



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

قسم العلوم المالية والمحاسبية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ليسانس

التخصص : مالية مؤسسة

آليات تسيير الأجور في مؤسسة اقتصادية

تحت اشراف الأستاذ:

بن موسى بشير

من إعداد الطلبة :

-العقون يمينه

-غرمولي اسحاق

-قدور العربي

الموسم الدراسي : 2023/2022.





شكر وعرفان

من اجتهد وأصاب فله أجران ومن اجتهد وأخطأ فله أجر واحد".
الحمد والشكر لله الذي أنعم علينا بالعلم والخير كله والسلام على خير
المرسلين، سيدنا محمد على آله وصحبه أجمعين.
نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة في إنجاز هذا التبرص وبالأخص
الأستاذ المحترم " بن موسى بشير " الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته من
خلال إشرافه على عملنا خطوة بخطوة و بكل جدية.
وما بذله من رعاية و اهتمام في سبيل إخراج هذا العمل فجزاه الله عنا خير
الجزاء و أجزى جزيل الشكر و عظيم امتناني إلى كل الأساتذة و الكتب التي
اعتمدناها كمراجع لإنجاز هذه الدراسة و الصلاة والسلام على خير النبيين و
المرسلين.



إهداء

أهدي جهدي هذا إلى التي سهرت من أجل رعايتي وربتني نعم التربية فعلمتني معنى أن أكون للعلم
وفية و للحياة متعطشة أُمي الحنونة إلى الذي رباني على الفضيلة والأخلاق ذرع أمان في الحياة
وسببا فيما وصلت عليه أبي الحبيب

إلى أخواني هناء حورية مريم العيد بهاء

إلى أستاذي الفاضل عبد الرؤوف بوليف

إلى الأقرب لقلبي طوني إلى ابنة عمي بشرة

إلى صديقتي وأختي مسعودة سوفي

إلى رفيقاتي دري لمياء دودو نجود سارة

إلى صديقات إقامتي بوتي هدى خديجة آية

إلى سندی الثاني بن خليفة عبد الوهاب

وإلى من ساهم من قريب أو من بعيد في إنارة عقلي بالعلم النافع.

العقون يمينة



إهداء

الحمد لله الذي وفقني في هذا العمل و لم أكن أصل إليه لولا فضل الله و إلى من رباني و سهر على راحتي لأحقق أمنية النجاح و الاجتهاد في طلب العلم أقدم لهم العرفان طول العمر إلى أمني الغالية أطل الله في عمرها وإلى روح فقيدي الغالي أبي رحمة الله عليه وإلى أفراد أسرتي و إلى كل أقاري وإلى كل الأصدقاء والأحباب دون استثناء وكل زملاء الدراسة.

غرمولي إسحاق



إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى أعز الناس لوالدي الكريمين أمي التي أنارت دربي بنصائحها حفظها الله و
رعاها أبي وهو النور الذي أنار دربي و السراج الذي لا ينطفئ

إخوتي الذين تقاسمت معهم الأفراح والأحزان تحت سقف واحد

عائلي سندي الدائم و فخري و اعتزازي فيها رأيت أصدق الحب

إلى كل من علمني حرفا

إلى رفقاء الدرب أهدي إليكم جميعا ثمرة هذا الجهد سائله المولى عز وجل أن ينفعنا به

و إلى جميع من وقف بجانبني فلهم أسمى عبارات المودة و التقدير.

قدور العربي

الفهرس

الصفحة	العناوين
	الشكر والعرفان
	الإهداء
	قائمة الجداول والأشكال
أ-ج	مقدمة عامة
5	تمهيد
6	المبحث الأول: ماهية المؤسسة الاقتصادية والأجور
6	مطلب 1: المؤسسة الاقتصادية
13	مطلب 2: الأجور
21	خلاصة
22	المبحث 2: تطبيق دراسة حالة لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC)
22	مطلب 1: التعريف بالمؤسسة
26	مطلب 2: عناصر الأجرة في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
28	مطلب 3: التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة
29	خلاصة
30	الخاتمة
31	المراجع

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
24	التركيبه الماليه للمشروع	01

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
25	الهيكمل التنظيمي للمؤسسة	01

مقدمة

تطورت النظرة للموارد البشرية تطورا كبيرا في السنوات العشرين الماضية ، فبعد أن كان دور إدارة الموارد البشرية تنفيذا تقليديا يتركز في استصدار قرارات التعيين والتقرير والنقل وأجور والتأمينات الاجتماعية ، أصبح إطار الدول المعاصرة يأخذ أشكالا عدة منها استشارة الإدارة العليا ومشاركتها في تصميم الإستراتيجية الشاملة للمؤسسة واستراتيجيات الموارد البشرية عوضا عن كونها مجرد منفذة للسياسات .

إن اكتساب الموارد البشرية ذات المؤهلات والكفاءات اللازمة لا يمكن أن يتم إلا بواسطة توفير الأجر الكاف لهذه الموارد لان الأجر لم يصبح في العصر الحالي مجرد تكلفة تتحملها المؤسسة بل أصبح استثمار منتجا يهدف إلى تحويل الموارد البشرية إلى ثروة و طاقة إنتاجية ، ذلك لان الأجر والتحفيز الجيد يساعدان كثيرا في رفع الكفاءة والخبرة المهنية للقوة العاملة .

يمثل الاهتمام بالموارد البشري بأشكاله المختلفة الضمان الرئيسي لاستمرارية المزايا التنافسية ، ومن ثم يجب أن ينظر لكل تطبيقات التي تشمل تسيير الموارد البشرية بصفة شاملة والتيس من بينها تسيير الأجور على اعتبار كل منهما يخدم الآخر ، ويساهم في تقوية الموقع التنافسي للمؤسسة بشكل مستمر وبالتالي يجب أن يكون الإبداع في صميم التفكير في تسيير الأجور ، وان يصبح قاعدة وليس استثناء فالموارد البشري هو المنشئ والمطور للميزة التنافسية في ذات الوقت .

تعتبر الأجور الذي تدفع للعمال في المؤسسة من المواضيع الهامة التي لاقت ولا زالت تلاقي الاهتمام الكبير من طرف الباحثين في المجال الاقتصادي و ذلك أن الأجور تمثل تكلفة عمل بالنسبة للمؤسسة والدولة و مصدر إتباع للرغبات بالنسبة للعامل (الفرد).

و مما لا شك فيه لأن الأجور تعكس مدى اهتمام بالفرد و المردود البشري الذي أصبح ذو أهمية كبيرة في دفع التنمية, وهذا لا يأتي إلا من خلال تحقيق سياسة أجرية عادلة إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله يتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدا أو عينا , كما تكتسب الأجور أهمية بالغة كمؤشر لعملية التنمية الاقتصادية و اجتماعية .

إن الهدف الأساسي من الدراسة يمكن التعرف على الأجور بصفة عامة من خلال إظهار مراحل تطورها ومفاهيم عامة عنها و إلى واقعها في الجزائر من خلال التطرق إلى معايير وأسس معتمدة في تحديد الأجور في الجزائر والعوامل المؤثرة فيها.

الإشكالية:

إن موضوع الأجور من المواضيع الحساسة التي يجب على الإدارة أن توليها اهتماما كبيرا و دراسة معمقة و دقيقة ,وفي هذا الإطار يمكننا طرح الإشكالية التالية: كيف يتم آليات تسيير الأجور في المؤسسة الاقتصادية ؟

ومنه تندرج أسئلة فرعية التالية :

1. ما مفهوم الأجر وما أهميته؟

2. ما مفهوم المؤسسة الاقتصادية وما خصائصها؟

الفرضيات:

من خلال الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية التي سبق طرحها يمكن صياغة الفرضيات التالية:

1. الأجر هو ما يحصل عليه العامل يوميا أو أسبوعيا أو بالساعة و تكمن أهميته في:على مستوى

الفرد ,على مستوى المنظمة ,على مستوى المجتمع .

2. المؤسسة وهي نشاط اقتصادي تمارسه المؤسسة لتحقيق أهدافها و يكون التسيير فيها بواسطة

أشخاص تتمثل خصائصها في القدرة على أداء المهمة.

أهمية الدراسة:

✓ تسعى لتقديم مختلف المفاهيم المرتبطة بموضوع تسيير الأجور و تقييم فعاليته, كما تساهم هذه

الدراسة في فهم ضرورات التسيير الجديد للأجور.

✓ تطرح مسألة مهمة بالنسبة للمؤسسات هي مسألة تسيير الأجور وما تحمله من تناقضات و

ضرورات يجب إستيعابها و فهمها.

- ✓ تحاول تقييم فعالية تسيير الأجور بتناول مفاهيم و آليات و مداخل و إستراتيجيات تسيير الأجور التي تسهم في تطوير أداء المؤسسة .
- ✓ إعطاء إنطباع أوسع وأشمل عن تسيير الأجور وآلياته ومعرفة العوامل التي تساعد على الارتقاء بمستوى الأداء التنظيمي .

مبررات إختيار الموضوع:

- ✓ الأهمية التي يكتسبها موضوع الأجور بالنسبة للموظفين.
- ✓ التصاعد اللامتناهي للإضرابات في الآونة الأخيرة حول الأجور, هذا ما دفعنا فضولا إلى محاولة فهم موضوع الأجور الذي تدور حوله هذه النقاشات .
- ✓ الرغبة في معالجة هذا الموضوع و دراسته ميدانيا نظرا لحساسيته.

أهداف الدراسة:

- ✓ رغبتنا في الاستطلاع على موضوع ما يحمله من شأن و تأثير مباشر في مردودية الإنتاج .
- ✓ إزالة الغموض حول كيفية احتساب الأجور إضافة لتشخيص ضروريات تسيير الأجور ميدانيا باستخدام مختلف الأساليب العلمية .
- ✓ التأكيد على أنه يجب النظر إلى فعالية تسيير الأجور بنظرة شاملة ,باعتبار تسيير الأجور يرتبط بإستراتيجية المؤسسة ككل .
- ✓ تبيان كل من المفاهيم المتعلقة بتسيير الأجور و مختلف آليات عمل الأنظمة الأجرية و إبراز الفروق بينها للخروج بنتيجة أي الأنماط التسييرية للأجور هو أكثر فعالية و نجاحاً .

تمهيد:

تسيير الأجور في المؤسسة الاقتصادية هو عملية تشمل إدارة و تنظيم كل جوانب دفع الأجور ومرتبات للموظفين في المؤسسة. يعد تسيير الأجور أمرا حيويا لأي مؤسسة , حيث يتعين عليها توفير أجور عادلة ومناسبة للموظفين وفقا للقوانين وتشريعات السارية. تتضمن عملية تسيير أجور عدة جوانب ومهام مختلفة منها تصميم نظام الأجور الذي يتطلب تحديد سياسات وإجراءات الدفع وتصميم نظام الأجور الذي يحدد كيفية حساب وتحديد الرواتب والمزايا ومكافآت للموظفين .يتضمن ذلك تحديد العوامل المؤثرة في تحديد الرواتب مثل الخبرة و المؤهلات والمسؤوليات الوظيفية و إعداد بنية الرواتب الذي يتم تحديد هيكله الرواتب و تقسيمها إلى مكونات مختلفة مثل الأجر الأساسي و المكافآت الإضافية ,قد تختلف بنية الرواتب من مؤسسة إلى أخرى وفق للقوانين المحلية والصناعة وسياسات المؤسسة ذاتها. وإدارة الحضور والانصراف التي يتطلب تسجيل ومتابعة حضور انصراف الموظفين بدقة .يتم استخدام أنظمة الحضور وانصراف الآلية مثل البصمة أو بطاقات الدخول لتسجيل الوقت الذي يقضيه الموظفون في العمل وحساب الأجور بناءا على ذلك.

المبحث الأول: ماهية المؤسسة الاقتصادية و الأجرور

المطلب الأول: المؤسسة الاقتصادية

أولاً: تعريف المؤسسة الاقتصادية

نظرا لصعوبة تحديد ماهية المؤسسة و لغرض التبسيط و التوضيح يعتمد عدد كبير من الكتاب عند تعريفهم للمؤسسة كعون اقتصادي, هي التي تقوم بتوليف عوامل إنتاج سلع وخدمات موجهة للسوق, لذلك فهي تلبي حاجات أي تليبي طلب.

و يمكن لمنتجات المؤسسة أن تتنوع وأن تأخذ شكل سلع أو خدمات قابلة للتبادل التجاري, وعلى المؤسسة تصريف إنتاجها لضمان الاستمرارية, و يتطلب ذلك الاتجاه نحو السوق بالاعتماد على مجموعة الأنشطة المولدة للتبادل التجاري, كما تساهم المؤسسة بإنتاجها و توزيعها و بيعها لمنتجاتها في خلق الثروات و إعادة توزيعها في المجتمع¹.

هناك من يعرف المؤسسة على أنها مجموعة من الوسائل المادية و البشرية و المالية, هدفها الوحيد هو إنتاج في أحسن الظروف الاقتصادية سلع وخدمات تتجه إلى تلبية الحاجات المادية للإنسان. كما يمكن للمؤسسة و ذلك حسب طاقتها أن تباشر نشاطها اقتصاديا واحدا أو أكثر, وأن تكون متكونة من وحدة واحدة أو أكثر. و منه يمكن ملاحظة ثلاث ظواهر في هذا التعريف:

المؤسسة تنتج: أي أنها قادرة لإنشاء سلع أو خدمات قابلة لتلبية حاجات الأفراد أو المؤسسات الأخرى أو الجماعات المختلفة.

ب_ المؤسسة تنتج السوق: و معنى ذلك عملية البيع للسلع والخدمات المنتجة.

ج- و يمكن أن تكون للمؤسسة في أغلب الأحيان استقلالية مالية, ومعنى ذلك أنها تنتج و تبيع بسلطانها و تحت مسؤوليتها².

¹ نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، ص12-13.

² كتوش عاشور، المحاسبة العامة أصول ومبادئ وآليات تسيير الحسابات وفقا للنظام المحاسبي المالي (SCF)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، ص7-8.

كما تعرف أيضا بأنها: جميع أشكال المنظمات الاقتصادية المستقلة ماليا هدفها توفير الإنتاج لغرض التسويق، و هي منظمة مجهزة بكيفية توزع فيها المهام و المسؤوليات، و يمكن أن تعرف بأنها وحدة اقتصادية تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي¹.

وفضلا عن ذلك فهي كمنطقة اقتصادية اجتماعية مستقلة نوعا ما، توجد فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية، المالية و المادية و الإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب الأهداف في نطاق زماني و مكاني².

و تعتبر أيضًا المؤسسة كوحدة اقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي³.

و لعل أشمل تعريف للمؤسسة الاقتصادية هو التعريف الآتي: "المؤسسة هي تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في إطار قانوني و اجتماعي معين، هدفه دمج عوامل الإنتاج أو تبادل سلع أو خدمات، مع أعوان اقتصاديين آخرين، بغرض تحقيق نتيجة ملائمة و هذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز المكاني و الزماني الذي يوجد فيه و تبعا لحجم و نوع نشاطه"⁴

ثانيا: خصائص المؤسسة الاقتصادية

كما سبق و رأينا، أن هناك عدة تعاريف للمؤسسة الاقتصادية اختلفت بحسب الزمان والإيديولوجيات، و قد توصلنا إلى أن التعريف الجاري مفاده أن المؤسسة الاقتصادية المعنية بالدراسة هي كل منظمة تتفاعل فيها الموارد البشرية و المادية و المالية و تنشط في المجال الاقتصادي تهدف إلى تحقيق الاستمرارية و الربح، و رغم 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 إسماعيل عرباجي 'اقتصاد المؤسسة' بدون دار نشر ط2' بدون سنة نشر ص13.

² عبد الرزاق بن حبيب 'اقتصاد و تسيير المؤسسة' دار المحمدية العامة الجزائر 1998 ص24.

³ عمر صخري 'اقتصاد المؤسسة' ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ط2' 1993 ص24.

⁴ نصر دادي عدون 'اقتصاد المؤسسة' دار المحمدية العامة الجزائر ط1' 1988 ص11.

1- تتمتع المؤسسة الاقتصادية بشخصية قانونية مستقلة تترتب عليها مجموعة من الواجبات و المسؤوليات.

2- القدرة على أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.

3- القدرة على البقاء و التكيف مع الظروف المحيطة بها في حدود إمكانياتها¹.

ثالثا: أهداف المؤسسة الاقتصادية

هناك عدة أهداف تسعى المؤسسات الاقتصادية إلى تحقيقها، و غالبا ما تكون هذه الأهداف متداخلة فيما بينها، و يمكن إجمالها فيما يأتي:

1- الأهداف الاقتصادية: و أهم 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 و تسديد التزاماتها اتجاه شركائها، و يسمح لها بتحديد وسائل الإنتاج لديها، و يعتبر الربح أهم معيار على نجاح المؤسسة.

ب- تحقيق متطلبات المجتمع: و يكون هذا من خلال السلع و الخدمات التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية إلى المجتمع الذي تنشط فيه.

ج- عقلنة الإنتاج: و ذلك بالاستخدام الأمثل لعوامل الإنتاج، حتى تتفادى المؤسسة الوقوع في مشاكل اقتصادية، و بالتالي تسبب الخسارة لملاكها و للمجتمع ككل، و ذلك من خلال حرمانه من السلع و الخدمات و مناصب العمل التي كانت توفرها.

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

2-الأهداف الاجتماعية: و يمكن 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، و ذلك من خلال الزيادة المستمرة في الأجور تماشياً مع زيادة تطور المؤسسة و نجاحها، و كذا مع الزيادة في الاحتياجات المعيشية لهؤلاء العمال.

ج- إحداث أنماط استهلاكية جديدة في المجتمع، و ذلك من خلال المنتجات الجديدة التي تقترحها المؤسسة على زبائنهم و التي لم يتعودوا على استهلاكها من قبل.

د- العمل على ضمان تماسك العاملين و تألفهم، و ذلك من خلال الحوار و التشاور بين كل الأطراف داخل المؤسسة و احترام نظامها.

هـ- توفير التأمين لسلامة العمال و صحتهم ، كالتأمين الصحي و التأمين من الحوادث و التقاعد، كما توفر المرافق الضرورية لراحة العمال كالسكنات الوظيفية، المخيمات الصيفية و غيرها.

3-الأهداف التكنولوجية: و تعتبر من الأهداف الضرورية التي تسعى إليها المؤسسة لتحقيقها، لأنها

تضمن لها التطور و النمو و البقاء، و أهم هذه الأهداف:

أ- البحث و التطوير في أساليب و طرق الإنتاج، و هذا من خلال إنشاء مصلحة و مخبر خاصة بهذا الجانب، الشيء الذي يسمح للمؤسسة بتحسين إنتاجها و الرفع من قدراتها التنافسية مقارنة بالمؤسسات الأخرى.

ب- المساهمة في الخطة العامة للبلاد في مجال البحث العلمي و التطوير التكنولوجي و ذلك من خلال التنسيق و التعاون في مختلف مؤسسات و مراكز البحث العلمي و الجامعي في مشاريع بحث مشتركة تعود بالفائدة على المؤسسة و المجتمع ككل.

4-الأهداف الثقافية و الرياضية: و يمكن إيجازها فيما يأتي:

أ- توفير الوسائل الترفيهية و التثقيفية التي تسمح لعمال المؤسسة و أولادهم بالترفيه و التثقيف من مسرح و مكتبات و رحلات، و ذلك لما لهذا الجانب من تأثير إيجابي و فعال 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.

ج- تخصيص أوقات للرياضة التي تعتبر من بين العناصر الجد مفيدة في الاستعداد للعمل و التحفيز عليه، و دفع الإنتاج و الإنتاجية¹.

رابعا: تصنيف المؤسسة الاقتصادية

يمكن تصنيف المؤسسات الاقتصادية حسب عدة معايير أهمها: المعيار القانوني، معيار الملكية، معيار الحجم و المعيار 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 نصر دادي عدون، مرجع سابق ص 17-21.

أ- المؤسسة الفردية: و هي المؤسسة التي يمتلكها شخص واحد، و هو المسؤول الأول و الأخير 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 أو الخسارة، و يمكن تصنيف الشركة إلى نوعين رئيسين و هما:

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

* شركات الأموال: كشركات التوصية بالأسهم و شركات المساهمة.

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

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 و الأفراد، 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:

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 و تتميز المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بأنها الأكثر انتشارا في كل دول العالم و خاصة المتقدمة منها، حيث تصل نسبتها إلى (99%) من مجموع المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية، اليابان و الدول الأوربية و الرأسمالية.

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 استخراجه و تكريره و تسويقه¹.

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

أ- المؤسسات الفلاحية: وهي المؤسسات التي تقوم بخدمة الأرض، و إنتاج المنتجات النباتية و الحيوانية.

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

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

¹ عمر صخري، مرجع سابق، ص 28-29.

د- المؤسسات المالية: وهي المؤسسات التي تقوم بالنشاطات المالية، كالبنوك و مؤسسات التأمين وغيرها.

هـ- مؤسسات الخدمات: وهي المؤسسات التي تقوم بتقديم مختلف أنواع الخدمات كمؤسسات النقل، التعليم، الصحة و غيرها¹.

المطلب الثاني: الأجر

أولاً: مفهوم الأجر

الأجر هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد².

وهناك من عرفه الأجر هو ما يتقاضاه العامل أو يحصل عليه لقاء خدمة ما، و قد نأخذ من هذه الخدمة أو العمل شكل جهد ذهني أو عضلي كما يتخذ الأجر شكل الأجر النقدي³. و عرفه طارق الحاج بأنه المقابل الذي يحصل عليه العامل مقابل الجهود والأتعاب التي يبذلها في القيام بالعملية الإنتاجية أي العمل الذي يؤديه العامل عند ممارسته لنشاطه الإنتاجي⁴. من خلال التعريفات السابقة يمكن اقتراح تعريف للأجر: الأجر هو ثمن العمل الذي يدفعه صاحب العمل إلى العامل نظير الخدمات التي يؤديها، وهي بالنسبة للعامل تمثل المقابل الذي يحصل عليه من جراء ما يبذله من مقابل من مجهود في فترة زمنية معينة لحساب صاحب العمل⁵.

ثانياً: أهمية الأجر

للأجر أهمية بالغة على مستوى الفرد وعلى مستوى المنظمة حيث تتمثل أهمية الأجر:

¹ إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر، ص16.

² أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، إسكندرية، 2004، ص186.

³ صلاح الدين عبد الباقي، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، إسكندرية، 2002، ص286.

⁴ طارق حاج، اقتصاد إداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص205.

⁵ مجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الجزئي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1989، ص331.

1-على مستوى الفرد:

يعتبر الأجر وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد, سواء كانت احتياجات أساسية للمعيشة أو شعوره بالأمان أو الاندماج في العلاقات الاجتماعية , باعتباره الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من طرف المنظمة التي يعمل بها , أو كوسيلة يقتبس بها تقديره و احترامه لذاته.

2-على مستوى المنظمة:

إن الأجر ذو أهمية بالغة لأنه وسيلة الشركة لجذب اليد العاملة المناسبة لإبقاء على أفضل الكفاءات العمالة حاليا بها , وهو وسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.

3-على مستوى المجتمع:

للأجر أهمية بالغة في تحديد مستوى المعيشي للمجتمع و كذا درجة رخائه فكلما كان الأجر عاليا فرض عليه ضرائب عالية تتشكل دخلا للمؤسسات الخدمائية و العامة¹.

كما قال أحمد ماهر عن أهمية الأجور " فالأجور ذات أهمية بالغة سواء على مستوى الفرد أو على مستوى الشركة . وتتمثل على مستوى الفرد في أنها الوسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد , سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشته و بقائه , الشعور بالأمان , أو للانندماج في العلاقات الاجتماعية , أو باعتبارها وسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل الشركة التي يعمل بها , أو كوسيلة يقيس بها تقديره و احترامه و ذاته.

أما على مستوى الشركة , فان الأجر ذو أهمية بالغة لأنه يؤدي الوظائف التالية:

- 1-الأجر هو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.
- 2-الأجر هو وسيلة الشركة لإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حاليا بها.
- 3-الأجر هو المقابل العادل للعمل , وهو وسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين².

¹ حمادة مجّد الشاطا ' النظرية العامة للأجور و المرتبات ' ديوان المطبوعات الجامعية ' الجزائر ' 1980 ' ص 47.

² أحمد ماهر ' مرجع سابق ' ص 187.

ثالثاً: أنواع الأجر

اختلفت وجهات نظر في هذا المجال و خاصة من حيث تعدد أنواع الأجور نظراً لأهميتها البالغة فنجد أن لكل نوع دور يلعبه في تحديد طبيعة و نوعية الأجور التي يتحصل عليها العامل و الذي يساعده في قضاء حاجياته و متطلبات الحياة الضرورية , و تتمثل هذه الأنواع أساساً في الآتي :

1- الأجر الدوري و الأجر غير الدوري:

الأجر الدوري هو المقابل للتكرار كل فترة صرف , ومثال على ذلك الأجر الأساسي. والأجر غير الدوري هو الذي يدفع على فترات زمنية طويلة لا تتفق و دورية الأجر , كما أنه ليس مقابلاً صريحاً للوظيفة , ومثال على ذلك: المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في المناسبات كالمكافآت السنوية , ومنح الأعياد , وما في حكمها .

2- الأجر الاسمي والأجر الحقيقي:

فالأجر الاسمي هو المبلغ الذي يتقاضاه العامل لقاء العمل الذي يقوم به. و الأجر الحقيقي هو قيمة الأجر الاسمي و قدرته على إشباع الحاجات, أو مقدار السلع والخدمات التي يمكن أن يحصل عليها بأجره النقدي.

3- الأجر النقدي:

يتكون الأجر النقدي من جزأين: جزء ثابت, يدفع بشكل دوري , وجزء متحرك يرتبط بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل.

4- الأجر العيني:

يتمثل الأجر العيني في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل ,ومن أمثلتها : الرعاية الصحية , العلاج , المواصلات , السكن , الملابس , ووجبات الطعام أثناء العمل¹.

¹ نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية-إطار نظري وحالات عملية-، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان ، ط1، 2010، ص179—

رابعاً:العناصر المكونة للأجر

يتكون الأجر من عدة عناصر ثابتة ومتغيرة تتمثل فيما يلي:

1-الأجر الأساسي:

إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب, إذ يعني هذا التصنيف ترتيب هذا المنصب ضمن جدول خاص بالأجور , و يعتبر هذا الجدول جدول مناصب العمل, حيث يعطي لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية التي تحددها عناصر و عوامل المنصب, والتي تختلف من منصب إلى آخر, و يمكن أن تتخلص في درجة

الاستدلالية التأهيل و المسؤولية و الجهد المطلوب في ذلك المنصب, إلى جانب ظروف العمل ومختلف الضغوط و المتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه.

حسب المادة 148 من القانون الأساسي العام للعامل, فإن الأجر الأساسي لأي عامل يستجيب لمعايير العمل, و ينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الاستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل. ولا يمكن أن يكون الأجر الأساسي أقل من الأجر الوطني المضمون SNMG والذي قيمته 18000.00 دج والذي تم تغييره حالياً ب: 20000.00 دج , كما يحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة, تمثل ثمن أو سعر أو مقابل النقطة, وبالتالي فإن الأجر الأساسي هو حاصل ضرب الرقم الاستدلالي لمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة¹.

الأجر الأساسي= الرقم الاستدلالي x القيمة المالية للنقطة الاستدلالية

2-الساعات الإضافية:

حيث يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 90% من المدة القانونية مع مراعاة أن لا تتعدى مدة العمل اثني عشر ساعة في اليوم بالمقابل في نهار يخول أداء ساعات إضافية الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة بحيث تقيم أربع ساعات الأولى المؤداة في الأوقات الغير العادية بزيادة 50% وتقيم ساعات الأخرى ما بعد أربع ساعات المؤداة في الأوقات العادية بزيادة 75%, بينما تقيم

¹ سليمان أحمية'التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري' ديوان المطبوعات الجامعية'الجزائر' 1992'ص230.

الساعات الإضافية المؤداة ليل ما بين التاسعة ليل والخامسة صباحا بزيادة 100% عن التسعيرة العادية . و فيما يخص المدة القانونية للعمل خلال الأسبوع فهي 40 ساعة أثناء ظروف العمل العادية و توزع هذه 36 الساعات في 5 أيام، أما شهريا فيمكن حسابها بالعلاقة التالية:

$$(40 \text{ ساعة} \times 52 \text{ أسبوع}) / 12 \text{ شهر} = 173.33 \text{ ساعة}$$

أما لو أردنا معرفة المدة القانونية بالأيام فإنه يمكن حسابها أيضا بالعلاقة التالية :

$$(5 \text{ أيام} \times 52 \text{ أسبوع}) / 12 \text{ شهر} = 22 \text{ يوم}$$

3- المكافآت و التعويضات:

ونجد منها ما يلي :

1.3 تعويض الخبرة المهنية I.E.P. :

تعويض الاقدمية أو الخبرة من الناحية المبدئية عن طريق الترقية و التبرص في السلم المهني، حيث يتكون هذا السلم من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية، التي تمضي بها العامل حياته المهنية أو الوظيفية، وتكون مدة الترقية بين الدرجة والأخرى محددة بفترة معينة، وهي في الغالب بين السنتين و الثالث سنوات ونصف، حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي يؤهله لذلك، أو إذا وجدت مناصب عمل شاغرة لاستقباله، إلا أنه قد يتعطل مكافأة الخبرة أو الاقدمية بهذه الطريقة، حيث يكتسب العامل مؤهلا تمنحه حق الترقية أو الحق في الحصول على منصب أعلى، إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لسبب أو لآخر، كعدم وجود منصب عمل شاغر لتشغيله، أو وجود العامل في درجة من السلم المهني لا تسمح له بالترقية، أو أي سبب آخر إداري أو تنظيمي أو مالي أو قانوني، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة أو الاقدمية التي حصلها في منصب عمله. وذلك بتحديد قيمة التعويض حسب طبيعة المنصب الذي يشغله العامل وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، وتكون عبارة عن نسبة من الأجر الأساسي أي أن¹:

¹ حنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS \ IFRS الجزء 2، المحمدية 2013، ص 179.

تعويض الخبرة المهنية = النسبة المئوية X الأجر الأساسي

2.3 تعويض عمل المنصب I.T.P :

تعويض يمنح للعمال الذين يزاولون عمله في الأوقات الغير العادية كعمل الليلي أو العمل بنظام الدوريات و يحسب التعويض على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي و هذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية 63 حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل¹.

3-3 Indemnité de nuisance : تعويض الضرر

يمنح التعويض عندما يشتمل المنصب على مهام, و ظروف عمل تنطوي على جهود شاقة, أو قذارة أو عناصر غير صحيحة, أو على خطر.

و تم إحالة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غيرها من العناصر, و كذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر من الأجر الأساسي, و ذلك بمشاركة لجان خاصة بالوقاية و الصحة و الأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.

كما أنه يجب التنويه أن هذا التعويض لا يعفي المؤسسة بالضرورة من مسؤولية العمل على تحسين ظروف العمل و القضاء على أسباب الضرر أو الخطر المترتب للحق في التعويض, هذا العمل من شأنه تخفيض أو إلغاء هذا التعويض, إذ لم يعد هناك ما يستدعي للإبقاء عليه.

3-4 مكافأة المردود الفردي و الجماعي P.R.I – P.R.C

نظرا للطابع الاجتماعي و الاقتصادي للأجر وعلاقته الوثيقة بالمحيط المهني للعمل, قد تضمنت النصوص القانونية و التنظيمية مجموعة من المبادئ التي تمنح العامل الحق في الاستفادة من مردوده في الإنتاج, سواء كان المردود نتيجة جهاد فردي أو جهد جماعي, و جعلت هذه الاستفادة بمثابة أجر

¹ جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة و الجباية وفق نظام محاسبي الجديد، دار متيجة للطباعة، الجزائر، 2011، ص 63.

تكميلي للأجر الأساسي, وهو ما تضمنته بالخصوص الفقرة 04 من المادة 146, المواد من 165 إلى 170 و المادة 81 من قانون علاقات العمل.

و نظرا للطابع التقني لكيفية حساب و تقدير هذا النوع من المكافآت والخوافز, فقد صدرت تطبيقا للقوانين السابقة عدة نصوص تنظيمية كان آخرها المرسوم 221/88 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988, المتضمن شروط تطبيق المكافآت على مردود و طرق ربط الأجر بالإنتاج, هذا النص الذي ربط حق الاستفادة من مكافآت المردود الفردي والجماعي, بشرط تحقيق مستويات المردود المقررة في برنامج أو مخطط المؤسسة المستخدمة وهي المستويات التي تحددها المخططات و البرامج السنوية للإنتاج و المصادق عليها من قبل أجهزة تسيير المؤسسة كما يخضع منح هذه المكافآت إلى تحقيق بعض المقاييس و الأهداف المحددة من قبل المؤسسة المستخدمة بمشاركة ممثلي العمال.

أما بالنسبة إلى حجم وقيمة هذه المكافآت فقد حددها النص المشار إليه أعلاه كحد أقصى ب40% بالنسبة للمردودين الفردي و الجماعي معا, وذلك من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل, على أن تكون هذه المكافآت المرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود¹.

5.3 منحة السلة, منحة النقل:

هما منحتان تقدمان للعامل لتغطية مصاريف النقل و الغذاء لغياب هذان العنصران في المؤسسة, وعدد الوجبات المعوضة هو 22 وجبة كحد أقصى, علما أن المادة 71 من قانون الضرائب المباشرة تنص على أنه لا يمكن أن تقل قيمة الوجبة عن 50 دج

6.3 تعويض المنطقة الجغرافية:

يرتبط بقطاع النشاط, الوحدة الاقتصادية, مشروع التنمية الاقتصادية, و تحدد له نسبة مئوية, تضرب في الحد الأدنى لأجرة الساعة مضروبا في عدد الساعات الفعلية.

¹ بن ربيع، مرجع سابق، ص 180-181.

7.3 المنح العائلية:

تتمثل هذه المنحة في تقديم مبلغ مالي و ذلك على أساس عدد الأطفال الذين هم تحت كفالته حتى بلوغهم سن 18 سنة, وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 96-298 في 8 ديسمبر 1996 والمتضمن تحديد قيمة المنح أن قيمة المنحة لكل طفل هي 600 دج, بشرط أن لا يتعدى الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي 18000 دج و عدد الأطفال (5), أما إذا لم يتحقق هذا الشرط فالمنحة ستكون 300 دج, نفس الشروط بالنسبة لمنحة التمدرس التي أصبحت 800 دج/طفل والطفل السادس يأخذ 400 دج¹.

8.3 الأجر الوحيد

هو منحة للعامل المتزوج تقدم في حالة عدم عمل الزوجة أو العكس تمنح للزوجة في حالة عدم عمل الزوج².

¹ جمال لعشيشي، مرجع سابق، ص 64.

² حلقوم (2017) 'مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي' المركز الجامعي بمستغانم، 2023، ص 29.

خلاصة:

المؤسسة الإقتصادية تشير إلى الهيكل التنظيمي والتشغيلي للأنشطة إقتصادية في المجتمع .وتعتبر الأجور جزءا أساسيا من هذه المؤسسة الإقتصادية ,حيث تشمل المنظمات والشركات و المؤسسات التجارية والصناعية والخدمية تعمل على توفير السلع والخدمات للمجتمع وتحقيق الأرباح من خلال عمليات الإنتاج و التوزيع ,يتمثل هدفها الأساسي في تحقيق الربح وزيادة قيمة المساهمين.تتمثل الأجور المدفوعة للموظفين جزءا هاما من التكاليف التشغيلية للمؤسسة, تتأثر قيمة الأجور بعوامل عدة مثل المهارات والخبرة والعرض والطلب على العمل. يتم تحديد مستويات الأجور عادة بناءا على العلاقة المعروض والطلب على القوى العاملة وقدرة المؤسسة على دفع الأجور ,ويمكن أن يختلف نظام الأجور من مؤسسة لأخرى ومن قطاع إقتصادي لآخر.

المبحث الثاني: تقديم لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة.

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94_188 المؤرخ في 06 من جويلية 1994, تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 94_11 المؤرخ في 26 ماي 1994 .

تأخذ هذه المؤسسة تسمية الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بالوادي , كما يرمز لها إختصارا باللغة اللاتينية CNAC .

مهام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

نظام تأمين عن البطالة .

قانون 21_06 المتعلق بالتدابير التشجيعية للشغل.

جهاز دعم و تمويل البطالين البالغين من العمر 30_50 سنة.

الامتيازات التي يقدمها الصندوق :

امتيازات مالية:

- سلفة غير مكافأة.
- قرض بدون فائدة تكميلي.
- تخفيض نسبة الفائدة البنكية 100% .

امتيازات جبائية:

في مرحلة الإنجاز:

- الإعفاء من حقوق التسجيل فيما يتعلق بالعقود التأسيسية للشركات
- الإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للإكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.

في مرحلة الإستغلال :

- الإعفاء من الرسم العقاري على البناءات و البناءات الإضافية لمدة 10 سنوات ابتداء من تاريخ إتمامها لإعفاء من حقوق نقل الملكية بمقابل مالي للإكتسابات العقارية الحاصلة في إطار إنشاء نشاط صناعي.
- إعفاء كامل من الضريبة الجزائية الوحيدة IFU, لمدة 10 سنوات ابتداء من تاريخ استغلالها يمكن تمديدها سنتين عندما يتعهد المستثمر بتوظيف ثلاثة عمال على الأقل لمدة غير محددة.

مجالات النشاطات للمؤسسة: يغطي مجال النشاطات المنصوص عليه التنظيم :

- كافة نشاطات الإنتاج و الخدمات باستثناء نشاط إعادة البيع دون تحويل المنتج.
- كافة النشاطات في ميدان الفلاحة والحرف , وتجذب بصفة خاصة النشاطات المستقطبة لليد العاملة.

ملاحظة: يستثنى من ذلك النشاطات المجردة بموجب التشريع .

جهاز دعم و تمويل البطالين البالغين 30_50 سنة:

- العمر ما بين ثلاثين و خمسون سنة.
- تأهيل مهني يتطابق مع المشروع المقترح.
- عدم الاستفادة من أي جهاز دعم من قبل لغرض إنشاء مشروع .
- التسجيل في الوكالة المحلية للتشغيل .
- لا يشغل أي عمل مأجور أو غير مأجور .
- يكون قادر على تسديد المساهمة الشخصية.

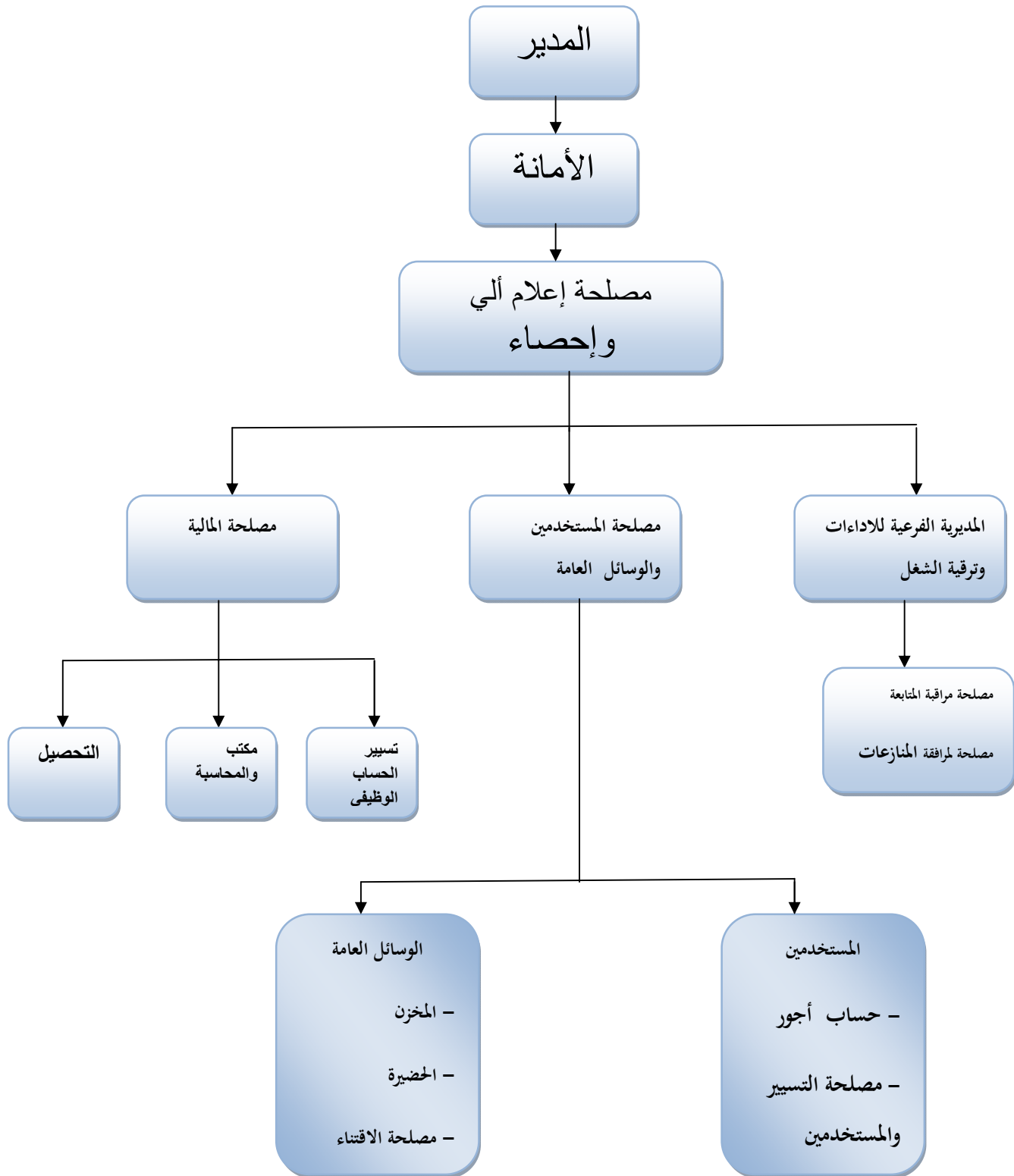
التركيبة المالية للمشروع

__التركيبة المالية للمشروع تكون عن طريق تمويل ثلاثي :

قيمة الاستثمارات	قيمة الاستثمار تقل أو تساوي خمسة ملايين دينار جزائري	قيمة الاستثمار تفوق خمسة ملايين و تقل أو تساوي عشرة ملايين دينار جزائري
المساهمة الشخصية	1%	2%
السلفة غير مكافأة ل ص و ت م	29%	28%
القرض البنكي	70%	70%

الجدول رقم 1: التركيبة المالية للمشروع

الهيكل التنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة



الشكل 1: الهيكل التنظيمي

المطلب الثاني: عناصر الأجرة في مؤسسة الصندوق الوطني :

من أجل دراسة كشف الراتب نأخذ عينة من العمال

العامل: يشغل منصب عون وقاية و أمن ينتمي إلى الصنف 09 و درجة 01

ومن ثم فإن طريقة حساب راتبه تكون كما يلي:

✓ **الأجر القاعدي:**

الأجر القاعدي الممنوح للموظف عون وقاية و أمن , وحسب الاتفاقية الجماعية للعمل التي تتضمن

شبكة رواتب نلاحظ من خلالها أن الموظف من صنف 09 درجة 01 يتقاضى أجر قاعدي

4.050.000 دج

الأجر القاعدي=الرقم الاستدلالي*القيمة الاستدلالية

4.050.000=900*500 دج

✓ **الخبرة المهنية I.E.P :**

يستفيد الموظفون الجدد من تعويض الخبرة المهنية بعد مرور سنتين عمل فعليه بالمؤسسة والتي تقدر

ب 11% .

الخبرة لمهنية=النقطة الاستدلالية * 11%

الخبرة المهنية = 900 * 11% = 99

الخبرة المهنية =الأجر القاعدي * 99

الخبرة المهنية=400.950.000 دج

✓ **منحة المنطقة:** تقدر نسبتها ب 32% , قيمتها لا تخضع للضريبة.

منحة المنطقة=الأجر القاعدي * 32%

منحة المنطقة=1.296.000 دج

✓ **منحة الخدمة الدائمة:** تقدر نسبتها ب 20%

منحة الخدمة الدائمة=الأجر القاعدي * 20%

منحة الخدمة الدائمة=810.000 دج

✓ **منحة الضرر:** تكون حسب طبيعة العمل و المنصب

و لتكن منحة موظف عون وقاية وأمن ب 5000 دج

✓ **المردودية الفردية B.M.I :**

منحة المردودية = الأجر القاعدي * 23%

منحة المردودية = 4.050.000 * 23%

منحة المردودية = 931.500 دج

❖ يستفيد الموظف من :

✓ **منحة النقل:**

منحة النقل للموظف = عدد الكيلومترات * معدل الأجر الواحد وفق تقسيم الإتفاقية الجماعية للعمل

من 1 كلغ إلى 3 كلغ يستفيد 2000 دج

من 3 كلغ إلى 10 كلغ يستفيد 4000 دج لكل شهر الخ

حسب الموظف عون وقاية وأمن يستفيد 4000 دج

✓ **منحة السلة :**

منحة السلة = 900 * عدد الأيام

منحة السلة = 900 * 22

منحة السلة = 19.800 دج

ومنه:

الأجر الخام =

4.050.000 + 400.950.000 + 1.296.000 + 810.000 + 5.000

931.000 + 4.000 + 19.800

الأجر الخام = 408.065.800 دج

الضمان الإجتماعي = الأجر الخام * 9%

الضمان الإجتماعي = 36.725.922 دج

الأجر الصافي = مبلغ الضمان الإجتماعي _ منحة المنطقة

(لأن منحة المنطقة لا تخضع للضريبة)

الأجر الصافي = 36.725.922 _ 1.296.000

الأجر الصافي=35.429.922دج

المطلب الثالث: التسجيل المحاسبي لكشف الأجرة:

التسجيل المحاسبي لكشف أجرة العامل عون وقاية وأمن:

		في نهاية الشهر		
	4050000	ح/ الأجر القاعدي		6310
	400950000	ح/ تعويضات الخبرة المهنية		6311
	5000	ح/ تعويضات الضرر		6313
	931000	ح/ علاوة المردودية الفردية		6314
	19800	ح/ تعويضات السلة		6316
	4000	ح/ تعويضات النقل		6317
	1296000			63xx
	810000			63xx
36725922		ح/ إقتطاع الضمان الاجتماعي	4310	
35429922		ح/المستخدمون _ أجور مستحقة	421	

في تاريخ دفع الأجور الصافية للعامل :

	35429922	ح/المستخدمين _ الأجور المستحقة		421
35429922		ح/الصندوق	53	
		ح/ البنك	أو 512	

المصدر: من الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة

خلاصة :

من خلال الجانب التطبيقي الذي تطرقنا فيه إلى دراسة لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، تمكنا من تحليل ومعرفة العناصر المكونة للأجور والحسابات الخاصة بهم وكذا العناصر القابلة للإقتطاع والعناصر المضافة للدخل، حيث قمنا بدراسة كيفية احتساب الأجر للعامل داخل المؤسسة كعينة وإعداد كشف الأجرة، وبهذا قد نكون قد حاولنا تطبيق دراستنا النظرية للأجور على ما هو الحال في هذه المؤسسة التي وجدنا فيها أن معالجة الأمر يمر على مرحلتين وقسمين وذلك من خلال زيارتهما حيث لاحظنا كل منهما يكمل الآخر، حيث يتم حساب الأجرة وإعدادها من طرف المختصين في قسم المستخدمين و الوسائل العامة ليتم تحويلها إلى قسم المالية والمحاسبة لمعالجته و تسجيلها وفق النظام المحاسبي المالي بالاعتماد على برامج خاصة بالمؤسسة وهذا ما يساعدها على حسن إستغلال الوقت و التقليل من الجهد الذي تتطلبه طبيعة محاسبة الأجور.

الختاتمة:

إن موضوع تقييم فعالية تسيير الأجرور موضوع على درجة كبيرة من الأهمية في الوقت الراهن, حيث الموارد البشرية تعد محورا لكل تقدم في المؤسسة , والواقع أن القطاع المصرفي يشكل إحدى الحلقات الهامة في المسار الإصلاحي للإقتصاد والعناية به ستتوصل بالتأكد إلى تنمية سريعة, فالسياسة الأجرية كانت دائما ولا تزال متغيرا مهما في المؤسسات, مما لها تأثير واضح على الظواهر الإقتصادية ومختلف الفعاليات, فتغير مستوى الأجرور يؤدي إلى تغير مداخل ومكتسبات الأفراد, وفي المؤسسة التي تنتهج سياسة أجرية واضحة وتسعى إلى تحقيق تنمية شاملة وسريعة يستدعي الأمر تقديم مزيج أجري متنوع يستجيب لكافة متطلبات العمال و يحقق التوازن بين الكتلة أجرية و مردودية المؤسسة, وتهدف هذه الدراسة إلى محاولة تبيان معايير وآليات حساب الأجرور في المؤسسة الإقتصادية, حيث يعتبر الأجر عنصر أساسي في حياة العامل بإعتباره الركيزة الأساسية التي يركز عليها في تلبية مختلف حاجياته, لقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى ماهية الأجرور عامة و آليات تسييرها و دراسة حالة لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC) حيث توصلت الدراسة إلى أن للأجر أهمية بالغة في الحياة الإقتصادية و إجتماعية, وتسجيله المحاسبي يكون وفق مبادئ المحاسبة المالية والنظام المحاسبي المالي (SCF).

مراجع :

- =أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، إسكندرية، 2004، ص186.
- =إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر، ص16.
- =إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، ط2، بدون سنة نشر، ص13.
- =جمال لعشيشي، محاسبة المؤسسة و الجباية وفق نظام محاسبي الجديد، دار متيحة للطباعة، الجزائر، 2011، ص63.
- =حلقوم(2017) 'مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي'، المركز الجامعي بمستغانم، 2023، ص29 .
- =حمادة محمد الشاطا، النظرية العامة للأجور و المرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص47.
- =حنيفة بن ربيع، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IAS \ IFRS الجزء2، المحمدية2013، ص179.
- =سليمان أحمية، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص230.
- =صلاح الدين عبد الباقي، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، إسكندرية، 2002، ص286.
- =طارق حاج، اقتصاد إداري، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص205.
- =عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد و تسيير المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص24.
- =عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1993، ص24.
- =عمر صخري، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط4، 1993، ص25.
- =كتوش عاشور، المحاسبة العامة أصول ومبادئ و آليات تسيير الحسابات وفقا للنظام المحاسبي المالي (SCF)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، ص7-8.
- =نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية-إطار نظري وحالات عملية-، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 2010، ص179-181.
- =نصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط1، 1988، ص11.
- =نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، ص12-13.

CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE CHOMAGE

El Oued

N° SS Employeur : 395659229

BULLETIN DE PAIE

Nom & Prénom :

Période :

Paie du mois

Matricule	Affectation			Emploi			
3904	Agence EL OUED			Agent de Prévention et de Sécurité			
Date d'entrée	Sit. Fam.	Cat/Sec Ech	Agence bancaire, CCP ...	N° de compte	N° de SS		
11/11/2016	M 2	09 / 2 3	BADR Agence 388				
Elément de rémunération			Base	Nbr	Taux	Gains	Retenues
SALAIRE DE BASE							
IND. EXP. PROF.					11 %		
IND. NUISANCES							
IND. TRAVAIL POSTÉ 20%					20 %		
P.R.I (TAUX)					23 %		
IND. ZONE					32 %		
RET. S/S (CNAS)					9 %		
IRG							
IND. DE TRANSPORT							
PRIME PANIER JOUR				22			
SALAIRE UNIQUE							
RET. AVANCE EXCEPTIONNELLE							
RET. OEUVRES SOCIALES							
NET À PAYER							

caisse Nationale d'Assurance Chomage

C.N.A.C

Agence El oued

Departement Finance et Comptabilité

FICHE d'IMPUTATION COMPTABLE

SALAIRE " GAINS ET RETENUES "

Piece Comptable N°:

Période:

Journal Auxiliaire N° :

Intitulé:

Date de l'Opération

Ecriture N° :

PAIE :

☒

PRC :

STC:

Rappel :

Compte		Libellés	montant		code tiers	centre frais
Debit	Credit		Debit	Credit		
631000		Salaire de Base	-			L
631030		Indemnité Complémentaire Revenu	-			L
631050		IDR	-			
631120		Prime de Rendement Individuel				L
631030		IND.CONG ANNUEL 2019-2020				L
631200		Indemnité de Nuisance				L
631220		I .F.S.P.				L
631280		Ind Insalubrite				
631110		Indemnité d'expérience professionnelle				L
631160		ind informatisation				
631350		Indemnité Représentation				
631360		Indemnité spécifique au poste				
631050		Ind Defferrentiel revenu				L
631210		Indemnité de Travaux Postés				L
631230		Indemnité de Zone				L
631260		Indemnité de Sujétions Particulière				L
631270		Indemnité de Responsabilité				L
631240		Indemnité se Stimulation				L
		Total Brut Cotisable	-			
631290		Prime de Panier	-			L
631320		Prime de Transport	-			L
631330		Indemnité Forfaitaire Amortissement Véhicu	-			
		Total Brut Imposable	-	45 683.13		
631300		Salaire Unique	-			L
632080		Prime de Scolarité				L
627000		frais de mission	-			
627100		frais de mission				
TOTAUX			-			

Observation:

Visa de l'imputeur

Visa du Vérificateur

Visa du Saisisseur

caisse Nationale d'Assurance Chomage

Agence Regionale de Ouargla
Departement Finance et Comptabilité

C.N.A.C

FICHE d'IMPUTATION COMPTABLE

SALAIRE " GAINS ET RETENUES "

Piece Comptable : Période:

Journal Auxiliaire N° : Intitulé:

Date de l'Opération Ecriture N° :

PAIE : ☒ PRC : ☐ STC: ☐ Rappel : ☐

Compte		Libellés	montant		code ti	centre frais
Debit	Credit		Debit	Credit		
	274300	Retenues Prêt Véhicule				
	425000	Retenue Avances sur Salaire				
	442101	Retenue I. R. G.				
	431100	Retnue Sécurité Sociale				
	432000	Retenue MGTSS				
		Retenue Mutelle Capital Décès				
	427200	Retenue Prêt Social				
		Allocations Familiales				
		R.Prêt A dministratif				
		R.Ouevre sociale				
		Retenue Garderie d' Enfants				
		Retenue Avances Exceptionnelles				
	432001	Retenue Achats Groupés				
	421000	Rémunération				
		TOTAUX	-	-		

Observation:

Visa de l'imputeur

Visa du Vérificateur

Visa du Saisisseur

Débit	Crédit
631	Rémunérations du personnel
635	Cotisations aux organismes sociaux
	421 – personnel (pour le montant à payer)
	425 – avances et acomptes accordés
	424 – détention pour compte
	427 – opposition (les oppositions notifiées à l'encontre du personnel)
	42 – organismes sociaux (quote-part des charges sociales à la charge du pers)
	442 – état impôts et taxes IRG
	274 – prêts au personnel

Sur la base d'un état récapitulatif des primes et indemnités au débit et les retenues au crédit, ou d'une autre façon les charges au débit et les dettes au crédit (ce que l'entreprise doit payer).

jour	N° Pièce	Cpte	tiers	TFT	Libellé	Débit	Crédit	Sens
		631000			Salaire de base	xxx		
		631120			PRI	xxx		
		631200			Indemnité de nuisance	xxx		
		631110			IEP	xxx		
		631280			Insalubrité	xxx		
		631210			Indemnité travail posté	xxx		
		631220			IFSP	xxx		
		631260			Indemnité de sujétion	xxx		
		631270			Indemnité de responsabilité	xxx		
		631240			Indemnité de coordination et stimulation	xxx		
		631290			Prime de panier	xxx		
		631320			Indemnité de transport	xxx		
		631330			IFAV	xxx		
		631300			Salaire unique	xxx		
		631160			Prime d'informatique	xxx		
		631350			Prime de représentation	xxx		
		631360			Prime spécifique au poste	xxx		
		625000			Frais de mission	xxx		
		625010			Frais de voyage	xxx		
		625100			Frais de séjour	xxx		
		274300	xxx		Retenues prêts achats véhicule Mrxx.....		xxx	
		-						
		-						
		442101			IRG		xxx	
		432000			Retenues mutuelle		xxx	
		425000			Retenues avance exceptionnelle		xxx	
		427000			Retenues achats groupés		xxx	
		427100			Retenues p/ comptes tiers œuvres sociales		xxx	
		431100			Retenues SS 9%		xxx	
		631000			Retenues d'absences sur salaire de base		xxx	
		631270			Retenues TP indemnité de responsabilité		xxx	
		631290			Retenues indemnité de panier		xxx	
		631320			Retenues indemnité de transport		xxx	
		631330			Retenues indemnité IFAV		xxx	
		625010			Retenues frais de voyage		xxx	

MANUEL DE COMPTABILITE GENERALE CNAC – Mars 2020

	421000	Rémunération dues au personnel		xxx	
	635000	Cotisations sociales 25% DR Constantine	xxx		
	422800	Quote-part logt social 0,5%	xxx		
	422800	Quote-part œuvres sociales retraite anticip	xxx		
	431000	Organismes sociaux 26%		xxx	
	635100	Contribution aux œuvres sociales 3%	xxx		
	422000	Contribution aux œuvres sociales 3%		xxx	
	422000	Cotisations sociales 1%	xxx		
	422800	Quote-part logt social 0.5%		xxx	
	422800	Quote-part œuvres sociales 0.5%		xxx	