



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

في العلوم التسيير - تخصص إدارة الاستراتيجية

تسيير الأجور في المؤسسات الاقتصادية

دراسة حالة تسيير الأجور في شركة سوناطراك

(RTO)

تحت إشراف الدكتورة :

- ريغي خيرة

إعداد الطلبة : - زيتوني صلاح الدين

- ولد طاها الطاهر

نوقشت عملنا أمام لجنة المكونة من :

رئيسة	جامعة مستغانم	د. بوحريز دياج فريال
مشرفة	جامعة مستغانم	د. ريغي خيرة
مناقشة	جامعة مستغانم	د. بشليبي أسماء

2024-2023

سُرِّحْهُنَّ وَتَقَرَّرْنَ

نشكر الله العلي القدير الذي أنعم علينا بنعمة العقل
والدين القائل في محكم التنزيل

«وفوق كل ذي علم عليم» سورة يوسف الآية 76
الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام
على سيدنا محمد و على أله وصحبه ومن اتبعه بإحسان
إلى يوم الدين.

نتقدم بجزيل الشكر وأسعى عبارات الثناء والتقدير
للأستاذة المشرفة :

" الدكتورة: ريغي خيرة "

لقبولها لإشراف على هذا العمل، والتي لم تبخل علينا يوما
بتوجهاتها القيمة ،

كما نتقدم بالشكر والتقدير إلى السادة أعضاء لجنة
المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا العمل وتقييمه.

وفي الأخير أسعى عبارات الشكر والتقدير

إلى كل الذين كانوا عوناً لنا في عملنا هذا من قريب أو من

بعيد

لكل هؤلاء ألف شكر.

ولد طاعة الطاهر

زيتوني صلاح الدين

الإهداء

إلى أعلى من في الوجود -والوالدين الأعزاء- الذين كرسو حياتهم من أجل التربية والتعليم،

ومنحونا العون المعنوي والمادي طوال السنوات الدراسية.

كما لا ننسى بقية أفراد العائلة.. الإخوة والأخوات.... إلخ

ملخص :

الأجر هو المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل نظير مجهوده البدني أو الفكري، ويشمل الراتب الأساسي والبدلات والمكافآت المختلفة. الراتب مهم من وجهة نظر العامل لإشباع احتياجاته، ومن وجهة نظر الشركة لتحقيق الربح وتحسين إنتاجيتها. ومن أجل تحقيق التوازن بين الفاعلين، لا بد من وضع سياسة عادلة للأجور، والتي يجب أن تقوم على أسس علمية ومنهجية ورصد مراحل ومراحل تطورها .

وعلى المستوى العملي، يعتمد تحديد الأجر على ثلاثة معايير: النصوص التشريعية والتنظيمية، والاتفاقيات الجماعية، وعقود العمل الفردية. وعلى المستوى المحاسبي، بعد التسجيل المحاسبي للمستندات الداعمة لنفقات الموظفين، يسعى المدقق إلى التأكد من أن هذه النفقات تخص موظفي الشركة ويتم المحاسبة عنها وفقاً للإجراءات المعمول بها. الكلمات المفتاحية: الأجور، محاسبة الأجور، تدقيق الأجور .

Résumé :

Le salaire est la contrepartie financière que perçoit le travailleur de son effort physique ou intellectuel, comportant le salaire de base et les diverses indemnités et primes. Le salaire a une importance du point de vue du travailleur pour la satisfaction de ses besoins, et du point de vue de l'entreprise, pour la réalisation du bénéfice et l'amélioration de sa productivité. Dans le but de faire un équilibre entre les deux acteurs, la mise en place d'une politique salariale équitable est nécessaire, devant reposer sur des bases scientifiques et méthodologiques et le suivi des étapes et phases de son élaboration.

Sur le plan pratique, la détermination des salaires se réfère à trois référentiels: les textes législatifs et réglementaires, les conventions collectives, et les contrats de travail individuels.

Sur le plan comptable, après l'enregistrement comptable des pièces justificatives des dépenses de personnel, l'auditeur cherche à assurer que ces charges concernent les personnels de l'entreprise et sont comptabilisés conformément aux procédures en vigueur.

Mots clés : Salaire, comptabilité des salaires, audit des salaires.

الفهرس :

الصفحة	
	الملخص
	كلمة الشكر
	إهداء
I	الفهرس
IV	قائمة الاشكال
V	قائمة الجداول
VI	قائمة المختصرات
01	مقدمة عامة.
06	الفصل الأول: المؤسسات الاقتصادية و كيفية تسييرها
07	تمهيد.....
08	المبحث الأول: المفاهيم العامة حول المؤسسة الاقتصادية
08	المطلب الاول : تعريف المؤسسة الاقتصادية
10	المطلب الثاني : خصائص المؤسسة الاقتصادية
10	المطلب الثالث: اهداف المؤسسة الاقتصادية
13	المطلب الرابع : تصنيفات المؤسسة الاقتصادية
16	المبحث الثاني : المؤسسات العمومية الاقتصادية و مراحل تطورها في الجزائر.....
16	المطلب الأول : تعريف المؤسسة العمومية.....
	المطلب الثاني : أنواع المؤسسة العمومية
19	المطلب الثالث : مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.....
27	خلاصة الفصل الأول.....
28	الفصل الثاني: الإطار العام للأجور داخل مؤسسة الاقتصادية
29	تمهيد.....
30	المبحث الأول: مفاهيم حول الأجور.....
30	المطلب الأول: تعريف الأجر والراتب.....

35	المطلب الثاني: مبادئ الأجر وأهميته.....
38	المطلب الثالث: أقسام الأجرة.....
44	المطلب الرابع: عناصر الأجرة الخاضعة وغير الخاضعة.....
48	المبحث الثاني: المعالجة المحاسبية للأجر
48	المطلب الأول: كيفية حساب الاجر الصافي
50	المطلب الثاني: كشف الرواتب.....
51	المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور.....
54	خلاصة الفصل الثاني.....
55	الفصل الثالث: دراسة حالة تطبيقية بالمديرية الجهوية للنقل بأرزيو (RTO).....
56	تمهيد.....
57	المبحث الأول: تقديم الشركة الوطنية سوناطراك.....
57	المطلب الأول: تقديم عام للشركة الوطنية سوناطراك.....
58	المطلب الثاني: مهام وأهداف الشركة.....
60	المطلب الثالث: تقديم المديرية الجهوية للنقل بأرزيو.
63	المبحث الثاني: معالجة الأجور بشكل عام
63	المطلب الأول: تعريف نظام الساب
66	المطلب الثاني: بطاقة الأجر.....
77	خلاصة الفصل الثالث.....
78	خاتمة عامة
82	المراجع.....
87	الملاحق.....

قائمة الاشكال

قائمة الأشكال :

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	المحروقات المنقولة عبر قنوات التسيير المستغلة من طرف	60
2	حساب معدل الخبرة المهنية لموظف	70

قائمة الجداول

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	معنى كلمة سوناطراك	57
2	تعويض دخول المنطقة الصناعية الشمال	68
3	ترتيب الخبرة المهنية حسب الرتب	71
4	تعويض الخبرة المهنية المكتسب داخل المجموعة	72
5	الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور حسب مشروع قانون المالية 2022.	74

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات

SNMG	Salaire National Minimum Garantie
IN	Indemnité de nuisances
PP	Prime de panier
I.T	Indemnité de transport
PRS	Prime de responsabilité
S.B	Salaire de base
ITP	Indemnité De travail postè
IEP	Indemnité D'expèrience professionnelle
RTO	Régional de transport ouest
PRC	Prime de rendement collictive
IZCV	Indemnité De zone et des conditions de vie
IFA	Indemnité Forfait d'amortissement
IZIN	Indemnité de zone north
HS	Heures supplémentaires

مقدمة عامة :

تتمثل الحياة الاقتصادية في العلاقة بين الإنسان والأشياء المحيطة به، فالإنسان بطبيعته النفسية والبيولوجية يبحث عن وسائل معينة لإشباع حاجاته اليومية، ومن بين هذه الحاجيات: الحاجيات المادية كالملابس والأكل والمشرب التي يستخدمها الإنسان استخداما غير مباشر لزيادة بهجة حياته وزيادة معنوياته.

وتعتبر الأجور أحد عناصر الحياة الاقتصادية لما لها من تأثير فعال على حياة الفرد والمجتمع على السواء. إذ تمثل من جهة العلاقة بين العمال والمؤسسة، ومن جهة أخرى أحد الحقوق المتوافقة مع حق الإنسان في العمل، كما أنها تشكل أحد عناصر الخلاف بين الأجير والمؤجر، وبين الدولة التي تسعى للحفاظ على القدرة الشرائية.

ففي الوقت الذي تسعى فيه المؤسسات إلى تخفيض وتقليص أجور المستخدمين تطالب منظمات مهنية وعمالية واجتماعية بالزيادة المستمرة لمستويات الأجور نظرا للتزايد المستمر في المستوى العام للأسعار.

وفي ظل تطور الاقتصاد الوطني وتوجهه نحو التفتح والمنافسة الحرة التي تشكل خطرا على العامل بفقدانه لمنصب الشغل، وذلك بتعويضه بالآلة التي تحقق أعلى مردودية في زمن قياسي، مع دقة متناهية في إنجاز العمل اخترنا موضوع الأجرة والراتب لما لها من أهمية بالغة للعامل ودورها في التأثير على الحياة الاجتماعية للعامل، والحياة الاقتصادية للمجتمع ككل.

إشكالية البحث :

كيفية إعداد وتسيير الأجرة في مؤسسة سوناطراك RTO ؟

وينتفع عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية نوجزها في ما يلي:

- ما طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة؟

- ما المقصود بالأجر؟ وما هي مكوناته؟

ما هي مراحل إعداد كشف الأجرة وكيف تسجل الأجور محاسبيا؟

الفرضيات :

- نظم المشرع الجزائري عدة أحكام تتعلق بالأجور وتنظيم العمل.

- تعتبر المؤسسة الأجر عنصرا من عناصر التكلفة، وبالتالي يسجل محاسبيا في الصنف 6:

(د / 63).

أهداف البحث :

يسعى البحث إلى توضيح كيفية تسيير الأجور في المؤسسات الاقتصادية في الجزائر، والوقوف

على الجوانب معنية من خلال :

- معرفة المؤسسات الخاضعة للقوانين الوظيفية العمومية

- الأهمية التي يلعبها الأجر كمورد أساسي في تحقيق مستوى معين من رفاهية الأفراد.

- محاولة التعرف على القواعد و النظم التي يخضع لها الأجر في تسييره في القطاع الاقتصادي

- محاولة التعرف على الأسس المعتمدة في تحديد الأجر في الوظيفة العمومية

- محاولة إبراز كيفية تسيير الأجور في المؤسسات الاقتصادية

- محاولة وضع دليل عملي يمكن المهتمين بالأجر في القطاع الاقتصادي من اللجوء إليه لمعرفة القواعد و الآليات التي من خلالها تسييره

- التعرف على مختلف الإجراءات المحاسبية التي تقوم بها المؤسسات لإعداد كشف الأجرة.

أهمية البحث :

يعتبر موضوع الأجر من المواضيع الهامة التي لاقت ومازالت تلاقي الاهتمام الكبير من قبل الباحثين في مجال الاقتصاد والإدارة , ذلك إن الأجر تلعب دورا هاما للعمال والمؤسسات والهيئات على حد سواء , خاصة تلك الهيئات التابعة للدولة .

وتعتبر الأجر أحد عناصر الحياة الاقتصادية لما لها من تأثير فعال على حياة الفرد والمجتمع على السواء . إذ تمثل من جهة العلاقة بين العمال والمؤسسة، ومن جهة أخرى أحد الحقوق المتوافقة مع حق الإنسان في العمل، كما أنها تشكل أحد عناصر الخلاف بين الأجير والمؤجر، وبين الدولة التي تسعى للحفاظ على القدرة الشرائية.

ففي الوقت الذي تسعى فيه المؤسسات إلى تخفيض وتقليص أجزور المستخدمين تطالب منظمات مهنية وعمالية واجتماعية بالزيادة المستمرة لمستويات الأجزور نظرا للتزايد المستمر في المستوى العام للأسعار .

المنهج وأدوات البحث :

استخدم في هذا البحث على المنهج الوصفي لتوضيح المفاهيم والمصطلحات الأساسية المتعلقة بالأجر، وكذا عرض مختلف القوانين الضابطة للعلاقة بين العامل والمؤسسة، يتم الاعتماد في الجانب النظري في فصله الأول على مجموعة من الكتب و الأطروحات التي لها صلة بالموضوع،

كما يتم في الفصل الثاني والجانب التطبيقي الاعتماد على مجموعة محدودة من الكتب والأطروحات حيث يتم الاعتماد أكثر على القوانين والرسوم والقرارات التي تنظم الأجور والتي تحكم أسلاك الوظيفة في المؤسسات الاقتصادية .

دوافع اختيار الموضوع :

يرجع سبب اختيار الموضوع إلى مايلي :

- الغموض واللبس في تحديد الأجر في المؤسسات ذات طابع اقتصادي
- الرغبة الشخصية للبحث في هذا الموضوع كونه مرتبط بالجانب الوظيفي
- محاولة إثراء المكتبة لقلّة البحوث و الدراسات التي تعني بالأجر في قطاع العموم

دراسات السابقة :

دراسة خليل عبد القادر, 2003, بعنوان "دراسة قياسية لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية منذ سنة 1985 إلى غاية 2000- حالة ولاية المدية بجامعة الجزائر, مذكرة ماجستير, تناولت هذه الدراسة إشكالية ارتفاع الكتلة الأجرية المدفوعة لموظفي قطاع التربية, وأثرها على القدرة الشرائية لرجل التربية حيث قدمت الدراسة تحليل

اقتصادي و قياسي لتطور الأجور بوزارة التربية الوطنية, وعلاقتها بتطور الأسعار ومستوى المعيشة, وأهم ما توصل إليه الباحث أن الأجور خلال فترة الدراسة لم تعكس طموح موظف التربية, مما يضطر إلى مزاوله مهن حرة موازية قصد الوصول بالقدرة الشرائية إلى إشباع الرغبات المتزايدة, كما إن معدلات تطور الجور متاحة عن معدل تطور الناتج الداخلي الخام, ويتأثر تطور الجور بارتفاع معدل التضخم .

دراسة فتيحة كون, 2014/2013, بعنوان " أثر تطور الأجور على مستوى المعيشة لموظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008 لغاية 2013 - دراسة ميدانية بجامعة المدية - مذكرة ماجيستر, تناولت هذه الدراسة إشكالية انعكاسات تطور الأجور على مستوى المعيشة لموظفي مؤسسات التعليم العالي بالجزائر منذ سنة 2008 لغاية سنة 2013, وانعكاس ذلك على موظفي جامعة المدية, حيث أظهرت نتائج الدراسة وجود لا عدالة في توزيع الدخل بين موظفي الجامعة, حيث هناك ضعف لتغطية دخول الموظفين لمختلف مصاريفهم, ويخصص أكثر من نصف الرتب أو كله لإنفاقه على الأكل و الشرب والملابس والماء والغاز والكهرباء والكراء, مما يؤدي ذلك إلى حرمان الموظفين من الادخار, أو المشاركة في مشاريع استثمارية, ومن اجل تحقيق متطلبات أسرهم يلجأون إلى القيام بأعمال موازية .

أقسام البحث :

لدراسة الموضوع والوصول إلى نتائجه المرجوة, تم تقسيمه إلى ثلاثة فصول, فصلين منها تناولت الجانب النظري, والفصل الثالث خصص للجانب التطبيقي, إضافة إلى المقدمة العامة وكذلك الخاتمة العامة, زيادة على ذلك تم إدراج ملاحق لتدعيم هذا الموضوع .

يتناول الفصل الأول عن المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها من خلال بحثين, يأتي الأول بعنوان المفاهيم العامة حول المؤسسات الاقتصادية يتم فيه التطرق إلى ماهية المؤسسة الاقتصادية وأهميتها وخصائصها وتصنيفات المؤسسة الاقتصادية, وخصص المبحث الثاني إلى المؤسسات العمومية الاقتصادية و مراحل تطورها .

يأتي الفصل الثاني للتطرق إلى إطار العام للأجور داخل المؤسسة الاقتصادية حيث تم تقسيمه إلى بحثين, المبحث الأول تناول مفاهيم حول الأجر حيث جاء فيه ماهو الجر وماهية مبادئه وأهميته وأيضا تحدثنا عن أقسام الأجر والعناصر الخاضعة وغير الخاضعة, أما في المبحث الثاني تطرقنا إلى

معالجة المحاسبة للأجر حيث تم فيه كيفية حساب الجر الصافي ثم التعرف إلى كشف الراتب و التسجيل المحاسبي للأجر .

يخصص الفصل الثالث للدراسة التطبيقية , حيث يتم فيه دراسة تسيير الأجر في شركة سوناطراك فرع (RTO) وقد قسم إلى مبحثين, الأول بعنوان تقديم شركة سوناطراك, يتناول فيه تقديم العام للشركة سوناطراك ومهامها وأهدافها ونشاطات الشركة, أما في المبحث الثاني تناول معالجة الأجر في الشركة, حيث تم فيه دراسة مدونة من الشركة والتي انتهجت نظام جديد يسمى (SAP) الذي بدوره يقوم بتزويد الشركة بحلول عملية جاهزة ثم أعطينا ثلاث أمثلة من موظفين في شركة لرتب مختلفة عن كيفية حساب أجرهم الصافي.

الفصل الاول :

المؤسسات الاقتصادية و كيفية تسييرها

يعرض هذا الفصل جانبا نظريا عن أهم جانب يمس التنمية عموما، والتنمية الاقتصادية خصوصا، وهي تطورات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ولأن التنمية هي التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية من خلال إيدولوجية معينة لتحقيق التغير المستهدف من أجل الانتقال من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة الوصول إليها، وهذا يعني أن عملية التنمية تستهدف تغييرا أساسيا في البناء الاجتماعي، فيما تتضمنه تنظيمات مختلفة الأهداف وتعديلا للأدوار و المراكز، وتحريك الإمكانيات الاقتصادية بعد تحديدها وموازنتها إلى جانب العمل على تغيير الموجهات الفكرية و القيمة وبناء القوة، تلك التي تعيق التجديدات والاهتمامات الجديدة. وبالتالي نستطيع القول أن التنمية الاقتصادية تتطلب تغييرا كبيرا في عمليات الإنتاج والخدمات، بالإضافة إلى التفكير الجدي في موضوع العمالة، وتوزيع القوى البشرية بعد تدريبها وإكسابها المهارات والقدرات التي تساعدها على إحداث التطور المنشود، ومنه فإن تحقيق النمو الاقتصادي يتطلب تكوين القوى العاملة وتأهيلها بمهارات وتخصصات متنوعة بالعمل وتؤديه على أكمل وجه.

تعتبر المؤسسة الاقتصادية الجزائرية لبنة التنمية الاقتصادية - فإننا سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى بعض حيثياتها وعمومياتها لمساعدتنا في تحليلها كنسق، بداية من تاريخها وأهم عملية تقوم بها على مستوى الموارد البشرية ألا وهو التكوين، إلى غير ذلك من بعض الجوانب.

المبحث الاول : المفاهيم العامة حول المؤسسة الاقتصادية :

لا يمكن تحليل واقع المؤسسة الاقتصادية الجزائرية إلا بالنظر الشامل لبعض العناصر المتعلقة بمكوناتها، و كذلك تطورها التاريخي، وفي هذا العنصر سوف نتعرض إلى بعض النقاط المتعلقة بالمؤسسة الاقتصادية عموماً.¹

المطلب الاول : تعريف المؤسسة الاقتصادية :

لقد تعددت تعاريف المفكرين للمؤسسة الاقتصادية عبر الزمان، وحسب الاتجاهات والمدائل التي يتبناها كل واحد منهم، و فيما يلي نستعرض مجموعة من التعريف:

يعرفها M.Truchy بأن " المؤسسة هي الوحدة التي تجمع فيها وتنسق العناصر البشرية والمادية للنشاط الاقتصادي"

ويعرفها François Peroux كما يأتي: " المؤسسة هي منظمة تجمع أشخاصاً ذوي كفاءات متنوعة تستعمل رؤوس الأموال وقدرات من أجل إنتاج سلعة ما، والتي يمكن أن تباع بسعر أعلى مما تكلفته"²

كما تعرف أيضا بأنها: " جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق، وهي منظمة مجهزة بكيفية توزع فيها المهام والمسؤوليات، ويمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي"³

1- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988، ص09.

2- ناصر دادي عدون، نفس المرجع، ص10.

3- إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر، ص13.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

وفضلا عن ذلك فهي " كمنطقة اقتصادية اجتماعية مستقلة نوعا ما، توجد فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية والمادية والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زمني و مكاني"¹

وتعتبر أيضا المؤسسة " كوحدة اقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية والمادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي"²

ولعل أشمل تعريف للمؤسسة الاقتصادية هو التعريف الآتي : " المؤسسة هي تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات، مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة وهذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني والزمني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه"³

ومن خلال التعاريف السابقة، يتضح لنا أن المؤسسة كيانا اعتباريا مستقلا ويحدد نشاطها بالإنتاج والمشكل من أحد العنصرين السلع أو الخدمات، ولها موارد مالية وبشرية، ورغم ذلك تبقى التعاريف الواردة غير شاملة، خاصة مع التطور الذي شهدته نظرية المؤسسة ونظريات الإدارة.

نستخلص مما سبق ذكره، أن المؤسسة مكونة من العناصر الآتية⁴:

- الموارد المادية: وهي الوسائل المستخدمة في العملية الإنتاجية من آلات ومباني ومواد أولية.
- الموارد البشرية: وهي تلك الموارد المتمثلة في الطاقات العضلية والفكرية لعمال المؤسسة.
- مركز القرار: وهو المكلف بتسيير النشاط الإنتاجي للمؤسسة.

1- عبد الرزاق بن حبيب ، اقتصاد و تسيير المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص24.

2- عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1993، ص24.

3- ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص11.

4- إبراهيم بختي، دور الانترنت و تطبيقاته في المؤسسة ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002، ص16.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

- **التنسيق:** هو ناتج نشاط المؤسسة المتولد عن عنصر العمل المبذول لتحويل المواد الأولية إلى سلع مادية، أو عنصر العمل المبذول لتقديم خدمات للأفراد أو الجماعات.

المطلب الثاني : خصائص المؤسسة الاقتصادية:

كما سبق ورأينا، أن هناك عدة تعاريف للمؤسسة الاقتصادية اختلفت بحسب الزمان والإيديولوجيات، وقد توصلنا إلى أن التعريف الجاري مفاده أن المؤسسة الاقتصادية المعنية بالدراسة هي كل منظمة تتفاعل فيها الموارد البشرية والمادية والمالية وتنشط في المجال الاقتصادي تهدف إلى تحقيق الاستمرارية والربح، ورغم اختلاف التعريف إلا أن المؤسسة الاقتصادية تكاد تشترك في بعض الخصائص تميزها عن غيرها من المؤسسات هذه الخصائص حاولنا تلخيصها حسب ما ورد عن عمر صخري- كالآتي:

- 1- تتمتع المؤسسة الاقتصادية بشخصية قانونية مستقلة تترتب عليها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات.
- 2- القدرة على أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
- 3- القدرة على البقاء والتكيف مع الظروف المحيطة بها في حدود إمكاناتها.¹

المطلب الثالث : اهداف المؤسسة الاقتصادية :

¹ - عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993، ص25.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

هناك عدة أهداف تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى تحقيقها، وغالبا ما تكون هذه الأهداف متداخلة فيما بينها، ويمكن إجمالها فيما يأتي:¹

1- الأهداف الاقتصادية: وأهم هذه الأهداف التي يمكن أن تحققها المؤسسة الاقتصادية هي:

أ- تحقيق الربح: يعتبر الربح من الأهداف الأساسية التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسة الاقتصادية، لأنه بفضلها تستطيع تمويل نشاطاتها من دفع للأجور لعمالها وتسديد التزاماتها اتجاه شركاتها، ويسمح لها بتحديد وسائل الإنتاج لديها، ويعتبر الربح أهم معيار على نجاح المؤسسة.

ب- تحقيق متطلبات المجتمع: ويكون هذا من خلال السلع والخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية إلى المجتمع الذي تنشط فيه.

ج- عقلنة الإنتاج: وذلك بالاستخدام الأمثل لعوامل الإنتاج، حتى تتفادى المؤسسة الوقوع في مشاكل اقتصادية، وبالتالي تسبب الخسارة لملاكها وللمجتمع ككل، وذلك من خلال حرمانه من السلع والخدمات ومناصب العمل التي كانت توفرها

2- الأهداف الاجتماعية: ويمكن تلخيص أهم هذه الأهداف فيما يأتي:

أ- توفير مناصب الشغل في المناطق التي تنشط فيها هذه المؤسسات الاقتصادية، مع ضمان مستوى مقبول من الأجور للعمال الذين تشغلهم.

ب- تحسين مستوى معيشة العمال، وذلك من خلال الزيادة المستمرة في الأجور تماشيا مع زيادة تطور المؤسسة و نجاحها، وكذا مع الزيادة في الاحتياجات المعيشية لهؤلاء العمال.

¹ - ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 17-21.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

ج- إحداث أنماط استهلاكية جديدة في المجتمع، وذلك من خلال المنتجات الجديدة التي تقترحها المؤسسة على زبائنها والتي لم يتعودوا معلى استهلاكها من قبل.

د- العمل على ضمان تماسك العاملين وتآلفهم، وذلك من خلال الحوار والتشاور بين كل الأطراف داخل المؤسسة واحترام نظامها.

هـ- توفير التأمين لسلامة العمال وصحتهم، كالتأمين الصحي والتأمين من الحوادث والتقاعد، كما توفر المرافق الضرورية لراحة العمال كالسكنات الوظيفية، المخيمات الصيفية وغيرها.

3- الأهداف التكنولوجية: وتعتبر من الأهداف الضرورية التي تسعى إليها المؤسسة لتحقيقها، لأنها تضمن لها التطور والنمو والبقاء، وأهم هذه الأهداف:

أ- البحث والتطوير في أساليب وطرق الإنتاج، وهذا من خلال إنشاء مصلحة ومخابر خاصة بهذا الجانب، الشيء الذي يسمح للمؤسسة بتحسين إنتاجها والرفع من قدراتها التنافسية مقارنة بالمؤسسات الأخرى.

ب- المساهمة في الخطة العامة للبلاد في مجال البحث العلمي و التطوير التكنولوجي وذلك من خلال التنسيق والتعاون في مختلف مؤسسات ومراكز البحث العلمي والجامعي في مشاريع بحث مشتركة تعود بالفائدة على المؤسسة والمجتمع ككل.

4- الأهداف الثقافية والرياضية: ويمكن إيجازها فيما يأتي:

أ- توفير الوسائل الترفيهية والثقافية التي تسمح لعمال المؤسسة وأولادهم بالترفيه والتنظيف من مسرح ومكتبات ورحلات، وذلك لما لهذا الجانب من تأثير إيجابي وفعال على المستوى الفكري للعامل.

ب- تدريب العمال المبتدئين و رسكلة القدامى، و هذا ما يؤثر على مردودية المؤسسة بالإيجاب خاصة و على الدخل الوطني عامة.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

ج- تخصيص أوقات للرياضة التي تعتبر من بين العناصر الجد مفيدة في الاستعداد للعمل والتحفيز عليه، ودفع الإنتاج والإنتاجية.

المطلب الرابع : تصنيفات المؤسسة الاقتصادية :

يمكن تصنيف المؤسسات الاقتصادية حسب عدة معايير أهمها: المعيار القانوني، معيار الملكية، معيار الحجم والمعيار الاقتصادي... الخ

و فيما يأتي سنتطرق لأصناف المؤسسة الاقتصادية حسب كل معيار:

1- تصنيف المؤسسة حسب المعيار القانوني: حسب هذا المعيار يمكن تصنيف المؤسسات الاقتصادية إلى صنفين هما:¹

أ- المؤسسة الفردية: و هي المؤسسة التي يمتلكها شخص واحد، و هو المسؤول الأول والأخير عن نتائج أعمالها، و عادة ما يتولى هو إدارة و تسيير شؤونها، و في الغالب ما تكون هذه المؤسسة من الحجم الصغير.

ب- الشركة: و هي عبارة عن مؤسسة يشترك فيها شخصان أو أكثر، حيث يقدم كل واحد منهما حصة من رأسمال أو قوة عمل، و يحصل في المقابل على نصيبه من الربح والخسارة، و يمكن تصنيف الشركة إلى نوعين رئيسيين و هما:

* شركة الأشخاص: كشركات التضامن، شركات التوصية و الشركات ذات المسؤولية المحددة.

* شركات الأموال: كشركات التوصية بالأسهم و شركات المساهمة.

¹- عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993، ص26.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

2- تصنيف المؤسسة الاقتصادية حسب معيار الملكية: و تصنف المؤسسات حسب هذا المعيار إلى ثلاثة أنواع:¹

أ- المؤسسة الخاصة: و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها إلى شخص معين أو مجموعة من الأشخاص، مثل المؤسسات الفردية، شركات الأشخاص و شركات الأموال.

ب- المؤسسة العمومية: و هي المؤسسات التي تعود ملكيتها للدولة، و يمكن أن تكون هذه المؤسسات وطنية أو تابعة للجماعات المحلية.

ج- المؤسسة المختلطة: و هي المؤسسات التي تكون ملكيتها مختلطة بين الدولة والأفراد، سواء كانوا أفراد وطنيين أو أجانب، و تنشأ عادة هذه المؤسسات نتيجة الخصخصة الجزئية للمؤسسات العمومية.

3- تصنيف المؤسسة حسب معيار الحجم: يعتبر معيار الحجم من أهم المعايير التي تصنف بها المؤسسات الاقتصادية ، و يمكن تصنيفها وفقا لهذا المعيار إلى نوعين هما:²

أ- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: و تدخل ضمن هذا التصنيف كل المؤسسات التي تشغل أقل من 500 عامل، و يمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع:

- المؤسسة المصغرة: و هي التي تشغل أقل من 10 عمال .

- المؤسسة الصغيرة: و هي التي تشغل ما بين 10 و 200 عامل.

- المؤسسة المتوسطة: و هي التي تشغل ما بين 200 و 500 عامل.

وتتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها الأكثر انتشارا في كل دول العالم وخاصة المتقدمة منها، حيث تصل نسبتها إلى (99%) من مجموع المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان والدول الأوروبية و الرأسمالية.

1- عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 1993، ص ص29،28.
2- ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص64-65.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

ب- المؤسسة الكبيرة: و هي المؤسسات التي تشغل أكثر من 500 عامل، و هي ذات أهمية كبيرة في الاقتصاد و ذلك من خلال النشاط التي تقوم به، و الذي قد تعجز الدولة عن أدائه، كالتنقيب عن البترول و استخراجها و تكريره و تسويقه.

4- تصنيف المؤسسة حسب المعيار الاقتصادي: و يمكن تقسيم المؤسسات الاقتصادية حسب هذا المعيار إلى الأنواع الأتية¹:

أ- المؤسسات الفلاحية: و هي المؤسسات التي تقوم بخدمة الأرض، و إنتاج المنتجات النباتية والحيوانية.

ب- المؤسسات الصناعية: و هي المؤسسات التي تتشط في ميدان استخراج المواد الأولية و تحويلها.

ج- المؤسسات التجارية: و هي المؤسسات التي تقوم بتوزيع المنتجات و إيصالها إلى الزبائن.

د- المؤسسات المالية: و هي المؤسسات التي تقوم بالنشاطات المالية، كالبنوك ومؤسسات التأمين و غيرها.

هـ- مؤسسات الخدمات: و هي المؤسسات التي تقوم بتقديم مختلف أنواع الخدمات كمؤسسات النقل، التعليم، الصحة و غيرها.

المبحث الثاني : المؤسسات العمومية الاقتصادية و مراحل تطورها في الجزائر:

ظهر مفهوم المؤسسة العمومية الاقتصادية على مستوى العالمي في بداية القرن العشرين 20 حيث كانت تعرف بأنها: " الذات العمومية الوحيدة التي ال تعتمد أساسا ترابيا او جغرافيا" بحيث اعتبرها

¹- إسماعيل عرباجي، مرجع سابق، ص16.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

جانبا من الفقه تجسيدا للامركزية المرفقة أو المصلحة ، والمؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر بالصورة التي هي عليها اليوم لم تكن وليدة الصدفة بل كانت نتاج تقلبات وأزمات عدة تشهد عليها قوانينها المتعاقبة.

المطلب الأول : تعريف المؤسسة العمومية و انواعها :

1- تعرف المؤسسة العمومية : تعددت تعاريف المؤسسة العمومية بتعدد و أنواع ذاتها، فمنها المؤسسات العامة الإدارية والمؤسسات المهنية والمؤسسات العامة الاقتصادية والمؤسسات العامة الاقتصادية ذات الأسهم، كما تختلف تسميات هذه المؤسسات حسب تواجدها بين دول رأسمالية متقدمة، أو دول نامية، أو دول اشتراكية.¹

وقبل تناول سيرورة التغيير التي مرت بها المؤسسة الجزائرية العمومية الاقتصادية . يجب التعريف بأنواع المؤسسات العمومية الاقتصادية و التي يمكن أن تصنف كالآتي.²

المطلب الثاني : أنواع المؤسسة الاقتصادية العمومية:

أ- شركات الأموال ذات المسؤولية المحدودة: تتكون هذه الشركات من أسهم قابلة للتداول بين الأصول و الفروع و الشركاء و لا يمكن التنازل عن أسهمها للغير إلا بموافقة أغلب الشركاء، تسمى (ش.ذ.م.م) و لا تحل بمجرد انسحاب أحد الأعضاء أو وفاته لغيرها.

ب- شركات المساهمة: هي الشركات تقسم رأسمالها على أسهم متساوية بمقابل أوراق مالية هذه الأخيرة هي التي تتداول في سوق الأوراق المالية، تكون قيمة صوت الشريك بقيمة عدد أسهمه في الشركة، و يمكن أن تتأثر المؤسسة الاقتصادية بالعوامل الآتية:

1- الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة و العقلانية (الدراسة النظرية)، ج1، ط1، بن مرابط، الجزائر، 2009، ص 146.
2- الفضيل رتيمي , نفس المرجع، ص 146-148.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

1- عامل الحجم: لأن حدود المنظمة تصعب من عملية تحديد داخلي و خارجي للمؤسسة (العمال).

2- عامل التكنولوجيا: لقد بدأ الاهتمام بهذا العنصر كعنصر رئيسي في التحليل التنظيمي مع (وود وارد) 1958 و (لورنس) و لورش 1967، فقد بينت دراستهم أن طبيعة التكنولوجيا تؤثر بشكل قوي في هيكل إدارة الشركة.

ومنه فإن نجاح وفعالية المنظمة مرتبط بالتوافق بين التكنولوجيا و الهيكل فالشركات الناجحة هي التي تملك أنظمة تقنية و هيكلية مناسبة.

إن المؤسسة العمومية تعتبر بأنها كل ما يمتلكه الشعب كملكية جماعية وتموله وتقوم الحكومة بإدارته و توجيهه و الإشراف عليه لصالح الشعب وتحقيقاً لأهدافه الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.¹

ندرك بأن المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر كانت إرث استعماري أثرت وتأثرت بمحيطها وتغيره قبل وغداة الاستقلال ولم يتم إنشاء المؤسسات قبل 1945 إلا لغرض المجال الزراعي الذي يخدم الاستعمار.² أما بعد الاستقلال فلقد مرت بمراحل متعددة انطلاقاً من السير الذاتي وكذا الشركات الوطنية والمؤسسات الوطنية إلى الإصلاحات الجديدة التي أدخلت عليها حيث تميزت كل مرة تاريخية في دورة حياة المؤسسة العمومية بخصائص معينة.

1- التسيير الذاتي وخصائصه:³ إن التسيير الذاتي كتنظيم اجتماعي فرض نفسه بذهاب المعمرين وملاك المصانع حيث تهيكّل ببناء وتنظيم و تسييره وفقاً للاعتبارات الآتية:

1- الجمعية العامة: وهي التي تضم جميع العمال الدائمين للمؤسسة من جنسية جزائرية وبالغين من العمر ثمانية عشر سنة فما فوق، وتجمع بإستدعاء من مجلس العمال أو لجنة التسيير مرة كل

¹- الفضيل رتيمي، مرجع سابق، ص 148.

²- benachhou (A). formation de sous développement en Algérie. opu.alger. 1976. P143

³- عز الدين بوكربوط ، المتبقين من العمال بعد عملية التقليل من عددهم و فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه دولة (غير منشورة)، الجزء الأول، جامعة الجزائر، 2008، ص 477.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

ثلاثة أشهر وهي تصادق على مخطط تنمية المؤسسة، كما تصادق على قانون تنظيم العمل فيما يخص تحديد وتوزيع المهام.

ب- **مجلس العمال:** ينتخب من طرف الجمعية العامة، ويشكل ثلث أعضائه من عمال الإنتاج وتجتمع مرة في الشهر بطلب من لجنة التسيير ومن مهامه:

- تبين النظام الداخلي للمؤسسة.

- تقرير شراء أو بيع الأجهزة في اطار البرامج المعدة من طرف الجمعية العامة.

- مراقبة الحسابات في نهاية السنة.

ج- **لجنة التسيير:** وهي اللجنة المتكونة من ثلاثة إلى عشر عضو، و ثلث الأعضاء منتخبين من القطاع الإنتاجي و من مهامها:

- تأمين عمليات التسيير في المؤسسة.

- وضع مخططات التنمية.

- تنظيم العمل.

- حل المشكلات اليومية المتعلقة بالإنتاج.

هـ- **المسير:** حددت لنا المراسيم السابقة الذكر بأن المدير هو ممثل الدولة في المؤسسة ويسهر على شفافية العمليات الاقتصادية والمالية ويضمن التطابق بين مخطط المؤسسة والمخطط الوطني كما يسهر على تطبيق قرارات لجان التسيير ومجلس العمال وذلك طبقاً للقوانين سارية المفعول.¹

لقد اختلفت خصوصية هذا التسيير عن بقية التسييرات للمؤسسة العمومية الاقتصادية حيث بقية تسيير العمال الذاتي شكلياً حيث توكل المهام للجمعيات العمال و أعضاء التسيير الذاتي بالإضافة

¹- عز الدين بوكربوط , نفس المرجع السابق.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

أن مدير الإدارة هو الذي ينفرد بصورة عامة في تسييره للمؤسسة و يعتبره العمال غريباً عنهم لأنه يعين من طرف السلطة المركزية، فتبقى بذلك مشاركة العمال في التسيير شكلية فقط محصورة و مقيدة.¹

المطلب الثالث : مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

لقد مرت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية بمراحل عديدة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، متأثرة بالسياسات المنتهجة من قبل الدولة و النظام الاقتصادي المعتمد، و فيما يلي سنتطرق إلى أهم مراحل تطورها :

1- المرحلة الأولى: من الاستقلال إلى نهاية السبعينات:

ولقد مرت المؤسسة الاقتصادية في هذه المرحلة بثلاثة أطوار هي :

أ- **الطور الأول:** التسيير الذاتي للمؤسسات الاقتصادية: لقد تم الإقرار بنظام التسيير الذاتي وبدأ العمل به ابتداء من مارس 1963 باسترجاع المؤسسات الاقتصادية التي تركنها الاستعمار الفرنسي، والتي كانت تقدر بـ 400 مؤسسة إنتاجية صغيرة تنشط نسبة (34.2%) منها في مجال إنتاج مواد البناء، نسبة (19.8%) في مجال صناعات الحديد والصلب والميكانيك والمعادن، نسبة (14.5%) منها في مجال الخشب و مشتقاته نسبة (14%) في الصناعات الغذائية، هذا إضافة إلى مجموعة من المزارع الفلاحية.²

ب- **الطور الثاني:** إنشاء الشركات الوطنية : مع بداية سنة 1965 بدأ متخذوا القرار في إنشاء الشركات الوطنية، حيث تم في هذه السنة إنشاء الشركة الوطنية للنفط و الغاز " سوناطراك"، الشركة الوطنية للحديد و الصلب، الشركة الوطنية للصناعات النسيجية و الشركة الوطنية للتأمين،

¹- عز الدين بوكربوط ، نفس المرجع السابق .

²- عبد القادر مشدال، أثر إستراتيجية التصنيع على التشغيل بالجزائر واقع و آفاق، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة) ، جامعة الجزائر ، 1998/1999، ص 89.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

و لقد أنشأت هذه الشركات من خلال عملية التأميم الكلي أو الجزئي للشركات الأجنبية التي بقيت تعمل في الجزائر بعد الاستقلال، و أيضا من خلال تحويل بعض المؤسسات المسيرة ذاتيا إلى شركات وطنية.¹

وفي نهاية هذا الطور أي في سنة 1970 وصل عدد الشركات الوطنية إلى 30 شركة، والتي كانت تستحوذ على نسبة (90%) من المؤسسات (345 من أصل 393 مؤسسة) وحوالي نسبة (95%) من العاملين الأجراء (61600 من أصل 65000 عامل).²

و لقد كانت الشركات الوطنية بمثابة أداة أساسية للتحكم في الاقتصاد الوطني والانطلاق في المرحلة التنموية، حيث كان تحديد وظائف وأهداف هذه الشركات يتم من طرف الجهاز المركزي للدولة، وذلك في إطار الإستراتيجية العامة للتنمية والشيء الذي ميز الشركات الوطنية في هذه المرحلة هو النقص الكبير في الإطارات الكفأة واليد العاملة المؤهلة، ولهذا لجت الدولة إلى إجراء إصلاحات جذرية في قطاع التعليم العالي حيث يأخذ على عاتقه مهمة تكوين الإطارات التي تحتاجها عملية التنمية التي شرعت فيها الدولة، هذا إضافة إلى إنشاء العديد من المعاهد التكنولوجية التي أوكلت لها مهمة تكوين الإطارات المتوسطة لصالح الشركات الوطنية، والأهم من هذا هو فتح ورشات داخل الشركات لتكوين العمال الذين كانوا في غالبيتهم أميين، وليس لهم أي تكوين .

ج- الطور الثالث، التسيير الاشتراكي للمؤسسات³: مع بداية سنة 1971، كانت الشركات الوطنية تنتج حوالي (85%) من إجمالي المنتجات الصناعية، وتوظف حوالي (80%) من إجمالي القوى العاملة، ونظرا للأهمية التي أصبحت تحتلها هذه الشركات في الاقتصاد الوطني فإن

1- إسماعيل عرباجي، مرجع سابق، ص 18.

2- عبد القادر مشدال، مرجع سابق، ص 90.

3- مصطفى زهرة، إشكالية التكامل بين الجامعة و المؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة) ، جامعة البليدة، فيفري 2008، ص 68.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

الدولة فكرت بجدية في إيجاد نمط فعال لتسييرها، وبما أن النظام الاقتصادي الذي كانت تتبعه الجزائر هو النظام الاشتراكي، فقد كان نمط التسيير الاشتراكي هو الأنسب، وهذا من خلال إشراك العمال في تسيير ومراقبة المؤسسات التي يعملون فيها عن طريق مجلس العمال المنتخب، الذي يعمل بالاشتراك مع إدارة المؤسسة في رسم السياسة العامة لها، ومراقبة نشاطها، غير أن إشراك العمال في التسيير كان شكليا لأن القرارات الأساسية كانت تتخذ على مستوى الجهاز المركزي للدولة، بدعوى تحقيق التنسيق بين القرارات المتخذة على المستوى المركزي وإنجاز الأهداف المسطرة لتحقيق التنمية الشاملة.

2 - المرحلة الثانية : إحداث المؤسسات العمومية (1980-1990):

لقد توصلت عملية التشخيص التي قامت بها وزارة التخطيط للفترة ما بين سنتي (1967 و 1980) مجموعة من النتائج، مفادها أن كبر حجم المؤسسات الاشتراكية يعتبر من أهم الأسباب التي صعبت عملية تسييرها، وبالتالي تم اتخاذ قرار يقضي بإعادة هيكلة هذه المؤسسات الكبرى إلى مؤسسات عمومية صغيرة الحجم، حتى يسهل تسييرها والتحكم فيها، وتتحسن وضعيتها المالية التي كانت سلبية، ولقد انطلقت عملية إعادة الهيكلة في الميدان بعد صدور مرسوم 04 أكتوبر 1980 ضمن المخطط الخماسي الأول للتنمية (1980-1984) حيث أنشأت على إثرها النخبة الوطنية لإعادة الهيكلة التي أوكلت لها مهمة القيام بهذه العملية، ولقد بدأت هذه العملية بإعادة الهيكلة العضوية و التي مفادها تقسيم كل مؤسسة كبيرة إلى مجموعة من المؤسسات الصغيرة، حتى يسهل تسييرها والتحكم فيها، وكنتيجة لهذه العملية ارتفع عدد المؤسسات من 100 مؤسسة اشتراكية إلى 460 مؤسسة عمومية.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

وقد أعقبت عملية إعادة الهيكلة العضوية عملية أخرى سميت بإعادة الهيكلة المالية والتي شملت كل المؤسسات المنبثقة عن إعادة الهيكلة العضوية، وهذا لمساعدتها على الانطلاق في النشاط الاقتصادي من جديد.¹

ولقد كان الهدف من إعادة الهيكلة هو التخلص من المركزية البيروقراطية التي كانت تعرقل المؤسسات الاشتراكية الوطنية عن النشاط الاقتصادي الفعال، و عن حرية تحديد إستراتيجيتها وتنفيذها وتحمل مسييري هذه المؤسسات لنتائج أعمالهم وبالتالي التخلص من العبء المالي الكبير الذي كانت تشكله هذه المؤسسات على خزينة الدولة، إلا أن هذه العبء بقي مستمرا، لأن إعادة الهيكلة لم تحقق النتائج المنتظرة منها وفشلت في تحسين وضعية المؤسسات العمومية وذلك لعدة أسباب، فمثلا على مستوى الموارد البشرية لم يكن هناك إدماج فعلي للعمال والإطارات في عملية إعادة الهيكلة وتم إجراؤها بطرق غير شفافة، إضافة إلى استمرار تدخل الجهات المركزية في سياسة التشغيل والأجور في هذه المؤسسات أثر سلبا على تسيير الموارد البشرية فيها، حيث لم تكن لها الحرية في وضع سلم أجور خاص بها يمكنها من تحفيز عمالها ومكافأتهم حسب مردوديتهم، إضافة إلى سياسة التشغيل التي لم تكن تخضع لمعايير واضحة وموضوعية، حيث كان التوظيف يتم بعدد أكثر مما تحتاجه المؤسسة، والاختيار كان يتم على أساس المحسوبية والمحاباة وليس حسب الشهادات والكفاءات، زيادة على غياب طرق التسيير الحديثة في هذه المؤسسات، الشيء الذي ساهم في بقائها على الحالة التي كانت عليها قبل إعادة الهيكلة.²

3- المرحلة الثالثة، اقتصاد السوق من 1990 إلى يومنا هذا: لم تحقق عملية إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تمت في المرحلة السابقة الأهداف المنتظرة منها، وأمام الوضعية الصعبة التي مر بها الاقتصاد الوطني خلال الثمانينيات، أين شهدت أسعار البترول

1- إسماعيل عرباجي، مرجع سابق، ص ص41، 23.

2- ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 179.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

انخفاضا كبيرا، الشيء الذي جعل الدولة في وضع مالي حرج، وللخروج من هذه الوضعية الصعبة جاءت الإصلاحات الاقتصادية التي ترافقت مع الإصلاحات الجذرية في المجال السياسي، والتي انبثقت عن الدستور الجديد لسنة 1989 الذي كرس التعددية السياسية وحرية التعبير، وقد تمثلت الإصلاحات الاقتصادية الجديدة في إعطاء الاستقلالية للمؤسسات العمومية، حيث تغير شكلها القانوني وأصبحت شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية تعود ملكية كل أسهمها أو حصصها للدولة، وبهذا أصبحت هذه المؤسسات ذات شخصية معنوية لها رأس مال وتتمتع بالاستقلالية المالية، وتسير طبقا لمبدأ الربحية¹، وبالتالي تم الفصل بشكل واضح بين حق الملكية من جهة، والإدارة و التسيير من جهة أخرى، فالدولة مالكة رأس المال هذه المؤسسات لكن لا تسييرها.

لكن رغم هذه الاستقلالية التي منحت للمؤسسات العمومية إلا أنها لم تستطع الخروج من وضعية العجز وسوء التسيير التي ميزتها تراكمات ضعف ضبط تنظيم وتسيير المراحل السابقة، مما زاد في تأزم الاقتصاد الوطني وزاد من ثقل العبء المالي للدولة، خاصة أمام الضائقة المالية التي عرفتها البلاد خلال هذه المرحلة جراء انخفاض أسعار البترول، وارتفاع حجم المديونية وخدمتها، مما تسبب في ارتفاع التضخم إلى أكثر من (30%) و ارتفاع نسبة البطالة التي تجاوزت (25%) وكذا اختلال في ميزانية الدولة

الناتج عن عجز مؤسسات القطاع العام التي أصبحت تمتص 5/4 من إيرادات الصادرات²، وهذا كله ادخل الاقتصاد في حالة ركود شامل.

وأمام هذه الوضعية الصعبة قامت الدولة بإعادة الهيكلة الاقتصادية والصناعية للمؤسسات العمومية، وذلك وفق ركيزتين أساسيتين¹:

1- إسماعيل عرباجي , نفس المرجع، ص190.

2- ناصر دادي عدون، مرجع سابق ، ص ص 186، 193.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

* إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية: وهي تخص المؤسسات الإستراتيجية و التي ترغب الدولة في الاستغناء عنها، و ذلك من خلال إتباع برنامج تعديل هيكلي وفق خطة متوسطة الأجل، عن طريق عقد نجاعة بين الجهات المعنية (البنوك، الوزارة الوصية،..) والهدف من هذه العملية هو الوصول بهذه المؤسسات لتحقيق فعالية وكفاءة تمكناها من دخول اقتصاد السوق بكل ثقة.

* عملية الخصخصة: وتمس المؤسسات غير الإستراتيجية التي ترغب الدولة في التنازل عنها للخواص، ويمكن التمييز بين طريقتين للخصخصة هما :

أ- الطريقة الأولى: وهي الخصخصة التي لا تمس ملكية المؤسسة، بل تقتصر على تنازل الدولة في تسيير هذه المؤسسة للقطاع الخاص، وذلك عن طريق تأجيرها أو إبرام عقد تسيير معه أو طلب مساعدته في التسيير.

ب- الطريقة الثانية: وهي الخصخصة التي تمس ملكية الدولة للمؤسسة، وذلك من خلال التحويل الجزئي أو الكلي لهذه الملكية للقطاع الخاص بواسطة عدة تقنيات منها: دخول العمال كشركاء في رأس مال المؤسسة العمومية أو بيع أصولها و تصفيتها.

وتطبيقا للمرسوم الرئاسي رقم 95 / 22 و المتعلق بخصخصة بعض المؤسسات الاقتصادية العمومية تم الانطلاق في هذه العملية في أبريل 1996، حيث مست 200 مؤسسة عمومية محلية صغيرة ينشط معظمها في قطاع الخدمات، وبعد إنشاء 03 شركات جهوية قابضة في 1996 تسارعت عملية حل و خصخصة أكثر من 800 مؤسسة محلية إلى غاية أبريل 1998 ولعل أكبر قطاع مسته عملية الخصخصة هو قطاع الصناعة بنسبة 54 % من مجموع

¹ - إسماعيل عرباجي، نفس المرجع، صص 196، 195.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

المؤسسات، يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية بنسبة 30 % من المؤسسات وقد بلغ عدد العمال المسرحين من عملهم إلى غاية 1998 حوالي 213 ألف عامل¹.

وإلى غاية 2009 مازالت هناك مجموعة كبيرة من المؤسسات العمومية لم يفصل في أمرها و تنتظر مصيرها إما الغلق أو الخصخصة، وهذا نتيجة عدم وجود عروض مقبولة لشراء هذه المؤسسات من قبل الخواص أو بسبب معارضة العمال لعملية الخصخصة.

وخلال هذه المرحلة بدأ يبرز دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني شيئاً فشيئاً وذلك من خلال شراء المؤسسات العمومية المخصصة، ومن خلال إنشاء مؤسسات جديدة خاصة بعد إنشاء الوكالة الوطنية للاستثمار الخاص سنة 1994 و القيام بإجراءات تحفيزية على الاستثمار كمنح الأراضي بأسعار رمزية والتخفيف من الضرائب وتقديم القروض البنكية وغيرها .

ولقد تدعمت مكانة القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني بصورة واضحة خاصة قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، من خلال سياسة الإصلاح الاقتصادي التي شرعت فيها الجزائر منذ مطلع التسعينات، حيث أولت الدولة أهمية بالغة لترقية ودعم القطاع لأخذ مكانته في إنجاح عملية الإنعاش الاقتصادي، وإعادة الديناميكية للقطاع الصناعي الذي كان شبه معطل باعتباره من أهم القطاعات القادرة على خلق الاستثمارات، وتوفير مناصب شغل جديدة، إضافة إلى مساهمته الفعالة في إعادة تنشيط المحيط الاقتصادي و تحقيق التنمية.

أما فيما يخص التشغيل، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تساهم مساهمة فعالة في خلق مناصب عمل جديدة، فقد بلغت نسبة مساهمتها في التشغيل 18% سنة 1997 وهي نسبة جد معتبرة لم تستطع قطاعات هامة تحقيقها¹.

¹- زين الدين بن لوصيف، "تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي"، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الألفية الثالثة، جامعة سعد دحلب، البلدة، يومي 20-21 ماي 2002.

خلاصة الفصل الأول:

لقد عرفت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية عدة إصلاحات عبر مختلف مراحل تطورها، وهذا نتيجة المشاكل التي واجهتها في كل مرحلة، إلا أن بعض النقائص بقيت تلاحقها إلى يومنا هذا ماعدا التقليل منها، غير أن المؤسسات الاقتصادية الخاصة أعادت نوعا ما من الديناميكية للاقتصاد الجزائري من خلال النتائج الإيجابية التي حققتها عاما بعد عام رغم المشاكل التي تواجهها هي أيضا، غير أن الأهم يبقى تأهيل العنصر البشري من أهم المعضلات التي تحاول أي مؤسسة تجاوزها وخاصة المؤسسة الاقتصادية من خلال التكوين، هذا الأخير الذي يكتسي أهمية بالغة و ذلك لما له من دور في زيادة مردودية كفاءة العنصر البشري في المؤسسة الاقتصادية ، ما يعطيها ميزة تنافسية

1- محمد غردي، ياسين قاسي، "مكانة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري"، الملتقى الوطني الثالث حول القطاع الخاص في الجزائر، واقع و آفاق، جامعة سعد دحلب، البلدة، يومي 26-27 أفريل 2005.

الفصل الأول : المؤسسات الاقتصادية وكيفية تسييرها

تزيد من قدرتها على مواجهة المنافسين، خاصة في ظل اقتصاد السوق، واشتداد المنافسة، إلا أن أغلب المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مازالت لم تول الأهمية التي يستحقها، وهذا من بين أهم الأسباب التي جعلتها تعاني نقص كفاءة عمالها ومهاراتهم الشيء الذي انعكس على أداء و تنافسية هذه المؤسسات، ولعل أهم مصدر للتزود بالأيدي العاملة المؤهلة الخاصة " الإطارات" هو الجامعة والتي تعتبر مقر تكوين يمد للنسق الاقتصادي ما يحتاجه من عمالة.

وتم التوصل إلى أن مسيرو المؤسسات يسعون لتقليل تكاليف القيام بالنشاط ومن بينها الأجور، تحسين الأداء هو من الأهداف الأساسية للمؤسسات الاقتصادية، فمن الممكن رفع الأجور ولكن لا يمكن تجاوز نسبة معينة من القيمة المضافة التي يقدمها العامل بهذه المؤسسة

الفصل الثاني :

إطار العام للأجور داخل المؤسسة

تمهيد

لقد ساد في العصور القديمة ما يسمى بنظام العبودية، الذي يعمل الفرد مقابل الغذاء والإيواء حيث كان هذا النظام يمثل العلاقة الوحيدة بين الأجر والأجير. ومع مرور الزمن وتطور مفهوم الحرية عند الإنسان ظهرت إمبراطوريات عديدة أعطت له بعض الاستقلالية مقارنة مما كان عليه في العصور القديمة، ثم تطور هذا النظام إلى مفهوم آخر وأصبح يتمتع بحق تكوين الأسرة فأصبح يملك ويشغل لحسابهم.

ومع مرور الزمن والعصور ظهرت بعض الأنظمة الاقتصادية التي شجعت الأفراد للعمل وتحسين مستواهم المعيشي فحفزتهم ومنحت لهم الأراضي وأصبح الفرد يملك ويشغل لحسابه الخاص وبالتالي خلق مناصب شغل، فأصبح العامل يتقاضى مقابل هذه المناصب مرتبات وأجور فما هو الأجر؟

الفصل الثاني : إطار العالَم للأجور داخل المؤسسة

المبحث الأول : مفاهيم حول الأجور:

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي تؤدي إلى خلق عالقة طيبة بين العمال والإدارة كما أنها أداة القياس لمدى رضا الفرد عن عمله وعن الأجر الذي يحصل عليه سواء كان هذا الأجر نقدياً أو عينياً وتشير كثير من الإحصائيات إلى أن أغلب المشاكل والخلافات العملية مع الإدارة تقود في أساسها إلى الأجر لماله من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعامل.

وسوف نتطرق في هذا المبحث إلى بعض الجوانب المتعلقة بالأجر وهذا من خلال المطالب التالية :

المطلب الأول: تعريف الأجر والراتب :

1- تعريف الأجر بالنسبة للمشرع الجزائري:

المشرع الجزائري لم يعط تعريفاً محدداً للأجر، حيث بين مبادئه والزامية دفعه أي العالقة بين العامل وصاحب العمل، واهتم بتنظيم القوانين الخاصة بهذه العالقة من خلال قانون العمل والعالقة الموجودة بين العامل وصاحب العمل وهي الأجر، حيث تنص المادة 134 من القانون الأساسي للعامل:

الأجر هو ما يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه وتطبيقاً لمبدأ لكل حسب عمله لا يمكن أن يتقاضى العامل أجراً من المؤسسة إلا إذا كان معيناً في

منصب عمل لديها، ويقوم فعلاً بالأعمال التي تخص المنصب الذي يشغله.¹

كما نصت المادة 80 من القانون رقم 90-11 على ما يلي: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل

المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"²

¹ الجريدة الرسمية؛ العدد: رقم 34 المؤرخة في 01/07/1994.

² الجريدة الرسمية؛ العدد: رقم 17 المؤرخة في 25/04/1990.

الفصل الثاني : إطار العنم للأجور داخل المؤسسة

وتعني هذه المادة أن العامل يؤدي عملا لصاحب العمل يحصل من خلاله على أجر ويتناسب هذا العمل مع نتائج العمل والتي قد تكون حسب المردودية أي بالقطعة أو العمل بالحصّة.

2- التعريف المحاسبي للأجر:

الأجر يعتبر عبأ وتكلفة على صاحب العمل أو المؤسسة، فهي تشكل في أغلب الأحيان كجزء هام من التكاليف العامة¹.

3- التعريف الديني للأجر:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".

حيث يمكننا أن نستخلص ما يلي:

-إلزامية الوفاء بالأجر.

-الأجر حق من حقوق العامل.

- عدم التماطل في دفع الأجر.

4- مصطلحات متعلقة بالأجور والرواتب:

4-1. الأجر Le salaire:

وهي كلمة مشتقة من "Salarium" والتي عرفها الرومان بأنها المبلغ الواجب دفعه مقابل الجهد العضلي أو الفكري المبذول.

ويكون الأجر مقابل لسلوك الفرد في المنظمة، وهو المقابل النقدي الذي يدفع للعامل على أساس الساعة أو اليوم، والذي اتفق عليه مسبقا وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية والنقدية والعينية التي

¹ لقانون العمل 11/90، المؤرخ في 29 رمضان 1410 الموافق ل21 افريل 1990، الجريدة الرسمية رقم 17 ص 569.

الفصل الثاني : إطار العنق للأجور داخل المؤسسة

يقدمها صاحب العمل للعمال لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحقق له من نتائج وأهداف¹.

من خلال تعاريف السابقة يمكن تعريف الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل الى العامل نظيرا الى الخدمات التي يؤديها .

4-2. الراتب أو المرتب:

وهو تعبير يطلق على أجر الموظف الخاضع لقواعد وقوانين الوظيف العمومي، فالراتب هو المبلغ الذي يدفع لشريحة معينة من العمال هم الموظفون، مقابل قيامهم بعمل لا يحسب بالساعات وإنما يحسب على أساس ويتم تحديده حسب الصنف، القسم والرقم الاستدلالي، وهو مضمون لأنه يدفع من الخزينة العامة للدولة².

4-3. الفرق بين الأجر والرواتب:

إن مصطلح الراتب لا يختلف من حيث المضمون والمحتوى عن مضمون المصطلح الأول "الأجر"، فالمصطلحين والعبارتين تتطويان تحت مصطلح أشمل منهما وهو ما يمكن أن نطلق عليه مصطلح Rémunération المستعملة في اللغة اللاتينية والتي تعبر إما عن الأجرة أو المرتب أن عن كليهما باعتبارهما أشمل وأوسع³.

إذا فالفرق الموجود بين الأجر والراتب هو⁴:

- الأجر هو ما يعود إلى العامل الخاضع لقواعد قانون العمل، وأما الراتب هو أجر الموظف الخاضع لقواعد قانون الوظيف العمومي.

¹ محاسبة الأجور، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في المحاسبة، جامعة الجزائر، دفعة 2008-2009.
² كاولي نور الدين، تكوتي عبد المالك، حساني ابراهيم، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتح التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش - الجزائر، السنة التكوينية 2013/، 2014ص08.
³ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية 1994م.
⁴ محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية، ص05.

الفصل الثاني : إطار العالَم للأجور داخل المؤسسة

- الأجر يشمل العامل في النشاط الخاص، لكن الراتب يشمل مرتب الموظف في الوظيف العام.
- الأجر دخل يتقاضاه العمل عادة: يوميا، أسبوعيا أو نصف شهري، وأما الراتب فهو دخل يتقاضاه العامل شهريا.

4-4. الأجر الأدنى¹:

وهو الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال، وكافة القطاعات والنشاطات، دون استثناء، حيث يتم تحديده من قبل السلطة العامة الحكومة - بمقتضى نصوص تنظيمية، بالنظر إلى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد، وتطور مستوى المعيشة. حيث تحتكر الدولة في هذا الشأن سلطة إصدار القوانين والنظم الخاصة بتطور الحد الأدنى الوطني المضمون، من ذلك ما تضمنته كافة التشريعات العمالية الجزائرية في هذا الشأن إذ تضمن آخر قانون خاص بعلاقات العمل في المادة 87 على أن: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم، بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين، والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا" ويمنع على أي صاحب عمل أن يمنح أجرا أقل من الأجر الأدنى المضمون ولو كان برضى العامل.

ويوجد إلى جانب الحد الأدنى الوطني المضمون الذي يعني من الاقتطاع الضريبي للأجور والمرتبات، ويعتبر من مسائل النظام العام نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون الذي يحدد بواسطة الاتفاقيات الجماعية للعمل والذي يتحدد نطاق تطبيقه بنطاق تطبيق هذه الاتفاقيات، حيث منح القانون الاتفاقيات الجماعية للعمل بتحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة؛ أي الأجور الدنيا المعتمدة في القطاع أو في المؤسسة، والذي لا يجب أن يكون أقل من الأجر الأدنى الوطني المضمون على الإطلاق.

ويلاحظ على الحد الأدنى للأجور أنه يرتبط ارتباطا عضويا، ويساير تطور المستوى المعيشي للعمال والمجتمع ككل، ولذلك فهو يتطور مع تطورا الأسعار الاستهلاكية لا سيما بالنسبة لتلك المتعلقة بالسلع

¹SNMG : SALAIRE NATIONAL MINIMUM GLOBAL.

الفصل الثاني : إطار العتَم للأجور داخل المؤسسة

ذات الاستهلاك الواسع والحيوي لكافة أفراد المجتمع، إلى جانب ارتباطه بالقدرة المالية للدولة، وتطور نتائجها القومي. هذه العوامل كلها يأخذها المشرع بعين الاعتبار عند تحديد الأجر الأدنى المضمون. وهي نفس العوامل كذلك التي أخذتها كلا من الحكومة والنقابة في سنة 1990 عند مراجعتها للحد الأدنى للأجور، حيث اعتمدا طريقة تحديدا للأجر الأدنى المضمون، حيث اعتمدا طريقة التحديد التصاعدي أو التدريجي على مراحل، إذ رفع الحد الأدنى للأجور من 1650 دج، التي كانت مطبقة ابتداء من جويلية 1990 إلى 2100 دج. ابتداء من نوفمبر 1990، ثم 2300 دج ابتداء من جانفي 1991، ليرتفع إلى 2500 دج، ابتداء من جويلية 1991 ونفس الأسلوب اعتمد في التحديد الجديد للأجر الأدنى المضمون، الذي تمخض عن لقاء الحكومة، والنقابة، وأرباب العمل أيام 18 إلى 2 نوفمبر 1991، بقصر الحكومة، وذلك لأول مرة في تاريخ البلاد. إذ تم الاتفاق على رفع الحد الأدنى للأجر إلى 3000 دج. ابتداء من أول جانفي 1992، ثم إلى 3500 دج. ابتداء من أول جويلية 1992، وذلك لكل أصناف سلالم الأجر. مع اعفاء الأجر التي تساوي أو تقل عن 3800 دج. الضرائب على الأجر والمرتببات. ثم جاء اتفاق الثلاثية الأخير ليرفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون إلى 4800 دج ابتداء من 1997/05/01. وإلى 5400 دج ابتداء من 1998/01/01 إلى 6000 دج. ابتداء من 1998/09/01 وإلى 8000 دج ابتداء من 2001/01/01 وإلى 10.000 دج ابتداء 2004/01/01 وإلى 12000 دج ابتداء من 2007/08/01 وإلى 15000 دج ابتداء من 2010/01/01 وإلى 18000 دج ابتداء من 2012/01/01 وأخيرا إلى 20000 دج ابتداء من 2021/04/14

4-5. الدخل:

هو كل ما يدخل في العامل من إيرادات مهما كان نوعها مثل: الأجر الأساسي، التعويضات، العلاوات، المكافئات ومتخلف الحوافز الأخرى.

4-6. الأجر النقدي:

لحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية 1994م.

الفصل الثاني : إطار العَلم للأجور داخل المؤسسة

هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به¹.

4-7. الأجر العيني:

هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد ومن أمثلتها: الرعاية الطبية
المواصلات السكن... إلخ، إلا أن تكلفتها يمكن حسابها ضمن الميزانية، موازنة الأجور².

المطلب الثاني: مبادئ الأجر وأهميته:

1- مبادئ الأجر:

1-1- مبدأ الارتباط الشرطي بين العمل والأجر:

تنص المادة 80 من قانون 90-11: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه
مرتبا أو دخلاتتناسب ونتائج العمل"³.

يستنتج من خلال هذه المادة أن المشرع أراد أن يوضح لنا أن نعمل محل التزام صاحب العمل
وعنصر العمليقبله عنصر الأجر.

وبما أن الأجر هو المقابل المالي الذي يدفع للعامل الذي أنجزه فهو مرتبط بالعمل ارتباطا عضويا
وشرطيا من حيث الأساس والدفع، لا يمكن للعامل الحصول على أجر إلا مقابل المدة القانونية التي
قضاها في العمل أو مردود العمل الذي حققه.

وهذا ما تؤكد المادة 53 من قانون 90-11: "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجرا لفترة لم يعمل فيها
مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون والتنظيم
صراحة"⁴.

¹ يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2006، ص145.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 4، الدار الجامعية، 2004 ص182-183.

³ الجريدة الرسمية؛ العدد: رقم 17 المؤرخة في 25/04/1994، ص569.

⁴ الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17 المؤرخة في 25/04/1994، ص567.

1-2. مبدأ المساواة:

ويتضح من خلال المادة 84 من قانون العمل حيث نصت على: "يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز"¹.

1-3. مبدأ التقرير والدفع:

صاحب العمل ملزم بدفع الأجور بطرق ووسائل نقدية محضة ومخالفته تعد مخالفة قانونية حتى ولو كانت بمحض إرادة الطرفين، إلا أن إلزامية دفع الأجر ليس معناها النقدية فقط، بل هناك طرق أخرى آمنة أكثر كالمعاملات بواسطة الصكوك البريدية والحسابات البنكية والمصرفية، وهي الأكثر استعمالاً ومناسبة للعامل والمستخدم على حد سواء من حيث الضمان والسرعة.

والدليل في ذلك المادة 85 من قانون 90-11 نص على ما يلي: "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة"².

1-4. مبدأ الدفع الكلي وعدم التجزئة:

يتمثل هذا المبدأ في حق العامل في الحصول على أجرته كاملة بصورة دورية ومنتظمة أي منع تجزئة الأجر ودفعه على مراحل، وهذا ما أكدته المشروع الجزائري في المادتين 88 و90 من قانون 90-11 وهي كالتالي:

المادة 88: "يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه"³.

المادة 90: "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو

اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"⁴

¹ الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17 المؤرخة في 1994/04/25، ص569.

² الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17 المؤرخة في 1994/04/25، ص570.

³ الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17، المرجع نفسه، ص570.

⁴ الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17، المرجع نفسه، ص570.

2- أهمية الأجر:

تظهر أهمية الأجر في عقد العمل حيث يتأثر العمال بما قد يمس الأجر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كما أنه يعتبر في الغالب محل نزاع بين العمال وصاحب العمل، لذا اضطرت الدولة إلى التدخل بسن قوانين قصد ضبط الأجور¹.

2-1. أهمية الأجر بالنسبة للمؤسسة:

تدخل الأجور ضمن تكاليف الإنتاج بالنسبة للعديد من المؤسسات لذلك تولى إدارات هذه المؤسسات عناية كبيرة للأجور وذلك بأن تتابع مستوى الأجر وتوسعى جاهدة إلى عدم منح أجور تزيد عن معدلات الأجور المدفوعة في المؤسسات المنافسة.

إذا فالأجر هو الرابط المباشر بين الفرد والمؤسسة المستخدمة. إذا أحسن تصميمه وإدارته عاد بالفائدة على المؤسسة، وإذا أسيء في تنظيمه كانت خسارة عليها، وهنا تظهر أهمية الأجر بالنسبة لصاحب العمل وتكمن في:

- الأجر وسيلة لتحسين الإنتاج والرفع من معنويات العمال حيث يحسن من مستواهم المعيشي.
- يعتبر كسلاح للمؤسسة وذلك في صيد الكفاءات المناسبة.
- الأجر وسيلة كذلك لضمان الاستقرار داخل المؤسسة².

2-2. أهمية الأجر بالنسبة للدولة:

بما أن الأجر يعتبر أهم المصادر الشرائية التي يتوقف عليها الرخاء إلى حد بعيد، فبانتعاشها ينتعش الاقتصاد الوطني، إذ أن العمال يمثلون الفئة الغالبة المستهلكين وهدف الدولة والمشرع بين القوانين والنظم

¹ محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية ص07.
² انس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان 2011، ص143.

الفصل الثاني : إطار العالَم للأجور داخل المؤسسة

لضبط الأجور وحمايتها، لرفع مستوى معيشة العامل ورفع الدخل القومي الذي يؤدي حتما إلى زيادة وازدهار اقتصاد الدولة¹.

المطلب الثالث : أقسام الأجرة .

1-الأجر الأساسي ملحق رقم 1 ص 1.

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة وعضوية بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، إذ أن تصنيف منصب العمل يعني ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور. هذا الجدول الذي يعتبر هو نفسه جدول مناصب العمل. حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحدد عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر، والتي تتلخص في درجة التأهل، والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب، إلى جانب ظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه

كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة، تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة، وبالتالي فإن أجر المنصب، أو الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية، الأجر الأساسي خاضع للضريبة على الدخل الإجمالي للأجور، وقابل للمشاركة في الضمان الاجتماعي².

2 - التعويضات:

تمنح للعامل متى يقوم بعمل إضافي، أو قام بعمل في الظروف العادية لعمله، أو كافة الأضرار المادية والمعنوية من جراء ذلك، أو مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها أثناء قيامه بعمل أو مهمة معينة.

¹ المحاسبة الأجور، مذكرة تخر نليل شهادة ماجيستر في المحاسبة، جامعة الجزائر 2008-2009.
² القانون رقم -11 90، المؤرخ في 11 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد المادة 81.

الفصل الثاني : إطار العالم للأجور داخل المؤسسة

ومن بين التعويضات نجد:

أ-تعويض الخبرة المهنية ملحق رقم 2 ص 02:

في قطاع الإدارة العمومية:

- تنتقل الأقدمية المقومة حسب نظام الدرجات الممول به حاليا في النظام الجديد.
- وإذا لم تقوم الأقدمية حسب نظام المقررة في الفقرة السابقة نطبق النسب التالية.
- 1,4 % عن كل سنة عمل في القطاع.
- 0,7 % عن كل سنة عمل في قطاعات النشاط الأخرى.

في القطاع الاقتصادي:

- 1% عن كل سنة عمل في قطاع النشاط الأخيرة.
- 0,5 % عن كل سنة عمل في قطاعات النشاط الأخرى.
- تعويض الخبرة المهنية خاضع للضريبة على الدخل الإجمالي للأجور، وقابل لإسهام في الضمان الاجتماعي¹.

ب- تعويض الضرر ملحق رقم 3 ص 03:

- يمنح هذا التعويض عندما يشتمل المنصب على بعض الأضرار والمخاطر الناجمة عن ظروف العمال الخاصة، مما يترتب بالضرورة التكفل لحماية العمال من هذه الظروف.
- أتت المراسيم التنظيمية لسنوات 85 - 88 أكثر تحديدا ووضوحا. إذ يبين المرسوم الأول (81-85) المؤرخ في 28 مارس 1981 كيفية حساب هذا التعويض، كما أحيل للمؤسسة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على الأضرار أو المخاطر أو الأمراض.

¹ لقانون 12-78 المؤرخ في 05/07/1978.

الفصل الثاني : إطار العالم للأجور داخل المؤسسة

- تحدد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود 20% من الأجر الأساسي على أن يتم تحديد هذه القائمة وهذه النسب بمشاركة لجان خاصة بالوقاية الصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة¹.

ج - تعويض عمل المنصب أو الساعات الإضافية:

- هو تعويض يدفع للعمال من أجل الأوقات غير العادية التي يتطلبها منصب العمل كالعمل المتناوب والعملاليلي والعمل في الأعياد.

- تنص المادة 30 من قانون 90 - 11 المؤرخ في 1990 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي:

- "يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة، يخول العمل التناوبي الحق في التعويض".

- ساعات العمل العادية هي 8 ساعات والمحددة من الثامنة صباحا إلى الخامسة مساء (08:00 سا - 17:00 سا).

- تعويض عمل المنصب خاضع للضريبة على الدخل الإجمالي للأجور، وقابل للإسهام في الضمان الاجتماعي².

د- الساعات الإضافية:

- ويسمأ أيضا بتعويض العمل الدائم، قانون 90 - 11 المؤرخ في 01 شوال 1410 هـ الموافق ل 21 أبريل 1990م، المتعلق بعلاقات العمل.

- الأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 02 رمضان 1417 هـ الموافق ل 11 جانفي 1997م المحدد لساعات العمل القانونية.

- المادة 26: "لا يجوز أن تتعدى بأي صفة كانت مدة العمل اثني عشر (12) ساعة في اليوم".

¹ المرسوم التنظيمي (81-85)، الجريدة الرسمية .

² المادة 30 من قانون 90-11 المؤرخ في 1990، الجريدة الرسمية .

الفصل الثاني : إطار العَلم للأجور داخل المؤسسة

- المادة 31: "يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا، وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء الساعات الإضافية زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة أحكام المادة 26 المذكورة أعلاه".

- المادة 32: "يخول أداء الساعات الإضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر الساعي العادي"¹.

يتم حساب تعويض الساعات الإضافية بالنسب المضافة وفق الحالات التالية²:

- 50% للساعات الإضافية بعد ساعات العمل العادية في الأيام المفتوحة، وذلك لأربع ساعات الأولى.

- 75% للساعات الإضافية بعد ساعات العمل العادية في الأيام المفتوحة، وذلك فوق الساعات الأربعة الأولى.

- 100 % للساعات الإضافية في أيام العطل. (الجمعة)

الساعات الإضافية خاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي، وقابلة للإسهام في الضمان الاجتماعي.

125 % لساعات عمل إضافي في ليل بين 9 مساء و 5 صباحا بالإضافة إلى دفع العمل

الإضافي للحاصل على راحة تعويضية لعدة متساوية وفقا لأحكام المادتين 170 و 171 من اتفاقية المشاريع جماعية.

هـ - تعويض عن عمل السلاح:

¹ الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17 المؤرخة في 1990/04/25.
² الجريدة الرسمية، العدد: رقم 20 المؤرخة في 1994/04/13.

الفصل الثاني : إطار العنم للأجور داخل المؤسسة

المرسوم التنفيذي رقم 96 - 158 المؤرخ في 04 ماي 1996م، الذي يحدد شروط تنفيذ أحكام الأمانداخلي للمؤسسة المنصوص عليها في الأمر رقم 95 - 24 الصادر في سبتمبر 1997م، يهدف إلى تعويض عناصر الأمن (المسلحين) العاملين في إطار الأمانداخلي للمؤسسة، يدفع التعويض عن الاضطراب بنسبة من الأجر الأساسي، ويخضع لتخفيض في حالة الغياب بالتناسب مع ساعات الغياب.

هذا التعويض خاضع للضريبة على الدخل الإجمالي، وقابل للمشاركة في الضمان الاجتماعي.¹

3 . العلاوات والمكافآت:

هي مبالغ مالية منها نقدي، ومنها ما هو عيني تمنح للعامل للتعبير عن مدى تقديره وعرفانه بالخدمة أو المهارة أو الجهد الإضافي المبذول من طرفه وتحفيزا له لبذل جهد أكبر وتحقيق نتائج أفضل، وسوف نتطرق في هذا الجزء إلى أهم العلاوات المطبقة في التشريع الجزائري²:

أ - مكافأة المردودية الفردية :

يتم منح مكافأة المردودية الفردية من أجل تشجيع العناصر الجادة في العمل من جهة، ومن جهة أخرى من أجل تشجيع العناصر الأخرى (غير الجادة) لمجاراتهم ويتم قياس مجهودات العامل على قسيمة التقييم حسب المعايير التالية:

- PRI=5%

- PRC=40%

- كمية العمل.

- نوعية العمل.

¹المرسوم التنفيذي رقم 96 - 158 المؤرخ في 04 ماي 1996م
²القانون رقم -78 12، المؤرخة في 08 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية.

الفصل الثاني : إطار العالء للأجور داخل المؤسسة

- المواظبة.

تقوم السلطة السلمية لكل عامل بالتقييم ومنح العلاوة الخاصة بهذه المقاييس، يقدر الحد الأقصى لمكافأة الإنتاج الفردي بنسبة 10 % من الأجر القاعدي، يتم منحها على أساس تقديرات المسؤول التسلسلي، وبمقتضى إجراءات التقييم المعمول بهامكافأة المردود الفردي يتم حسابها وفق إحدى العلاقات التالية:

$$\text{مكافأة المردود الفردي} = \text{معدل المردود الفردي} \times \text{الأجر الأساسي.}$$

تخضع هذه المكافأة للضريبة على الدخل الإجمالي للأجور، وتساهم في الضمان الاجتماعي.

ب- علاوة المردودية الجماعية:

غرضها تقييم مردودية العمل الجماعي وترتبط بالأهداف التي يرجى تحقيقها شهريا وهي الكمية النوعية، التكاليف، المحافظة على القدرة الإنتاجية، فعالية الخدمة العامة... إلخ، الحد الأقصى للمكافأة هو 40 % من الأجر القاعدي، يتم تحديد كميّات ومعايير منح المكافأة من خلال أحكام خاصة.

تدفع علاوة المردودية الجماعية مقابل الأيام المؤدية فعليا، وتخضع لتخفيض في حالة الغياب بالتناسب مع ساعات الغياب..

ج - منحة المسؤولية : ملحق رقم 4ص4:

تهدف هذه المنحة على تشجيع العامل على تحمل المسؤولية، تمنح هذه المكافأة وفقاً لجدول الحسابات قدر من طرف جهات مختصة (أنظر إلى الملحق رقم 4 ص4).

4- تعويض العطلة السنوية:

الفصل الثاني : إطار العائلم للأجور داخل المؤسسة

يهدف إلى منح تعويض للعامل أثناء عطلته السنوية الهادفة إلى إعطائه راحته من أجل المحافظة على صحته وقدرته على العمل.

يحسب الحق في العطلة كالاتي¹:

يومين ونصف في الشهر والذي عمل فيه الموظف لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما في السنة التي اشتغالها، تمنح العطلة السنوية ما بين الفاتح (1) جويلية و (31) ديسمبر من كل سنة. أما بالنسبة للعمال الذين يعملون في المناطق المعزولة في الجنوب الجزائري تقدر العطلة السنوية بـ3.75 يوم في الشهر أي بما يعادل 45 يوما في السنة.

المطلب الرابع : عناصر الأجرة الخاضعة وغير الخاضعة :

أولا: عناصر الأجرة الخاضعة:

تمثل مجموع العناصر المكونة للأجر الإجمالي الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي للأجور. هذه العناصر نجدها في قانون الضرائب المباشرة الذي يعاد النظر فيه كل سنة من خلال قانون المالية.

أ - تعويض القفة:

تهدف إلى تعويض العمال الذين لا يمكنهم أخذ وجباتهم لا في مطعم المؤسسة ولا في منازلهم، فهي عبارة عن تعويض مصاريف الأكل التي ينفقها العمال عندما تكون أوقات العمل عبارة عن حصص مستمرة.

❖ عدد الأيام القابلة للتعويض هي 20 يوما كحد أقصى.

ب - تعويض النقل: ملحق رقم 5 ص5:

¹ عليوان عبد الغني، محاسبة الأجور، مذكرة تخرج ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، الجزائر، ص56

الفصل الثاني : إطار العاهم للأأور داخل المؤسسة

هو تعويض يمنح للعامل في حالة عدم وجود وسائل النقل، فيضطر العامل لاستعمال النقل العمومي للتنقل منمكان إقامته إلى مكان عمله.

ج - تعويض استعمال السيارة الشخصية ملحق رقم 6 ص 6

هو تعويض يمنح للعامل نتيجة تحمله لمصاريف استعمال سيارته الخاصة، حيث تتطلب وظيفته الاستعمالالدائم للسيارة التي لا يمكن للمؤسسة أن تضعها في تصرفه.

يتم منح التعويض بقرار وبصفة مؤقتة قابلة للإلغاء بطلب من العامل، وبموافقة المستخدم من خلال تقديم الوثائق المبررة للسير الحر للسيارة الخاصة (البطاقة الرمادية، التأمين الساري المفعول...الخ)¹.

د - منحة الإحالة إلى التقاعد:

التقاعد هو نهاية طبيعية للحياة المهنية للعامل، قد تأتي كنتيجة طبيعية لبلوغ العامل من معينة تمكنه من وضع حد لحياته المهنية والتمتع ببقية حياته الخاصة، وهو ما يمكن أن نعبر عنه بالتقاعد العادي. تعين منحة الإحالة إلى التقاعد على أساس التعويضات الشهرية الأحسن من السنة الأخيرة للخدمة للعامل.

يتضمن هذا الأجر: الأجر القاعدي + كل المنح والعلاوات ماعدا:

- تعويض النقل.
- تعويض استعمال السيارة الشخصية.
- منحة السلة.
- تعويض الأجر الوحيد.
- تعويض التكميلي للمنحة العائلية.

¹ الجريدة الرسمية، العدد: رقم 67 المادة 9 من المرسوم التنفيذي 08/91 المؤرخ في 1991/12/21.

الفصل الثاني : إطار العالم للأجور داخل المؤسسة

- تعويض المصاريف والمهمات.

ه - منحة الوفاة:

إذا توفي أحد العمال خلال مسيرته العملية بالمؤسسة، فإن لذوي الحقوق الشرعيين من عائلته الحق في منحة الوفاة، تساوي هذه المنحة إلى 12 شهرا من الأجر، تحسب على أساس المكافأة الشهرية لأحسن شهر من السنة الأخيرة لنشاط العامل.

يتضمن هذا الأجر: الأجر القاعدي + كل المنح والعلاوات ماعدا:

- تعويض النقل.

- تعويض استعمال السيارة الشخصية.

- تعويض استعمال السيارة الشخصية.

- منحة السلة.

- تعويض الأجر الوحيد.

- تعويض التكميلي للمنحة العائلية.

- تعويض المصاريف والمهمات.

ثانياً: عناصر الأجرة غير الخاضعة:

أ - الأجر الوحيد:

هو تعويض يمنح للعامل المتزوج الذي لا يمارس زوجه أي نشاط يتلقى بموجبه أجرا، كان يندرج هذا التعويض ضمن المنح العائلية، وابتداءً من 26 ماي 1994م. استقل بعنصر رسمي بالأجر الوحيد وذلك بموجب المادة 22 من المرسوم 08/24، ودخل حيز التنفيذ بتاريخ: 01 جويلية 1994 م.

ب - المنح العائلية:

الفصل الثاني : إطار العاظم للأجور داخل المؤسسة

تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية وذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم في كفالة العامل إلى سن الرشد (17 سنة)، المنحة العائلية تحدد كما يلي:

1. تمنح هذه المنحة ابتداءً من أول شهر من يوم ميلاد الولد إلى غاية سن (17) سنة.
2. إذا كان الولد متمدرس فإن المنحة تمدد لمدة حتى سن 21 سنة.

قيمة المنحة تقدر كالتالي:

- ❖ 600 دج/ عن كل طفل إذا كان دخل الموظف أقل من 20000 دج.
- ❖ 300 دج/ عن كل طفل إذا كان دخل الموظف فوق 20000 دج.

ج - مصاريف المهمات والتنقلات¹:

تنص المادة 140 من القانون العام للعمال على ما يلي:

"عندما ينفق العامل شخصياً، وبصفة استثنائية مصاريف في إطار عمله، ولاسيما مصاريف التنقل، والإيواء، خلال قيامه بمهمة مطلوبة منه، أو مصاريف استعمال السيارة الشخصية لفائدة المصلحة. يتقاضى مكافآت تعويضية عن ذلك".

هو تعويض المصاريف التنقل والإقامة خلال قيام العامل بالمهمة والتعويض يتم بطريقتين:

1. إما بدلالة وثائق ثبوتية: فاتورة، وصل... التي تقدمها الفنادق المطاعم، ووسائل النقل.
 2. إما على أساس التعريف (القيم) الجزافية المحسوبة تبعاً للمنطقة أو مكان أداء المهمة.
- هذه التعريف تختلف من مؤسسة إلى أخرى.

- تعويض المنطقة الجغرافية²: ملحق رقم 7، 8 ص 7 و8.

¹ الجريدة الرسمية، العدد: رقم 91 وبمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 91-499 مؤرخ في 1991/12/21.
² الجريدة الرسمية، العدد: رقم 92 وبمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 92-477 مؤرخ في 1991/12/21.

الفصل الثاني : إطار العالم للأجور داخل المؤسسة

هو تعويض يمنح للعمال الذين يتواجد مكان عملهم في مناطق معزولة مثل العمل في الجنوب، يتحدد معامل تعويض المنطقة الجغرافي وفق سياسة الدولة لتحقيق التوازن الجهوي من ناحية الكثافة السكانية الكثافة والكثافة الاقتصادية. (أنظر ملحق رقم ملحق رقم 7، 8 ص 7 و8)

المبحث الثاني : المعالجة المحاسبية للأجر :

تمثل معالجة الأجور مرحلة ضرورية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث من خلالها يتحصل العامل على أجره الصافي، كنتيجة حتمية لما قدمه من عمل، لذا سنتطرق في هذا المبحث إلى الجانب المحاسبي للأجور والحسابات الخاصة بها.

المطلب الأول : كيفية حساب الاجر الصافي

طبقا للمادة 119 من القانون الاساسي العام يشمل الراتب كمايلي:

1- حساب الأجر القاعدي:

يرتبط الأجر القاعدي بالسلم الوظيفي للأجور والمدة القانونية للعمل، والمحددة وفق العلاقة التالية:

(أ) $\text{المدة القانونية للعمل} = (\text{عدد ساعات العمل الأسبوعي} \times \text{عدد الأسابيع في السنة}) / \text{عدد أشهر السنة}$.

المدة القانونية للعمل = (40 ساعة \times 52 أسبوع / 12 شهر).

الفصل الثاني : إطار العلم للأجور داخل المؤسسة

= 173,33 ساعة.

(ب) الأجر القاعدي:

- أجر مدة العمل الفعلية = (الأجر القاعدي × مدة العمل الفعلية) / المدة القانونية للعمل.

- الأجر القاعدي الفعلي = (الأجر القاعدي × عدد ساعات العمل الفعلية) / المدة القانونية للعمل

بالساعة.

وفي حالة وجود غيابات يتم حساب الأجر القاعدي الفعلي بنفس الطريقة السابقة أو بإحدى الطرق

التالية:

- الأجر القاعدي الفعلي = الأجر القاعدي الموظف لمدة العمل القانونية - قيمة الغيابات.

- مدة العمل الفعلي بالساعات = مدة العمل القانوني بالساعات - عدد الغيابات بالساعة.

2 - حساب أجرة المنصب:

تتكون أجرة المنصب من العناصر المكملة الأخرى، والمتمثلة في التعويضات والمكافآت المختلفة،

ويحسب أجر المنصب كما يلي:

أجر المنصب - الأجر الأساسي + الساعات الإضافية + تعويض الخبرة المهنية + تعويض عمل

المنصب + تعويض الضرر + علاوة المردود الفردي والجماعية.

ملاحظة: عناصر أجر المنصب محددة بموجب المادة 146 من القانون الأساسي للعامل.

3- حساب الأجر الخام:

الأجر الخام - أجر المنصب + تعويض السلة + تعويض النقل + تعويض استعمال السيارة + تعويض

الأجر الوحيد.

4 - حساب الاقتطاعات:

- قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي = أجر المنصب × 9%.

وعاء الضريبة على الدخل الإجمالي (Labase Imposable) = العناصر الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي - (الضريبة على الدخل الإجمالي (تذكير Rappel) + اقتطاعات غير خاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي).

5- حساب الأجر الصافي:

الأجر الصافي = (الأجر الخام - قيمة الضريبة على الدخل الإجمالي - قيمة الاشتراك في الضمان الاجتماعي) + المنح العائلية + منحة الأمومة + تعويض المنطقة الجغرافية + مصاريف المهتمات + تعويض حوادث العمل + التسبيقات + الاعتراضات.

المطلب الثاني: كشف الرواتب: (ملحق رقم 11-12-13)

هي وثيقة تقيّد فيها العناصر التي يحتويها الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها ويتغير كشف الراتب من مؤسسة لأخرى، إلا أن يتضمن المعلومات الضرورية الآتية:

- المعلومات الخاصة بالعامل وتتمثل في: الاسم، اللقب، المهنة الصنف المهني، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي، رقم الحساب البريدي أو البنكي.
- المعلومات الخاصة بالمؤسسة: الاسم العنوان، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي.
- قيمة أجرة المنصب.
- قيمة التعويضات والمكافآت.
- الأجرة القابلة للدفع .

- قيمة الاقتطاعات.¹

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي للأجور.

إن عملية التسجيل المحاسبي هي آخر العمليات التي تمر بها الأجرة، وتتم هذه العملية باستخدام الحسابات الخاصة بالأجور التي ذكرها المخطط المحاسبي الوطني ضمن الأصناف 4،5، 6 وهذه الحسابات هي كالآتي:

التسجيل المحاسبي للأجور²:

- الصنف4: حسابات للغير.
- 421 العاملون - الأجور المستحقة.
- 422 أموال الخدمات الاجتماعية.
- 423 مشاركة الأجراء في النتيجة.
- 425 العاملون - التسبيقات والمدفوعات على الحساب الممنوحة.
- 426 العاملون - الودائع المستلمة.
- 427 العاملون - الاعتراضات.
- 428 العاملون - الأعباء الواجب دفعها والحواصل المطلوب استلامها.
- 43 الهيئات الاجتماعية والحسابات المرتبطة بها.
- 431 الضمان الاجتماعي.
- 432 الهيئات الاجتماعية الأخرى.
- 438 الهيئات الاجتماعية - الأعباء الواجب دفعها والحواصل المطلوب استلامها.
- 44 الدولة، والجماعات العمومية، والهيئات الدولية والحسابات المرتبطة بها.

1 بورتلجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب و الأجور في المؤسسات العمومية، مذكرة نيل شهادة ماجستير في العلوم المالية و المحاسبة، جامعة اكلي امحمد اولحاج، البويرة 2014-2015 ص 50
2نظام المحاسبي المالي Scf.

الفصل الثاني : إطار العنم للأجور داخل المؤسسة

- 441 الدولة والجماعات العمومية الأخرى، الإعانات المطلوب استلامها.
- 442 الدولة، الضرائب والرسوم القابلة للتحويل من أطراف أخرى.
- 443 العمليات الخاصة مع الدولة والجماعات العمومية.
- 444 الدولة - الضرائب على النتائج.
- 445 الدولة - الرسوم على رقم الأعمال.
- 446 الهيئات الدولية.
- 447 الضرائب الأخرى والرسوم والتسديدات المماثلة.
- الصنف 5: الحسابات المالية.
- 51 البنك - المؤسسات المالية، وما شابهها.
- 512 بنوك الحسابات الجارية.
- 53 صندوق الأموال.
- الصنف 6: المصاريف.
- 62 الخدمات الخارجية الأخرى.
- 621 العاملون الخارجيون عن المؤسسة.
- 63 أعباء العاملين.
- 631 أجور العاملين.
- 634 أجور المستغل الفردي.
- 635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية.
- 637 الأعباء الاجتماعية الأخرى.
- 638 أعباء العاملين الأخرى.

الفصل الثاني : إطار العام للأجور داخل المؤسسة

- 64 الضرائب والرسوم والتسديدات المماثلة.
- 641 الضرائب والرسوم والتسديدات المماثلة عن الأجور.
- 65 الأعباء العملية الأخرى.
- 653 أتعاب حضور.
- 69 الضرائب عن النتائج

خلاصة الفصل الثاني:

لقد توصلنا من خلال هذا الفصل إلى استعراض مختلف التعاريف والمبادئ الخاصة للأجر وأهميته، واختتمنا في المبحث الأول بأقسام الأجرة والعناصر الخاضعة والغير الخاضعة للضريبة، وتوصلنا في المبحث الثاني بحساب أجر المنصب من خلال ضم التعويضات والمنح الخاصة به، يلي ذلك حساب الأجر الخام ثم حساب مختلف الاقتطاعات الضريبية والاجتماعية، واختتمنا في المبحث الثاني بتحديد الأجر الصافي المدفوع وأخيرا التسجيلات المحاسبية الخاصة به.

نستخلص أنه يجب أن تكون عناصر الأجرة عادلة من حيث مستوياتها فيجب تحديد حق كل عامل بدقة حسب الوظيفة التي يشغلها سواء كانت من خلال التعويضات والمكافآت، أو من خلال التعويضات والاقتطاعات الضريبية والاجتماعية، وللأجر عدة مكونات التي يجب من خلالها حساب الأجر الصافي للعامل.

الفصل الثاني : إطار العتَم للأجور داخل المؤسسة

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

تمهيد :

بعد الدراسة النظرية والتقنية لموضوع البحث وبغرض تجسيدها في الواقع الميداني، قمنا بإجراء تربص تطبيقي في الشركة الوطنية سوناطراك بالمديرية الجهوية للنقل الغربي لأرزويو (R.T.O). ويرتكز الهدف على جملة من المعارف الميدانية والنظرية المكتسبة. قمنا بتخصيص جانب في هذا الفصل المعرفة عامة حول الشركة وتنظيمها، ومختلف هياكلها ونشاطاتها بصورة عملية وجانب آخر قمنا فيه بدراسة تطبيقية لنظام الأجور والرواتب للشركة من حيث الشكل العام لمعالجة الأجور، العناصر المكونة للأجر وكيفية إعداد كشف الأجرة.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

المبحث الأول: تقديم الشركة الوطنية "سونطراك".

المطلب الأول: تقديم عام للشركة الوطنية سونطراك.

قبل التطرق إلى نشأة الشركة الوطنية "سونطراك" نتطرق إلى التعريف برمز الشركة، إن رمز الشركة "LOGO" يأخذ اللون الأسود الذي يمثل البترول، واللون البرتقالي الذي يمثل الصحراء.

SONATRACH وتعني كلمة سونطراك

جدول رقم (1) : معنى كلمة سونطراك

الشركة	SOCIETE	: SO
الوطنية	National	: NA
النقل	Transport	:TRA
التسويق	Commercialisation	:C
المحروقات	Hydrocarbure	: H

مصدر :

أي: الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات

نشأت الشركة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 63 - 491 المؤرخ في 31 ديسمبر 1963 في الجريدة الرسمية 10 جانفي 1964 المسجلة في السجل التجاري تحت رقم 848483 تتوكل إليها جميع المهام الخاصة بنقل وتسويق المحروقات.

في 22/09/1966 أصدر مرسوم رقم 66/292 الذي ينص على توسيع مهام الشركة إلى عدة ميادين: البحث، الإنتاج، التحويل .

أفرزت اتفاقية المجمع التي عقدت في أكتوبر 1968 نوعا جديدا من العلاقات مع المؤسسات البترولية العامة بالجزائر وهذا ما منح الشركة فرصة لتقوية موقفها بشكل حاسم.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

في سنة 1969 انضمت الجزائر ضمن الدول المصدرة للنفط حيث أخذت على عاتقها قطاع المناجم. في 1971/02/24 قام الرئيس الراحل هواري بومدين بتأميم المحروقات، والذي تجسد على أرض الواقع بتوقيع المرسوم 1972/04/12 بإصدار القانون الأساسي للمحروقات مجدداً بذلك الإطار العام الذي تشغل فيه المؤسسة الأجنبية في ميدان التنقيب واستغلال المحروقات في الجزائر. في الفترة ما بين 1980 و1985 تم إعادة تنظيم الشركة وطبق عليها أحكام إعادة الهيكلة وإنشاء 17 مؤسسة وطنية مختصة لمساعدتها في نشاطها.

في 1990 فتحت السلطات الجزائرية أبوابها للمستثمرين الأجانب ومن بين الشركات الأجنبية نذكر: PETRO CANADA الكندية-AGIP الايطالية - TOTAL الفرنسية تم تغيير الهيكل التنظيمي للشركة علي يد الرئيس المدير العام السيد شكيب خليل وهذا في 2001/12/12، والذي أصبح ساري المفعول ابتداء من 2002/01/17 حيث تم خلال هذا التغيير ضم كل الهياكل العملية والوظيفية وهذا بهدف التقليل من مراكز المسؤولية ومساعدة الإدارة العامة في تحقيق الأهداف التنموية.

بعد سنوات من النشاط حققت الشركة مهمتها على أحسن وجه وذلك خدمة للتنمية الاقتصادية والاستغلال الطاقوي للبلاد، كما حققت تحكمها التكنولوجي وحضورها الفعال بالأسواق العالمية بمساعدة فرعيها المستقلين:

SONATRACH PETROLIUM CORPORATION مقرها بلندن.

SONATRADING مقرها بأمستردام

المطلب الثاني: مهام وأهداف ونشاطات الشركة.

أولاً: المهام:

تعددت وتنوعت بصدور مراسيم رئاسية مختلفة منها ما ورد في المرسوم الرئاسي 66/262 المؤرخ في 1966/04/22 والذي ينص على توسيع مهام الشركة والمتمثلة في:

- البحث عن البترول بمعالجته تقييماً، ثم وضعه في متناول المستهلك سواء على المستوى الوطني أو الدولي.
- اكتساب وإنشاء مؤسسات ومعامل قصد معالجة المحروقات وتطوير الصناعة البتروكيميائية.
- تسويق المحروقات في الأسواق الداخلية والخارجية.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

- تحقيق كل العمليات الخاصة بالبحث والاستغلال الصناعي والتجاري لحقوق المحروقات الصلبة السائلة والغازية مع المواد المشتقة.
- تنفيذ كل العمليات الصناعية والتجارية والمالية وكذا الأموال المنقولة الملحقه بصفة غير مباشرة لنشاطها.
- تقوم بقيادة وتسيير كل أصول الدولة داخل مختلف قطاعات النشاط المتعلقة بالشركة سواء في الحاضر أو في المستقبل.
- زيادة الاحتياطي للمحروقات وإعادة تشكيه.
- استغلال وتطوير كل العلاقات مع عملائها المعنيين.
- تدعيم وتقوية قدراتها التقنية والإدارية.

ثانيا: الأهداف:

تطوير والرفع من قيمة الموارد الطاقوية الوطنية

- السيطرة على نقل المحروقات.
- التموين الطاقوي على المدى الطويل والمتوسط.
- تجديد التقنيات على مستوى تسيير مواردها.
- تنوع منتجاتها.
- استغلال الموارد الأولية في الأسواق الوطنية والدولية.
- الحصول على حصة في السوق العالمي لكل منتج على حدا على مختلف البلدان المستهلكة.

ثالثا: نشاطات الشركة.

أصبحت الشركة الوطنية سونطراك في الوقت الراهن مؤسسة متكاملة تستطيع التدخل مباشرة في كافة نشاطات قطاع المحروقات، ومن أهم هذه النشاطات التي تقوم بها الشركة هي كالاتي:

- التنقيب والاستكشاف - AMO.
- النقل عبر الأنابيب - TRC.
- الفصل والتميع - LQS.
- التسويق - Commercialisation.
- تكرير البتروكيمياويات R.P.C.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

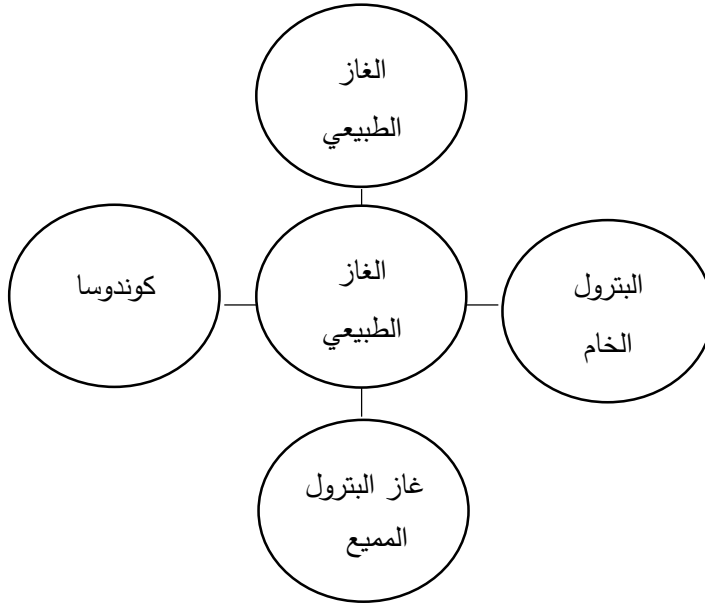
المطلب الثالث: تقديم المديرية الجهوية للنقل بأرزيو :

تأسست في 19-03-1966 وهي الوحدة الأكثر أهمية في الجماعات من ناحية التركيب ولها عدة أعمال (مهام):

- نقل وتخزين وتوصيل المحروقات السائلة والغازية.
- الاستغلال والصيانة وحماية ممتلكات المديرية .
- تحضير وتحقيق البرامج والميزانية السنوية.

المحروقات المنقولة عبر قنوات التسيير المستغلة من طرف (RTO):

شكل رقم (1) :



تنقل هذه المحروقات من حاسي الرمل إلى أرزيو عن طريق 9 قنوات للنقل مارة عبر 8 محطات الضخ والضغط وهي كالتالي:

أ-قنوات النقل:

- 1- الغاز الطبيعي (GA Nature) ينقل في (4) قنوات.
- 2- البترول الخام (Pétrole brut) ينقل في (2) قنوات.
- 3- كوندوسا (Le condensat) ينقل عبر قناة واحدة (1).
- 4- غاز البترول المميع (GPL) ينقل في (2) قنوات.

ب- المحطات:

1- 03 محطات للضخ (SP4-SP5-SP6) / محطة الضخ = SP.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

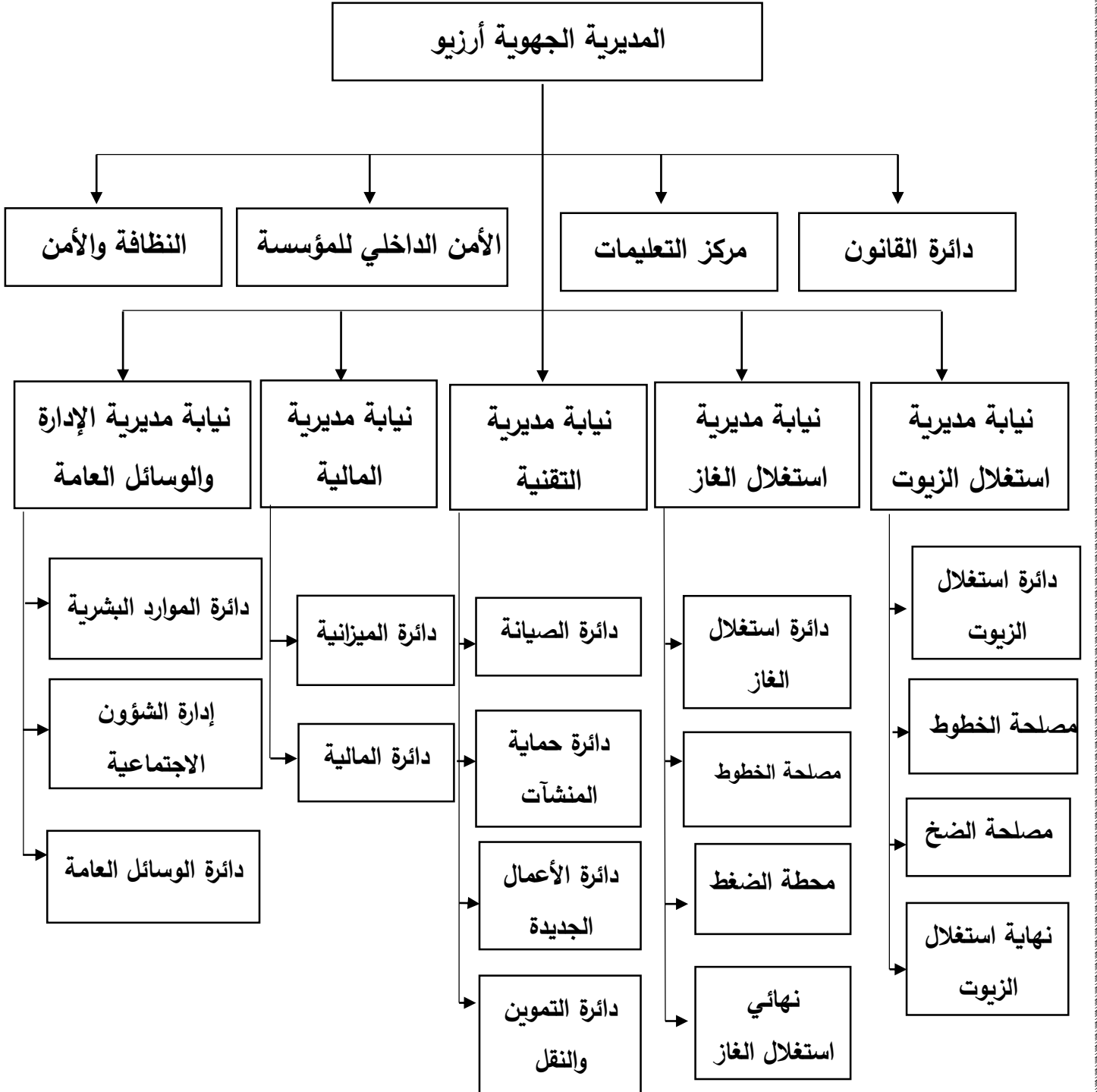
2-05 محطات (C1-C2-C3-C4-C5) الضغط Compression

3- GC1 -GC2-GC3-GC4-GC5 مجموعة ضغط = GCM

هيكل تنظيمي للشركة (RTO)

2-5. الهيكل التنظيمي لناحية النقل الغربية RTO: شكل رقم (2)

RTO



الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

المصدر: شركة النقل الغربية RTO.

Régional D'Arzew: المديرية الجهوية أرزيو.

Hygiène et Sécurité : النظافة والأمن.

Centre Informatique: مركز التعليمات.

Sous-Directeur Administration et moyens: نيابة مديرية الإدارة والوسائل العامة.

Sous-Directeur Finances: نيابة مديرية المالية.

Sous-Directeur Technique: نيابة مديرية التقنية.

Sous-Directeur GAZODUCS: نيابة مديرية استغلال الغاز.

Sous-Directeur OLEODUCS: نيابة مديرية استغلال الزيوت.

Dept ASL دائرة الإدارة والشؤون الاجتماعية.

Dept MOG: دائرة الوسائل العامة.

Dept BUDGET: دائرة الميزانية.

Dept Finances: دائرة المالية.

Dept Juridiques: دائرة القانون.

Dept MNT: دائرة الصيانة.

Dept DPO: دائرة حماية المنشآت.

Dept TNF: دائرة الأعمال الجديدة.

Dept ATR: دائرة التموين والنقل.

Dept EXG: دائرة استغلال الغاز.

Service Ligne: مصلحة الخطوط.

Station Compression: محطة الضغط.

Terminaux EXG: نهائي استغلال الغاز.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

Station Pompage: محطة الضغط.

Terminaux EXG نهائي استغلال الزيوت

المبحث الثاني: معالجة الأجور شكل عام :

1-المطلب الأول: تعريف نظام ساب

انتهجت مؤسسة سونطراك نظام جديد يسمى «SAP» الذي بدوره يقوم بتزويد الشركة بحلول عملية جاهزة، كما يمكن أفق لمحة حول هذا البرنامج (SAP)

برنامج ساب SAP: ملحق رقم 14:

برنامج الساب هو نظام ألماني المنشأ منذ عام 1972م، ويعتبر من أقوى وأشهر البرامج تحت الـ "ERP" وتم تطويره حتى أصبح برنامج شامل لجميع أقسام الشركة سواءً كانت شركة صغيرة أو متوسطة أو طبعا كبيرة وهو الآن من أكبر الشركات التي تقدم حلول عملية وتجارية وأيضا لا نرى هذا النظام إلا بالشركات الكبرى لأن تكلفته عالية جدا. وهو برنامج فظيع وذات حجم كبير وخاصة يتركز على كيفية ضبط وتحكم في حساب التكاليف خاصة في قسم المالية.

تعريف برنامج الساب sap:

برنامج الساب " SAP " هو اختصار لكلمة "System, Application & Products"، وهو نظام كامل يقوم بتزويد المنشأة أو الشركة بحلول عملية جاهزة لكي تستطيع من خلالها ان تهيكّل وتربط كل أقسام المنشأة في نظام واحد يغنيك عن استخدام الورق والنظم التقليدية الأخرى حيث بإمكانك أن تقوم بأي عملية مالية أو إدارية أو تقنية وانت جالس في جهازك بدون بذل أي جهد آخر مثل التوقيع أو الموافقة على مستند ما.

أقسام البرنامج SAP؟

برنامج الساب برنامج ينقسم إلى قسمين على حسب دراستي الاكاديمية وهي كالتالي:

1- قسم **Technical Modules**: وهو للدارسين في هندسة وعلوم الكمبيوتر (البرمجة، الشبكات،

الصيانة). وطبعا ينقسم إلى عدة أقسام منها:

ABAB (Advanced Business Application Programming)

Basis Administrator

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

2- قسم **Functional Modules**: وهو للدارسين في كليات علوم الاقتصاد والإدارة والتجارة

وحماية البيئة وهندسة الإنتاج والتخطيط ... الخ، وينقسم إلى عدة أقسام منها:

- المالية والتحكم **FICO – Financial & Controlling**.
- التسويق والمبيعات **Sales & Distribution**.
- إدارة الأصول **AM – Asset Management**.
- إدارة الموارد البشرية **HR – Human Resource**.
- إدارة المخازن **WM – Warehouse Management**.
- إدارة المواد الخام **MM – Material Management**.
- تخطيط الإنتاج **PP – Production Planning**.
- إدارة الجودة **QM – Quality Management**.

وفي بحثنا موزه سنتطرق إلى قسم من أقسام والذي هو إدارة موارد البشرية.

ما هو **SAP للموارد البشرية**؟ :

يُعرف أيضا باسم نظام **SAP**. وحدة مهمة في **SAP (SAPHCM)** تعد إدارة رأس المال البشري. **SAP Human Resource (HR)** أو **SAP (SAP) HRMS** إدارة الموارد البشرية.

أتمتة عمليات حفظ السجلات. إنه إطار مثالي لقسم الموارد البشرية **SAP HR** يتيح لك برنامج للاستفادة من وثائق الإدارة والرواتب.

للموارد البشرية SAP وحدات:

نماذج **wing** من المتابعة **SAP HR** تتكون:

✓ الإدارة التنظيمية.

✓ إدارة شؤون الموظفين.

✓ تنفيذ إدارة الوقت.

✓ محاسبة الرواتب.

أ- إدارة المنظمة:

تعد إدارة المنظمة وحدة فرعية مهمة جدًا في أنها تمكن المنظمة من تمثيل الخطة **SAP** التنظيمية وتحليل الخطة الحالية. كما يسمح لك بإنشاء خطط إضافية وإنشاء إدارة أفضل لسير العمل. تحقق هنا من قائمتنا ل أفضل أدوات إدارة سير العمل.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

ب- وظائف إدارة المنظمة:

- إنشاء تقارير رسومية للهيكل التنظيمي.
- إدارة المعلومات الخاصة بالإدارات/ الوحدات التنظيمية.
- تتبع الوظائف في الإدارات المختلفة
- . الحفاظ على الوظائف.
- علاقات الإبلاغ.
- التقارير المتعلقة بالوظائف الشاغرة.

ت- إدارة شؤون الموظفين:

تعد إدارة شؤون الموظفين SAP وحدة فرعية مهمة في أنظمة سجل معلومات الموظف الأساسية. يساعدك على أداء المهام الإدارية المختلفة مثل تعيين الموظفين ومعلومات الموظفين. ونفقات السفر، ومحاسبة الرواتب، درجة ورتبة الموظف وما إلى ذلك.

الوظائف الهامة لوحدة إدارة شؤون الموظفين هي:

- معلومات شخصية.
- القياسات (ترقية، تحويل، تقاعد... إلخ).
- عناصر العقد (محدد المدة وغير محدد المدة).
- معلومات الأفراد والأسرة (متزوج، أولاد، أعزب... إلخ).
- معلومات عن وظيفة العامل (المنصب، الوظيفة، الهيكل الوظيفي... إلخ).
- الخبرة المهنية.
- الترقية.

ح- إدارة الوقت:

تعد إدارة الوقت وحدة فرعية مهمة أخرى للموارد البشرية وتقوم بتسجيل بيانات الموظفين. يتعلق الأمر في الغالب بالحضور وتقييم الوقت والتحويلات وما إلى ذلك.

فيما يلي بعض الوظائف المهمة لوحدة إدارة الوقت:

- تقويم العطلة (استثنائية، مرضية، سنوية، خاصة... إلخ).
- جدول العمل الشخصي.
- جدول العمل الشهري . ملحق رقم 10 ص 10.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

- حصص الحضور والغياب.
- فحص الحضور.
- رسومية الحضور .
- تعيين الوقت.
- نتيجة التقارير.

د - كشف رواتب:

يساعدك على معالجة الدفع مقابل العمل الذي قام به الموظفون وهي تشمل SAP وحدة الرواتب الأجور والمزايا الطبية والضرائب والخصومات وما إلى ذلك. كما تم دمج وحدة كشوف المرتبات مع وحدات أخرى مثل الإدارة الشخصية وإدارة الوقت والمحاسبة المالية وما إلى ذلك SAP

فيما يلي بعض الوظائف المهمة لنظام الرواتب:

- تصحيح الأخطاء وإعادة الحسابات من جدية تلقائياً.
- محاسبة الرواتب الإجمالية مع حساب الأجور التلقائي.
- حساب المدفوعات الخاصة التلقائية.
- إجمالي/ صافي المحاسبة بأثر رجعي كامل.
- تبادل البيانات مع وكالات التأمين الاجتماعي والبنوك وغيرها.
- حالات الخصم (قرض، تسبيقات، إلخ).

المطلب الثاني: بطاقة الأجر: ملحق رقم 11، 12، 13 ص 11، 12، 13.

الوصول إلى الأجر الصافي الذي يتقاضاه العامل شهرياً، يجب اعداد كشف الأجرة الذي يتم التطرق فيه إلى حساب مختلف عناصر الأجرة، وقد تطرقنا في هذا المطلب لثلاث كشوف للأجرة، الأول يتعلق بإطار لشهر فيفري 2024، الثاني لعون متحكم لشهر 2024/02. والثالث لعون لشهر فيفري 2024/02.

اولا: العناصر الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي: Rub1100 ملحق رقم 9 ص 09.

1. الأجر القاعدي المهيكل:

يحسب الأجر القاعدي المهيكل على الشكل التالي:

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

$$SBR=(((SB+ECHLON+PRS+REV+RPI+RPC+AI07+AI08)\times 150\%+(AI09\times 125\%)+(AI10+AI11\dots AI18)\times 120\%+(AI19+AI20+AI21)\times 112\%)$$

- بالنسبة لإطار (Cadre): (أنظر كشف الراتب رقم 01).

يقدر الأجر القاعدي بـ 128607,53 دج.

- بالنسبة لعون متحكم (Maitrise). (أنظر كشف الراتب رقم 02).

يقدر الأجر القاعدي 102898,33 دج.

- بالنسبة لعون تنفيذي (Exécution) (أنظر كشف الراتب رقم 03).

يقدر الأجر القاعدي 65372,57 دج.

2. مكافأة المردود الجماعي والمردود الفردي:

لقد تم إدماج PRI و PRC في الأجر القاعدي المهيكل ابتداءً من شهر جوان 2009، ويقدر بـ 45 % لكليهما ولهذا لا نجدهما في كشف الأجور الحالي.

- مكافأة المردودية الجماعية:

يقدر معدل المردود الجماعي حالياً بـ 40% من الأجر الأساسي.

- مكافأة المردودية الفردية :

يقدر معدل المردود الفردي حالياً بـ 05% من الأجر الأساسي.

3. تعويض الضرر: (أنظر الملحق رقم 03، ص 03).

يتم تعويض الفرد حسب سلم التعويضات.

- بالنسبة للإطار (أنظر كشف الراتب رقم 01):

يقدر تعويض الضرر بـ 5919,49 دج (17%).

- بالنسبة لعون المتحكم (أنظر الكشف الراتب في 02).

يقدر تعويض الضرر بـ 5547,38 دج (20%).

- بالنسبة لعون تنفيذي (أنظر كشف الراتب رقم 03).

يقدر تعويض الضرر 3339,99 دج (17%).

4. تعويض استعمال السيارة الشخصية: (ملحق رقم 06 ص 6).

حسب سلم التعويض على استعمال السيارة الشخصية.

- أقل من 30 كلم تعويض استعمال السيارة يساوي: 6840 دج.
- أكثر من 30 كلم حتى 60 كلم تعويض استعمال السيارة يساوي: 8460 دج.

أكثر من 60 كلم تعويض استعمال السيارة يساوي: 9360 دج

5. تعويض دخول المنطقة الصناعية الشمال:

هذا التعويض مرتبط بأيام العمل الفعلية لعمال إحدى المناطق الصناعية رزيو، سكيكدة، بجاية ويحدد

هذا التعويض حسب السلم التالي: جدول (2)

الرتبة	10-8	12-11	14-13	16-15	18-17	20-19	21+
التعويض اليومي	67,85	78,22	88,58	99,89	109,33	126,29	142,31

- بالنسبة للإطار الرتبة "21" وعدد الأيام العمل 15 إذ تعويض اليومي 142,31:

$$\text{التعويض الشهري} = 15 \times 142,31 = 2134,65.$$

- بالنسبة لعون تنفيذي رتبة "12" عدد أيام العمل 17 إذ التعويض اليومي 78,22.

$$\text{التعويض الشهري: } 17 \times 78,22 = 1329,74 \text{ دج.}$$

ملاحظة:

في حالة العطل مدفوعة الأجر بحسب تعويض المنطقة الصناعية للشمال.

- بالنسبة لعون المتحكم لديه 30 يوم عطلة سنوية مدفوعة الأجر ويقدر التعويض بـ 30 يوم ×

$$126,29 = 3788,70 \text{ دج.}$$

6. تقييم المنصب: (ملحق رقم 9 ص 9).

وهي نسبة مئوية توزع حسب التصنيف (إدارة، استقلال، الأمن).

وهي تتحصر بين 13% و 30%.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

لقد تم إدماج مكافأة المنصب في الأجر القاعدي المهيكل ابتداءً من جوان 2009 لهذا لا نجدها في الكشف الأجر الحالي.

حساب Reval:

$$[(SB+ Echlon) + (SB \times IEP \text{ معدل}) + (SB \times PRI/PRC \text{ معدل}) \times Reval] \\ = Reval$$

7. منحة القففة والأكل (Rub 4143–Rub 4147): (أنظر ملحق رقم 11)

• منحة القففة: Rub 4143

تعويض القففة يقدر بـ 40 دج في اليوم.

بالنسبة للإطار الرتبة 21 وعدد أيام العمل 15 إذ تعويض 40 دج.

تعويض القففة = عدد أيام العمل × سعر القففة.

$$4000 \times 15 =$$

$$60000 =$$

• منحة الأكل: Rub 4147

تعويض الأكل يقدر بـ 680.00 ج في اليوم

بالنسبة للإطار رتبته 21 وعدد أيام عمل 15 التعويض اليومي يقدر بـ 680.00.

تعويض الأكل = عدد أيام العمل × سعر الأكل.

$$680.00 \times 15 =$$

$$10200.00 =$$

8. منحة مسؤولية (أنظر ملحق رقم 4):

• بالنسبة للإطار الرتبة 23 إذن حسب السلم حددت المنحة 5101.00 دج.

9. الرتبة Echelon ملحق رقم "1" ص:1:

حددت السنة حسب السلم المبين في الملحق رقم "1":

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

أي إذا كان موظف ذو رتبة 20 ولديه 03 رتب فإن منحة الرتبة مبين في الملحق رقم "1" بـ 2737 دج.
ملاحظة: لقد تم إدماج كل من منحة الرتبة ومنحة المسؤولية في الأجر القاعدي المهيكل ابتداءً من جوان 2009، لهذا لا نجدها في كشف الأجر الحالي

10. تعويض الخبرة المهنية: ملحق رقم 02

موظف عمل 32 شهراً خارج القطاع و10 أشهر داخل القطاع يحسب معدل المهنية كما هو مبين في الشكل رقم (2) :

MATRICULE		XXXXXX		NOM :		YYYYYY		ECHELLE		20	
MOIS	IEP	1an a 6an	7an a	12an+							
0	Hors secteur	1,25%	1%	0,85%							
32	NBRE	2,67	0	0,00							
0	TAUX	3,33%	0,00%	0,00%							
0											
0	Secteur	2,50%	2%	1,70%							
10	NBRE	0.833333333	0	0.00							
0	TAUX	2,08%	0.00%	0.00%							
0											
	TOTAL										

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

5,42%	2,08%	SAL_BASE	3,33%	TOTAL
1615,85	MONTANT	29831,00		

جدول رقم (3) : ترتيب الخبرة المهنية حسب الرتب :

ECHELLE	MT_SB	ECHELLE	MT_SB	ECHELLE	MT_SB
11	179015,00	16	23759,00	21	31582,00
12	18952,00	17	25151,00	22	33442,00
13	20050,00	18	26620,00	23	35407,00
14	21218,00	19	28177,00	24	37495,00
15	22449,00	20	29831,00	25	39707,00

معدل الخبرة المهنية = 5,42% مضروب في الأجر القاعدي حسب رتبة الموظف (20) حسب المثال ليصبح تعويض الخبرة المهنية 1615,85 دج ويدمج هذا التعويض في تعويض الخبرة في مجمع سونطراك.

المصدر : شركة سونطراك.

11. تعويض الخبرة المهنية المكتسب داخل المجموعة :

يتم تخصيصه في 1 يناير من كل سنة بناءً على عدد أشهر العمل في العام السابق والمعدل المتأثر وفقاً للجدول التالي:

تعويض الخبرة المهنية المكتسبة داخل المؤسسة الحالي = الأجر القاعدي المهيكل × معدل تعويض الخبرة + تعويض.

جدول رقم (4) :

معدل (نسبة %)	أقدمية داخل المؤسسة
1,60 %	من 1 إلى 10 سنوات

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

1,8 %	من 11 إلى 30 سنة
2,00 %	أكثر من 30 سنة

مصدر : شركة سونطراك

ثانيا: العناصر الغير الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي:

1-الأجر الوحيد: Rub8200 (أنظر كشف الراتب رقم "01")

مبلغ هذا التعويض محدد بـ 5000.00 دج وهو ثابت.

2- تعويض المنطقة الجغرافية: 8285 , 8270 Rub:(أنظر ملحق رقم 07)

بالنسبة لعون متحكم يعمل في الصحراء في منطقة جغرافية مصنفة من الدرجة "B" يقدر تعويض المنطقة

بـ 1588,46 دج (0,9 يوم) بالنسبة لنظام العمال (4×4)

أي أن العون المتحكم عمل 30 يوماً.

فإن تعويض المنطقة يحسب كالتالي :

$$0,9 \times 27 = \text{وحدة}$$

$$\text{تعويض المنطقة} = 1588,46 \times 27 = 42888,42 \text{ دج.}$$

ملاحظة:

بالنسبة للعمال الذين يعملون في الجنوب ويقطنون هناك بنظام بعمل عادي (نظام عائلي) يقدر تعويض

المنطقة الجغرافية (3233 - 3239 Rub) بوحدة واحدة في كل يوم عمل حسب السلم المبين في الملحق

رقم: 08.

ثالثا: الاقتطاعات الاجبارية والاختيارية:

1- اشتراكات الضمان الاجتماعي:

توزع نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي تقدر بـ 9 % كالتالي:

التأمين الاجتماعي 1,5 %

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

التقاعد 6,75 %

التقاعد المسبق 0,25 %

التأمين على البطالة 0,5 %

الاشتراكات في الضمان الاجتماعي = أجره المنصب × نسبة الاشتراكات.

أجره المنصب = مجموع العناصر الخاضعة للضريبة - (منحة القفّة + تعويض دخول المنطقة الصناعية الشمال + تعويض استعمال السيارة الشخصية)

• بالنسبة للإطار: (أنظر ملحق 11 - 12 - 13)

$$\begin{aligned} \text{أجره المنصب} &= 21419936 - (5000 + 4080 + 240 + 10200 + 600) \\ &= 194079,36 \end{aligned}$$

$$\text{اشتراكات العون المتحكم في الضمان الاجتماعي} = 130055,00 \times 9\% = \boxed{11704,96 \text{ دج}}$$

• بالنسبة لعون تنفيذي:

$$\begin{aligned} \text{أجره المنصب} &= 80408,08 - (2838,00 + 2086,00 + 680,00) \\ &= 74804,08 \text{ دج} \end{aligned}$$

$$\text{اشتراكات العون التنفيذي في الضمان الاجتماعي} = 74804,08 \times 9\% = \boxed{6732,37 \text{ دج}}$$

2- تعاضدية صناعة البترول:

أ- تعاضدية صناعة البترول: Rub 5406 أنظر ملحق 11 - 13.

تعاضدية صناعة البترول = أجره المنصب × 2%

• بالنسبة للإطار: تعاضدية صناعة البترول = 194079,36 × 2% = $\boxed{3881,59 \text{ دج}}$.

• بالنسبة لعون تنفيذي: تعاضدية صناعة البترول = 74804,08 × 2% = $\boxed{1496,08 \text{ دج}}$

ب- اشتراكات تعاضدية في صندوق التقاعد (اشتراك مكمل للتقاعد)

اشتراكات تعاضدية في الصندوق التقاعد = أجره المنصب × 2%

• بالنسبة للإطار: أنظر ملحق 11 - 13

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

اشتراقات تعاضدية في صندوق التعاقد = $2\% \times 194079,66 = 3881,51$ دج

• بالنسبة لعون تنفيذي:

اشتراقات التعاضدية في صندوق التقاعد = $2\% \times 74804,08 = 1496,08$ دج

3-اقتطاعات على الأجور: 7408 Rub: أنظر ملحق 11 - 13

أ-اقتطاع خاصة بشراء سيارة:

• بالنسبة للإطار:

اقتطاع خاصة بشراء سيارة = 7142,86 دج.

• بالنسبة للعون التنفيذي:

اقتطاع خاص بشراء سيارة = 7142,86 دج.

4-الضريبة على الدخل الإجمالي :

جدول رقم (5) :الجدول التصاعدي الشهري للضريبة على الأجور حسب مشروع قانون المالية 2022.

مبلغ التراكم	مبلغ الحقوق	المعدل الضريبي	شرائح الدخل
0	0	%0	أقل من 20.000 دج.
4.600	4.600	%23	من 20.000 إلى 40.000 دج.
15.400	10.800	%27	من 40.000 إلى 80.000 دج.
39.400	24.000	%30	من 80.000 إلى 160.000 دج.
92.200	52.800	%33	من 160.000 إلى 320.000 دج.
/	/	%35	أكثر من 320.000 دج.

المصدر: المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة حسب مشروع قانون المالية

2022¹.

• تستفيد المداخل التي لا تتعدى 30000 دج من إعفاء كامل من الضريبة على الأجور؛

الجريدة الرسمية.

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

- منح تخفيض ضريبي أول من مبلغ الضريبة على الأجور في حدود 40% على أن يكون مبلغا لتخفيض محصورا بين 1.000 دج و 1.500 دج.
- تستفيد المداخيل التي تفوق 30000 دج وتقل عن 35000 دج من تخفيض إضافي، حيث يتم تحديد الضريبة على الأجور بالنسبة لهذه الفئة من الدخل وفق الصيغة الآتية:

$$\text{الضريبة على الأجور: الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (51/137) - (8/27925).$$

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

$$\text{الضريبة على الأجور} = \text{الضريبة على الأجور (وفقا للتخفيض الأول)} \times (61/93) - (41/81213).$$

الوعاء الضريبي = العناصر الخاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي - (الضريبة على الدخل الإجمالي
تذكير + اقتطاعات غير خاضعة للضريبة على الدخل الإجمالي

- بالنسبة للإطار: (أنظر كشف الراتب "1")

$$\text{الوعاء الضريبي} = 209199,36 - (3881,59 + 1746715).$$

$$= 187850,62 \text{ دج}$$

يخضع هذا الوعاء إلى سلم الضريبة بعد طرح التخفيض الخاص به نحصل على قيمة الضريبة على الدخل الإجمالي بقيمة: 47090,50 دج.

- بالنسبة لعون متحكم: (أنظر كشف الراتب "2")

$$\text{الوعاء الضريبي} = 130055,00 - (11704,96).$$

$$= 118350,04 \text{ دج.}$$

يخضع هذا الوعاء إلى سلم ضريبة بعد طرح التخفيض الخاص به نحصل على قيمة الضريبة على الدخل الإجمالي بقيمة: 25405,00 دج.

- بالنسبة لعون تنفيذي: أنظر كشف الراتب (3).

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

$$\begin{aligned} \text{الوعاء الضريبي} &= 75484,08 - (6732,37 + 1496,08) \\ &= 67255,63 \end{aligned}$$

يخضع هذا الوعاء إلى سلم ضريبة بعد طرح التخفيض الخاص به نحصل على قيمة الضريبة على الدخل الإجمالي بقيمة: 10457,50 دج.

ملاحظة: الضريبة على الدخل الإجمالي تذكر تخضع كذلك لسلم الضريبة على الدخل الإجمالي.

رابعًا: الأجر الصافي للدفع: أنظر ملحق 11 - 12 - 13.

الأجر الصافي = مجموع الأصول - مجموع الخصوم.

• بالنسبة للإطار:

$$\begin{aligned} \text{الأجر الصافي} &= 214199,36 - (1746,15 + 3881,59 + 3881,59 + 47090,50 + 500,00 + 7142,86) \\ &= 134235,67 \text{ دج.} \end{aligned}$$

• بالنسبة لعون متحكم:

$$\text{الأجر الصافي} = 173433,42 - (11704,09 + 25405)$$

$$= 136323,46 \text{ دج.}$$

• بالنسبة لعون تنفيذي:

$$\begin{aligned} \text{أجر صافي} &= 80408,08 - (6732,37 + 1496,08 + 1496,08 + 10447,50 + 500 + 7142,86 + 680) \\ &= 51903,19 \text{ دج.} \end{aligned}$$

خامسًا: إعداد كشف الأجرة: أنظر الكشوف الرواتب رقم 1 - 2 - 3.

خلاصة الفصل التطبيقي:

من خلال دراستنا التطبيقية التي قمنا بها في المديرية الجهوية للنقل لشركة سوناطراك، حاولنا أن نبين أهم المراحل لإعداد كشف الأجور والعناصر المكونة ومعايير ومبادئ تقييمها في المديرية الجهوية للنقل،

الفصل الثالث : دراسة حالة تطبيقية في مؤسسة سونطراك (RTO)

حيث تمكنا من الاطلاع ميدانيا على مختلف الإجراءات والطرق التي تستعملها الشركة في عملية تسيير نظام الأجور والرواتب وكذا كيفية حسابها، إذ تتبعنا مدى تطور هذه الأخيرة على مستوى:

- مديرية الموارد البشرية
- مديرية المالية والمحاسبة.

حيث عالجنا من خلالها المصطلحات الأساسية:

- الأجر.
- كشف الأجرة.
- الاقتطاعات.
- التعويضات والمكافآت.
- الضريبة على الدخل الإجمالي.
- المردودية.
- أجرة المنصب.
- الساعات الإضافية.
- الأجر الصافي.

خاتمة عامة

خاتمة عامة :

إن الأجور هي العلاقة التي تربط الأجير مع رب العمل، وهي نتيجة كل عمل ومصدر كل إشباع للربغبات، 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 اهتماما بالغا 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 والمتحصلين على شهادات عليا بتوظيف دائم، ولكن التوظيف العمومي يوفر الاستقرار للموظفين، وعليه فإن نظام الأجور الذي يوضع ينبغي أن يتوفر على شروط وقواعد أهمها أن يعكس هذا النظام العدالة في التوزيع، حيث إذا ما اختلف هذا النظام نتج عنه عدم الترقية في العمل وبالتالي ضعف الإنتاجية.

كما تعد محاسبة الرواتب والأجور وظيفة أساسية لا تقل أهمية عن سائر الوظائف الأخرى، تهتم بها مصالح تعمل في إطار مترابط و متكامل تؤدي دورها بأحسن وجه، واحترامها للأحكام القانونية، ومسايرتها للمستجدات من تعديلات وتطورات وكذا استعمال برامج حديثة في حسابها.

اختبار صحة الفرضيات:

خاتمة 8 عامة

- بناء عمى دراستنا للموضوع ومن خلال النتائج المتوصل اليها يمكننا تأكيد صحة الفرضية التي تضمنت أن العناصر المكونة للأجر في التشريع الجزائري هي الأجر القاعدي بالإضافة إلى تعويضات واقتطاعات .

- في دراستنا الميدانية لاحظنا أن شركة سوناطراك تحترم التشريعات الجزائرية وتتبع النظام المحاسبي المالي وهذا ما يدل على صحة الفرضية الثانية .

نتائج الدراسة:

- بناء على دراستنا لهذا الموضوع توصلنا إلى مجموعة من نتائج نظرية وأخرى نتائج متعمقة بالدراسة التطبيقية نذكرها كالتالي:

- الأجر هو مقابل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات الذي يؤديها, وبالنسبة للعامل فهو المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله من مجهود فكري أو جسدي في فترة زمنية معينة لفائدة صاحب العمل .

- للأجر أهمية بالنسبة للعامل وصاحب العمل كونه يعتبر للأول مصدر للرزق وللثاني مصدر تكلفة - 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.

- تجمع كل البيانات الخاصة بالعمال كساعات العمل، الغيابات... ثم تقوم بالمعالجة الآلية على مستوى خلية الإعلام الآلي بنظام SAP للحصول على كشف الأجر لكل عامل.

- بعد حساب مختلف العناصر المكونة للأجر وترتيبها في كشف الأجرة تأتي مرحلة التسجيل المحاسبي .

خاتمة عامة

- شركة سوناطراك تواكب النظام المحاسبي المالي من خلال احترام القوانين والتشريعات سارية المفعول وذلك عن طريق إعداد كشف الأجرة ومن ثم التسجيل المحاسبي له كمرحلة ثانية .

الاقتراحات و التوصيات:

بناء على نتائج البحث نقترح ما يلي:

- يجب إعادة النظر في الأجر الأدنى الوطني المضمون وفقا للظروف المعيشة حيث نلاحظ تدهورا في القدرة الشرائية

- حرص على مصلحة المستخدمين والمحاسبة على الاطلاع الدائم على القوانين والمراسيم الجديدة والتعليمات ما تعلق منها بالأجور .

آفاق البحث :

- دراسة تطور الأجور مقارنة مع التطور الاقتصادي وتأثير كل منهما على الآخر.

- البرامج المستعملة في المعالجة المحاسبية للأجور.

- دراسة حول المتغيرات المؤثرة في الأجور ,

أما الآن ونحن نكتب آخر السطور في عملنا هذا، نرجو من الله جل جلاله أن نكون وفقنا ولو بقدر

ضئيل في الإلمام ببعض جوانبه من خلال دراستنا المختصرة ولا يسعنا إلا أن نقدم اعتذارنا لأي تقصير

أو خطأ تخلل هذا العمل.

قائمة المراجع

1. أحمد ماهر، ادارة الموارد البشرية، الطبعة 4، الدار الجامعية، 2004.
2. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية 1994م.
3. إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر
4. انس عبد الباسط عباس , ادارة الموارد البشرية ط1 , دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة , عمان 2011.
5. البويرة 2014-2015
6. حمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية 1994م
7. زين الدين بن لوصيف، "تأهيل الاقتصاد الجزائري للاندماج في الاقتصاد الدولي"، الملتقى الوطني الأول حول الاقتصاد الجزائري في الأفق الثالثة، جامعة سعد دحلب، البلدة، يومي 20-21 ماي 2002.
8. عبد الرزاق بن حبيب ، اقتصاد و تسيير المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.
9. عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1993.
10. الفضيل رتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة و العقلانية (الدراسة النظرية)، ج1، ط1، بن مرابط، الجزائر، 2009
11. كاوى نور الدين، تكوتي عبد المالك، حساني ابراهيم، الرواتب والمنح، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة تخرج مفتش التعليم المتوسط للتسيير المالي والمادي، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الحراش - الجزائر، السنة التكوينية 2013/، 2014.
12. لنظام المحاسبي المالي Scf.

قائمة المراجع

13. محمد غردى، ياسين قاسي، "مكانة المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري"، الملتقى الوطني الثالث حول القطاع الخاص في الجزائر، واقع و آفاق، جامعة سعد دحلب، البليلة، يومي 26-27 أفريل 2005.
14. محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية
15. محمد مصطفى محمود، بحث حول تصميم هيكل الأجور، مقدم لديبلوم تنمية الموارد البشرية، مركز تطوير الأداء والتنمية.
16. ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988
17. يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2006 .

رسائل ماجيستر او دكتورا :

1. إبراهيم بختي، دور الانترنت و تطبيقاته في المؤسسة ، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، الجزائر، 2002.
2. بوتلجة حمامة، حماني جميلة، محاسبة الرواتب و الأجور في المؤسسات العمومية، مذكرة نيل شهادة ماجيستير في العلوم المالية و المحاسبة، جامعة اكلي امحمد اولحاج،
3. عبد القادر مشدال، أثر إستراتيجية التصنيع على التشغيل بالجزائر واقع و آفاق، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة) ، جامعة الجزائر، 1998/1999.
4. عز الدين بوكربوط ، المتبقين من العمال بعد عملية التقليل من عددهم و فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية العمومية ، أطروحة دكتوراه دولة (غير منشورة)، الجزء الأول، جامعة الجزائر، 2008.
5. عليوانعبدالغني، محاسبة الأجور، مذكرة تخرج ماجيستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، الجزائر
6. محاسبة الأجور، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجيستر في المحاسبة، جامعة الجزائر، دفعة 2008-2009.

قائمة المراجع

7. مصطفى زهرة، إشكالية التكامل بين الجامعة و المؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة) ، جامعة البليدة، فيفري 2008 .

القوانين و المراسيم :

1. المرسوم التنظيمي (81-85)، الجريدة الرسمية .
2. المرسوم التنفيذي رقم 96 - 158 المؤرخ في 04 ماي 1996م
3. الجريدة الرسمية، العدد: رقم 91 وبمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 91-499 مؤرخ في 1991/12/21.
4. الجريدة الرسمية، العدد: رقم 92 وبمقتضى مرسوم تنفيذي رقم 92-477 مؤرخ في 1991/12/21
5. قانون العمل 11/90 ، المؤرخ في 29 رمضان 1410 الموافق ل 21 افريل 1990 ، الجريدة الرسمية رقم 17.
6. قانون 78-12 المؤرخ في 05/07/1978.
7. القانون رقم -78 12 ، المؤرخة في 08 أوت 1978 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية.
8. الجريدة الرسمية؛ العدد: رقم 17 المؤرخة في 1990/04/25.
9. الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17 المؤرخة في 1990/04/25.
10. القانون رقم -90 11، المؤرخ في 11 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية العدد المادة 81.
11. المادة 30 من قانون 90-11 المؤرخ في 1990، الجريدة الرسمية .
12. الجريدة الرسمية، العدد: رقم 67 المادة 9 من المرسوم التنفيذي 08/91 المؤرخ في 1991/12/21.
13. الجريدة الرسمية، العدد: رقم 20 المؤرخة في 1994/04/13.
14. الجريدة الرسمية؛ العدد: رقم 17 المؤرخة في 1994/04/25

قائمة المراجع

15. الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17 المؤرخة في 1994/04/25.
16. الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17 المؤرخة في 1994/04/25.
17. الجريدة الرسمية، العدد: رقم 17 المؤرخة في 1994/04/25،
18. الجريدة الرسمية؛ العدد: رقم 34 المؤرخة في 1994/07/01.

مراجع باللغة الاجنبية :

1. benachenhou (A). formation de sous développement en

Algérie.opu.alger. 1976. P143

2. SNMG : SALAIRE NATIONAL MINIMUM GLOBAL

الملاحق

GRILLE DES SALAIRES DE BASE & DES ECHELONS

Effet du 1er Octobre 2008

ECHELON	SALAIRE DE BASE	GRILLE DES ECHELONS														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	10113	304	646	989	1332	1676	2062	2429	2859	3248	3664	4078	4490	4928	5369	5833
2	10717	321	685	1026	1412	1776	2206	2594	3008	3420	3830	4266	4705	5167	5633	6124
3	11361	341	725	1087	1516	1902	2315	2725	3134	3569	4007	4468	4931	5420	5906	6425
4	12046	361	788	1173	1585	1994	2402	2834	3271	3731	4192	4679	5164	5681	6196	6744
5	12792	384	794	1202	1608	2039	2475	2935	3395	3878	4363	4877	5390	5936	6482	7059
6	13547	406	811	1242	1676	2133	2591	3075	3557	4071	4582	5127	5672	6247	6823	7434
7	14321	429	862	1318	1775	2258	2891	3433	3975	4549	5120	5729	6339	6983	7625	8307
8	15145	454	910	1392	1873	2383	2991	3629	4200	4806	5414	6057	6698	7380	8062	8794
9	16017	481	959	1469	1977	2516	3056	3838	4445	5087	5726	6406	7087	7807	8531	9295
10	16938	508	1015	1553	2093	2664	3234	3838	4701	5380	6059	6778	7501	8263	9025	9832
11	17915	537	1075	1645	2214	2818	3424	4063	4974	5691	6412	7173	7932	8739	9544	10398
12	18952	569	1136	1738	2343	2982	3618	4296	4974	5691	6412	7173	7932	8739	9544	10398
13	20050	602	1206	1842	2477	3154	3830	4546	5267	6025	6784	7589	8391	9245	10100	11005
14	21218	637	1271	1945	2621	3336	4054	4813	5569	6373	7174	8025	8879	9782	10683	11641
15	22449	674	1348	2062	2778	3536	4291	5093	5894	6743	7596	8498	9397	10353	11310	12324
16	23759	713	1429	2184	2938	3739	4538	5388	6238	7138	8036	8990	9946	10959	11967	13025
17	25151	754	1508	2307	3104	3952	4802	5700	6598	7550	8506	9515	10521	11580	12664	13780
18	26620	799	1596	2441	3289	4187	5083	6035	6988	7996	9001	10058	11140	12255	13406	14589
19	28177	846	1693	2589	3484	4433	5385	6393	7397	8451	9533	10646	11794	12976	14192	15444
20	29831	895	1789	2737	3689	4696	5696	6749	7831	8942	10090	11269	12484	13735	15024	16348
21	31582	947	1898	2902	3903	4956	6035	7145	8291	9469	10682	11932	13220	14542	15906	17310
22	33442	1003	2003	3055	4132	5241	6386	7564	8776	10023	11311	12630	13992	15396	16839	18348
23	35407	1049	2127	3234	4377	5554	6764	8011	9296	10621	11976	13378	14820	16326	17832	19430
24	37495	1106	2249	3425	4633	5878	7162	8480	9839	11240	12680	14185	15748	17286	18881	20572
25	39707	1174	2382	3626	4910	6225	7583	8983	10421	11926	13429	14985	16591	18157	19814	21787
26 A	40861	1208	2450	3839	5048	6407	7805	9243	10746	12249	13843	15436	17125	18814	20604	22393
26 B	42050	1242	2525	3952	5197	6559	8031	9535	11036	12530	14222	15910	17598	19388	21178	23074
27 A	43274	1282	2595	3952	5350	6786	8289	9790	11381	12973	14660	16348	18137	19925	21821	23718
27 B	44537	1314	2670	4066	5502	7004	8504	10096	11687	13374	15061	16849	18637	20532	22426	24436
28 A	45832	1355	2751	4188	5689	7188	8779	10369	11955	13741	15528	17316	19142	21005	22912	25883
28 B	47168	1395	2831	4330	5831	7420	9297	10981	12581	14467	16346	18338	20345	22351	24478	26605
29 A	48545	1434	2934	4432	6023	7612	9470	11269	13113	15005	16998	18998	21002	23036	25150	27415
29 B	49961	1499	2997	4586	6174	7888	9827	11665	13503	15451	17400	19465	22149	24400	26652	28229
30 A	51442	1543	3087	4723	6359	8093	9827	11665	13503	15451	17400	19465	22149	24400	26652	29039
30 B	52921	1587	3176	4857	6540	8324	10108	12000	13890	15894	17899	20024	22149	24400	26652	29899
31 A	54489	1634	3269	5001	6735	8571	10408	12711	14302	16365	18429	20616	221210	24611	26846	28232
31 B	56057	1682	3364	5146	6929	8818	10707	12554	14713	16837	18960	21210	23461	25846	28232	29907
32	59383	1782	3563	5451	7339	9341	11344	13464	15586	17835	20085	22469	24853	27380	29907	32586
33	62908	1887	3774	5775	7774	9895	12016	14263	16512	18893	21276	23802	26328	29005	31681	34519

A 4.01 R14

- 1 - UP

ملحق رقم 04

تعويض الخبرة المهنية : IEP

موظف عمل 32 شهرا خارج القطاع و 10 اشهر داخل القطاع بحسب معدل الخبرة المهنية كما هو مبين في الشكل

MATRICULE:

XXXXXX

NOM : YYYYYY
ECCHELLE: 20

MOIS	IEP	1an a 6an	7an a 11an	12an+	TOTAL
0	hors secteur	1,25%	1%	0,85%	
32	NBRE	2,67	0	0,00	
0	TAUX	3,33%	0,00%	0,00%	3,33%
0	secteur	2,50%	2%	1,70%	
0	NBRE	0,8333333	0	0,00	29 831,00
0	TAUX	2,08%	0,00%	0,00%	2,08%
0	TOTAL				5,42%
					1615,85

6 ANNEES = 72 mois
5 ANNEES = 60 mois

ECCHELLE	MT_SB	ECCHELLE	MT_SB	ECCHELLE	MT_SB
11	17915,00	16	23759,00	21	31582,00
12	18952,00	17	25151,00	22	33442,00
13	20050,00	18	26620,00	23	35407,00
14	21218,00	19	28177,00	24	37495,00
15	22449,00	20	29831,00	25	39707,00

معدل الخبرة المهنية = 5,42% مضروب في الاجر القاعدي بحسب رتبة الموظف (20) بحسب المثال ليصبح تعويض الخبرة المهنية 1615,85 دج
ويبلغ هذا التعويض في تعويض الخبرة في مجمع سوناتراك

مصدر شركة سوناتراك

- 04 - 04

الملحق

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

Rvb 1/16

الملحق رقم 03

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

- 03 - 00

ملحق رقم 04

FROM : <SONATRACHISIEGE1021547700

PHONE NO. : 213 2 547700

NOV. 29 2004 02:03F

PRS Cadres

Applicable à compter du 1er mai 2003

ECHELLE	PALIER	Montants	
		Valeur Indice = 18	
29	5	13 165	
	4	12 593	
	3	12 020	
	2	11 448	
	1	10 876	
28	5	11 817	
	4	11 280	
	3	10 742	
	2	10 205	
	1	9 668	
27	5	10 584	
	4	10 080	
	3	9 576	
	2	9 072	
	1	8 568	
26	5	9 475	
	4	9 001	
	3	8 528	
	2	8 054	
	1	7 580	
25	5	8 468	
	4	8 022	
	3	7 577	
	2	7 131	
	1	6 685	
24	5	7 530	
	4	7 111	
	3	6 693	
	2	6 275	
	1	5 856	
23	5	6 671	
	4	6 278	
	3	5 886	
	2	5 494	
	1	5 101	
22	5	4 239	
	4	3 871	
	3	3 502	
	2	3 133	
	1	2 765	
21	5	3 297	
	4	2 950	
	3		

INSERIR SUR NOV/04

08 DEC 2004

ADL
pour l'établissement
de la décision
le 3/11/04

Station paie
Jce et
Jce pers
Stant social

pour approbation
et mise à jour
des primes

4 DEC 2004

Pub
1/0

1- 2603
2- 2256
1- 1900

- 04 - 04

الملاحق

ملحق رقم 05



N°738/DCP-RHU/REG/2022

05 JAN 2022

Indemnité de Transport

Les montants mensuels de l'Indemnité de Transport sont fixés comme suit :

Distance Domiciles / Lieux de travail	Montants mensuels
Plus de 02 et jusqu'à 05 KM	600 DA
Plus de 05 et jusqu'à 10 KM	750 DA
Plus de 10 et jusqu'à 20 KM	900 DA
Plus de 20 et jusqu'à 50 KM	1500 DA
Plus de 50 KM	3000 DA

La date d'effet est fixée au 01 janvier 2022.



A

A 5.02 (R1)

- 05 - 00

الملاحق

ملحق رقم 06



N° 739 /DCP-RHU/REG/2022

05 JUIL 2022

BAREME DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE D'AMORTISSEMENT VEHICULE CADRES SUPERIEURS

Echelles	Distances Domiciles / Lieux de Travail	Montants Mensuels
25 - 26A - 26B - 27A	Jusqu'à 30 KM	9 360 DA
27B - 28A - 28B	Plus de 30 KM	9 900 DA
29A - 29B - 30A -	Jusqu'à 30 KM	9 900 DA
30B - 31A - 31B - 32 - 33 - 34 et 35	Plus de 30 KM	12 600 DA

BAREME DE L'INDEMNITE FORFAITAIRE D'AMORTISSEMENT VEHICULE CADRE - MAITRISE - EXECUTION

Distances Domiciles / Lieux de Travail	Montants Mensuels
Jusqu'à 30 KM	6840 DA
Plus de 30 KM et jusqu'à 60 KM	8460 DA
Plus de 60 KM	9360 DA

La date d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2022.



ds

A 5.05 (R5)

- 06 - up

ملحق رقم 04

BAREME DE L'INDEMNITE IZCV (SR) (4x4)
MONTANTS JOURNALIERS APPLICABLES A COMPTEUR DU : 01/10/2023

PALIER	SYST./TRAV.	ZONES											
		A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	
I (09-10)	SR	657,89	926,60	1037,80	1148,99	1260,18	1371,37	1482,57	1593,76	1704,95	1816,14	1945,87	
II (11-12)	SR	740,59	1043,09	1168,26	1293,43	1418,60	1543,77	1668,94	1794,12	1919,29	2044,46	2190,49	
III (13-14)	SR	823,30	1159,58	1298,73	1437,88	1577,03	1716,18	1855,32	1994,47	2133,62	2272,77	2435,11	
IV (15-16)	SR	906,01	1276,07	1429,19	1582,32	1735,45	1888,58	2041,70	2194,83	2347,96	2501,09	2679,74	
V (17-18)	SR	984,95	1387,26	1553,73	1720,20	1886,67	2053,14	2219,61	2386,08	2552,55	2719,02	2913,24	
VI (19-20)	SR	1127,81	1588,46	1779,08	1969,69	2160,31	2350,92	2541,54	2732,16	2922,77	3113,39	3335,77	
VII (21 ET +)	SR	1270,66	1789,67	2004,43	2219,19	2433,95	2648,71	2863,47	3078,23	3292,99	3507,75	3758,30	

A.4.06.R4



- of - CP

ملحق رقم 08

BAREME DE L'INDEMNITE IZCV (NSR)
MONTANTS JOURNALIERS APPLICABLES A COMPTER DU : 01/01/2023

PALIER	SYST./TRAV.	ZONES											
		A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	
I (09-10)	NSR	504,77	710,94	796,25	881,56	966,87	1052,19	1137,50	1222,81	1308,13	1393,44	1492,97	
II (11-12)	NSR	568,22	800,31	896,35	992,39	1088,43	1184,46	1280,50	1376,54	1472,58	1568,61	1680,66	
III (13-14)	NSR	631,68	889,69	996,45	1103,21	1209,98	1316,74	1423,50	1530,26	1637,03	1743,79	1868,34	
IV (15-16)	NSR	695,13	979,06	1096,55	1214,04	1331,53	1449,01	1566,50	1683,99	1801,48	1918,96	2056,03	
V (17-18)	NSR	755,71	1064,38	1192,10	1319,83	1447,55	1575,28	1703,00	1830,73	1958,45	2086,18	2235,19	
VI (19-20)	NSR	865,31	1218,75	1365,00	1511,25	1657,50	1803,75	1950,00	2096,25	2242,50	2388,75	2559,38	
VII (21 ET +)	NSR	974,92	1373,13	1537,90	1702,68	1867,45	2032,23	2197,00	2361,78	2526,55	2691,32	2883,56	

A.4.06.R4

٢٦



- 08 - 00

09 ملحق رقم

FORMULE SALAIRE DE BASE RECONSTITUE

$$SBR=(SB+ECHELON+PRS+REVAL+PRI+PRC+A107+A108) * 150\%+(A109 * 125\%)+(A110+A111+A112+A113+A114+A115+A116+A117+A118) * 120\%+(A119+A120+A121) * 118\%$$

FORMULE REVAL

$$REVAL FSS=[(SALAIRE DE BASE+ECHELON)+(SALAIRE DE BASE * TAUX IEP)+(SALAIRE DE BASE * TAUX PRI / PRC)] * TAUX REVAL$$

FSS: fonction support et soutient
FCM: fonction cœur de métier

- 09 - 08



BULLETIN DE PAIE (1)

ملحق رقم 11

Activité / Structure	Nom et prénom
Code Structure TEZG11	N° d'Adhérent
	Matricule Ancien Matricule Date de Naissance

Statut PERMANENT	Date d'Entrée	Fonction إطار	Echelle 21
---------------------	---------------	------------------	---------------

Syst Trav TPN2X12B	Période de Paie FÉVRIER 2024	N° Sécurité Sociale	RIB / RIP
-----------------------	---------------------------------	---------------------	-----------

Code	Libellé	Base	Taux / Nbr	Montant
1100	SALAIRE DE BASE			128 607,53
1116	INDEMNITE DE NUISANCES			5 919,49
1133	HRE SUPPLE. FORF. (QUART)	741,98	18,00	13 355,64
1144	REDR.IZIN	142,31	6,00	853,86
1154	ITP 2X12 SPC (CONTIN)			20 449,03
1159	INDE.ZONE INDU. NORD	142,31	15,00	2 134,65
1176	INDEMNITE ANCIENNETE GRPE			22 759,16
4143	PRIME DE PANIER	40,00	15,00	600,00
4147	INDEMN. NOURRITURE	680,00	15,00	10 200,00
4164	RERDR. PRIME DE PANIER	40,00	6,00	240,00
4166	REDR. INDEMN. NOURRITURE	680,00	6,00	4 080,00
8200	SALAIRE UNIQUE	5 000,00	1,00	5 000,00
TOTAL GAINS				214 199,36
5312	SECURITE SOCIALE 9%	194 079,36	9,00	17 467,15-
5406	MUTUELLE (MIP)	194 079,36	2,00	3 881,59-
5460	COTISATION RCR/MIP	194 079,36	2,00	3 881,59-
6464	IMPOT REVENU GLOBAL (IRG)	187 850,62	30,00	47 090,50-
74AT	RETENUE TIERS PAYANT			500,00-
7408	RET. ACHAT VEHICULE			7 142,86-

Net à payer		134 235,67
Cot.Salariales	25 230,33	Impot Revenu Global (IRG) 47 090,50



- 11 - 00



BULLETIN DE PAIE (1)

ملحق رقم 12

Activité Structure	Nom et prénom
Code Structure	N° d'Adhérent
	Matricule Ancien Matricule Date de Naissance

Statut PERMANENT	Date d'Entrée	Fonction عون متحطم	Echelle 20
---------------------	---------------	-----------------------	---------------

Syst Trav P4X4DIR8	Période de Paie FÉVRIER 2024	N° Sécurité Sociale	RIB / RIP
-----------------------	---------------------------------	---------------------	-----------

Code	Libellé	Base	Taux / Nbr	Montant
1100	SALAIRE DE BASE			102 898,33
1116	INDEMNITE DE NUISANCES			5 547,38
1158	ITP 2X12 SYS.RELEVE 4X4			17 076,26
1176	INDEMNITE ANCIENNETE GRPE			4 533,03
8256	INDEMN. FRAIS DE VOYAGE			490,00
8279	I Z C V B	1 588,46	27,00	42 888,42
TOTAL GAINS				173 433,42
5312	SECURITE SOCIALE 9%	130 055,00	9,00	11 704,96-
6464	IMPOT REVENU GLOBAL (IRG)	118 350,04	30,00	25 405,00-

Net à payer		136 323,46
Cot.Salariales	11 704,96	Impot Revenu Global (IRG) 25 405,00



- 12 - 04 -



BULLETIN DE PAIE (3)

ملحق رقم 13

Activité	Nom et prénom		
Structure			
Code Structure	N° d'Adhérent	Matricule	Ancien Matricule
		Date de Naissance	

Statut	Date d'Entrée	Fonction	Echelle
PERMANENT		عون تنفيذي	12

Syst Trav	Période de Paie	N° Sécurité Sociale	RIB / RIP
NORMAL	FÉVRIER 2024		

Code	Libellé	Base	Taux / Nbr	Montant
1100	SALAIRE DE BASE			65 372,57
1116	INDEMNITE DE NUISANCES			3 339,99
1159	INDE.ZONE INDU. NORD	78,22	17,00	1 329,74
1176	INDEMNITE ANCIENNETE GRPE			4 761,78
4143	PRIME DE PANIER	40,00	17,00	680,00
82D1	IZCV B MISSION	1 043,00	2,00	2 086,00
82D7	IZCV E MISSION	1 419,00	2,00	2 838,00
TOTAL GAINS				80 408,08
5312	SECURITE SOCIALE 9%	74 804,08	9,00	6 732,37-
5406	MUTUELLE (MIP)	74 804,08	2,00	1 496,08-
5460	COTISATION RCR/MIP	74 804,08	2,00	1 496,08-
6464	IMPOT REVENU GLOBAL (IRG)	67 255,63	30,00	10 457,50-
74AT	RETENUE TIERS PAYANT			500,00-
7408	RET. ACHAT VEHICULE			7 142,86-
7419	RETENUE PRIME DE PANIER	40,00	17,00-	680,00-

Net à payer			51 903,19
Cot.Salariales	9 724,53	Impot Revenu Global (IRG)	10 457,50



- 13 - up

Menu | Rechercher | Favoris | Autres fonctions | Système | Aide

SAP Easy Access

- Favorites
 - virement
 - ZSQ01 - Requête ad hoc
 - ZRHU_REPORTS - RHU - ÉTATS RH
 - PC00_M06_CALC_SIMU - Simulation paie France
 - ZTFONCD - Table des codes fonctions
 - PC00_M99_CVTR - Liste des rubriques
 - PC_PAYRESULT - Afficher résultats de paie
 - PC00_M06_CEDT_ANNX - Bulletin de paie avec annexes
 - PC00_M06_CEDT - Bulletin de paie
 - PC00_M99_PA03_END - Terminer la paie
 - PC00_M06_CALC - Lancer la paie
 - PC00_M99_PA03_RELEA - Valider la paie
 - PC00_M06_CDTA - Virement paie : prog. vir. bancaire
 - Menu SAP
 - Financial Services Network Connector
 - Bureautique
 - Composantes inter-applications
 - Logistique
 - Gestion comptable
 - Ressources humaines
 - Systèmes d'information
 - Outils
 - Framework UI WebClient

L'Énergie du Changement

سوناطراك sonatrach

ERP SAP S/4HANA

Système de Production SP1

ش