DE NUISANCE	2 776 195,56	567	0,00	0	8 802,58	8	185,41	1	2 784 812,73
631212	INDEMNITE D'ASTREINTE	101 429,30	32	0,00	0	127,20	1	0,00	0	101 556,50
631214	INDEMNITE DE ZONE	4 388 770,08	719	0,00	0	24 169,49	16	193,13	1	4 412 746,44
631216	I.C.S.P	41 927,85	24	0,00	0	0,00	0	0,00	0	41 927,85
631217	INDEMNITE D'INTERIM	24 208,00	2	0,00	0	0,00	0	0,00	0	24 208,00
631219	I.C.S	1 379,33	1	0,00	0	0,00	0	0,00	0	1 379,33

الوحدة ورقية
 وحدة ورقية للمياه
 مخصصة لـ
 EP ALGERIENNE DES EAUX - UNITE OUARGLA

MASSE SALARIALE

EP ADE
 Zone: OUARGLA
 Unité: OUARGLA

Mois: août 2020

N° PCN	Libellé	PAIE			REGUL.			Solde		
		Débit	NBE	Crédit	NBE	Nb_emp	Crédit			
631221	PRIME DE DISPONIBILITE	109 914,90	13	0,00	0	2 285,94	2	0,00	112 200,84	
631300	INDEMNITE DE CONGE ANNUEL	8 008 434,36	374	0,00	0	34 900,15	2	326 773,36	10	7 716 561,15
638204	PRIME DE CAISSE	44 389,99	0	0,00	0	0,00	0	0,00	44 389,99	
900	SALAIRE.SOUVIS A COTISATIO	46 517 947,32	803	0,00	0	189 465,19	17	0,00	46 707 412,51	
431000	CNAS PART OUVRIERE	0,00	0	4 186 615,18	803	0,00	0	17 051,87	17	-4 203 667,05
	CHARGES PATRONALES	11 618 904,66	0	0,00	0	0,00	0	0,00	11 618 904,66	
BBB	OPREBAT	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	
	C.A.C.O.B.A.T	55 068,05	9	0,00	0	0,00	0	0,00	55 068,05	
RRRR	Salaire Cotisable.CACOBAT	451 007,81	9	0,00	0	0,00	0	0,00	451 007,81	
TTT	Intempérie CACOBAT	1 691,28	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1 691,28	
638000	PANIER + REPAS	5 916 790,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	5 916 790,00	
638201	TRANSPORTS	893 738,10	0	0,00	0	0,00	0	0,00	893 738,10	
638202	INDEMNITE F. CONVENTIONNEE	2 800,00	1	0,00	0	0,00	0	0,00	2 800,00	
901	SALAIRE BRUT	53 308 345,42	803	0,00	0	243 728,52	17	0,00	53 554 073,94	
902	BASE IMPOSABLE (BAREME)	44 309 535,97	798	0,00	0	211 003,65	17	0,00	44 520 539,62	



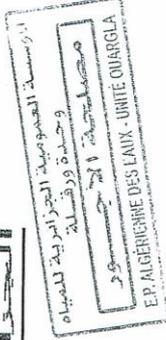
MASSE SALARIALE

Mois: août 2020

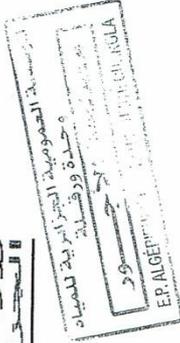
EP ADE

Zone: OUARGLA

Unité: OUARGLA



N° PCN	Libellé	PAIE				REGUL.				Solde
		Débit	NBE	Crédit	NBE	Débit	Nb_emp	Crédit	Nb_emp	
442600	IRG	0,00	0	8 115 262,01	798	504,00	1	55 257,50	18	-8 170 015,51
656200	MEDAILLE DE MERITE	0,00	0	0,00	0	33 333,33	1	0,00	0	33 333,33
916	BASE IMPOSABLE (10%)	0,00	0	0,00	0	33 333,33	0	0,00	0	33 333,33
442610	IRG 10%	0,00	0	0,00	0	0,00	0	3 333,33	1	-3 333,33
422000	RETENUE ACHAT (ŒUVRES SO	0,00	0	37 083,92	4	0,00	0	0,00	0	-37 083,92
427000	OPPOSITION SUR SALAIRE	0,00	0	0,00	0	0,00	0	30 380,72	1	-30 380,72
432200	MUTUELLE	0,00	0	42 000,00	70	0,00	0	0,00	0	-42 000,00
438000	CACOBATH INTEMPERIE	0,00	0	1 691,29	9	0,00	0	0,00	0	-1 691,29
637300	PRE SALAIRE APPRENTIS	352 000,00	41	0,00	0	405 400,00	40	3 800,00	1	753 600,00
638210	INDEMNITE DE SALAIRE UNIQ	2 356 000,00	589	8 000,00	2	7 000,00	2	2 000,00	1	2 353 000,00
638215	PRIME DE SCOLARITE (EMPLO	0,00	0	0,00	0	6 000,00	1	0,00	0	6 000,00
421000	REMUNERATION DUE	43 692 532,66	844	0,00	0	159 196,10	17	0,00	0	43 851 728,76
	PART O/S	1 606 622,22	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	1 606 622,22
431200	CHOMAGE	0,00	0	233 537,06	0	0,00	0	0,00	0	233 537,06
431200L	LOGEMENT SOCIAL PART OS	0,00	0	233 537,06	0	0,00	0	0,00	0	233 537,06



EP ADE

Zone: OUARGLA

Unité: OUARGLA

MASSE SALARIALE

Mois: août 2020

N° PCN	Libellé	PAIE			REGUL.			Solde		
		Débit	NBE	Crédit	NBE	Débit	Nb. emp		Crédit	Nb. emp
637000	CONTRIBUTION AUX FONDS SO.	0,00	0	1 139,548,09	0	0,00	0	0,00	0	1 139 548,09
FFF	Intempérie CACOBAT.	0,00	0	1 691,28	0	0,00	0	0,00	0	1 691,28
PPP	CHARGES PATRONALES	0,00	0	11 618 904,66	0	0,00	0	0,00	0	11 618 904,66
RRRRL	Salaires Cotisables CACOBAT.	0,00	0	451 007,81	0	0,00	0	0,00	0	451 007,81
SSS	OPREBAT	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
438000	CACOBATPH	0,00	0	55 068,05	0	0,00	0	0,00	0	55 068,05
TOTL	TOTAL MASSE SALARIALE	69 915 626,82	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	69 915 626,82



Code	Libellé	Débit	Nb_emp	Crédit	Nb_emp	Solde	%
900	SALAIRE SOUMIS A COTISATION	46 814 894,24	820	107 481,73	0	46 707 412,51	87,22
700	SECURITE SOCIALE	0,00	0	4 203 667,05	820	-4 203 667,05	-7,85
250	PRIME DE PANIER	5 916 790,00	719	0,00	0	5 916 790,00	11,05
268	INDEMNITE F. CONVENTIONNEMENT	2 800,00	1	0,00	0	2 800,00	0,01
2B2	INDEMNITE DE TRANSPORT 1	582 461,91	484	0,00	0	582 461,91	1,09
2B3	INDEMNITE DE TRANSPORT 2	135 957,14	97	0,00	0	135 957,14	0,25
2B4	INDEMNITE DE TRANSPORT 3	99 342,86	61	0,00	0	99 342,86	0,15
2B5	INDEMNITE DE TRANSPORT 4	75 976,19	36	0,00	0	75 976,19	0,1
901	SALAIRE BRUT	53 628 222,34	820	107 481,73	0	53 520 740,61	100,0
902	BASE IMPOSABLE	0,00	0	0,00	0	44 553 872,95	83,1
701	IRG	0,00	0	8 115 262,01	798	-8 115 262,01	-15,1
705	IRG 10%	0,00	0	3 333,33	1	-3 333,33	-0,0
RGR	IRG REGUL	504,00	1	55 257,50	18	-54 753,50	-0,1
107	PRE SALAIRE APPRENTIS	757 400,00	81	3 800,00	1	753 600,00	1,4
2C9	MEDAILLE DE MERITE	33 333,33	1	0,00	0	33 333,33	0,0
2D4	INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE	2 363 000,00	591	10 000,00	3	2 353 000,00	4,4
4A0	PRIME DE SCOLARITE (EMPLOYEUR)	6 000,00	1	0,00	0	6 000,00	0,0
4A2	INDEMNITE DE CONGE PAYE (CACOBA	0,00	0	326 773,36	10	-326 773,36	-0,6
6A1	RETENUE PRET OEUVRES SOCIALES	0,00	0	10 000,00	2	-10 000,00	-0,0
6A2	RETENUE ACHAT (OEUVRES SOCIALES)	0,00	0	27 083,92	2	-27 083,92	-0,0
702	MUTUELLE	0,00	0	42 000,00	70	-42 000,00	-0,0
703	CACOBATPH INTEMPERIE	0,00	0	1 691,29	9	-1 691,29	-0,0
8A3	OPPOSITION SUR SALAIRE	0,00	0	30 380,72	1	-30 380,72	-0,0
903	NET A PAYER	43 851 728,76	861	0,00	0	43 851 728,76	8
Balance:		0,00	Totalux:		56 788 459,67		
			Résultat:		12 936 730,91		
			Résultat:		43 851 728,76		

EP ADE
Zone: OUARGLA
Unité: OUARGLA

Mois: août 2020

VENTILATION DES SALAIRES





VENTILATION DES SALAIRES

ÉP ADE

Mois: août 2020

Zone: OUARGLA

Unité: OUARGLA

Code	Libellé	Débit	Nb_emp	Crédit	Nb_emp	Solde	%
100	SALAIRE DE BASE	16 136 160,97	732	0,00	0	16 136 160,97	30,13
104	POSITIONNEMENT PRE-RETRAITE	298 705,69	56	772,53	1	297 933,16	0,56
1A1	INDEMNITE D'INTERIM	24 208,00	2	0,00	0	24 208,00	0,05
1A2	I.C.S	1 379,33	1	0,00	0	1 379,33	0,00
1A4	I.C.S.P	41 927,85	24	0,00	0	41 927,85	0,08
201	INDEMNITE D'EXPERIENCE PROF	8 212 709,88	728	695,28	1	8 212 014,60	15,33
202	INDEMNITE DE CONGE ANNUEL (I.C.A)	7 324 256,93	188	0,00	0	7 324 256,93	13,68
203	INDEMNITE DE TRAVAIL POSTE	911 070,74	189	0,00	0	911 070,74	1,70
204	INDEMNITE F.S.P	66 913,01	14	0,00	0	66 913,01	0,12
205	INDEMNITE D'ASTREINTE	101 556,50	33	0,00	0	101 556,50	0,19
208	INDEMNITE FORFAITAIRE DE FONCTIO	1 050 884,97	159	0,00	0	1 050 884,97	1,96
209	PRIME DE RESPONSABILITE	590 764,54	46	0,00	0	590 764,54	1,10
210	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL	3 668 650,91	728	193,13	1	3 668 457,78	6,85
213	INDEMNITE DE NUISANCE	2 784 998,14	575	185,41	1	2 784 812,73	5,20
2A3	INDEMNITE DE SUJETION SPECIALE	312 098,80	50	0,00	0	312 098,80	0,58
2A6	PRIME DE CAISSE 1	8 800,00	8	0,00	0	8 800,00	0,02
2A7	PRIME DE CAISSE 2	5 050,00	4	0,00	0	5 050,00	0,01
2A8	PRIME DE CAISSE 3	1 800,00	1	0,00	0	1 800,00	0,00
2A9	PRIME DE CAISSE 4	2 100,00	1	0,00	0	2 100,00	0,00
2B0	PRIME DISTRIBUTION DE FACTURES	26 639,99	37	0,00	0	26 639,99	0,05
2C4	INDEMNITE DE ZONE	4 412 939,57	735	193,13	1	4 412 746,44	8,24
2C8	PRIME DE DISPONIBILITE	112 200,84	15	0,00	0	112 200,84	0,21
2E1	INDEMNITE DE ZONE (I.C.A)	719 077,58	188	0,00	0	719 077,58	1,34
300	ABSENCE	0,00	0	25 095,94	10	-25 095,94	-0,05
301	MALADIE	0,00	0	69 188,17	7	-69 188,17	-0,13
302	MISE A PIED	0,00	0	11 158,14	3	-11 158,14	-0,02

مستند رقم 1



Total Général

N° PCN	Libellé	DEBIT	CREDIT
901	SALAIRE BRUT	53 554 073,94	0,00
902	BASE IMPOSABLE (BAREME)	44 520 539,62	0,00
442600	IRG	0,00	8 170 015,51
656200	MEDAILLE DE MERITE	33 333,33	0,00
916	BASE IMPOSABLE (10%)	33 333,33	0,00
442610	IRG 10%	0,00	3 333,33
422000	RETENUE ACHAT (ŒUVRES SO	0,00	37 083,92
427000	OPPOSITION SUR SALAIRE	0,00	30 380,72
432200	MUTUELLE	0,00	42 000,00
438000	CACOBATPH INTIMPERIE	0,00	1 691,29
637300	PRE SALAIRE APPRENTIS	753 600,00	0,00
638210	INDEMNITE DE SALAIRE UNIQ	2 353 000,00	0,00
638215	PRIME DE SCOLARITE (EMPL	6 000,00	0,00
421000	REMUNERATION DUE	0,00	43 851 728,76
	PART O/S	1 606 622,22	0,00
431200	CHOMAGE	0,00	233 537,06
4312001	LOGEMENT SOCIAL PART OS	0,00	233 537,06
637000	CONTRIBUTION AUX FONDS SO	0,00	1 139 548,09
FFF	Intempérie CACOBAT	0,00	1 691,28
PPP	CHARGES PATRONALES	0,00	11 618 904,66
RRRR1	Salaire Cotisable CACOBAT	0,00	451 007,81
SSS	OPREBAT	0,00	0,00
438000	CACOBATPH	0,00	55 068,05
TOT	TOTAL GENERAL	70 073 194,60	70 073 194,60

EP ADE

Zone: OVARGLA

Unité: OVARGLA

Mots:

août 2020

CONSTATATION DES SALAIRES

E. P. ALGERIENNE DES EAUX
 LE MINISTRE DES RESSOURCES EN EAU
 République Algérienne Démocratique et Populaire
 وزارة الموارد المائية



CONSTATATION DES SALAIRES

EP ADE

Zone: OUARGLA

Mois: août 2020

Unité: OUARGLA

N° PCN	Libellé	DEBIT	CREDIT
901	SALAIRE BRUT	53 554 073,94	0,00
902	BASE IMPOSABLE (BAREME)	44 520 539,62	0,00
442600	IRG	0,00	8 170 015,51
656200	MEDAILLE DE MERITE	33 333,33	0,00
916	BASE IMPOSABLE (10%)	33 333,33	0,00
442610	IRG 10%	0,00	3 333,33
422000	RETENUE ACHAT (ŒUVRES SO	0,00	37 083,92
427000	OPPOSITION SUR SALAIRE	0,00	30 380,72
432200	MUTUELLE	0,00	42 000,00
438000	CACOBATPH INTEMPERIE	0,00	1 691,29
637300	PRE SALAIRE APPRENTIS	753 600,00	0,00
638210	INDEMNITE DE SALAIRE UNIQ	2 353 000,00	0,00
638215	PRIME DE SCOLARITE (EMPLO	6 000,00	0,00
421000	REMUNERATION DUE	0,00	43 851 728,76
	PART O/S	1 606 622,22	0,00
431200	CHOMAGE	0,00	233 537,06
4312001	LOGEMENT SOCIAL PART OS	0,00	233 537,06
637000	CONTRIBUTION AUX FONDS SO	0,00	1 139 548,09
FFP	Intempérie CACOBAT	0,00	1 691,28
PPP	CHARGES PATRONALES	0,00	11 618 904,66
RRRR1	Salaire Cotisable CACOBAT	0,00	451 007,81
SSS	OPREBAT	0,00	0,00
438000	CACOBATPH	0,00	55 068,05
TOT	TOTAL GENERAL	70 073 194,60	70 073 194,60

Total Général



شويعل نسررين

SECURITE SOCIALE الضمان الاجتماعي
CNAS OUARGLA

ADE UNITE OUARGLA

CODE D'AGENCE	DATE DE RECEPTION	PERIODE DE COTISATION
		MAI 2021

NUMERO COTISANT	CLASSE COTISANT
30 565 768 40	

DECLARATION DE COTISATIONS

A fournir au plus tard le même avec la mention "NEANT"

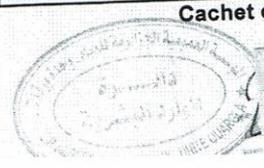
CODE	NATURE DES COTISATIONS	DECOMPTE DES COTISATIONS			MOUVEMENT DU PERSONNEL (*)		EFFECTIF TOTAL EN EXERCICE
		ASSIETTE	TAUX	MONTANT	ENTREE	SORTIE	
	REGIME GENERAL	58 011 777,31	34,50%	20 014 063,17			
	FNPOS	58 011 777,31	0,50%	290 058,89			
	OPERBAT	630 857,16	0,13%	820,11			
TOTAL DES COTISATIONS					20 304 942,17		

(*) ENTREE: Nombre de travailleurs embauchés durant la période de cotisation
 SORTIE: Nombre de travailleurs débauchés durant la période de cotisation
 EFFECTIF TOTAL: Nombre de travailleurs en exercice à la fin de la période de cotisation

BORDEREAU DE VERSEMENT DES COTISATIONS

JOURNEE	CANAL	PERIODE	Montant versé à déduire.....
			Montant du versement
IDENTIFICATION COTISANT			Montant en lettres: Vingt Millions Trois Cent Quatre Mille Neuf Cent Quarante Deux DA 17 Ct
			REGLEMENT PAR: Chèque bancaire N° Chèque postal Caisse reçu

Certifiée exacte, à Ouargla, le: 08/06/2021



Cachet et signature du cotisant

**ADE****L'Algérienne Des Eaux****BULLETIN DE PAIE**

Zone: OUARGLA

Unité: OUARGLA

Matricule: 30354

Mois de : mai 2021

- N°S.S: 691474300147

- Cat/Section: 21/14

* Nom Prénom: XXXXXX YYYYYYY

- D-Entrée: 01/06/1994

- Fonction: CHEF DE CENTRE DISTRIBUTION N.III

- Affectation: DIRECTION D'UNITE OUARGLA

COMMERCIALE

- Sit -Famille: M

- N-Enfant: 1

- N°MUTUELLE: 10829

C RUB	RUBRIQUES	Nbre	TAUX	GAINS	RETENUS
100	SALAIRE DE BASE	156,00	338,15	52 750,80	
201	INDEMNITE D'EXPERIENCE PROF	156,00	85,00	44 838,18	
202	INDEMNITE DE CONGE ANNUEL (I.C.A)	17,33	759,26	13 160,24	
209	PRIME DE RESPONSABILITE	156,00	35,00	18 462,78	
210	PRIME DE RENDEMENT INDIVIDUEL	156,00	24,00	12 660,19	
211	/REG PRIME DE RENDEMENT COLLECTIF	173,33	0,00		
211	/REG PRIME DE RENDEMENT COLLECTIF	173,33	11,00	6 447,32	
211	/REG PRIME DE RENDEMENT COLLECTIF	173,33	11,00	6 447,32	
250	PRIME DE PANIER	19,00	420,00	7 980,00	
2B2	INDEMNITE DE TRANSPORT 1	19,00	61,90	1 176,19	
2C4	INDEMNITE DE ZONE	156,00	25,00	13 187,70	
2C8	PRIME DE DISPONIBILITE	156,00	15,00	7 912,62	
2D4	INDEMNITE DE SALAIRE UNIQUE	156,00		4 000,00	
2E1	INDEMNITE DE ZONE (I.C.A)	17,33	73,81	1 279,33	
4A0	/REG PRIME DE SCOLARITE (EMPLOYEUR)	0,00	0,00	6 000,00	
700	SECURITE SOCIALE	9,00	177 146,48		15 943,18
701	IRG	156,00	145 460,37		38 411,00
701	/REG IRG	156,00	11 734,12		4 105,50
702	MUTUELLE	0,00	162 679,45		600,00
	Brut Réel			196 302,67	59 059,68
	Salaire Poste				177 146,48
			NET A PAYER		137 242,99

186 302,67

177 146,48

NET A PAYER

137 242,99

MODE DE PAIEMENT :C.P.A AGENCE OGX / 0000000000000000

الفهرس

الفهرس

رقم	المحتوى	الصفحة
1	الإهداء	I
2	الشكر	II
3	الخطة	III
4	المقدمة	أ
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لمحاسبة الأجور والاشتراكات الاجتماعية		
5	المبحث الأول: ماهية محاسبة الأجور والاشتراكات الاجتماعية	1
6	المطلب الأول: مفهوم الأجور	1
7	المفهوم اللغوي	1
8	المفهوم الديني	1
9	المفهوم الاقتصادي	1
10	المفهوم القانوني	2
11	المطلب الثاني: الأهمية و الأهداف	3
12	الأهمية	3
13	الأهداف	5
14	المطلب الثالث: النظريات	6
15	نظرية الكفاءة	6
16	نظرية رصيد الأجور	6
17	نظرية البقية الباقية	6
18	نظرية الإنتاجية الحدية	7
19	نظرية الطلب والعرض	7
20	المبحث الثاني : الضمان الاجتماعي	7
21	المطلب الأول مفهوم الضمان الاجتماعي	7
22	التعريف الاقتصادي	7
23	التعريف الواقعي	7
24	تعريف الضمان الاجتماعي في الإسلام	7
25	تعريف التامين القانوني	8
26	تعريف التامين الفني	8
27	المطلب الثالث : الأهمية وأهداف الضمان الاجتماعي	8
28	المبحث الثالث : الدراسات السابقة والفرق بينها وبين الدراسة	8
29	المطلب الأول: عرض الدراسات الوطنية	9
30	المطلب الثاني : أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	13
الفصل الثاني : دراسة حالة لمؤسسة الجزائرية للمياه وحدة ورقلة 2021/2020		
31	المبحث الأول: نبذة حول المؤسسة	16
32	المطلب الأول: تاريخ وتعريف المؤسسة	16
33	المطلب الثاني : الهيكل التنظيمي للجزائرية للمياه وحدة ورقلة	18
34	المطلب الثالث : مصالح ومهام و أهداف المؤسسة العمومية للمياه	20

26المبحث الثاني : الأجر	35
26المطلب الأول : مكونات الأجر	36
33المطلب الثاني : إعداد كشف الأجر وحسابه	37
38المطلب الثالث : المعالجة المحاسبية	38
40المبحث الثالث :تحصيل الاشتراكات	39
40المطلب الأول : دفع الاشتراكات	40
43إجراءات التحصيل الجبري	41
49الخاتمة	42
51المراجع	43
53الملاحق	44